

Update 17/01/2022

Opnieuw 50-tal vaste contracten

Beste collega's,

Begin december werd gecommuniceerd dat we **vanaf januari 2022 overgaan naar een meer continu systeem van evaluatie van de tijdelijke medewerkers. Om de 3 maanden zal er een oefening gemaakt worden wie in aanmerking komt voor een vast contract.** Dat wil zeggen dat er om de 3 maanden mogelijks een aantal vaste contracten uitgedeeld worden. Ondertussen werd beslist om opnieuw een **50-tal vaste contracten** toe te kennen aan onze medewerkers die met een tijdelijk contract tewerkgesteld zijn in Productie. Zo kunnen we ons personeelsbestand op peil houden en aan de salesgroei van het komende jaar blijven voldoen.

Iedere medewerker met een contract van bepaalde duur komt in aanmerking op voorwaarde dat hij/zij een **gecumuleerde anciënniteit heeft van 1 jaar op datum van 01/01/2022 en in dienst is of geweest is in 2021.**

Je dient hiervoor GEEN motivatiebrief in te dienen. Als je aan bovenstaande voorwaarde voldoet, zal er gekeken worden of je nog de psychotechnische testen moet doen. Als dat het geval is zal je daarvoor persoonlijk uitgenodigd worden voor 21/01/2022.

Indien je reeds psychotechnische testen gedaan hebt, zal dit meegenomen worden in de totale evaluatie (ook als het resultaat in het verleden negatief was).

Zoals reeds werd toegelicht in de communicatie van begin december, blijft het afleggen van de testen een voorwaarde om in aanmerking te kunnen komen voor een vaste tewerkstelling. Echter het resultaat zal niet meer eliminerend zijn maar zal vanaf nu deel uitmaken van de totale evaluatie in functie van een vast contract. (Meer informatie vind je terug in de update van 02/12/2021 op de website)

Wie nog nooit de testen heeft afgelegd voor een vast contract zal vanaf nu ook maar één keer meer de testen moeten afleggen. Met dit behaalde resultaat zal rekening gehouden worden in de totale evaluatie voor een vaste tewerkstelling.

Voor iedereen geldt dat indien je de testen opnieuw wil afleggen om het resultaat te wijzigen dan kan dit enkel nog op de uitdrukkelijke eigen vraag van de medewerker zelf en moet er minstens 1 jaar tussen zitten vooraleer testen opnieuw kunnen afgelegd worden.

Binnenkort zal een mailing gestuurd worden naar de medewerkers met een tijdelijk contract waarin zal duidelijk gemaakt worden of je al dan niet in aanmerking komt voor de selectie van een vast contract en of je al dan niet nog psychotechnische testen moet afleggen.

De **totale evaluatie wordt gemaakt op basis van een aantal factoren**, onder meer evaluatiescores, aanwezigheid, attitude, resultaat van de psychotechnische testen, anciënniteit. Er zal **geen interview** meer plaats vinden. **Indien je op basis van**

bovenstaande factoren in aanmerking komt voor een vast contract, zal je persoonlijk gecontacteerd worden. De timing hiervan wordt later meegedeeld.

Wie een vast contract tekent, verklaart akkoord te zijn om **transferbereid** te zijn (afdeling en ploeg) voor 1 jaar alsook gedurende 3 jaar, als principe, niet te kunnen gebruik maken van de interestetool. Indien er toch vraag zou zijn om gebruik te maken van de interestetool dient dit via een persoonlijk schrijven aangevraagd worden in de POG en wordt dit beslist door senior management van Productie en HRM. Deelnemen aan interne vacatures in het kader van loopbaangroei, blijft steeds mogelijk.

Indien je als tijdelijke medewerker een klasse 6 hebt, zal je op het moment van overgang naar een vast contract getransfereerd worden naar een functie met maximum klasse 5. Daaraan gekoppeld zal je loonklasse op het vast contract maximum een loonklasse 5 zijn met de loontrap die het dichtst aanleunt bij het huidige loon.