



Stimuleringsfonds Opleiding & Ontwikkeling



# Jaarverslag 2020

## Jaarverslag 2020

### Stichting Fonds Collectieve Belangen Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf

---

Geachte lezer,

Hierbij treft u het Jaarverslag 2020 aan van de Stichting Fonds Collectieve Belangen Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf.

- **Statutaire naam** : Stichting Fonds Collectieve Belangen Kartonage- en Flexibele Verpakkingen
- **Statutaire zetel** : Laan van Nieuw Oost-Indië 131-G te 's-GRAVENHAGE
- **Rechtsvorm** : Stichting

#### Doelstelling

De Stichting Fonds Collectieve Belangen Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf stelt zich ten doel het financieren, subsidiëren en het (doen) uitvoeren van activiteiten, die gericht zijn op het bevorderen van de goede arbeidsverhoudingen in de Kartonage- en Flexibele Verpakkingen.

#### Over het fonds

De Stichting Fonds Collectieve Belangen Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf (afgekort FCB) is een paritair fonds, waarbinnen vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers samenwerken. Het bestuur van FCB wordt gevormd door vertegenwoordigers uit de volgende organisaties:

- Koninklijke Vereniging van Nederlandse Fabrikanten van Kartonages en Flexibele Verpakkingen: Kartoflex
- FNV
- CNV Vakmensen.nl

#### Samenstelling van het Bestuur

- Voorzitter : Willem de Vocht (Kartoflex)
- Secretaris/penningmeester : Wouter Veenis (Kartoflex)
- Bestuurslid : Monique Daamen (FNV)
- Bestuurslid : Henk Schoorl (Kartoflex)
- Bestuurslid : Jacqueline Kraan (CNV Vakmensen.nl)
- Bestuurslid : André Houting (FNV)

#### Bestuursvergaderingen 2020

Het bestuur is in 2020 vijf keer bij elkaar gekomen voor een reguliere FCB-bestuursvergadering. De vergaderingen hebben plaatsgevonden op 18 januari, 14 april, 23 juni, 15 september en 24 november 2020.

Naast de reguliere bestuursvergaderingen heeft op 13 oktober 2020 ook nog een extra brainstorm-bijeenkomst plaatsgevonden. Deze was bedoeld om te brainstormen over de toekomstvisie van FCB. Er werd gebrainstormd aan de hand van enkele vragen en iedereen kon ideeën, suggesties en opmerkingen doorgeven. Op basis van de brainstormbijeenkomst is een concept-visiedocument/-toekomstverkenning (discussiedocument) opgesteld.

## **Financieel overleg**

Voorafgaand aan iedere bestuursvergadering komt de Financiële Commissie van FCB bij elkaar om de realisatie van de kosten ten opzichte van de begroting te monitoren. Dit geldt zowel voor de reguliere FCB-begroting, als voor de begroting van het ESF-project Vitaal verder!

Aan dit overleg nemen de secretaris/penningmeester, de boekhouder, de projectleider en projectadministrateur van FCB deel. In 2020 hebben de overleggen van de Financiële Commissie plaatsgevonden op 14 januari, 31 maart, 9 juni, 1 september en 10 november.

## **Regieteam 2020**

Naast de bestuursvergaderingen heeft er op 5 maart en 1 december 2020 ook een bijeenkomst plaatsgevonden van het Regieteam. Behalve het bestuur nam aan dit overleg ook een afvaardiging van het HR-platform van Kartoflex deel. Het Regieteamoverleg stond in het teken van het project Vitaal verder! De onderwerpen die in dit overleg zijn uitgediept, betroffen: selecteren uitvoerders vitaliteitsprogramma, monitoring deelname bedrijven, ontwikkelen werkboek Aan de praat!, Arbeidsmarktonderzoek en HR-monitor, en oriëntatie op online platforms voor een individueel budget duurzame inzetbaarheid voor werknemers.

## **Samenwerkende O&O organisaties**

FCB is met ingang van 1 januari 2020 aangesloten bij het platform Samenwerkende O&O organisaties. Een platform bestaande uit 29 O&O organisaties van kleine en grotere sectoren. Het doel van het platform is drieledig:

1. Kennisuitwisseling van best practices, ervaringen, ontwikkelingen, contacten.
2. Vergroten zichtbaarheid & meerwaarde bij werkgevers, werknemers en overige stakeholders
3. Intersectorale samenwerking bij bestaande en nieuwe initiatieven

In 2020 zijn de O&O organisaties zes keer bij elkaar geweest om kennis met elkaar uit te wisselen en daar waar het meerwaarde heeft gezamenlijk op te trekken. Namens FCB heeft Chantal Nijhuis deelgenomen. Dit jaar stonden de onder meer de volgende onderwerpen centraal:

- Convenant Werkperspectief (samenwerking tussen krimp- en groei sectoren)
- Subsidiebeleid van O&O fondsen
- Good governance van O&O fondsen
- Workskills (beroepenwedstrijden/skillsheroes/Techniektalent)
- Pensioenakkoord en DIEU regeling (Duurzame inzetbaarheid en Eerder Uittreden)
- STAP en landelijk scholingsplatform 2022
- Leren en ontwikkelen in het MKB
- Kennisontwikkeling rondom Eigen regie
- Fiscaliteit rondom ontwikkelingsbudgetten

## **CAO FCB**

Voor het Fonds Collectieve Belangen is per 1 januari 2020 een nieuwe cao afgesloten.

De CAO FCB loopt van 1 januari 2020 t/m 31 december 2024. Met deze cao beogen partijen de goede arbeidsverhoudingen in het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf te bevorderen.

De CAO FCB is algemeen verbindend verklaard door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en derhalve verplicht van toepassing op alle ondernemingen c.q. afdelingen van ondernemingen die bedrijfsactiviteiten uitoefenen die onder de werkingssfeer van de cao vallen.

## **AVG**

Sinds 25 mei 2018 zijn de nieuwe Europese privacyregels, de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), in de gehele EU van toepassing. De AVG stelt beperkingen en voorwaarden aan het vastleggen en verwerken van persoonsgegevens. Voor het functioneren van FCB is een actueel databestand van medewerkers, vallend onder de cao, van groot belang. De Stichting heeft het secretariaat inclusief beheer van deze database ondergebracht bij Lejeune Association Management en heeft met laatstgenoemde conform AVG een verwerkersovereenkomst gesloten. Dit houdt in dat Lejeune regelmatig de gegevens controleert, het bestand opschoont en de procedures bij een eventueel datalek volgt, maar ook verwerkersovereenkomsten verzorgt en opmaakt met derde partijen, waar FCB een opdracht aan verleent. In 2020 is er geen datalek geweest waarvoor werkzaamheden verricht moesten worden.

## **Corona-crisis**

De huidige coronacrisis brengt onzekerheden met zich mee, waarvan op dit moment nog niet goed valt te overzien wat op termijn de gevolgen zullen zijn voor de werkzaamheden van het fonds. Op financieel gebied worden er voor 2021 vooralsnog geen consequenties voorzien. Het fonds heeft voldoende reserves om financiële tegenvallers op te vangen en eventueel noodzakelijke veranderingen door te voeren.

### **Activiteiten**

Het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de sector Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen initieert, stimuleert en bevordert (vernieuwende) activiteiten in de sector op het gebied van arbeidsmarkt, werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden, medezeggenschap en HRM-beleid. Daarnaast voert het fonds activiteiten uit die voortvloeien uit afspraken die sociale partners in de sector zijn overeengekomen in de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf.

### **Subsidie**

Behoudens voor de kosten van de SBK-regeling, waarbij werknemers worden gestimuleerd tot het volgen van opleidingen en het uitvoeren van ESF-projecten, zijn door het fonds geen subsidies verstrekt of toegekend.

### **Over de sector**

Bedrijven in de sector Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen produceren herkenbare (verpakking)-producten met behulp van de inzet van machines en mensen. Door continue aanpassingen in technologie, productieprocessen en de ontwikkeling van mensen, tracht de sector optimaal in te spelen op de vraag uit de markt en op nieuwe omstandigheden. Goed vakmanschap is essentieel om producten van een goede kwaliteit tegen een zo laag mogelijke prijs te maken. Dit vraagt voortdurend om innovaties en slimmer werken. Al deze nieuwe ontwikkelingen vragen ook om permanente scholing teneinde te kunnen inspelen op veranderende markten en productiemethoden.

### **Uitdagingen binnen de sector**

De sector Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen heeft te maken met een aantal grote uitdagingen op het terrein van duurzame inzetbaarheid.

1. Het vinden van voldoende en goed gekwalificeerde mensen wordt steeds lastiger in een arbeidsmarkt die steeds krappere wordt. Naast het investeren in nieuwe instroom is het ook belangrijk om te blijven investeren in de inzetbaarheid en toekomstgerichte scholing van het bestaande personeel om uitval en uitstroom tegen te gaan.
2. Gemiddeld scoort de sector op veel aspecten van duurzame inzetbaarheid lager in vergelijking met de Nederlandse industrie als geheel. Aandachtspunten voor de sector zijn met name: overgewicht, het houdings- en bewegingsapparaat, vermoeidheids- en slaapklasten, energie en werkplezier. Werknemers in de sector geven aan behoefte te hebben aan meer informatie over hoe ze gezond en fit kunnen blijven in het werk. Vooral voor werknemers in ploegdienst is de uitdaging groot.
3. Om het plezier in het werk te vergroten, is het belangrijk voor de sector om meer aandacht te besteden aan het verbeteren van de leer- en loopbaanmogelijkheden.
4. Om de duurzame inzetbaarheid te verbeteren, is de relatie tussen leidinggevenden en werknemers cruciaal. Belangrijke aandachtspunten voor de sector zijn de stijl van leidinggeven en het verbeteren van omgangsvormen en inspraakmogelijkheden. Hoe ga je met elkaar het goede gesprek voeren?
5. Veel bedrijven geven aan dat het proactieve loopbaangedrag van werknemers gering is. De noodzaak om ook zelf aan je eigen duurzame inzetbaarheid te werken, wordt niet breed gevoeld. Hoe kunnen werknemers de regie over de eigen loopbaan pakken?

## **Beleid**

In de afgelopen jaren is flink geïnvesteerd in het opleiden en ontwikkelen én de gezondheid en vitaliteit van werknemers. Bedrijven krijgen langzaam meer aandacht voor de thema's gezondheid, vitaliteit, loopbaan en leiderschap. Toch is er nog een lange weg te gaan, zowel op het terrein van voorlichting en bewustwording van werkgevers en werknemers, als ook op het terrein van het uitvoeren van concrete activiteiten, gericht op het versterken van de duurzame inzetbaarheid. De uitdaging blijft hoe werkgevers en werknemers in beweging kunnen worden gebracht en gehouden?

In 2020 heeft FCB verder geïnvesteerd in de volgende vier programmalijnen:

### **1. Vakmensen maken het verschil**

FCB maakt zich sterk voor het vakmanschap in de sector en helpt vakmensen om vooruit te kijken, hun talent te benutten en vooruit te komen, met het oog op veranderingen in de toekomst. Investeren in vakkennis en talent is goed voor mens en organisatie.

### **2. Het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken**

FCB ondersteunt bedrijven in de sector met het gezonder en veiliger maken van het werk en het vitaler worden van mensen en organisaties.

### **3. Loopbaan en leiderschap**

Praten over opleiding en persoonlijke ontwikkeling moet net zo normaal worden als praten over techniek of voetbal. Daar ligt een uitdaging voor leidinggevend en werknemers. FCB wil de dialoog helpen versterken met tools en instrumenten waarmee je aan het denken wordt gezet en gelijk aan de slag kunt.

### **4. Werknemer zelf aan zet**

De meeste mensen komen pas in beweging als dat noodzakelijk is. In een snel veranderende wereld, loop je dan al gauw achter de feiten aan. Iedereen moet zelf de regie kunnen en willen nemen over zijn eigen loopbaan en ontwikkeling. FCB wil werkgevers en werknemers daarin ondersteunen.

FCB heeft de ambitie om op basis van de uitdaging waar het fonds voor staat en de vier programma-lijnen, een proactief beleid te voeren, gericht op het verder professionaliseren van het fonds, het uitbreiden van het aanbod voor zowel werknemers, als werkgevers, en het stimuleren van opleidingen binnen de sector.

## Fondsactiviteiten 2020

Het jaar 2020 stond, naast de corona-crisis, voor FCB vooral in het teken van duurzame inzetbaarheid. Met de Stimuleringsregeling Scholing en Ontwikkeling en het ESF-project Vitaal verder! heeft FCB hier ruim invulling aan gegeven. Met subsidie en concrete activiteiten wil FCB een bijdrage leveren aan het fit, gemotiveerd en vakbekwaam houden van werknemers en het gezond houden van de organisaties.

In 2020 heeft FCB activiteiten uitgevoerd op zes terreinen, te weten:

1. Communicatie, voorlichting en bewustwording
2. Subsidieregeling Scholing en Ontwikkeling
3. Het ESF-project Vitaal verder!
4. Cao-afspraken Financieel advies
5. Cao-afspraken Duurzame inzetbaarheid en Tiptrack
6. Arbeidsomstandigheden (uitgevoerd door Arbo Verbond Papier & Karton)

### 1. Communicatie, voorlichting en bewustwording

Een primaire taak voor het fonds is de communicatie en het geven van voorlichting en bewustwording over het werken in de sector en het opleiden en ontwikkelen van werknemers in het bijzonder, aan werkgevers en werknemers in de sector Kartonage- en Flexibele Verpakkingen.

#### **Website**

De website van FCB is het communicatiemiddel met de sector. Op de website kunnen werkgevers en werknemers informatie vinden over het fonds, de activiteiten en subsidiemogelijkheden. Ook kent de website een uitgebreide scholingscatalogus waar bezoekers mogelijk interessante opleidingen en cursussen kunnen vinden. Tevens kunnen via de website aanvragen voor de stimuleringsregeling worden ingediend en kunnen bedrijven en werknemers zich aanmelden voor activiteiten die FCB aanbiedt, zoals het aanbod Vitaal verder! en het Financieel adviesgesprek.

In 2020 is de website up to date gehouden met informatie over de stimuleringsregeling en de scholingscatalogus. Ook is de informatie over het project Vitaal verder! en de activiteiten die in het kader van dit programma worden uitgevoerd, steeds geactualiseerd. Via de website kunnen werkgevers en werknemers zich aanmelden voor deze activiteiten of subsidie aanvragen. Voor werknemers is een extra pagina aan de website toegevoegd: 'Werknemer aan zet'. Ook is op de website informatie terug te vinden over Tiptrack en het Financieel adviesgesprek en zijn er regelmatig nieuwsberichten met actualiteiten gepubliceerd.

In 2020 zijn ook nieuwe publicaties aan de website toegevoegd, waaronder:

- Onderzoeksrapport en factsheet sectoronderzoek Duurzame inzetbaarheid
- Aanbodbrochure
- Werknemersflyer Vitaal verder!
- Jaarverslag 2019
- Beleidsplan 2020

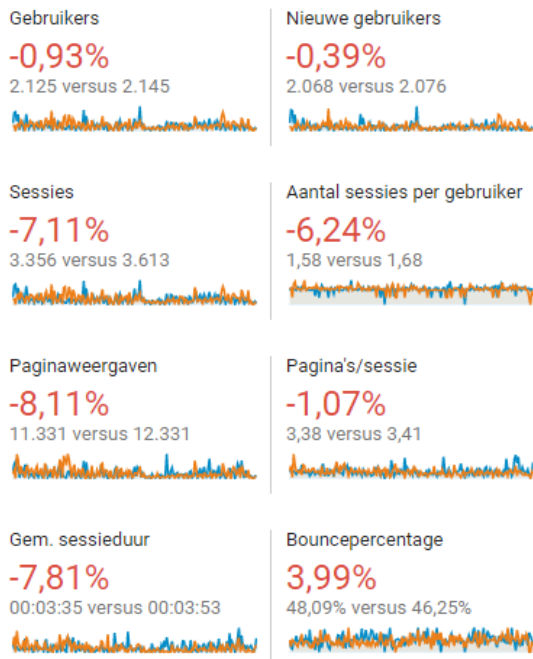
The image shows the homepage of FCB (Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen). At the top, there is a navigation menu with links for Contact, Disclaimer, Sitemap, Subsidie, Vitaal verder!, Financieel advies, Tiptrack, Werknemers aan zet, Sectorinformatie, Media, and Over het fonds. The main header features the FCB logo and the text 'Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen' with a 'Meer over FCB' button. Below this are six content tiles, each with a 'Lees meer' button: 'Scholingscatalogus', 'Aanvragen subsidie scholing', 'Werknemers aan zet', 'VITAAL VERDER', 'Financieel advies', and '#tiptrack'. At the bottom, there is a newsletter sign-up bar with the text 'Schrijf je nu in voor onze nieuwsbrief!' and an 'Inschrijven' button. Below the sign-up bar are sections for 'Publicaties' and 'Agenda'.

### Website-statistieken 2020 (Google Analytics)

- In 2020 is de website van FCB 3.356 keer bezocht
- De website is bezocht door 2.125 gebruikers
- Er zijn 342 gebruikers die de website meerdere malen hebben bezocht
- In totaal zijn 11.331 pagina's bekeken
- Het aantal pagina's dat in één sessie werd bezocht, was gemiddeld 3,38
- De gemiddelde sessieduur bedroeg 3:35 minuten
- Circa 70% van de bezoekers heeft de website benaderd vanuit een Nederlandstalige omgeving; 25% vanuit een Engelstalige omgeving.

Eind 2018 heeft FCB een nieuwe website gekregen. De website-statistieken die vanuit Google Analytics kunnen worden gegenereerd, zijn derhalve uitsluitend vergelijkbaar met 2019. Het gebruik van de website is in vergelijking met 2019 in alle opzichten licht gedaald. De coronacrisis is hier mogelijk een verklaring voor.





### Aantal bezochte pagina's

De pagina's over de scholingscatalogus en de stimuleringsregeling worden verreweg het meest bezocht, gevolgd door de pagina over de activiteiten van Vitaal verder!

De tien meest bezocht pagina's zijn:

Pagina	Paginaweergaven	% Paginaweergaven
1. /	2.709	23,91%
2. /scholing-en-ontwikkeling/stimuleringsregeling/	617	5,45%
3. /scholing-en-ontwikkeling/aanvragen-subsidie/aanvraag-formulier-werkgever.html	612	5,40%
4. /vitaal-verder!/de-activiteiten.html	467	4,12%
5. /scholingscatalogus.html	369	3,26%
6. /over-het-fonds/	286	2,52%
7. /media/nieuws/	266	2,35%
8. /financieeladvies/	239	2,11%
9. /over-het-fonds/fcb-cao.html	228	2,01%
10. /algemeen/contact/	188	1,66%

Verder zijn in 2020 de video's die op de website staan 53 keer bekeken, de publicaties 278 keer en de nieuwsberichten 1.712 keer. De pagina met sectorinformatie is 245 keer bezocht.

## Nieuwsbrief



In 2020 heeft FCB acht nieuwsbrieven en een korte nieuwsbrief-special uitgebracht. In de nieuwsbrief is veel aandacht besteed aan de activiteiten die zijn uitgevoerd in het kader van het programma Vitaal verder! Naast de nieuwsbrief zijn maandelijks ook nieuwsberichten op de website geplaatst.

Op 31 december 2020 bedroeg het aantal abonnees op de FCB-nieuwsbrief 123 (in 2019 waren dit er 134). In 2020 zijn er vijf nieuwe abonnees bijgekomen en zestien abonnees uitgeschreven. De reden voor uitschrijving was in de meeste gevallen dat men het bedrijf had verlaten. De meeste abonnees zijn werkgevers en HRM'ers uit de sector.

The screenshot shows the FCB website interface. At the top, there is a navigation bar with the FCB logo and the text 'kartonnage- en flexibele verpakkingen'. To the right of the logo are several menu items: 'Subsidie', 'Scholingscatalogus', 'Vitaal verder!', 'Sectorinformatie', 'Media', and 'Over het fonds'. Below the navigation bar, there are four article cards arranged in a 2x2 grid. Each card has a title, a short summary, a date, and a 'Lees bericht' button. The articles are: 1. 'FCB Stimuleringsregeling; subsidie op opleidingen, trainingen en cursussen in 2020' (dated 22 december 2019). 2. 'Uitnodiging voor de regionale bijeenkomsten' (dated 19 december 2019). 3. 'De competentiescan, hoe werkt het?' (dated 19 december 2019). 4. 'FCB-Tour Vitaal verder!' (dated 19 december 2019). On the left side of the page, there are social media icons for Facebook, Twitter, LinkedIn, and a plus sign for more options.

### Direct mailing

De ervaring leert dat niet alle bedrijven regelmatig de website van FCB raadplegen of de nieuwsbrief van FCB lezen. Om die reden maakt FCB ook gebruik van direct mailing. Belangrijke informatie en nieuwe flyers en brochures worden tevens per post naar alle bedrijven gestuurd. Deze worden altijd geadresseerd aan de werkgever, HR en OR.

### HR-platform Kartoflex

Voor FCB is een goede relatie met de HR-mensen uit de sector erg belangrijk. Zij zijn voor FCB een belangrijk klankbord om nieuwe ideeën en activiteiten mee af te stemmen. Ook in 2020 heeft FCB veel contact onderhouden met het HR-platform van Kartoflex door aanwezig te zijn bij bijeenkomsten van het platform en een bijdrage te leveren, en een aantal HR-medewerkers individueel te consulteren.

## 2. Subsidieregeling Scholing en Ontwikkeling

FCB staat voor een sterke en gezonde sector en ondersteunt werkgevers en werknemers in de sector met subsidie voor opleidingen, trainingen en cursussen, en loopbaanadvies om het vakmanschap te kunnen blijven ontwikkelen, met plezier te kunnen blijven werken en productief te kunnen zijn.

FCB maakt het door de Stimuleringsregeling voor werkgevers, maar ook voor individuele werknemers mogelijk, om via FCB een financiële tegemoetkoming te ontvangen voor opleidingstrajecten die de vakbekwaamheid bevorderen. Onder vakbekwaamheid wordt verstaan: 'Kennis en kunde van de werknemer, benodigd voor het uitvoeren van huidige, dan wel toekomstige functie(s)'.

In 2020 bedroeg de vergoeding 50% van de scholingskosten voor alle opleidingen, cursussen en trainingen die de vakbekwaamheid van werknemers bevorderen. BHV- en EHBO-cursussen kwamen in 2020 niet meer voor subsidie in aanmerking.

Individuele werknemers kunnen opleidingskosten voor een vakopleiding tot een maximum van € 2.500,- volledig vergoed krijgen. De aangevraagde subsidie moet betrekking hebben op een opleiding, training of cursus die niet door de werkgever wordt bekostigd.

### **Gebruik Stimuleringsregeling in 2020**

Steeds meer bedrijven weten de weg naar FCB te vinden voor het aanvragen van subsidie voor opleidingen, trainingen en/of cursussen via de Stimuleringsregeling. Een goed teken, want dat betekent dat er in de sector steeds meer wordt geschoold.

In 2020 heeft FCB 159 subsidieaanvragen in het kader van de Stimuleringsregeling behandeld. Deze aanvragen waren afkomstig van 33 van de in totaal 104 aangesloten bedrijven (32%) en één individuele werknemer. De aanvragen hadden betrekking op de specifieke scholing van in totaal 705 werknemers, vallend onder de cao. Voor deze scholingstrajecten heeft het bestuur in 2020 een bedrag van € 265.759,- toegekend.

### *Kengetallen Stimuleringsregeling*

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Totaal aantal subsidieaanvragen</b>	166	297	288	294	194	159
<b>Aantal bedrijven dat subsidie heeft aangevraagd</b>	31	40	42	45	49	33
<b>Aantal werknemers voor wie subsidie is aangevraagd</b>	915	1.228	1.215	1.290	936	705
<b>Aantal subsidieaanvragen individuele werknemers</b>	2	0	5	1	2	1
<b>Totaal toegekende bedrag</b>	€ 120.965	€ 237.973	€ 173.116	€ 284.980	€ 327.779	€ 265.759

De kengetallen laten zien dat het totale subsidiebedrag in 2020 aanzienlijk lager ligt dan vorig jaar.

De verklaring ligt in het ophogen van de subsidie van 50% naar 75% eind 2018 tot juni 2019. Als 2019 buiten beschouwing wordt gelaten, lijkt het totaal toegekende bedrag redelijk in de lijn te liggen met de jaren 2016 tot en met 2018. Het effect van de coronacrisis is hierin niet terug te vinden. Het totale aantal werknemers voor wie subsidie is aangevraagd, is echter wel fors gedaald naar 705.

Met de subsidie van de Stimuleringsregeling hebben 698 werknemers een opleiding kunnen volgen. De gemiddelde subsidie per werknemer bedroeg € 381,-. Dat is iets hoger dan de gemiddelde subsidie van € 349,- per werknemer in 2019.

De verschillen tussen bedrijven zijn groot. Sommige bedrijven weten de subsidieregeling goed te vinden, andere bedrijven niet of nauwelijks. Als we kijken naar de totaal toegekende bedragen per bedrijf in 2020 dan zien we de volgende verdeling:

Toegekend bedrag	Aantal bedrijven 2018	Aantal bedrijven 2019	Aantal bedrijven 2020
Minder dan € 500	5	4	1
€ 500 - € 2.500	12	21	10
€ 2.500 - € 5.000	10	7	12
€ 5.000 - € 10.000	8	4	5
€ 10.000 - € 15.000	2	8	2
€ 15.000 - € 25.000	4	3	0
Meer dan € 25.000	2	2	3

De meeste bedrijven hebben meerdere subsidieaanvragen ingediend.

Als we inzoomen op de inhoud van de opleidingen, trainingen en cursussen, dan zien we voor de meest aangevraagde opleidingen in 2020 het volgende beeld.

Opleiding	Aantal werknemers	Toegekend bedrag	% van totaal toegekende bedrag
Procesoperator stansen/vouwplakken, VAPRO, machineoperator, druktechnieken en papier- en kartonkennis	69	€ 83.848	32%
Elektrotechniek	13	€ 47.152	18%
Heftruck/Reachtruck/Hoogwerker	156	€ 13.841	5%
Leidinggeven, management en communicatie	51	€ 19.472	7%
Veilig en gezond werken (preventiemedewerker/VCA/MVK/OVK)	144	€ 12.715	5%
Taalcursussen (Nederlands/Frans/Engels/zakelijk schrijven)	75	€ 20.804	8%

### Percentage deelnemers per schaal

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Schaal 1-2	3%	6%	3%	4%	7%	10%
Schaal 3-4	26%	30%	30%	24%	25%	34%
Schaal 5-6	34%	32%	33%	36%	31%	26%
Schaal 7-8	37%	32%	34%	36%	37%	30%

#### **Subsidieregeling Loopbaanadvies**

Naast de subsidie op opleidingen, trainingen en cursussen kunnen werknemers vanaf 1 oktober 2018 ook een beroep doen op subsidie voor loopbaanadvies.

Met een loopbaanadviestraject krijgen werknemers meer inzicht in hoe ze in hun werk staan, welke kansen ze zelf zien en wat ze al zelf kunnen doen om ook op langere termijn gezond en met plezier te kunnen blijven werken.

Werknemers, vallend onder de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf, die behoefte hebben aan loopbaanadvies, komen in aanmerking voor een vergoeding van de kosten van een loopbaancoach tot € 1.500,-. Werknemers mogen eens in de vijf jaar gebruik maken van deze vergoedingsregeling. In 2020 is hier geen gebruik van gemaakt.

#### **Training Digitale zelfredzaamheid**

Naast lezen en schrijven zijn digitale vaardigheden een must geworden om mee te kunnen doen in de huidige samenleving. Wat we ook doen en waar we zijn, digitalisering is overal. Tegenwoordig is het vak Digitale vaardigheden normaal op school. Maar wat als je 40+ bent en deze vakken niet hebt gehad en door te weinig interesse ook zelf niet bezig bent geweest om je deze vaardigheden eigen te maken?

Dan loop je het risico om tijdens werk en privé een achterstand op te lopen.

FCB heeft een speciaal programma samengesteld, waarmee werknemers in drie dagdelen de belangrijkste digitale vaardigheden aanleren, die dagelijks kunnen worden gebruikt op het werk of privé. Om de drempel laag te houden, heeft FCB in 2020 de training kosteloos aangeboden. Met uitzondering van de tijdsbesteding van de deelnemers zijn er voor werkgevers en werknemers geen kosten aan verbonden. Vanwege de coronacrisis is de training slechts bij twee bedrijven uitgevoerd.

### 3. ESF-project Vitaal verder!



In het kader van de ESF-subsidieregeling Duurzame inzetbaarheid 2014-2020 voor regio's en sectoren, heeft FCB het projectplan Vitaal verder! ingediend voor de sector Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen.

Op 21 maart 2019 heeft Uitvoering van Beleid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een beschikking vastgesteld dat het projectplan voor cofinanciering in aanmerking komt.

De uitvoering van het projectplan Vitaal verder! loopt van 5 oktober 2018 tot en met 4 december 2021. Vanwege de coronacrisis en de daardoor opgelopen vertragingen in de uitvoering, mochten sectoren de looptijd met zes maanden verlengen. FCB heeft gebruik gemaakt van deze mogelijkheid waardoor de einddatum van 4 april 2021 is verschoven naar 4 december 2021.

De kosten van de activiteiten worden voor 50% door ESF vergoed en voor 50% door FCB betaald uit eigen middelen. De totale projectkosten waren over de gehele looptijd begroot op € 999.300,-.

Het projectplan Vitaal verder! bestond in 2020 uit de volgende drie projectactiviteiten:

1. Sectoronderzoek Duurzame inzetbaarheid
2. Uitvoeren van communicatie- en bewustwordingscampagne
3. Pilots met activerende maatregelen op de thema's Gezondheid & Vitaliteit en Loopbaan & Leiderschap.

#### ***Ad 1 - Sectoronderzoek Duurzame inzetbaarheid***

In de sector Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen is vrijwel de helft van de werknemers 50 jaar of ouder. Niet alleen de hoge gemiddelde leeftijd, maar ook de karakteristieken van het werk zijn in potentie risico's voor de duurzame inzetbaarheid van de werknemers in de sector. In 2017 werden deze risico's met behulp van het sectoronderzoek Duurzame inzetbaarheid en werkdruk in kaart gebracht. In 2020 is het sectoronderzoek herhaald en is opnieuw de duurzame inzetbaarheid onder werknemers gemeten. In de analyse is er ook gekeken naar verschuivingen ten opzichte van 2017 en zijn nieuwe aandachtspunten voor het fonds, werkgevers en werknemers in kaart gebracht. De inhoudelijk onderwerpen die in het onderzoek naar duurzame inzetbaarheid aan bod komen, zijn geordend in zes themagebieden:

- 1) Motivatie en betrokkenheid
- 2) Gezondheid en vitaliteit
- 3) Werkkenmerken
- 4) Werk/privé-balans
- 5) Leren en ontwikkelen
- 6) Persoonlijk leiderschap

### **Resultaten in het kort:**

- De sector Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen wijkt op een aantal kenmerken in ongunstige zin af van andere bedrijven in de industrie. Dat geldt voor een aantal taakeisen en hulpbronnen, maar ook voor bijvoorbeeld ontwikkelingsmogelijkheden.
- Volgens de gangbare theorie leidt een gunstige balans tussen taakeisen en hulpbronnen tot plezier en energie, en een negatieve balans tot uitputting. Ondanks de ongunstige balans van taakeisen en hulpbronnen in de sector, leidt dat niet tot een gebrek aan plezier of aan energie bij medewerkers in de sector en slechts in beperkte mate tot (psychische) vermoeidheid.
- Het plezier en energie in de sector zijn vergelijkbaar met andere bedrijven in de industrie. Wel zien we vooral bij de productiemedewerkers in ploegendienst een grotere mate van ongunstig herstel. In deze groep rapporteert ook 40,8 % van de werknemers dat ze het werk lichamelijk zwaar vinden. Ongunstige werkkenmerken in de sector hebben dan ook slechts beperkt gevolgen voor de mentale gezondheid, maar - zeker in combinatie met leeftijd en leefstijl - des te meer voor de lichamelijke gezondheid.
- De productiemedewerkers in ploegendienst rapporteren de meeste gezondheidsklachten. Zij zijn ook degenen die gezond en veilig werken als belangrijkste thema-gebied zien voor FCB. Het verstrekken van informatie en advies hierover zien ze bovendien als belangrijkste activiteit voor FCB. Deze functiegroep loopt daarom niet alleen de grootste risico's op uitval, maar staat er ook voor open om daar zelf wat aan te doen. Preventieprogramma's, zoals het FCB-project Vitaal verder!, kunnen hierbij helpen.
- Duurzame inzetbaarheid heeft ook veel te maken met flexibiliteit van medewerkers: het kunnen en willen aansluiten op de ontwikkelingen in het werk. De gunstige scores voor veerkracht wijzen wat dat betreft op een goede uitgangspositie voor de sector.
- Mantelzorg en zorgen over het financieel kunnen rondkomen, springen in het oog als aspecten die op individueel niveau een groot verschil kunnen maken voor de duurzame inzetbaarheid.

Het onderzoeksrapport is gepubliceerd op de website van FCB. Ook is er een factsheet gemaakt met de belangrijkste conclusies.

## Sectoronderzoek Duurzame inzetbaarheid

Het sectoronderzoek is in opdracht van FCB uitgevoerd door onderzoeksbureau SKB onderzoek & advies.

Hoe is het op dit moment met de gezondheid, fitheid, werkbelasting en het werkplezier in onze sector? Om dit in kaart te brengen, hebben veel werknemers in 2017 meegedaan aan een groot sectoronderzoek. De resultaten lieten zien dat er nog genoeg werk aan de winkel was. Nu, drie jaar later, hebben we opnieuw de duurzame inzetbaarheid gemeten. Hoe staat het ervoor?

### 1. Motivatie en betrokkenheid

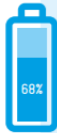
67% van de medewerkers geeft aan redelijk tot veel plezier in het werk te hebben. Dat ligt in de buurt van de benchmark voor de industrie (69%). 70% van de medewerkers voelt zich thuis bij de organisatie en 42% geeft het bedrijf een rapportcijfer van een acht of hoger.

'Ik ben trots op het werken bij deze organisatie.'

- 68% van de kantoorwerkers
- 59% van de productiemedewerkers in dagdienst
- 48% van de productiemedewerkers in ploegdienst

67% van de medewerkers geeft aan redelijk tot veel plezier in het werk te hebben.

67%



68% van de werknemers heeft redelijk tot veel energie.

### 2. Gezondheid en vitaliteit

Als we kijken naar de energie en het herstelvermogen van werknemers, dan zien we dat 68% van de werknemers redelijk tot veel energie heeft. Kantoormedewerkers en productiemedewerkers in dagdienst scoren wat hoger; medewerkers in ploegdienst wat lager (60%).

Je mag best moe worden van het werk, als je tussendoor maar wel voldoende herstelt. Wie langdurig matig of slecht herstelt, loopt meer risico op uitval door mentale of fysieke klachten. In de sector loopt 30% dat verhoogde risico. Gemiddeld in de industrie ligt dit op 25%.

Verhoogd risico op uitval door mentale of fysieke klachten:

- Kantoormedewerkers 24%
- Dagdienstproductiewerkers 29%
- Productiemedewerkers in ploegdienst 36%



### 3. Taakeisen en hulbronnen

Taakeisen zijn belastende factoren, ook wel 'energievreters' genoemd. Goede hulbronnen ('energiegevers') kunnen helpen om een goede balans in het werk te krijgen en zorgen zo voor meer plezier en meer energie. Welke energievreters en energiegevers zijn in de afgelopen drie jaar verbeterd?

#### Energievreters

- Werkdruk ————— verbeterd ↑
- Lichamelijke inspanning ————— verbeterd ↑
- Intimidatie ————— verslechterd ↓



Taakeisen > belastend

#### Energiegevers

- Afwisseling ————— verbeterd ↑
- Inpraak ————— verbeterd ↑
- Autonomie ————— verslechterd ↓
- Relatie met leidinggevende ————— verslechterd ↓



Goede hulbronnen > zorgen voor meer energie

### 4. Werk- en privé-balans

14% van de werknemers geeft aan mantelzorg te zijn. De combinatie tussen werk en mantelzorg kan pittig zijn en een negatief effect hebben op de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Ook financiële zorgen kunnen belastend zijn voor de inzetbaarheid. Van de productiemedewerkers in ploegdienst kan 11% financieel niet goed rondkomen. Dat is veel hoger dan bij kantoorwerkers (4%) en productiemedewerkers in dagdienst (6%).



Werknemers in de sector ervaren minder ontwikkelmogelijkheden dan in de industrie als geheel.

### 5. Leren en ontwikkelen

Werknemers in de sector ervaren minder ontwikkelmogelijkheden dan in de industrie als geheel. Dat geldt zowel voor de opleidingsmogelijkheden, als ook voor het leren van nieuwe dingen in het werk zelf.

Er zijn echter wel verbeteringen gemeten ten opzichte van drie jaar geleden, vooral bij de productiemedewerkers in ploegdienst. Meer werknemers hebben een actieve leerhouding, zijn tevreden over de ontwikkelmogelijkheden en meer werknemers vinden dat ze voldoende worden begeleid bij hun loopbaanontwikkeling.



### 6. Persoonlijk leiderschap

De werknemers in de sector scoren gunstig op veerkracht in vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolving. Driekwart van de werknemers geeft aan goed met veranderingen te kunnen omgaan en 80% zegt meer manieren te kunnen bedenken om moeilijke situaties op te lossen.



Driekwart van de werknemers geeft aan goed met veranderingen te kunnen omgaan.

## Ad 2 - Uitvoeren van communicatie- en bewustwordingscampagne

In 2020 heeft FCB de communicatie- en bewustwordingscampagne Vitaal verder! uit 2019 voortgezet. Daarin zijn de volgende activiteiten uitgevoerd:

- In 2020 is de campagnewebsite Vitaal verder! actueel gehouden. Er is een nieuwe pagina bijgekomen voor werknemers: 'Werknemer aan zet'.
- Het aanbod Vitaal verder! is via verschillende artikelen in de nieuwsbrieven van FCB onder de aandacht gebracht. Daarin is ook aandacht besteed aan de aanpassingen die FCB vanwege de coronacrisis in het aanbod heeft moeten doen.
- De aanbodbrochure Vitaal verder! is geactualiseerd en naar alle bedrijven gestuurd.
- Tijdens de (online) bijeenkomsten van het Kartoflex HR-platform is de sector ieder kwartaal geïnformeerd over de laatste stand van zaken met betrekking tot de projectuitvoering en de kansen van Vitaal verder voor werkgevers en werknemers.
- Tijdens de bijeenkomsten van het projectteam, dat bestaat uit een afvaardiging van de betrokken uitvoerders van het aanbod, zijn ervaringen uit het veld uitgewisseld en knelpunten en communicatiemogelijkheden besproken.
- In het najaar van 2020 is in opdracht van FCB een belronde uitgevoerd. Alle bedrijven in de sector die nog niet meedoen aan het activerende aanbod, zijn telefonisch benaderd. Voorafgaand aan het gesprek hebben alle bedrijven namens FCB een brief ontvangen, waarin het telefonische contact is aangekondigd. In totaal heeft met 37 bedrijven een telefonisch routekaartgesprek kunnen plaatsvinden.



De inhoud van dit telefonische routekaartgesprek bestond uit:

- Voorstellen en kennismaken met FCB
- Belang van Leven Lang Ontwikkelen en fitte en vitale medewerkers (juist in deze tijd)
- Informatie over aanbod van FCB Vitaal verder!
- Mogelijke route op maat naar duurzame inzetbaarheid.
- Aan het eind van het jaar heeft FCB een aantal interviewportretten laten maken van deelnemers aan activiteiten uit het FCB-programma. Deze interviews zijn opgenomen in het magazine dat FCB begin 2021 heeft verstuurd naar alle bedrijven. Het magazine is ook online beschikbaar via de website van FCB.
- Eind 2020 heeft FCB een werknemersflyer ontwikkeld met daarin tien mogelijkheden voor werknemers om te werken aan de eigen duurzame inzetbaarheid.

Tien kansen op prettiger werken

**1 Subsidie op opleidingen, cursussen en trainingen**  
 Werkzaamheden zijn de afgelopen decennia sterk veranderd en dat proces stopt niet: de techniek schijft immers voort. Het is daarom belangrijk om bij te blijven, bijvoorbeeld door het volgen van een opleiding, cursus of training. Vergoedt de werkgever dit niet? **Als je onder de cao valt, kun je tot 2.500 euro subsidie krijgen van het FCB.**



**2 Loopbaan- of ontwikkeladvies**  
 Wil je een stap verder met scholing maar je weet niet hoe? Een loopbaanadviseur kan helpen om jouw wensen in kaart te brengen en een richting te kiezen. **Op kosten van het FCB krijg je een ontwikkeladvies.**

**3 Snelle online loopbaancheck**  
 Wil je weten hoe het ervoor staat met je loopbaan? Doe dan de online loopbaancheck, waarmee je binnen een paar minuten een schets krijgt van je werksituatie. Wat kun je doen om alle seinen op groen te krijgen en met meer plezier aan te werk te zijn? De test doe je gewoon lekker thuis op de bank.

**4 Prettiger aan het werk met Tiptrack**  
 Tiptrack is een app en website met hulpmiddelen die je kunnen helpen lekkerder aan het werk te zijn en duurzaam inzetbaar te blijven. Met tests ontdek je waar eventueel de schelen wringt en je krijgt tips om hier iets aan te doen. Ook regel je met Tiptrack met een paar klikken een cursus of coach. **Vol je onder de cao, dan mag je jaarlijks 150 euro besteden in de webwinkel van Tiptrack.**

**5 Slimmer met de computer**  
 De een is handiger met de computer dan de ander. Heb je het idee dat je op dit gebied vaardigheden mist? Doe dan de training Digitale zelfstandigheid, die speciaal voor werknemers in deze sector is opgezet. **Het FCB draagt de kosten.**



**Interesse?**  
 Heb je interesse in het aanbod? Kijk voor de mogelijkheden op [www.fcb-verpakkingen.nl](http://www.fcb-verpakkingen.nl). Daar kun je je ook aanmelden.  
 Het Fonds Collectieve Belangen voor het Kartonage en Flexibele Verpakkingenbedrijf, kortweg FCB, is het opleidings- en ontwikkelingsfonds van deze sector. Het is een stichting, die wordt bestuurd door de werkgeversorganisatie Kartoflex en de vakbonden CNV en FNV.

KARTOFLEX FNV  
 CNV Vakmensen ESFplus

**fcb** kartonage- en flexibele verpakkingen  
 FCB Kartonage- en Flexibele Verpakkingen  
[info@fcb-verpakkingen.nl](mailto:info@fcb-verpakkingen.nl)  
 030 281 96 37

**6 Meten is weten: de vitaliteitscheck**  
 Als je fit en vitaal bent, gaat het werk je makkelijker af. Maar hoe fit ben je eigenlijk? Dat is te meten met een vitaliteitscheck, die bestaat uit een aantal metingen en een vragenlijst. Het resultaat wordt persoonlijk met je besproken en waar nodig krijg je tips om je vitaliteit te verbeteren.



**7 Goed gesprek met leidinggevende**  
 Met je leidinggevende in gesprek gaan, kan best lastig zijn. Maar soms is het goed om eens bij de gang van zaken stil te staan en de balans op te maken. Het praktische werkboek 'Aan de praat' kan je helpen met de voorbereiding en zo de drempel verlagen. Je kunt ook bij het FCB de workshop 'Aan de praat' volgen, waarbij je begeleiding krijgt van een loopbaancoach.



**8 Energie over voor leuke dingen**  
 Als je dagelijks na het werk moe op de bank ploft, is er wellicht iets mis met de balans tussen je belasting en je belastbaarheid. In een vitaliteitsworkshop van het FCB leer je hoe je de energievreters een halt kan toeroepen, zodat je straks na het werk fluitend het gras kan maaien. Er is nog zoveel leuks te doen!

**9 Meer plezier op een goed ingestelde werkplek**  
 De hele dag in dezelfde houding werken, is best belastend. Zorg er dan in ieder geval voor dat de werkplek goed is ingesteld, zodat die houding optimaal is. In de workshop 'Mijn werkplek' leer je van een professional hoe je de werkplek het best vormgeeft.



**10 Waardevol financieel advies**  
 Wie langzaamhand zicht krijgt op de pensioenleeftijd, kan overwegen minder te gaan werken of zelfs eerder te stoppen. Maar is dat financieel haalbaar? Dat hangt sterk af van je persoonlijke situatie en van je wensen. **Vijftigplusers** die onder de cao vallen, kunnen advies op maat krijgen van het adviesbureau Onafhankelijk Financieel Adviseurs, op kosten van het FCB.

**VITAAL VERDER**

**Vitaliteit en werkplezier**  
 Tien kansen op prettiger werken

Wie gaat er niet het liefst met plezier naar het werk? Dat gaat het best als je goed op je plek zit en over de vaardigheden beschikt die je nodig hebt. Het FCB helpt werknemers in de sector kartonage en flexibele verpakkingen dit te bereiken, met een uitgebreid aanbod aan activiteiten en regelingen.



Vanwege de coronacrisis konden fysieke bijeenkomsten niet doorgaan. Om die reden is het geplande sectorevent Vitaal verder! in 2020 geannuleerd.

### Ad 3 - Pilots met activerende maatregelen op de thema's Gezondheid & Vitaliteit en Loopbaan & Leiderschap

In het kader van het project Vitaal verder! biedt FCB activerende maatregelen aan die bedrijven als pilot kunnen inzetten. Deze maatregelen zijn erop gericht de bewustwording van werkenden te stimuleren en werkenden handvatten te bieden om met de eigen duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan.

### *Het activerende aanbod rondom het thema Gezondheid & Vitaliteit*

De vraag naar activiteiten op het terrein van gezondheid en vitaliteit is ook in 2020 groot. Voor veel bedrijven is gezondheid en vitaliteit een belangrijk thema. De gezondheidsrisico's van bepaalde groepen werknemers, met name de productiemedewerkers die in ploegendienst werken, zijn erg groot. Het sectoronderzoek en de resultaten van de vitaliteitschecks laten dit ook zien. Veel bedrijven (werkgevers en werknemers) zien de noodzaak om hiermee aan de slag te gaan. Vanwege de coronamaatregelen zijn echter veel groepsactiviteiten, zoals de leefstijlworkshops, geannuleerd. Daarentegen is de vraag naar individuele vitaliteitstrajecten, zoals de ambassadeurs-in-actie en de werkplekonderzoeken, enorm toegenomen. Om die reden heeft FCB een aantal aanpassingen in het aanbod moeten doen, zoals een meer individuele benadering. Hierdoor is de verwachting dat de kosten op dit onderdeel aan het eind van het project hoger zullen uitvallen.

### *Het activerende aanbod rondom het thema Loopbaan & Leiderschap*

Alhoewel uit het sectoronderzoek blijkt dat veel werkgevers en werknemers het thema Leiderschap & Loopbaan belangrijk vinden, is het lastig gebleken om met dit thema daadwerkelijk op de werkvloer aan de slag te gaan. Het is voor veel bedrijven lastig om tijd van leidinggevenden of medewerkers vrij te maken voor het volgen van de workshops, die FCB aanbiedt in het kader van het leiderschapsprogramma 'Aan de praat!'. In 2020 zijn vanwege de coronamaatregelen ook veel ingeplande workshops geannuleerd. Een deel van het aanbod is in 2020 omgebogen naar een online of individuele activiteit.

Het activerende aanbod is vanaf 21 maart 2019 beschikbaar gesteld en zal doorlopen tot december 2021.

In 2019 en 2020 samen is er als volgt gebruik gemaakt van het aanbod:

#### **Gezondheid & Vitaliteit**

	Aantal bedrijven	Aantallen	
FCB-Tour Vitaal verder!	0	0	Dagen
Vitaliteitschecks	7	334	Werknemers
Vitaliteitsworkshops	2	9	Workshops
Werkplekonderzoek	2	8	Teams
Vakmensen-in-Actie!	4	9	Werknemers

#### **Loopbaan & Leiderschap**

	Aantal bedrijven	Aantallen	
Programma Aan de praat!	0	0	Workshops
Loopbaan APK	nvt	10	Werknemers
Competentiescan	0	0	Werknemers

Het activerende aanbod blijft tot december 2021 beschikbaar voor werkgevers en werknemers in de sector.

#### 4. Cao-afspraken Financieel adviesgesprek

Cao-partijen hebben in de laatste cao een afspraak gemaakt over financiële planningsgesprekken voor oudere werknemers in de sector.

##### **Financieel Planningsgesprek voor oudere werknemers**

*Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen eenmalig een financieel planningsgesprek aanvragen ter waarde van maximaal € 750,- . Dit verloopt via FCB.*

*Voor 2020 en 2021 kunnen op jaarbasis 50 financiële planningsgesprekken worden gefaciliteerd. Deze zijn als volgt onderverdeeld: 25 gesprekken in het leeftijdscohort 50-59 jaar en 25 gesprekken in het leeftijdscohort 60-plus.*

*De financiering en uitvoering van het voorgaande zijn onder voorbehoud van akkoord door het bestuur van FCB. De evaluatie van dit arrangement vindt plaats vóór het einde van de looptijd van deze cao.*

Met ingang van maart 2020 biedt FCB werknemers van 50+ en 60+ de mogelijkheid voor een individueel financieel adviesgesprek. Deze worden uitgevoerd door OFA (Onafhankelijk Financieel Adviseurs).

##### **Deelname**

In 2020 hebben de volgende aantallen werknemers gebruik gemaakt van dit aanbod:

Aanmeldingen	
Aantal 50+	7
Aantal 60+	18
<b>Totaal</b>	<b>25</b>

In 2020 heeft FCB via verschillende kanalen werkgevers en werknemers geïnformeerd over de mogelijkheid tot een financieel adviesgesprek, waaronder:

- Informatie en aanmeldformulier op de website
- Meerdere artikelen in de nieuwsbrief van FCB
- Aanbod meegenomen in de aanbodbrochure Vitaal verder!
- Aanbod meegenomen in de werknemersflyer die verspreid is via de werkgevers en via de vakbonden
- Deelnemers geïnterviewd voor een ervaringsverhaal in het FCB-magazine Vitaal verder!

##### **Evaluatie**

Na afloop van het traject ontvangen deelnemers een evaluatieformulier. Tot op heden hebben 17 deelnemers het evaluatieformulier ontvangen, waarvan 12 deelnemers het hebben ingevuld en teruggestuurd.

Verreweg de meeste deelnemers hebben voor het eerst gehoord over de mogelijkheid die FCB biedt om financieel advies in te winnen, via de vakbonden (5 werknemers) of via hun werkgever (4 werknemers). Twee deelnemers hebben via de cao vernomen dat deze mogelijkheid bestaat en één deelnemer heeft ervan gehoord via een collega.

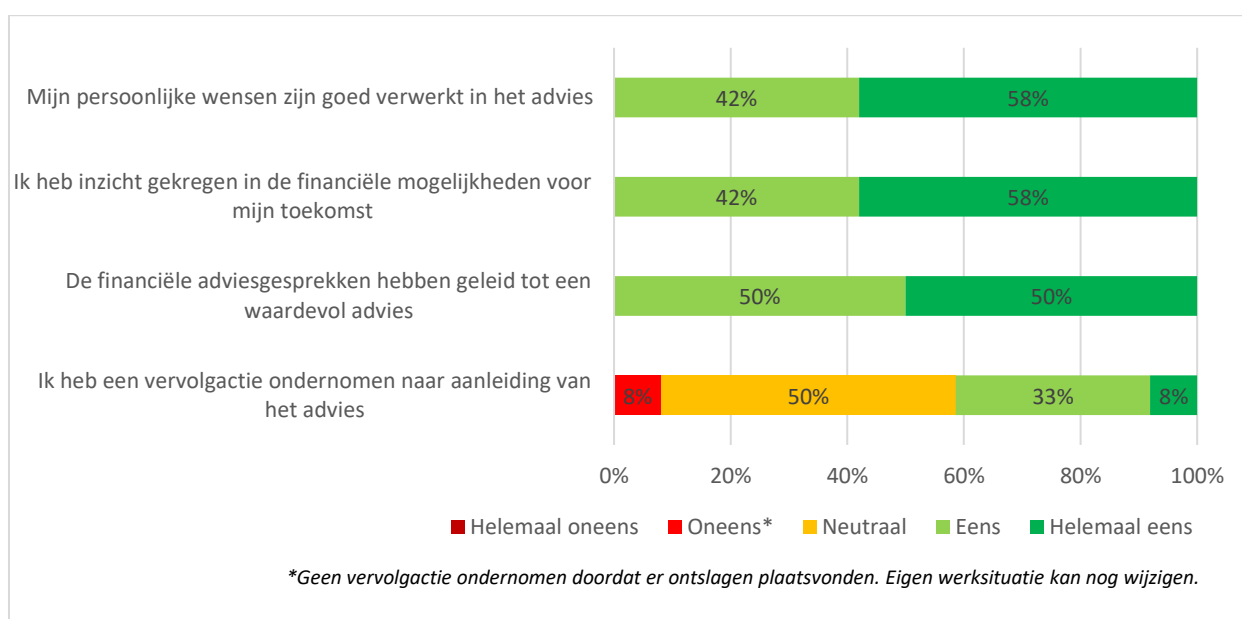
Over het algemeen is men tevreden (4 werknemers, 33%) tot zeer tevreden (7 werknemers 58%) over het totale adviestraject. Eén persoon (8%) heeft aangegeven zeer ontevreden te zijn. Gezien de verder zeer positieve evaluatie van deze persoon is het aannemelijk dat deze persoon per ongeluk 'heel ontevreden' heeft ingevuld, maar 'heel tevreden' bedoelde.

Voor het eerste en tweede gesprek worden de volgende rapportcijfers gegeven:

Met betrekking tot het eerste gesprek:	Rapportcijfer
De hulp bij het verzamelen van de financiële gegevens	8,8
De inventarisatie van persoonlijke wensen	8,7
Het inzicht in mijn financiële positie	9,1
Opmerkingen: Er werd goed geluisterd naar onze wensen; wat we dachten, klopte.	

Met betrekking tot het tweede gesprek:	Rapportcijfer
Het financieel adviesrapport	8,7
De toelichting van de adviseur op het rapport	8,9
Een alternatief scenario (optioneel)	8,8
Opmerkingen: Onze wensen bleken haalbaar te zijn	

## Resultaten



Alle gesprekken hebben in de thuissituatie plaatsgevonden. De helft van de respondenten vond dit prettig en de andere helft heeft het als heel erg prettig ervaren. 58% vond het gesprek in de thuissituatie effectief en de overige 42% vond het heel erg effectief.

## 5. Cao-afspraken Duurzame inzetbaarheid en Tiptrack

Cao-partijen hebben in de laatste cao een afspraak gemaakt over het invoeren van een individueel Duurzaam Inzetbaarheidsbudget voor werknemers.

### **Duurzame inzetbaarheid**

*Iedere werknemer die valt onder de werkingssfeer van de cao, ongeacht de omvang van het dienstverband, krijgt gedurende de looptijd van de cao over zowel 2020, als 2021, dus twee keer, een Duurzaam Inzetbaarheidsbudget van € 150,- per jaar. Dit persoonlijke budget ondersteunt de werknemer bij het eigen regie nemen en het maken van keuzes als het gaat om de eigen duurzame inzetbaarheid. Dit persoonlijke budget kan slechts gebruikt worden in de daarvoor ter beschikking gestelde tool (Tiptrack) voor scholing, persoonlijke ontwikkeling en gezondheid. De financiering en uitvoering van het voorgaande zijn onder voorbehoud van akkoord door het bestuur van FCB. Het niet-gebruikte budget vanuit het eerste jaar kan worden meegenomen naar het tweede jaar. Als de werknemer het budget niet gebruikt, dan komt het budget na 31 december 2021 te vervallen. De evaluatie van dit arrangement vindt plaats vóór het einde van de looptijd van deze cao.*

FCB is begin 2020 van start gegaan met de voorbereidingen om Tiptrack te implementeren. Vanaf 1 juli 2020 was Tiptrack beschikbaar voor de eerste bedrijven, de zogeheten kopgroepbedrijven. Hier hebben negen bedrijven gebruik van gemaakt. Vanaf 1 september 2020 is Tiptrack beschikbaar voor alle bedrijven in de sector die onder de cao vallen.

### **Deelname**

Het aantal bedrijven dat Tiptrack inmiddels heeft geïmplementeerd, is nog beperkt. 29 bedrijven hebben activatiecodes bij Tiptrack opgevraagd en ontvangen, waarvan een deel deze codes heeft uitgezet onder medewerkers. Het aantal werknemers dat vervolgens zijn/haar account heeft geactiveerd, is alsnog beperkt tot een groep van 160 werknemers.

Accounts	2020
Accounts (activatiecodes) aangeleverd	1.158
Geregistreerde gebruikers	160
Logins	552

Transacties	2020
Transacties totaal	64
Producten	19 (gratis en betaald)
Testen en tools	45 (gratis)

In totaal is er in 2020 voor een bedrag van € 622,- aan producten aangeschaft vanuit het individuele budget.

## **Communicatie**

Vanuit Tiptrack zijn alle bedrijven geïnformeerd over Tiptrack en de wijze waarop zij het kunnen implementeren in de eigen organisatie. Daarvoor zijn webinars georganiseerd en hebben alle bedrijven brieven en e-mails ontvangen. Ook FCB heeft het afgelopen half jaar veel over Tiptrack gecommuniceerd. Er is op verschillende manieren aandacht gevraagd voor de introductie van Tiptrack, waaronder artikelen in de nieuwsbrief en de verschillende publicaties van FCB.

## **6. Arbeidsomstandigheden**

Ten behoeve van de bedrijfstak ondersteunt FCB op financiële wijze het Arbo Verbond Papier & Karton (PKGK) bij het bereiken van zijn doelstellingen op het gebied van een veilige sector. In dit verbond wordt op het gebied van veiligheid en gezondheid op een zeer efficiënte en effectieve wijze samengewerkt door de branches Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf, Papier en Golfkarton. Het verbond is gestart in 2007 als een voortzetting door sociale partners van voorheen het Arboconvenant (2002-2007). Door partijen is besloten om de samenwerking in ieder geval voort te zetten tot en met het jaar 2020. Het ligt in de lijn der verwachting dat de samenwerking zal worden gecontinueerd voor de periode hierna.

De samenwerking omvat zowel de betreffende werkgeversverenigingen, als de vakorganisaties, waarbij het verbond op systematische wijze de krachten en kennis weet te bundelen. Het ontwikkelen en delen van veiligheidkundige knowhow en praktijkkennis, en het uitdiepen van branchespecifieke thema's, komen in nauwe samenwerking vanuit sociale partners tot stand. Voorts is vanuit het verbond een digitale Arbo RI&E en een Arbocatalogus ontwikkeld, waarmee de bedrijven op gemeenschappelijke wijze kunnen voldoen aan de wettelijke verplichtingen. Via het verbond wordt voorts verdere invulling gegeven aan kennisoverdracht en serviceverlening voor de aan het verbond deelnemende bedrijven.

Op gemeenschappelijke en relevante terreinen wordt programmamanagement, ongevalsregistratie en -analyse, kennisuitwisseling en praktische ondersteuning geboden. Verder wordt vanuit de gemeenschappelijkheid de basis gelegd om per branche maatwerkondersteuning te kunnen leveren aan de aan het verbond deelnemende bedrijven via de zogenoemde Safety Checks. Daarbij worden de bedrijven bezocht door teams en worden zij individueel en gericht voorzien van advies op het gebied van Arbo. Het gaat hierbij om hulp en advies met als doel om op bedrijfsniveau de samenwerking te stimuleren. Naast de inhoudelijke ondersteuning voor ontvangende bedrijven, doen bezoekende KAM-coördinatoren kennis en ervaring op in een andere bedrijfsomgeving. Het belang van de Safety Checks is bijzonder groot en daarom is besloten tot een verhoging van de bezoekfrequentie naar tweejaarlijks.

## **Financiën**

Het fonds ontvangt zijn middelen uit een heffing van 0,5% over de loonsom van de werknemers op wie de CAO FCB van toepassing is en die binnen de sector werkzaam zijn bij één van de onder het fonds ressorterende bedrijven (vallend onder de werkingsfeer van de CAO Fonds Collectieve Belangen Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf).

Deze middelen worden aangewend om de doelstellingen te bewerkstelligen en de verschillende activiteiten te financieren. In het financieel jaarverslag over 2020 staan de baten en lasten over 2020 en de balans per 31 december 2020.



[www.fcb-verpakkingen.nl](http://www.fcb-verpakkingen.nl)

FCB Kartonage- en  
Flexibele Verpakkingen  
[info@fcb-verpakkingen.nl](mailto:info@fcb-verpakkingen.nl)  
030 281 96 37