

AANBOD FCB  
*Tien kansen om prettiger  
te werken*

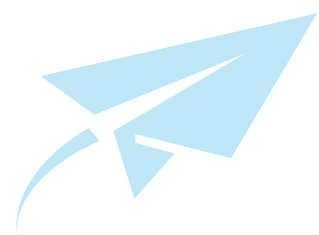
UITKOMSTEN  
SECTORONDERZOEK  
*Duurzame inzetbaarheid*

TIPTRACK  
*Persoonlijk duurzaam  
inzetbaarheidsbudget*

AMBITIE FCB  
*Nieuw talent, duurzaam  
vakmanschap en vitaal verder*

# Vitaal verder!

*Kansen zien is kansen pakken*



# Inhoud



4



6



8



14



10



12



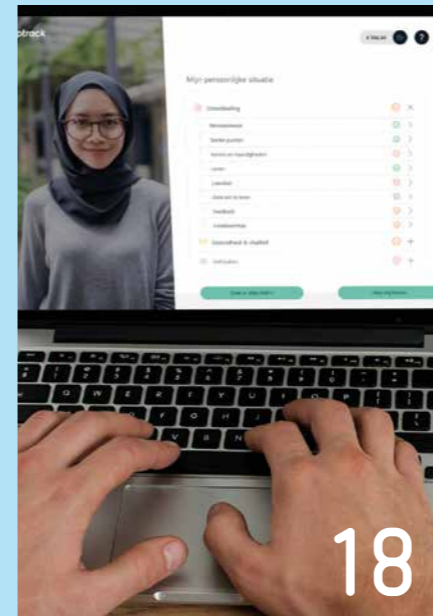
16



21



20



18



22

- 4 FCB Stimuleringsregeling**  
Bijleren met subsidie
- 6 FCB Tour**  
De vitaliteitsbus komt naar je toe
- 8 Werkplekonderzoek & Vitaal Verder**  
Fit en vitaal op je eigen werkplek
- 10 Resultaten sectoronderzoek Duurzame inzetbaarheid**  
Vragenlijstonderzoek onder werknemers
- 12 Aanbod FCB**  
Tien kansen om prettiger te werken
- 14 Financieel adviesgesprek**  
Financieel advies geeft inzicht
- 16 Vakmensen in actie**  
Aan de slag met een persoonlijke vitaliteitscoach
- 18 Tiptrack**  
Kansen zien is kansen pakken
- 20 Leiderschapsprogramma 'Aan de praat'**  
Aan de praat over duurzame inzetbaarheid
- 21 Ambitie FCB in 2021**  
Nieuw talent, duurzaam vakmanschap en vitaal verder
- 22 Loopbaan APK**  
Hoe houd ik plezier in mijn werk?

# Voorwoord



*“Het vinden van een nieuwe balans”*

## Nieuw jaar, nieuwe kansen

Het jaar 2020 is voor iedereen een bijzonder jaar geweest. Het coronavirus heeft grote gevolgen voor mensen en organisaties. Samen hebben we alles op alles gezet om ons aan te passen aan de nieuwe situatie en het vinden van een nieuwe balans: de balans tussen werk en privé, tussen verantwoordelijkheid nemen en vrijheid, tussen pas op de plaats maken en investeren in een vitale toekomst.

Als FCB hebben we al veel bedrijven uit de sector kunnen ondersteunen bij het fit, vakkwaam en gemotiveerd houden van werknemers. In dit magazine vind je mooie, inspirerende verhalen van mensen uit de sector die de eigen regie hebben gepakt en stappen hebben gezet. Ze zetten aan tot nadenken over de vraag hoe we verder komen. We zijn trots op wat we samen al hebben bereikt, maar realiseren ons ook dat we er nog niet zijn. Daarom willen we er ook in 2021 zijn voor alle werkgevers en werknemers in onze mooie sector. Samen gaan we vitaal verder! Namens het bestuur van FCB wens ik je veel leesplezier toe.

*Willem de Vocht*  
voorzitter

*Meer weten over wat FCB voor je kan betekenen?*  
Ga naar: [fcb-verpakkingen.nl](http://fcb-verpakkingen.nl)

## Colofon

Publicatie van FCB Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen  
Januari 2021

**Redactie:** Moon Stroes en Chantal Nijhuis  
**Teksten:** Luuk Obbink, Jan Veldkamp (OVGM) en Chantal Nijhuis  
**Ontwerp:** Daniëlle Mercx-Schaffelaars ([www.ilpanda.nl](http://www.ilpanda.nl))  
**Fotografie:** Alessandra Mignardi ([www.alessandramignardi.com](http://www.alessandramignardi.com))  
coverfoto, pag 4, 5, 15, 16, 17, 22 en 23. iStockphoto pag 14 en 21.

# Een betere vakvrouw geworden

*Maïke van Leeuwen (51) werkte als machinesteller bij Acket in Oss, maar heeft daar nooit scholing voor gehad. Na het volgen van een GOC-opleiding mag ze zich procesoperator vouwplakken noemen.*



Maïke rolde 33 jaar geleden het vak in. “Kort na de middelbare school ben ik als inpakker bij Acket aan de slag gegaan. Er was op dat moment een groot gebrek aan machinestellers, dus eigenlijk uit nood ben ik vrij snel dat werk gaan doen. Ik heb wel eens een cursus van vier lessen gehad, maar dat stelde niet al te veel voor. Het vak heb ik eigenlijk in de praktijk geleerd.” Toen het bedrijf haar de mogelijkheid bood om de opleiding te volgen,

wist ze wat ze te doen stond. “Ik heb die kans met beide handen aangenomen en heb er geen moment spijt van gehad.”

De opleiding bestond uit dertien lessen, verdeeld over een langere periode. Leuk om te doen, maar soms ook wel pittig. “Vooral het laatste onderdeel was niet heel eenvoudig: het bedenken van een verbetervoorstel en dit dan ook nog eens presenteren, met ook de directeur erbij. Ik ben niet zo gewend om voor een grote groep te spreken, dus dat was spannend. Maar het is gelukt en mijn voorstel is in overweging genomen.”

Het werk is er voor Maïke vooral leuker op geworden. “Ik heb nu meer inzicht in het hele proces en kan nu bijvoorbeeld beter zien hoe de kans op storingen bij het vouwplakken wordt beïnvloed door variaties in het drukproces. Dat is wel zo praktisch. En ik kan nu sneller en efficiënter werken. Minutenwerk misschien, maar opgeteld maakt het wel verschil. Ik ben een betere vakvrouw geworden en daar profiteert het bedrijf ook nog eens van.”



## FCB Stimuleringsregeling

Als aangesloten bedrijf bij FCB of als individuele werknemer, vallend onder de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf, kun je een tegemoetkoming in de kosten ontvangen voor trainingen, cursussen en opleidingen. Met deze stimuleringsregeling wil FCB een bijdrage leveren aan de vakbekwaamheid en de ontwikkeling van werknemers in de sector. Voor 2021 is de subsidiehoogte vastgesteld op 50% van de opleidingskosten.

# Het is fijn om dingen te leren

*Na zeven jaar werken als productiemedewerker bij Acket in Oss, was Jacqueline van Erp (34) aan iets anders toe. Ze volgde de GOC-opleiding tot vouwplakker en heeft nu veel meer plezier in haar werk.*

“Ik heb er wel wat voor moeten doen, maar ben heel blij dat ik het certificaat nu op zak heb.” Dat zegt Jacqueline van Erp, nadat ze de opleiding vouwplakker heeft gevolgd. Tot voor kort deed ze productiewerk bij Acket: aan het eind van de lijn van de vouwplakmachine de doosjes van de band halen, om ze in te pakken. “Geen vervelend werk, maar na verloop van tijd vond ik wel dat ik een beetje stilstond in mijn ontwikkeling.” En dat zinde haar niet. “Ik kan werkzaamheden heel snel oppakken, maar wil dan ook verder. Het is fijn om dingen te leren”, zegt Jacqueline, die ook al een loopbaan als kok in de horeca achter de rug heeft. Ze gaf dan ook bij haar leidinggevende aan dat ze een stap wilde zetten. Die mogelijkheid diende zich aan toen ze met een aantal collega’s intern een opleiding kon volgen: tien lesdagen om de theorie onder de knie te krijgen, plus het nodige huiswerk en een praktijkopleider op het werk om zo de praktische vaardigheden onder de knie te kunnen krijgen. “Los van het resultaat, was het ook nog eens leuk om de opleiding te volgen.

In de praktijk kan ik nu het geleerde toepassen en bovendien ervaring opdoen. Want het werken met de vouwplakmachine is vooral ook een kwestie van vlieguren maken.” En Jacqueline heeft de smaak te pakken. “De volgende stap is dat ik procesoperator vouwplakken wil worden. Als ik kan blijven leren, wil ik dit werk nog lang doen.”



In 2020 hebben 33 bedrijven uit de sector gebruik gemaakt van de stimuleringsregeling en hebben in totaal 698 werknemers een opleiding, training of cursus gevolgd met subsidie van FCB.

### De Top 5 Opleidingen in 2020:

1. **Heftruck/Reachtruck/Hoogwerker** (156 werknemers)
2. **Veilig en gezond werken** (144 werknemers)
3. **Taalcursussen** (75 werknemers)
4. **Procesoperator, machineoperator en druktechnieken** (69 werknemers)
5. **Leidinggeven, management en communicatie** (51 werknemers)

# FCB-Tour

Handige tips om snel in slaap te kunnen vallen.

Intimidatie op de werkvloer, laat het niet gebeuren!

Ontdek de rol van voeding tijdens de nachtdienst.

Heb jij een verhoogde stress-score? Ontdek het met de vragenlijst!

Leer wat de nadelen zijn van multitasking.

Elke dienst een maximaal energieniveau ... haal het maximale uit je voeding.

Waarom draagt lichaamsbeweging bij aan een goede nachtrust?

Leer hoe je een gezonde sportdrank kunt maken.

Ontdek hoe een ademhalings-oefening jou kan helpen ontspannen.

Ervaar zelf waarom je door alcohol minder nauwkeurig kunt bewegen.

In welk tussendoortje denk jij dat meer suiker zit? Proef het!



## Esther van de Ven van Akarton B.V.:

Na de gezondheids- en vitaliteitschecks heeft de bus van de FCB-Tour twee dagen op het terrein van Akarton in Venlo gestaan. Alle medewerkers hebben een bezoekje aan de bus gebracht. Op een leuke en interactieve wijze word je nogmaals bewust gemaakt van het belang om gezond te leven. Met name de 'alcoholbril' maakte indruk, men vond het hilarisch. Een aantal medewerkers is zich gaan realiseren hoe belangrijk het is om gezond te eten en meer te bewegen. Dit heeft o.a. ertoe geleid dat we met een grote groep medewerkers hebben meegedaan aan een stormloop van bijna 10 km. Zelfs medewerkers die in hun leven nog nooit hadden gerend, zijn hier voor gaan trainen. Productiemedewerkers die fysiek vrij zware werkzaamheden verrichten, hebben handvatten gekregen om fitter te kunnen blijven en minder moe thuis te kunnen komen. Herhaling is wel belangrijk, want uiteindelijk vallen de meesten terug in hun oude patroon en doen het toch op hun eigen manier. De vitaliteitsbus is daarvoor een leuke manier.



## Workshops

### Energieker en Vitaler

Wil jij aan het einde van de werkdag nog energie overhouden? Met de juiste voeding kun je jouw prestatie- en herstelveermogen verbeteren.

### Slaap, je kunt niet zonder!

Moeite met in slaap vallen na het draaien van een nachtdienst? Ontvang handige tips, waarmee je direct aan de slag kunt!

### Micromomenten

Ervaar je veel stress gedurende de dag? Herken jij stress-signalen bij jezelf of bij een ander? Leer om de spanning (even) los te laten.

### Gezond afvallen

Is 'een paar kilo afvallen' wéér een van je goede voornemens? Krijg inzicht in welk type eter jij bent en leer hoe je op een duurzame manier kunt afvallen.

### Elke dienst een maximaal energieniveau

Proef en ervaar hoe je met de juiste voeding de nachtdienst energieker doorkomt.

### Mindset

Waarom ziet de een altijd beren op de weg, terwijl de ander oplossingen ziet? Leer om het glas 'half vol' te zien.

# Blij dat ik nu weer werk zonder klachten

*Functies en beroepen waarin medewerkers langdurig in een statische houding werken of veel repeterende bewegingen maken, hebben een verhoogd risico op overbelasting van armen, schouders en rug. Het overkwam Chantal Ton van Flexpak. Zij vertelt hoe het werkplekonderzoek haar heeft geholpen.*



“Na zeven jaar werkzaam te zijn geweest op de afdeling Confectie kreeg ik last van mijn schouder. Wat volgde was een traject met injecties, een bezoek aan de orthopeed en röntgenfoto's. De diagnose was dat een ontsteking in de schouder had geleid tot een frozen shoulder. Het verklaarde de pijn, stijfheid en het bewegingsverlies. Het duurde twee jaar voordat ik van mijn klachten af was. Wat in die periode hielp bij het herstel, was dat ik op de afdeling Kwaliteit kon werken. In de functie van kwaliteitscontroleur werd mijn schouder minder belast. Ik was dan ook zeer benieuwd naar wat het aangekondigde werkplekonderzoek bij mij zou opleveren.”

*“Een belangrijke tip was om ook op mijn houding te letten en minstens elk halfuur even de benen te strekken.”*

## Benieuwd

“Ik heb allerlei taken met betrekking tot de controles van de folies die wij maken. Daarbij heb ik een goede verdeling van zitten, staan en bewegen. Van de acht werkuren op een dag zit ik vier uur, sta ik twee uur en loop ik twee uur. Vier uur zitten is eigenlijk best wel lang, dus ik was benieuwd of ik daar nog iets mee kan.”

## Hoe heb jij het werkplekonderzoek ervaren?

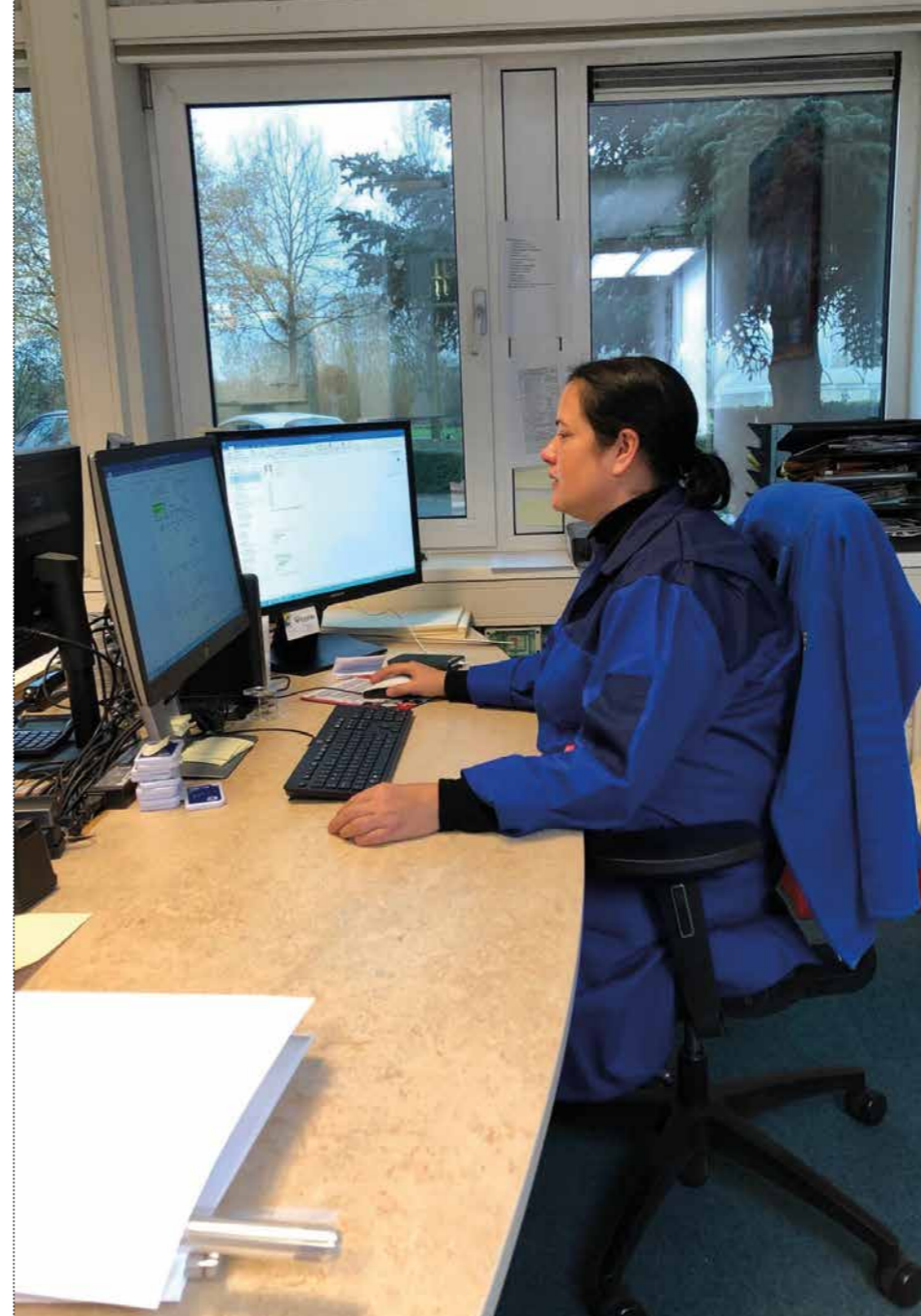
“Als eerste werd mij het doel van het onderzoek uitgelegd: het voorkomen en/of verminderen van klachten. Ik weet hoe belangrijk dat is, dus mijn aandacht was er. Daarna volgde het onderzoek op mijn werkplek en heb ik tips gekregen hoe ik het beste op mijn eigen plek kan werken met de minste kans op klachten. Ik zit nu op de juiste hoogte, heb mijn bureaublad op de juiste hoogte ingesteld, mijn armleuningen staan afgesteld op de hoogte van het bureau en de monitoren staan op de juiste hoogte en afstand. Een belangrijke tip was om ook op

mijn houding te letten en minstens elk halfuur even de benen te strekken. Na het werkplekonderzoek ben ik me nog meer bewust van het belang van de afwisseling tussen zitten, staan en lopen. Ook let ik er nu beter op dat ik mijn beeldschermbril gebruik, wanneer ik achter de computer zit.”

## Vind je het werkplekonderzoek een aanrader?

“Jazeker! Niemand zit te wachten op klachten, dus als je dat met een werkplekonderzoek kunt voorkomen, is dat voor iedereen prettig. Bovendien waardeer ik het dat Flexpak dit doet voor het personeel. Zo ook de Vitaliteitscheck en het fruit dat een periode op het werk is aangeboden. En zeker de cursus ‘Stoppen met roken’, waardoor ik nu al meer dan twee jaar ben gestopt! Wat ik ook fijn vond, was de snelheid waarmee gereageerd werd. Mijn oude stoel was niet optimaal instelbaar. Die werd na het werkplekonderzoek besteld en was met een week al binnen!”

**Tijdens het werkplekonderzoek kijkt een vitaliteitscoach met je mee op je werkplek. Je krijgt tips en adviezen over ergonomisch-verantwoorde werkhoudingen.**



*“Wat ik ook fijn vond, was de snelheid waarmee gereageerd werd.”*

## Vitaal Verder!

Gezond en fit blijven en met plezier naar je werk gaan, is voor de werkgever net zo belangrijk als voor de werknemer. Want je kunt je werk beter doen als je:

- Gezond bent
- Goed bent opgeleid
- En plezier hebt in wat je doet

FCB is in 2019 het project Vitaal verder! gestart om werkgevers en werknemers te helpen duurzaam inzetbaar te blijven. Het project bestaat uit verschillende activiteiten, die zijn gericht op vitaal blijven, leiderschap en loopbaan. Deze activiteiten zijn mogelijk gemaakt met subsidie van het Europees Sociaal Fonds. Werkgevers en werknemers in de sector kunnen nog tot 1 december 2021 gebruikmaken van het aanbod.

Meer informatie over de activiteiten vind je op [www.fcb-verpakkingen.nl](http://www.fcb-verpakkingen.nl)



Dit project is mede mogelijk gemaakt door het Europees Sociaal Fonds van de Europese Unie

# 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 ploegendienst



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



## 2. Gezondheid en vitaliteit

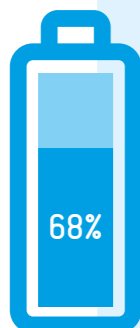
Als we kijken naar de energie en het herstelvermogen van werknemers, dan zien we dat 68% van de werknemers redelijk tot veel energie heeft. Kantoormedewerkers en productiemedewerkers in dagdienst scoren wat hoger; medewerkers in ploegendienst wat lager (60%).

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 ploegendienst 36%



68% van de werknemers heeft redelijk tot veel energie.

## 3. Taakeisen en hulpbronnen

Taakeisen zijn belastende factoren, ook wel 'energievreters' genoemd. Goede hulpbronnen ('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 ↑
- Inspraak ..... verbeterd ↑
- Autonomie ..... verslechterd ↓
- Relatie met leidinggevende ..... verslechterd ↓



Goede hulpbronnen > 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 ploegendienst 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

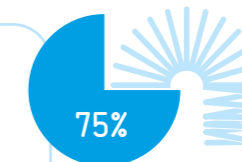
Werknemers in de sector ervaren minder ontwikkelmogelijkheden dan in de industrie als geheel. Dat geldt zowel voor de opleidingsmogelijkheden, als ook voor het leren van nieuwe dingen in het werk zelf.

Er zijn echter wel verbeteringen gemeten ten opzichte van drie jaar geleden, vooral bij de productiemedewerkers in ploegendienst. 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 beroepsbevolking. 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.

# 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. FCB helpt werknemers in de sector kartonnage en flexibele verpakkingen dit te bereiken, met een uitgebreid aanbod aan activiteiten en regelingen.

## 1 Subsidie op opleidingen, cursussen en trainingen

Werkzaamheden zijn de afgelopen decennia sterk veranderd en dat proces stopt niet: de techniek schrijdt 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 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 FCB krijg je een ontwikkeladvies.**

## 3 Snelle online loopbaancheck

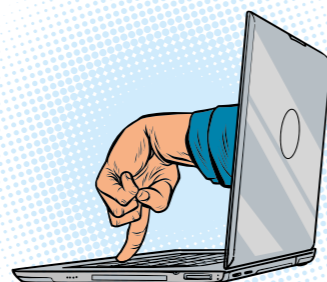
Wil je weten hoe het ervoor staat met je loopbaan? Doe dan de online loopbaancheck, waarmee je binnen een paar minuten een schets krijgt van je werksituatie. Wat kun je doen om alle seinen op groen te krijgen en met meer plezier aan te werk te zijn? De test doe je gewoon lekker thuis op de bank.

## 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 schoen wringt en je krijgt tips om hier iets aan te doen. Ook regel je met Tiptrack met een paar klikken een cursus of coach. **Val 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 zelfredzaamheid, die speciaal voor werknemers in deze sector is opgezet. **FCB draagt de kosten.**



## 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 bij FCB ook een online coachgesprek 'Aan de praat' aanvragen om samen met een loopbaancoach het programma door te lopen.



## 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 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 langzamerhand 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. Vijftigplussers die onder de CAO vallen, kunnen advies op maat krijgen van het adviesbureau Onafhankelijk Financieel Adviseurs, **op kosten van FCB.**



# Financieel advies geeft inzicht

*Wie 50- of 60-plus is en zijn hele leven heeft gewerkt, heeft een groot deel van zijn loopbaan achter de rug. Het is belangrijk om naar de toekomst te kijken en de manier waarop je invulling wilt geven aan het werkzame leven tot aan je pensioen. Wellicht wil je minder gaan werken, of wil je eerder stoppen met werken? Belangrijk is inzicht te krijgen in de financiële gevolgen van jouw wensen. Dat bepaalt wat haalbaar is en wat niet.*

Werknemers die ouder zijn dan 50 jaar en vallen onder de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf (CAO Kartoflex) krijgen de mogelijkheid om onafhankelijk financieel in te winnen bij OFA (Onafhankelijk Financieel Adviseurs). De kosten voor dit adviestraject worden in 2020 en 2021 door FCB betaald.

**“Ons doel is om werknemers inzicht te geven in hun persoonlijke financiële situatie. Dat geeft veel rust. In gesprekken bij de mensen thuis inventariseren we de financiële situatie en geven we persoonlijk advies.”**

## Hoe ziet het traject eruit?

Het adviestraject bestaat uit drie stappen.

- Stap 1** Tijdens een eerste afspraak thuis worden alle gegevens en persoonlijke wensen geïnventariseerd en wordt de financiële positie inzichtelijk gemaakt. Indien van toepassing worden pro-forma salarisspecificaties bij de werkgever opgevraagd in het kader van deeltijdwerk en zo nodig worden pensioencomputaties bij het pensioenfonds opgevraagd.
- Stap 2** De financieel adviseur werkt de uitkomsten van de inventarisatie en opgevraagde informatie, zoals pro-forma specificaties en pensioencomputaties, uit en geeft invulling aan de haalbaarheid van je wensen.
- Stap 3** In een tweede thuisgesprek geeft de financieel adviseur toelichting op de uitwerkingen en uitkomsten van de opgevraagde informatie. Ook kan eventueel invulling worden gegeven aan een alternatief scenario. Alles wordt vastgelegd in een persoonlijk financieel adviesrapport van de financieel adviseur.

*In 2020 hebben 25 werknemers uit de sector gebruik gemaakt van de mogelijkheid om financieel advies in te winnen. Een van hen is Eric Olij (zie interview pagina 15).*



# Zekerheid biedt rust

*Eric Olij (53) doet zijn werk als hoofd Technische Dienst bij een drukkerij met veel plezier, maar wil de rit niet tot aan zijn pensioen uitzitten. Na het inwinnen van financieel advies weet hij hoe hij dit het best kan realiseren.*

Eric was er vroeg bij: na de technische school ging hij als 17-jarige aan de slag bij een drukkerij die luxe verpakkingen voor voedingsmiddelen produceert. Nu, 36 jaar later, heeft hij er een prima baan als hoofd van de Technische Dienst. “Mijn vrouw werkt ook en we hebben het financieel goed voor elkaar.” Mede omdat hij hartpatiënt is, zou hij echter graag eerder stoppen met werken. “En of dat financieel haalbaar is, wist ik niet zeker.” De twee besloten gebruik te maken van het FCB-aanbod om advies in te winnen bij een specialist op het gebied van financiën. “We hebben twee gesprekken gehad, waarin onze hele financiële situatie tegen het licht is gehouden. Door te variëren in de invoer van gegevens, werd helder wat we in de verschillende situaties zouden overhouden om van te leven.”

Het leverde Eric twee inzichten op die hem verder helpen. “Om te beginnen was het een bevestiging dat het financieel haalbaar is om op mijn 65ste te stoppen met werken. Ik moet dan bijna drie jaar AOW overbruggen en dat kan. Het tweede was eigenlijk heel simpel: het advies om te stoppen met het aflossen van de hypotheek. We hebben een aflossingsvrije hypotheek met maandlasten waar je niks van kunt huren en bovendien een forse overwaarde. De spaarrekening die we gebruiken om geld voor de aflossing opzij te zetten, heb ik omgedoopt tot pensioenpotje. Daarmee kunnen we nu nog twaalf jaar sparen voor wat extra pensioen. Dankzij het financieel advies weten we nu waar we aan toe zijn en dat geeft rust.”



**“Dankzij het financieel advies weten we nu waar we aan toe zijn en dat geeft rust.”**



# Je wordt sterker door wat je doorstaat

*Koen Westerbeek is 46 jaar en werkt als internal sales bij DS Smith Packaging in Almelo. Samen met zijn collega Eddie is hij verantwoordelijk voor de promotie en verkoop van (speciale) verpakkingen, die uit platen golfkarton worden gemaakt. Beiden denken mee in de hele keten, waaronder het voor klanten bedenken van papieren verpakkingsopties (samen met hun designer).*



Koen werkt 40 uur per week en heeft merendeel zittend werk. Hij is een van de vakmensen uit de sector die heeft meegedaan aan *Vakmensen-in-Actie*: een intensief persoonlijk coachingstraject, gericht op het versterken van de vitaliteit. Samen met zijn coach Herjan Damhuis van Oude Vrielink Gezondheidsmanagement heeft hij weer meer grip gekregen op zijn eigen gezondheid.

## Koen vertelt

“25 jaar geleden trainde ik nog voor een triatlon, ging ik zes keer per week naar de fitness en voetbalde ik nog. Ik werd ziek, kreeg tuberculose. Dit leidde er uiteindelijk toe dat ik, als gevolg van verlammingen, drie maanden op bed kwam te liggen en een periode in een rolstoel zat. Mijn lichaamsgewicht nam in die periode met 50 kilo toe. Met het herstel ging het op en af en enkele moeilijke jaren volgden. Het lukte mij maar niet om mijn lichaamsgewicht omlaag te brengen en het duurde lange tijd voordat ik besloot om een gastric bypass-operatie te ondergaan. Dat is nu anderhalf jaar geleden. Makkelijk was het niet. Na de operatie was het vooral wennen aan het nieuwe eetpatroon. Ik was drie maaltijden gewend, maar at dan veel meer dan ik aan energie nodig had. Nu eet ik zes keer per dag, kleine porties. Zeg maar: om de anderhalf à twee uur. In de anderhalf jaar na de operatie ben ik 60 kilo afgevallen. Ik had het idee om in deze periode het trainen in de fitness op te pakken, om daarmee het spierverlies te compenseren dat optreedt bij het afvallen. Helaas werd dat plan gedwarsboord vanwege de coronacrisis. Bovendien had ik na de werkdag weinig energie over als gevolg van het minder eten, waardoor ik bijna elke week 1 kilo afviel.”

*“De coaching kwam voor mij op een goed moment.”*

## Hoe voel je je nu?

“Zo goed als ik mij nu voel, heb ik mij de afgelopen twintig jaar niet gevoeld. Ik kan weer alles met mijn kinderen en kan de hele dag in touw zijn. Wij zijn dit jaar verhuisd en ik heb alles zelf kunnen doen, zoals bijvoorbeeld de tegels in de tuin leggen en tien keer de trap oplopen, hoewel ik nog steeds moet oppassen. De uitvalsverschijnselen zijn nooit helemaal verdwenen. Ik slik nog steeds diverse medicijnen, maar voel mij conditioneel en mentaal weer sterker.”

## Hoe speelde de coaching een rol?

“De coaching kwam voor mij op een goed moment. In september 2019 ben ik geopereerd en in januari 2020 kwam ik in contact met Herjan. Er volgde een aantal gesprekken. Die hielpen zeker om mijn focus te bewaren. Herjan gaf mij tips en blijft met mij in contact. Hij heeft het mogelijk gemaakt dat ik bij een fysiotherapeut bij mij in de buurt een trainingsprogramma kan volgen.”

## Twee stappen vooruit, een stap terug

“Helaas was het vanwege de coronacrisis een tijdje niet mogelijk om te trainen. Zelf heb ik ook corona gekregen. Dit is wel een beetje de rode draad van de afgelopen jaren. Twee stappen vooruit, een stap terug. Inmiddels ben ik wel veel positiever ingesteld, kan ik het geduld beter bewaren en heb ik ervaren dat ik sterker word van alles wat ik doorsta. Even wachten dus tot ik van de corona ben hersteld en dan pak ik de draad weer op.”

*“Zo goed als ik mij nu voel, heb ik mij de afgelopen twintig jaar niet gevoeld.”*



# Tiptrack: Kansen zien is kansen pakken

Heb jij al toegang tot Tiptrack, het online platform voor jouw duurzame inzetbaarheid? Alle werknemers die vallen onder de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf hebben een individueel duurzaam inzetbaarheidsbudget. Dit budget, dat in 2021 tot € 300,- kan oplopen, kun je naar eigen inzicht via Tiptrack besteden aan cursussen, coaching en meer. Je kiest zelf hoe je het budget besteedt, want wat jij nodig hebt om duurzaam inzetbaar te blijven, kan voor iedereen anders zijn.



Koninklijke Verpakingsindustrie Stempheer is een van de bedrijven die Tiptrack aan de medewerkers beschikbaar heeft gesteld. "Het is voor iedereen - jong en oud - belangrijk om te investeren in je eigen ontwikkeling en welbevinden. Dat is goed voor jezelf en goed voor het bedrijf. Tiptrack is een mooi instrument dat daarbij helpt," aldus directeur Arjen van de Werve.

Ook Willy Rozenkamp, voorzitter van de Ondernemingsraad bij Stempheer, is blij met de komst van Tiptrack. "Iedereen kan zich nu op zijn eigen manier en op zijn eigen niveau scholen! Fantastisch toch? Werken aan je toekomst zonder dat iemand anders dit voor je beslist. Ik hoop dat alle werknemers deze kans niet laten lopen."

Bij Elopak in Terneuzen is Tiptrack eveneens in de zomer van 2020 uitgerold. Robert Marcus, HR Manager, doet er alles aan om medewerkers actief te betrekken bij Tiptrack. In een speciale campagne, met Tim & Tony als rolmodel, en een e-learning worden leidinggevenden en medewerkers over Tiptrack geïnformeerd. "We hopen dat medewerkers in 2021 massaal gebruik gaan maken van deze mooie mogelijkheid en zullen investeren in hun toekomst."

Inmiddels is Tiptrack beschikbaar voor alle werknemers in de sector. Via je werkgever kun je een activatiecode aanvragen, waarmee je toegang krijgt tot het portaal. De eerste aankopen zijn inmiddels gedaan.

## Top 5 Aankopen in Tiptrack

- E-training Financieel in Balans van Budgetcoach:** binnen een maand leer je hoe je grip krijgt op je geld en waarop je kunt besparen.
- Typecursus met diploma:** met de online typecursus van Ticken leer je blind typen, snel en met hoge nauwkeurigheid.
- Training Gespreksvaardigheden:** voor leidinggevenden die hun communicatieve vaardigheden op het werk willen versterken.
- Cursussen over gezond eten, beter slapen, stoppen met roken en meer:** alles wat je nodig hebt om stap voor stap zelf je leefpatroon te verbeteren.
- Cursussen speciaal voor mantelzorgers.**

## Top 3 Testen & Tools

Met de ruim 20 gratis testen & tools in Tiptrack krijg je meer inzicht in jezelf en tips om je verder te ontwikkelen.

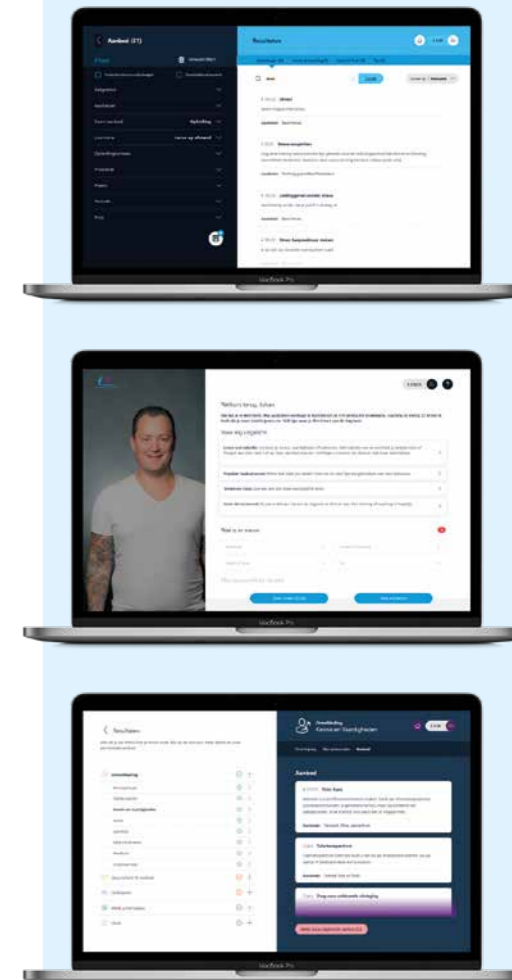
- Persoonlijke flexibiliteit:** ontdek hoe je met veranderingen omgaat en wat je kunt doen om je flexibiliteit te vergroten.
- Talentspectrum:** krijg meer inzicht in jouw persoonlijkheid en talenten, en geef richting aan je persoonlijke ontwikkeling.
- Assertiviteitstest:** krijg inzicht in hoe assertief jij bent en hoe je dit kunt verbeteren. Vind een goede balans tussen opkomen voor jezelf en het goed houden van de relatie met de ander.

## Tiptrack in het kort

- CAO-partijen in het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf vinden duurzame inzetbaarheid belangrijk en zijn daarom gestart met het introduceren van het *persoonlijke Duurzame Inzetbaarheidsbudget* voor alle werknemers die vallen onder de CAO.
- Iedere werknemer die valt onder de werkingssfeer van de CAO krijgt gedurende de looptijd van de CAO een Duurzaam Inzetbaarheidsbudget van € 150,- per jaar. Dit persoonlijke budget ondersteunt de werknemer bij het zelf regie nemen en het maken van keuzes als het gaat om de eigen duurzame inzetbaarheid.
- Het niet-opgemaakte budget in 2020 mag worden meegenomen naar 2021, waardoor het te besteden budget kan oplopen tot € 300,-.
- Via het online platform Tiptrack kunnen werknemers het *Duurzame Inzetbaarheidsbudget* besteden.
- In Tiptrack is een uitgebreide webshop met duurzame inzetbaarheidsproducten te vinden. Werknemers kiezen zelf wat zij willen aanschaffen met het budget.
- Werkgevers kunnen bij Tiptrack activatiecodes voor werknemers opvragen. Werknemers kunnen vervolgens een eigen account aanmaken en het platform gebruiken voor het besteden van het Duurzame Inzetbaarheidsbudget.

Heb je als werkgever of als werknemer vragen over de introductie of het gebruik van Tiptrack?

Neem dan contact op via [servicedesk@tiptrack.nl](mailto:servicedesk@tiptrack.nl) of 070 - 850 8650



## TIM & TONY Pak je kans!

Zie ik je straks?

Ik heb nog megaveel te doen.

Ik volg een cursus: "Hoe word ik super productief" via Tiptrack. Mijn to-do-list is nu een stuk korter.

Tiptrack? Daar heb ik iets van voorbij zien komen.

Je hebt € 300,- te besteden. Ik zou even een kijkje nemen!

Tiptrack.nl

2020 € 150,- +  
2021 € 150,-

Heb jij je persoonlijke Tiptrack-budget al besteed? Laat het niet schieten. Je kunt je € 300,- besteden tot 31 december 2021. Log in op [mijn.tiptrack.nl](http://mijn.tiptrack.nl) en kies uit honderden cursussen en trainingen.

Pak je toekomst!

een project van Elopak

Uit de campagne van Elopak

# Aan de praat over duurzame inzetbaarheid

*Werken aan duurzame inzetbaarheid? Dat doe je als werkgever en werknemer samen. Hoe doe je dat? Daarover moet je met elkaar in gesprek. Maar hoe maak je thema's als werkplezier, vakmanschap en ontwikkeling bespreekbaar?*



Andries Breel

*“Het loont om regelmatig met elkaar in gesprek te gaan.”*

FCB en adviesbureau Qidos hebben het dynamische trainingsprogramma *Aan de praat!* ontwikkeld. Aan de praat! richt zich op het voeren van het goede gesprek tussen leidinggevend en medewerkers. Een goede dialoog tussen leidinggevende en medewerker is een van de belangrijkste voorwaarden voor duurzame inzetbaarheid. Open met elkaar kunnen communiceren is daarbij essentieel. Het loont om regelmatig met elkaar in gesprek te gaan. Zo zorg je ervoor dat de individuele behoeften van de werknemer goed blijven aansluiten op de vereisten van het werk en zorg je samen voor duurzame inzetbaarheid.

Het programma Aan de praat! bestaat uit een werkboek en praatplaat voor leidinggevend en medewerkers die aan de slag willen met het ontwikkelgesprek. Er is een workshop 'Aan de praat!' voor leidinggevend en medewerkers beschikbaar en leidinggevend en medewerkers kunnen gebruikmaken van online coaching.

Andries Breel, leiderschapstrainer en coach van Qidos, heeft bij verschillende bedrijven inmiddels de workshop Aan de praat! gegeven. “De kracht van het programma is de eenvoud. Duurzame inzetbaarheid kan een lastig gespreksonderwerp zijn. Wat behelst het allemaal? Waar begin je? Hoe pak je het aan? Door het thema op te delen in concrete deelonderwerpen en in drie logische stappen: een goede voorbereiding, het gesprek zelf en de opvolging, wordt het een toegankelijke methode die houvast geeft.”

Het programma is geschikt voor leidinggevend van alle niveaus. Daarnaast is er een apart programma voor medewerkers, zodat ook zij kunnen leren hoe ze tot goede gesprekken komen. “Voor veel leidinggevend is het programma een eyeopener. Ze weten natuurlijk wel dat het voeren van goede gesprekken belangrijk is, maar in de drukke dagelijkse praktijk zijn er altijd veel andere dingen te doen. De drempel is dan vaak net te hoog. Het programma laat zien dat het helemaal niet moeilijk hoeft te zijn om goede gesprekken te voeren, als je de juiste stappen volgt.”

Deelnemen aan het programma geeft een hernieuwde focus op goede onderlinge communicatie; hét smeermiddel voor succesvol samenwerken. Mensen leren elkaar beter kennen, er ontstaat meer onderling begrip en er wordt samen gewerkt aan oplossingen voor de toekomst. Op die manier draagt het programma bij aan tevreden medewerkers, lager verzuim en hogere productiviteit. “Hoe lastig het ook is, maak als leidinggevende tijd vrij voor gesprekken met je medewerkers. Zij willen gehoord en gezien worden. De tijd die het je kost, betaalt zich uiteindelijk dubbel en dwars terug!”



# Nieuw talent, duurzaam vakmanschap en vitaal verder

*Hoe blijven medewerkers fit, gemotiveerd en vakbekwaam en hoe blijf je als bedrijf gezond? Dat is de uitdaging waar FCB samen met werkgevers en werknemers in sector voor staat.*

Stichting FCB Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf is het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de sector Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf, afgekort FCB. FCB stelt zich ten doel het financieren, subsidiëren en het (doen) uitvoeren van activiteiten, die zijn gericht op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen, arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in het Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf.

De sector Kartonage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf staat voor een aantal grote uitdagingen op het gebied van de arbeidsmarkt en de duurzame inzetbaarheid van werkenden.

- De sector heeft te maken met het vergrijzen van het personeelsbestand.
- Veel werknemers in de sector beschikken over een relatief lage basis-beroepskwalificatie en zijn met name praktisch geschoold.
- Gemiddeld scoort de sector op veel gezondheidsaspecten lager in vergelijking tot de Nederlandse industrie als geheel.
- Het aantrekken van goed gekwalificeerd personeel wordt als grote uitdaging gezien.
- Technologische en marktontwikkelingen vragen nieuwe kennis en vaardigheden.

## De drie belangrijkste uitdagingen waar we voor staan

### 1. Nieuw talent

Hoe komen we de komende jaren aan voldoende nieuwe talenten? 50% van alle werkenden in de sector is inmiddels 50 jaar of ouder. Dit betekent dat de komende 15 jaar de helft van het huidige personeelsbestand zal uitstromen, wat zorgt voor een groot vervangingsvraagstuk.

We zien op dit moment een groot tekort aan voldoende gekwalificeerd technisch personeel. De Kartonage- en Flexibele Verpakkingenindustrie heeft bovendien geen aantrekkelijk imago. Zeker onder jongeren is de sector onbekend en onbemind, terwijl deze veel te bieden heeft. Hoe zorgen we ervoor dat we als sector aantrekkelijk zijn voor nieuw talent? En hoe zorgen we ervoor dat de nieuwe instroom toekomstbestendig wordt opgeleid?

### 2. Duurzaam vakmanschap

Technologische ontwikkelingen zoals robotisering en digitalisering, hebben een fundamentele impact op de manier waarop werk wordt uitgevoerd. De eisen die aan werkenden worden gesteld, veranderen. Taken en functies verdwijnen en nieuwe taken ontstaan. Ook ingrijpende gebeurtenissen zoals de coronacrisis, hebben een grote invloed op de verandering van taken en de omstandigheden waaronder wordt gewerkt.

FCB maakt zich sterk voor het vakmanschap in de sector en helpt vakmensen om vooruit te kijken, hun talent te benutten en verder te komen.

### 3. Fit en vitaal verder

FCB ondersteunt bedrijven in de sector met het gezonder en veiliger maken van het werk en het vitaler worden van mensen en organisaties. Het streven is om werkenden fit en vitaal het pensioen te laten halen. De sector kent relatief zwaar fysiek werk. Hoewel het meeste zware werk inmiddels is vervangen door computergestuurde machines, blijft handwerk belangrijk. Bovendien werkt 70% van de bedrijven in ploegendienst. Als het gaat om de gezondheid van werkenden scoort de sector lager dan de Nederlandse industrie als geheel. Hoe blijf je als medewerker fit en vitaal, ook als je ouder wordt?

FCB maakt zich hiervoor sterk door te investeren in mensen. Met subsidie op scholing en tal van activiteiten die de duurzame inzetbaarheid van mensen versterken, staat FCB ook in 2021 klaar voor werkgevers en werknemers in de sector.



# Loopbaan APK

## Een zetje in de goede richting

*Toen de afdeling Laminaten waar Ewald Hendriks (55) werkte werd afgestoten, raakte hij zijn baan als productieoperator kwijt. De Loopbaan APK gaf hem de moed om zijn droom te laten uitkomen. Nu begint hij als zelfstandig fotograaf.*



Ewald had het al een tijdje zien aankomen: luxe verpakkingen bevatten vaak met aluminium gelamineerd karton of combinaties met plastic. Niet handig als het hergebruik van materialen in opmars is, dus deze verpakkingen zijn op z'n retour. Het is een van de redenen dat hij een tijd geleden al een tweejarige opleiding tot vakfotograaf volgde. Maar toen het ontslag concreet werd, kreeg hij toch zijn twijfels: moest hij van zijn hobby zijn beroep maken of toch maar een andere baan zoeken? "Aan het werk gaan als zelfstandig fotograaf is best een sprong in het diepe. Zou ik daar goed aan doen?"

Aanleiding genoeg voor een Loopbaan APK. "Het traject begon met een gesprek aan de hand van een vragenlijst, maar al snel werden het tamelijk diepgaande gesprekken", vertelt Ewald. "Zo kwam ik erachter dat dit is wat ik echt wil. De gesprekken hebben me duidelijk gemaakt dat ik een andere kant op wil met mijn leven, al had ik toen nog geen idee wat er op mij af zou komen."

De loopbaancoach wees hem er vervolgens op dat het schrijven van een ondernemingsplan en het doen van marktonderzoek essentieel zijn bij het zetten van deze stap. Verder kreeg hij het advies om een website en een logo te ontwikkelen. Hij besloot zich toe te leggen op een heel specifiek segment: uitvaartfotografie. "Met mijn passie voor fotografie wil ik nabestaanden een waardevolle herinnering aan een moeilijke periode uit hun leven meegeven, die hen kan helpen bij het verwerken van het verlies", zo zegt hij. Daarnaast gaat hij zich richten op levenswijsheidfotografie, al net zo specifiek. Van de loopbaancoach kreeg hij de tip om hiervoor eens contact te zoeken met een vakgenoot die hetzelfde werk doet. "In een andere regio, dus we worden niet elkaars concurrent. Deze tip van de loopbaancoach is heel waardevol gebleken."

Na ruim een jaar voorbereiding staat hij nu in de startblokken om aan de slag te gaan. "De Loopbaan APK heeft me het zetje in de goede richting gegeven."

*"Moest hij van zijn hobby zijn beroep maken of toch maar een andere baan zoeken?"*



## De Loopbaan APK: de wereld een stukje groter

*Doe ik het werk dat bij mij past? Brengt me dit ook op langere termijn wat ik nodig heb en prettig vind? Wat zijn mijn kansen? Wie met dit soort vragen rondloopt, doet er goed aan om een Loopbaan APK aan te vragen. Dit is overigens ook best nuttig voor mensen die zich dit niet afvragen.*

"De tijd dat mensen na hun schooltijd aan het werk gingen en hun hele werkzame leven bij dezelfde baas werkten, ligt nu echt wel achter ons", zegt Magda van Zelderen, de loopbaancoach die voor werknemers in de sector van de kartonnage- en flexibele verpakkingen de Loopbaan APK kan uitvoeren. "En de verantwoordelijkheid voor de loopbaan is de afgelopen decennia veel meer bij de mensen zelf komen te liggen. Vroeger werd je afgekeurd als je op latere leeftijd vastliep in je werk, nu word je geacht zelf het stuur in handen te nemen en er alles aan te doen om dit te voorkomen. De dienstverbanden zijn van kortere duur en er wordt veel meer flexibiliteit van mensen verwacht."

Ook in deze sector is het dus belangrijk dat werknemers van tijd tot tijd stilstaan bij het werk dat ze doen, bij de vraag of ze dit willen blijven doen, of dat ook mogelijk is en wat er nodig is om van toegevoegde waarde blijven voor hun werkgever. Want bestaat dit werk over tien jaar nog wel in deze vorm? Magda helpt daarbij. Het traject van een Loopbaan APK bestaat uit een aantal sessies en begint altijd met een gesprek aan de hand van een vragenlijst. "Dat levert heel veel informatie op, over wat voor idealen mensen hebben. Wat willen ze nou echt, zonder zich te laten beperken door wat de mogelijkheden zijn? Zo kan het blijken dat iemand al tien jaar rondloopt met het idee om iets heel anders te gaan doen, om bijvoorbeeld in de zorg te gaan werken. Dan zeg ik: ga het onderzoeken, want daarna kun je een keuze maken. Durf te dromen." Natuurlijk hoeft een Loopbaan APK niet tot een carrièreswitch te leiden. "Maar het is hoe dan ook goed om op een zeker moment na te denken over waar je dag-in-dag-uit mee bezig bent. Daar wordt je wereld in ieder geval een stukje groter van."



**WIJ ONDERSTEUNEN JE GRAAG!**

**MEER WETEN OVER WAT FCB VOOR JE KAN BETEKENEN?  
GA NAAR: [FCB-VERPAKKINGEN.NL](http://FCB-VERPAKKINGEN.NL)**

**SCHRIJF JE HIER OOK IN VOOR DE NIEUWSBRIEF,  
VOOR TIPS EN NIEUW AANBOD.**



Vakmensen



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