



kartonnage- en
flexibele verpakkingen

Stimuleringsfonds Opleiding & Ontwikkeling



Jaarverslag
2021

Jaarverslag 2021

Stichting Fonds Collectieve Belangen Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf

Geachte lezer,

Hierbij treft u het Jaarverslag 2021 aan van de Stichting Fonds Collectieve Belangen Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf.

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

Doelstelling

FCB stelt zich ten doel het financieren, subsidiëren en het (doen) uitvoeren van activiteiten, gericht op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen, arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf.

In de statuten van de Stichting is deze doelstelling vertaald in de volgende subdoelen:

- Bevorderen van de vakbekwaamheid door het stimuleren van scholing en ontwikkeling
- Stimuleren van loopbaanondersteuning
- Bevorderen van de gezondheid en vitaliteit
- Bevorderen van een goede instroom, doorstroom en uitstroom
- Verbeteren van de arbeidsomstandigheden en veiligheid
- Bevorderen van de aansluiting van het onderwijs op de beroepspraktijk
- Verbeteren van de arbeidsverhoudingen, waaronder medezeggenschap

Over het fonds

De Stichting Fonds Collectieve Belangen Kartonnage- 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 Kartonnages 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 2021

Het bestuur is in 2021 vijf keer bij elkaar gekomen voor een reguliere FCB-bestuursvergadering. De vergaderingen hebben plaatsgevonden op 26 januari, 6 april, 22 juni, 12 oktober en 23 november 2021.

Naast de reguliere bestuursvergaderingen hebben in 2021 ook nog drie extra bijeenkomsten plaatsgevonden. Op 16 februari werd het bestuur geïnformeerd over het nieuwe opleidingsmodel van het GOC. De bijeenkomst op 4 april stond in het teken van Tiptrack en financieel advies. Tijdens de informele bijeenkomst van 25 mei kwamen onderwerpen aan de orde waarvoor in reguliere bestuursvergaderingen vaak de tijd ontbreekt. Onderwerpen waren Tiptrack, WBTR, samenwerking met Grafimedia, automatisering van de subsidieaanvragen, de STAP-regeling en MDIEU.

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 2021 hebben de overleggen van de Financiële Commissie plaatsgevonden op 18 januari, 23 maart, 8 juni, 23 september en 9 november.

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 en contacten
2. Vergroten van zichtbaarheid en meerwaarde bij werkgevers, werknemers en overige stakeholders
3. Intersectorale samenwerking bij bestaande en nieuwe initiatieven.

In 2021 zijn de O&O-organisaties vanwege corona minder vaak 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 onder meer de volgende onderwerpen centraal:

- Positie van O&O-fondsen in het maatschappelijk middenveld (en de politiek)
- O&O-fondsen en duurzame inzetbaarheid
- Kennisontwikkeling rondom Eigen regie
- Convenant Werkperspectief (samenwerking tussen krimp- en groeisectoren)
- STAP
- Leren en ontwikkelen in het MKB.

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 Kartonage- 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 werkingsfeer 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 2021 is er geen datalek geweest waarvoor werkzaamheden verricht moesten worden.

Corona-crisis

Alhoewel de pandemie naar verwachting op zijn eind loopt, is de impact nog altijd voelbaar voor de bedrijven in de sector. Met name de toelevering van grondstoffen en het kunnen beschikken over voldoende personeel is voor veel bedrijven een uitdaging. Voor de Stichting zelf zijn de gevolgen van de pandemie beperkt. De meeste activiteiten zijn weer opgestart. Toch verwacht de Stichting dat het nog enige tijd zal duren alvorens de deelname aan de activiteiten van de Stichting, waaronder scholing, weer op het niveau zal zijn van voor de pandemie.

Activiteiten

Het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de sector Kartonage- 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 Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf.

Subsidie

Conform paragraaf 6.2 onder 3 sub g van het Toetsingskader AVV wordt vermeld dat behoudens de kosten van de SBK-regeling, waarbij werknemers worden gestimuleerd tot het volgen van opleidingen, en het uitvoeren van ESF-projecten, door het fonds geen subsidies zijn verstrekt of toegekend.

Over de sector

Bedrijven in de sector Kartonage- en Flexibele Verpakkingen produceren herkenbare (verpakkings)-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 Kartonage- 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 slaapklachten, 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 ploegendienst 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 2021 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 leidinggevenden 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 2021

Naast de corona-crisis stond het jaar 2021 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 2021 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 over het werken in de sector, en het opleiden en ontwikkelen van werknemers in het bijzonder, aan werkgevers en werknemers in de sector Kartonnage- 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 2021 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 werden 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 2021 zijn ook nieuwe publicaties aan de website toegevoegd, waaronder:

- Aanbodbrochure 2021
- Werknemersflyer Vitaal verder!
- Onderzoeksrapport en factsheet sectoronderzoek Duurzame inzetbaarheid
- Magazine Vitaal verder!
- Kengetallen arbeidsmarkt 2020
- Jaarverslag 2020
- Visiedocument 2022.

[Contact](#)
[Disclaimer](#)
[Sitemap](#)

[kartonnage- en flexibele verpakkingen](#)
[Subsidie](#)
[Vitaal verder!](#)
[Financieel advies](#)
[Tiptrack](#)
[Werknemers aan zet](#)
[Sectorinformatie](#)
[Media](#)
[Over het fonds](#)

FCB

Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen

[Meer over FCB](#)

Scholingscatalogus

[Lees meer](#)

Aanvragen subsidie scholing

[Lees meer](#)

Werknemers aan zet

Tien kansen op prettiger werken

Wilt u graag met het bedrijf meer zaken meenemen? Het gaat het best als je gebruik maakt van een van de mogelijkheden beschikt die je mogelijk hebt. Het FCB helpt werknemers in de sector kartonnage en flexibele verpakkingen met het vinden van de juiste oplossing.

[Lees meer](#)

VITAAL VERDER

[Lees meer](#)

Financieel advies

[Lees meer](#)

#tiptrack

[Lees meer](#)

Schrijf je nu in voor onze nieuwsbrief!

[Inschrijven](#)

Publicaties

Agenda

Magazine Vitaal verder!

18 Financieel overleg

Website-statistieken 2021 (Google Analytics)

- In 2021 is de website van FCB 3.687 keer bezocht
- De website is bezocht door 2.301 gebruikers
- 534 gebruikers hebben de website meerdere malen bezocht
- In totaal zijn 12.098 pagina's bekeken
- Het aantal pagina's dat in één sessie werd bezocht, was gemiddeld 3,28
- De gemiddelde sessieduur bedroeg 3:26 minuten.

Eind 2018 heeft FCB een nieuwe website gekregen. De website-statistieken die vanuit Google Analytics kunnen worden gegenereerd, zijn derhalve uitsluitend vergelijkbaar met 2019 en 2020. Het aantal websitebezoeken en het aantal gebruikers is ten opzichte van 2019 en 2020 toegenomen. Per sessie werden minder pagina's bekeken en ook de sessieduur is afgenomen. Een mogelijke verklaring daarvoor is dat de websitestructuur is verbeterd en dat het toegenomen aantal terugkerende gebruikers de weg beter weet te vinden.

	2019	2020	2021
Sessies/websitebezoeken	3.491	3.296	3.687
Gebruikers	2.043	2.066	2.301
Terugkerende gebruikers	377	342	534
Sessies per gebruiker	1,71	1,60	1,60
Paginaweergaven	12.209	11.254	12.098
Pagina's per sessie	3,50	3,41	3,28
Gemiddelde sessieduur	04:01	03:38	03:26

Aantal bezochte pagina's

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

Hoofdpagina	Pagina-weergaven	Percentage van totaal	Gem. tijd op de pagina
/home/	2.196	18%	00:00:30
/subsidie/ (scholing)	4.513	37%	00:01:42
/media/ (o.a. nieuwsberichten)	2.195	18%	00:01:21
/vitaal-verder!/ /over-het-fonds/	1.377	11%	00:01:47
/financieel advies/	510	4%	00:01:13
/algemeen/ (o.a. contact)	444	4%	00:01:38
/sectorinformatie/	281	2%	00:02:15
/tiptrack/	223	2%	00:01:53
/werknemers-aan-zet/	207	2%	00:03:18
	152	1%	00:01:20
Totaal	12.098	100%	00:01:42

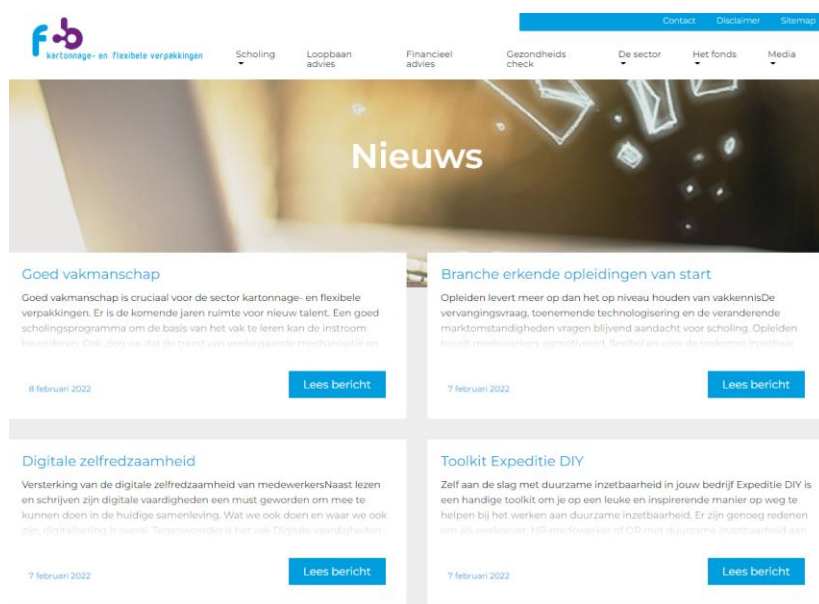
In 2021 zijn de pagina met video's 29 keer bekeken, de publicaties 325 keer en de nieuwsberichten 1.702 keer.

Nieuwsbrief



In 2021 heeft FCB zeven nieuwsbrieven uitgebracht. In de nieuwsbrieven 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 2021 bedroeg het aantal abonnees op de FCB-nieuwsbrief 125 (in 2020 waren dit er 123). In 2021 zijn er elf nieuwe abonnees bijgekomen en negen abonnees uitgeschreven. De reden voor uitschrijving was in de meeste gevallen dat men een andere functie had gekregen of het bedrijf had verlaten. De meeste abonnees zijn werkgevers en HRM'ers uit de sector.



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. Het HR-platform van Kartoflex is ook voor FCB een belangrijk platform om input op te halen, zaken te toetsen en informatie te geven over de dienstverlening van FCB. In 2021 zijn vanwege corona de meeste bijeenkomsten van het platform niet doorggegaan. De communicatie van FCB met HR was in 2021 dan ook beperkter dan normaal. FCB heeft getracht dit op te vangen door regelmatig nieuwsbrieven en publicaties te versturen naar de HRM'ers in de sector.

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 2021 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 al 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 2021

In 2021 heeft FCB 159 subsidieaanvragen in het kader van de Stimuleringsregeling behandeld.

Deze aanvragen waren afkomstig van 29 van de in totaal 107 aangesloten bedrijven (27%). In 2021 zijn er geen aanvragen ingediend door individuele werknemers. De aanvragen hadden betrekking op de specifieke scholing van in totaal 553 werknemers, vallend onder de cao. Voor deze scholingstrajecten heeft het bestuur in 2021 een bedrag van € 233.929,- toegekend.

Kengetallen Stimuleringsregeling

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Totaal aantal subsidieaanvragen	166	297	288	294	194	159	159
Aantal bedrijven dat subsidie heeft aangevraagd	31	40	42	45	49	33	29
Aantal werknemers voor wie subsidie is aangevraagd	915	1.228	1.215	1.290	936	705	553
Aantal subsidieaanvragen individuele werknemers	2	0	5	1	2	1	0
Totaal toegekende bedrag	€ 120.965	€ 237.973	€ 173.116	€ 284.980	€ 327.779	€ 265.759	€ 233.929
Gemiddelde subsidiebedrag per deelnemende werknemer	€ 132	€ 194	€ 142	€ 221	€ 349	€ 376	€ 423

De kengetallen laten zien dat het aantal subsidieaanvragen ten opzichte van 2020 gelijk is gebleven, namelijk 159 aanvragen. Het aantal bedrijven dat subsidie heeft aangevraagd, is licht afgenomen tot 29 bedrijven in 2021. Met de subsidie van de Stimuleringsregeling hebben 553 werknemers een opleiding kunnen volgen. Sinds 2015 is dit aantal nog niet zo laag geweest. De coronacrisis zou hier een mogelijke verklaring voor kunnen zijn. Het totale subsidiebedrag in 2021 bedraagt € 233.929,-. Dit betekent dat het gemiddelde subsidiebedrag per werknemer in 2021 gemiddeld € 423,- bedroeg.

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 2021, dan zien we de volgende verdeling:

Toegekend bedrag	Aantal bedrijven 2018	Aantal bedrijven 2019	Aantal bedrijven 2020	Aantal bedrijven 2021
Minder dan € 500	5	4	1	5
€ 500 - € 2.500	12	21	10	6
€ 2.500 - € 5.000	10	7	12	6
€ 5.000 - € 10.000	8	4	5	4
€ 10.000 - € 15.000	2	8	2	2
€ 15.000 - € 25.000	4	3	0	3
Meer dan € 25.000	2	2	3	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 2021 het volgende beeld.

Opleiding	Aantal werknemers	Toegekend bedrag	% van totaal toegekende bedrag
Vaktechnische kennis operators: stansen/vouwplakken, VAPRO, machineoperator, druktechnieken en papier- en kartonkennis	102	€ 98.990	42%
Leidinggeven, management en communicatie	34	€ 51.389	22%
Heftruck/Reachtruck/Hoogwerker	231	€ 21.477	9%
Taalcursussen (Nederlands/Frans/Engels/zakelijk schrijven)	28	€ 17.270	7%
Elektrotechniek	62	€ 12.927	6%
Veilig en gezond werken (preventiemedewerker/VCA/MVK/OVK)	36	€ 9.695	4%

Percentage deelnemers per schaal

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Schaal 1-2	3%	6%	3%	4%	7%	10%	16%
Schaal 3-4	26%	30%	30%	24%	25%	34%	28%
Schaal 5-6	34%	32%	33%	36%	31%	26%	35%
Schaal 7-8	37%	32%	34%	36%	37%	30%	21%

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 2021 hebben 7 medewerkers van één bedrijf gebruik gemaakt van deze regeling.

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 de training vanaf 2020 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 in 2021 niet 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 2021 uit de volgende projectactiviteiten:

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

Ad 1 - Uitvoeren van communicatie- en bewustwordingscampagne

In 2021 heeft FCB de communicatie- en bewustwordingscampagne Vitaal verder! uit 2019 en 2020 voortgezet.

Daarin zijn de volgende activiteiten uitgevoerd:

- In 2021 is de campagnewebsite Vitaal verder! actueel gehouden.
- 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 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.
- FCB heeft een aantal interviewportretten laten maken van deelnemers aan activiteiten uit het FCB-programma. Deze interviews zijn opgenomen in het magazine dat FCB begin 2022 heeft verstuurd naar alle bedrijven. Het magazine is ook online beschikbaar via de website van FCB.
- FCB heeft een speciale toolkit voor HRM'ers en OR's ontwikkeld, waarmee zij zelf aan de slag kunnen met duurzame inzetbaarheid binnen het bedrijf.



Ad 2 - 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 2021 groot. Voor veel bedrijven is gezondheid en vitaliteit een belangrijk thema. De gezondheidsrisico's van bepaalde groepen werkenden, 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, gecancelled. 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.

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 2021 zijn vanwege de coronamaatregelen ook veel geplande workshops geannuleerd. Een deel van het aanbod is in 2021 omgebogen naar een online of individuele activiteit, zoals online individuele coachsessies in het kader van 'Aan de praat!'. Hiermee kon toch in een behoefte worden voorzien.

Het activerende aanbod is tot 1 december 2021 beschikbaar gesteld aan alle werknemers en werkgevers in de sector.

Over de gehele projectperiode is als volg gebruik gemaakt van dit aanbod:

Gezondheid & Vitaliteit

	Aantal bedrijven	Deelnemers	Aantal activiteiten	
FCB-Tour Vitaal verder!	11	282	22	Dagen
Vitaliteitschecks	20	913	913	Checks
Vitaliteitsworkshops	9	414	69	Workshops
Werkplekonderzoek	17	440	110	Onderzoeken
Vakmensen-in-Actie!	17	106	106	Trajecten

Loopbaan & Leiderschap

	Aantal bedrijven	Deelnemers	Aantal activiteiten	
Programma Aan de praat!	13	76	47	Workshops/sessies
Loopbaan APK	nvt	10	10	Trajecten
Competentiescan	2	10	10	Scans

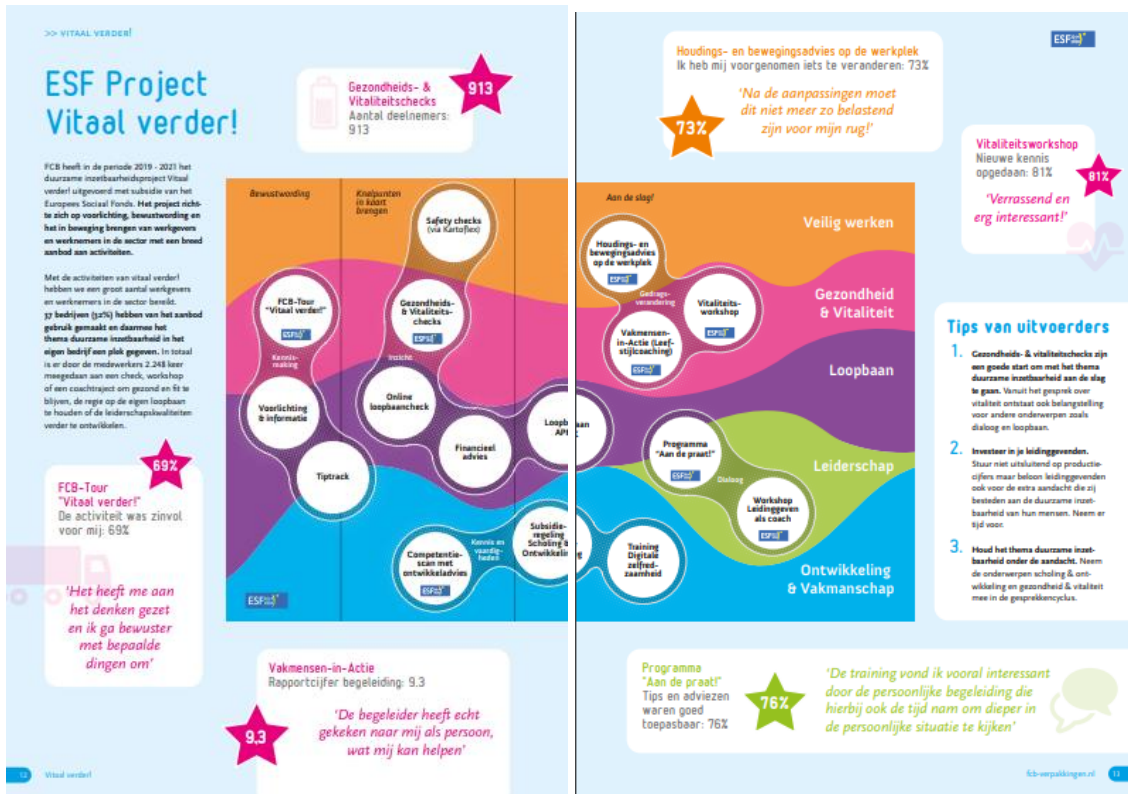
Totale bereik van het activerende aanbod:

Bereik van het activerende aanbod	Bedrijven	Werknemers
Totaal aantal FCB-bedrijven	118	5.223
Deelname aan activiteiten	37	2.250
Bereik van activiteiten	32%	onbekend*

Ad 3 - Afrondende activiteiten

Het ESF-project Vitaal verder! liep tot 4 december 2021. In de laatste fase van het project heeft FCB zo veel mogelijk informatie verzameld over de ervaringen die gedurende het project zijn opgedaan. Zo is een effectmeting uitgevoerd, heeft er een evaluatiesessie met de uitvoerders plaatsgevonden en is de opgehaalde informatie zo goed mogelijk gedeeld binnen de sector door het uitbrengen van magazines en het ontwikkelen en beschikbaar stellen van de toolkit Expeditie D-IY.





4. Cao-afpraak 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. 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+. 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 en 2021 hebben de volgende aantallen werknemers gebruik gemaakt van dit aanbod:

	2020	2021
Aantal 50+	7	20
Aantal 60+	18	23
Totaal	25	43

In 2021 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 27 deelnemers het evaluatieformulier 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 (12 werknemers) of via hun werkgever (8 werknemers). Twee deelnemers hebben via de cao vernomen dat deze mogelijkheid bestaat en twee deelnemers hebben ervan gehoord via een collega. Ook hebben twee deelnemers gehoord van de mogelijkheid via de flyer en één door de website.

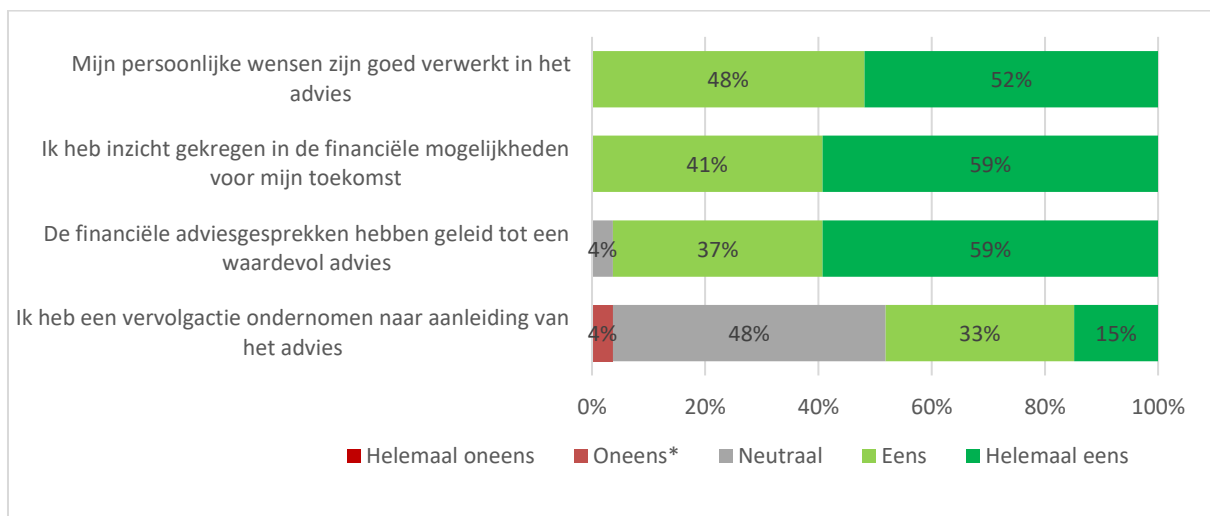
Over het algemeen is men tevreden (6 werknemers, 22%) tot zeer tevreden (20 werknemers, 74%) over het totale adviestraject. Eén persoon (4%) heeft aangegeven zeer ontevreden te zijn. Gezien de verder zeer positieve evaluatie van deze persoon is het aannemelijk dat deze persoon per ongeluk 'heel ontevreden' 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	8,9
De inventarisatie van persoonlijke wensen	8,9
Het inzicht in mijn financiële positie	9,2
Opmerkingen: Er werd goed geluisterd naar onze wensen; wat we dachten, klopte; uiterst plezierig contact.	

Met betrekking tot het tweede gesprek:	Rapportcijfer
Het financieel adviesrapport	8,9
De toelichting van de adviseur op het rapport	9,0
Een alternatief scenario (optioneel)	8,6
Opmerkingen: Onze wensen bleken haalbaar te zijn	

Resultaten



*Geen vervolgactie ondernomen doordat er ontslagen plaatsvonden. Eigen werksituatie kan nog wijzigen.

Alle gesprekken hebben in de thuissituatie plaatsgevonden. 44% van de respondenten vond dit prettig en de overige 56% heeft het als heel erg prettig ervaren. Ongeveer de helft van de deelnemers vond het gesprek in de thuissituatie effectief en de andere helft 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 beperkt gebleven. 31 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 355 werknemers.

Accounts	31-12-2021
Accounts (activatiecodes) aangeleverd	1.694
Geregistreerde gebruikers	355
Logins	1.610

Transacties	31-12-2021
Transacties totaal	302
Producten	214 (gratis en betaald)
Testen en tools	88 (gratis)

In totaal is er in 2020-2021 voor een bedrag van € 20.671,- aan producten aangeschaft vanuit het individuele budget. Dit betreffen voornamelijk online cursussen op het gebied van digitale vaardigheden, talen, leefstijl en persoonlijk leiderschap.

Cao-partijen hebben eind 2021 besloten te stoppen met het aanbieden van het persoonlijke DI-budget via Tiptrack vanwege het beperkte bereik.

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 2021. 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 veiligheidskundige knowhow en praktijkkennis, en het uitdiepen van branchespecifieke thema's,

komen in nauwe samenwerking vanuit sociale partners tot stand.

Daarnaast 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 werkingssfeer 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 2021 staan de baten en lasten over 2021 en de balans per 31 december 2021.



www.fcb-verpakkingen.nl

FCB Kartonage- en
Flexibele Verpakkingen
info@fcb-verpakkingen.nl
030 281 96 37