

Jaarverslag 2017

Stichting Fonds Collectieve Belangen Kartonage- en Flexibele Verpakkingen

Geachte lezer,

Hierbij treft u het Jaarverslag 2017 aan van de Stichting Fonds Collectieve Belangen Kartonage- en Flexibele Verpakkingen.

- **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 Verpakkingen 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

De sector heeft voortdurend te maken met ontwikkelingen en innovaties op het gebied van productie en producten die hoge eisen stellen aan management en werknemers. Al deze nieuwe ontwikkelingen vragen ook om permanente scholing teneinde te kunnen inspelen op veranderende markten en productiemethoden. Hierbij adviseert en ondersteunt FCB de werkgevers en werknemers van de aangesloten ondernemingen door actief scholing te stimuleren door middel van subsidies en advies.

Daarnaast ondersteunt FCB activiteiten die gericht zijn op het stimuleren van werkgelegenheid, het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van werknemers en de arbeidsomstandigheden in de sector. Het gezamenlijke belang van werknemers en werkgevers staat in alle activiteiten van het fonds voorop.

Samenstelling van het Bestuur:

- Voorzitter : Willem de Vocht (Kartoflex)
- Bestuurslid : Jos Cohen (FNV)
- Bestuurslid : Wouter Veenis (Kartoflex)

- Bestuurslid : Henk Schoorl (Kartoflex)
- Bestuurslid : Jacqueline Kraan (CNV Vakmensen.nl)
- Bestuurslid : Cees Otterspeer (FNV)

Bestuursvergaderingen 2017

Het bestuur is in 2017 bij elkaar gekomen op 24 januari, 11 april, 26 juni, 12 september en 28 november.

Naast de bestuursvergadering heeft er op 9 maart, 18 mei, 5 oktober en op 7 december ook een Benen-Op-Tafel-overleg (ook wel Regieteamoverleg genoemd) plaatsgevonden. Naast het bestuur nam aan dit overleg ook een afvaardiging van het HR-platform van Kartoflex deel. Het Regieteamoverleg staat in het teken van de actuele projecten. In 2017 stond hierin het project Vitaal de toekomst in! centraal. De onderwerpen die in dit overleg zijn uitgediept, betroffen: sectoronderzoek naar duurzame inzetbaarheid en werkdruk, de communicatiecampagne en de verschillende activerende activiteiten, zoals de inzet van de mobiele unit en de loopbaandienstverlening.

CAO FCB

De looptijd van de CAO FCB is **van 1 januari 2015 t/m 31 december 2019**. Met deze CAO FCB 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.

Beleid FCB-bestuur

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 Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen.

Strategie en werkplan

Het werkplan van FCB is gebaseerd op de in 2013 vastgestelde strategische koers van FCB. Daarbij gaat het fonds zich omvormen van een relatief reactief opererend fonds naar een proactief fonds.

Om hieraan invulling te geven, heeft FCB in 2017 gewerkt aan drie programmalijnen.

Programmalijn I: Duurzame Inzetbaarheid

De ambitie is om bij werkgevers en werknemers het bewustzijn ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid te vergroten. De projecten in deze programmalijn richten zich concreet op de ontwikkeling van talenten van werknemers en het vergroten van hun duurzame inzetbaarheid in brede zin. In meer algemene zin geeft FCB met deze programmalijn invulling aan de ambitie van cao-partijen om werkgevers en werknemers in beweging te brengen ten aanzien van het versterken van het vakmanschap, de vitaliteit, de motivatie en de productiviteit van werknemers in de sector.

Programmalijn II: Arbeidsmarkt

Er is in de sector behoefte aan betere informatie over de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen die daar plaatsvinden. Deze informatie is voor de sector belangrijk, omdat het een basis biedt voor verschillende activiteiten en afspraken, zowel op het niveau van bijvoorbeeld de cao, als op het niveau van bedrijven. Binnen deze programmalijn zal een arbeidsmarktmonitor worden opgezet en uitgevoerd. De resultaten van deze monitor zullen als basis dienen voor het opstarten van arbeidsmarktacties.

Programmalijn III: Innovatie

Deze programmalijn richt zich op sociale innovatie, soms ook wel aangeduid als 'slimmer werken'. Uit interviews met werkgevers komt naar voren dat op dit terrein nog een slag te maken valt, zeker tegen de achtergrond van de technische ontwikkelingen binnen de bedrijfstak. Ook vanuit werknemersperspectief is het een interessant thema. Het kan bijvoorbeeld mogelijkheden bieden om het werk meer af te stemmen op de privésituatie of meer ruimte te creëren voor zelfstandiger en met meer verantwoordelijkheid werken.

Het FCB-bestuur heeft op basis van de missie en programmalijnen een proactief beleid gevoerd, gericht op het verder professionaliseren van het fonds, het uitbreiden van het aanbod, gericht op zowel werknemers, als werkgevers, en het stimuleren van opleidingen binnen de bedrijfstak.

Fondsactiviteiten 2017

Om aan de verschillende programmalijnen van het fonds invulling te geven, heeft FCB in 2017 in het teken gestaan van een zevental concrete activiteiten, te weten:

1. Algemene communicatie
2. Stimuleren van scholing en ontwikkeling middels subsidie (Stimuleringsregeling Scholing en Ontwikkeling)
3. Het aanbieden van gezondheids- en vitaliteitschecks
4. Het ESF-project Vitaal de toekomst in!
5. Afronden sectorplan 2015-2016
6. Arbeidsmarktonderzoek
7. Arbeidsomstandigheden (uitgevoerd door Arbo Verbond Papier & Karton)

1. Algemene communicatie

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. Tevens kunnen via de website aanvragen voor de stimuleringsregeling en de gezondheids- en vitaliteitschecks worden ingediend. In 2017 is de website verder aangevuld met informatie over project Vitaal de toekomst in! en de activiteiten die in het kader van dit programma worden uitgevoerd. Daarnaast kunnen bedrijven zich via de website aanmelden voor deze activiteiten.

stimuleringsfonds

Contact | Disclaimer | Sitemap

Inloggen

Over het fonds - Opleiding en ontwikkeling - Gezondheid en vitaliteit - **Vitaal de toekomst in** - Nieuws - Agenda

Hoe start ik...

Wilt u in uw bedrijf aan de slag met duurzame inzetbaarheid, maar weet u niet goed hoe het aan te pakken? Nodig dan een adviseur uit voor een maatwerkanalyse & adviesgesprek en kijk samen hoe u het beste kunt starten. Klik [hier](#) voor meer informatie.

aanmelden werkgever

aanmelden werknemer

FORMULIEREN

Vitaal de toekomst in!

Steeds meer werkgevers en werknemers onderschrijven het belang van duurzame inzetbaarheid. Gezonde, productieve en gemotiveerde mensen vormen de basis voor gezonde en productieve bedrijven. Ook in de Kartonage en Flexibele Verpakkingen.

Voordeel voor werkgevers en werknemers

Er zijn genoeg redenen om met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan. Voor u als werkgever kan het bijdragen aan een lager ziekteverzuim, een hogere productiviteit en een sterk imago van uw bedrijf. Werknemers kunnen door in hun eigen duurzame inzetbaarheid te investeren hun arbeidsmarktpositie versterken, gezond en vitaal blijven en hun werkplezier vergroten.

Wij ondersteunen u graag

Investeren in duurzame inzetbaarheid loont. Maar hoe pakt u dat aan? Hoe zorgt u ervoor dat u of uw medewerkers goed, gemotiveerd en gezond kunnen blijven werken? Ook bij het ouder worden? Dat betekent: investeren in scholing en ontwikkeling enerzijds, en in gezondheid en vitaliteit anderzijds. De sociale partners in de Kartonage en Flexibele Verpakkingen ondersteunen werkgevers en werknemers hier graag bij.

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

Uniek aanbod met behulp van ESF subsidie

De activiteiten die FCB aan kan bieden in het kader van het project Vitaal de toekomst in! worden mede mogelijk gemaakt door ESF. Hierdoor kunt als werkgever of werknemer kosteloos gebruik maken van verschillende activiteiten. Naast een breed sectoronderzoek naar duurzame inzetbaarheid, een grote bewustwordingscampagne en bedrijfsadvies op maat, biedt FCB gratis ondersteuning bij het opstellen van een bedrijfsopleidingsplan, diverse workshops, EVP- en loopbaantrajecten voor werknemers en mini pilots plezierig druk!

De website is in 2017 aangevuld met nieuwe nieuwsberichten, video's en publicaties, ontwikkeld door FCB.

Publicaties

Nieuwsverzicht

23 maart 2018

"Gezond verstand iedereen fit en sterk aan het werk!"

De gecombineerde bijeenkomst op 22 maart jl. van het Kantoflex HR Platform en de Arbeidsmissie (KAC) rondom "Duurzame Inzetbaarheid" was een groot succes en smaakt naar meer. Een groep van zo'n 40 mensen afkomstig uit de vakgebieden HR en Arbo, maar ook vanuit de directie...

[Lees meer](#)

14 maart 2018

Ambassadeurs in Actie

Interview Erik Noguera - Twee vliegen in een klap: Amoor Flexibles in Zutphen doet mee aan het FCB project Vitaal de toekomst in! Het project biedt bedrijven in de sector de gelegenheid om te investeren in duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Het project behandelt te...

[Lees meer](#)

12 maart 2018

Een goed gesprek is het halve werk!

De dialoog of het goede gesprek is de belangrijkste factor voor het realiseren van duurzame inzetbaarheid binnen organisaties. Dat lijkt simpel maar een goed gesprek blijkt in de praktijk nog niet zo gemakkelijk te zijn. Het goede gesprek gaat in essentie over wat goed gaat in het werk, waar iemand...

[Lees meer](#)

12 maart 2018

Extra ondersteuning voor duurzame inzetbaarheid via preventiemedewerkers

Goede arbeidsomstandigheden helpen om mensen inzetbaar te houden en verzuim of uitval te voorkomen. Bijna de helft van de medewerkers in onze sector is op dit moment 50 jaar of ouder en we verwachten dat de gemiddelde leeftijd de komende jaren verder zal stijgen. Uit het sectoronderzoek dat recentel...

[Lees meer](#)

12 maart 2018

Video's

Vitaal de toekomst in!- Voeding

Vitaal de toekomst in!- Bewegen

Vitaal de toekomst in!- Leren

Website-statistieken 2017

- De website van FCB is in 2017 4.451 keer bezocht (in 2016 was dit 3.988).
- De website is bezocht door 2.566 unieke gebruikers (in 2016 waren dit er 2.502).
- In totaal hebben zij in 2017 21.703 pagina's bekeken (in 2016 was dit 13.513).
Het aantal pagina's dat in één sessie werd bezocht was gemiddeld 4,88 pagina's (in 2016 was dit 3,39).

- Ook de gemiddelde sessieduur is gestegen. In 2017 bedroeg de gemiddelde sessieduur 4:07 minuten (in 2016 waren dit er 2:26).
- 90% van de bezoekers heeft de website benaderd vanuit een Nederlandstalige omgeving; 10% vanuit een Engelstalige omgeving.



- In 2017 is de campagnepagina Vitaal de toekomst in! de meest bezochte pagina, op de homepage na.
- Gemiddeld verblijf op één pagina is één minuut.
- De scholingscatalogus is in 2017 528 keer bezocht (in 2016 was dit 414).
- De nieuwspagina is 817 keer bezocht.

Nieuwsbrief

In 2017 heeft FCB vijf nieuwsbrieven uitgebracht. In de nieuwsbrief is veel aandacht besteed aan de activiteiten die zijn uitgevoerd in het kader van het programma Vitaal de toekomst in! Naast de nieuwsbrief zijn maandelijks ook nieuwsberichten op de website geplaatst.

Op 31 december 2017 bedroeg het aantal abonnees op de FCB-nieuwsbrief 158 (in 2016 waren dit er 168). Dit is een kleine daling ten opzichte van 2016 vanwege het opschonen van het bestand.

Flyer

Om het complete aanbod van FCB binnen de bedrijven bekend te maken, heeft FCB een brochure ontwikkeld, waarin een overzicht staat van alle activiteiten die in 2017 en 2018 door FCB worden aangeboden. Deze brochure is verstuurd naar alle bedrijven, zowel naar de werkgever en HR-medewerker, alsook naar de OR/PVT.



Inhoud	
Inleiding: Samen investeren in duurzame inzetbaarheid	4
Thema 1 > Scholing & Ontwikkeling	6
1. Stimuleringsregeling Scholing & Ontwikkeling	6
2. Adviesgesprek Duurzame Inzetbaarheid	7
3. Bedrijfsopleidingsplan (BOP)	8
4. Workshops Leven Lang Leren	9
5. EVP, het vakmanschapscertificaat	10
6. Loopbaan APK	10
7. Loopbaan workshops	11
Thema 2 > Gezondheid & Vitaliteit	12
1. Tegemoetkomsregeling gezondheids- en vitaliteitschecks	12
2. Bezoek van mobiele unit Vitaal & Gezond	13
3. Voorlichtingspakket op maat met vitaliteitsworkshop	14
4. Intensief begeleidingstraject	15
5. Pilot 'Van werkdruk naar werkplezier'	16
6. Arbo	17
Meer informatie	18

2. Stimuleringsregeling Scholing en Ontwikkeling

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: 'Kennissen en kunde van de werknemer, benodigd voor het uitvoeren van huidige, dan wel toekomstige functie(s)'.

In 2017 heeft FCB vrijwel evenveel aanvragen voor de stimuleringsregeling mogen ontvangen als in het jaar ervoor. De afgelopen twee jaar is er beduidend meer aandacht geweest voor het opleiden en scholen van werknemers in de sector dan in de jaren 2014 en 2015. In het jaar 2017 heeft FCB 288 subsidieaanvragen in het kader van de stimuleringsregeling behandeld. Deze aanvragen waren afkomstig van 42 van de in totaal 103 aangesloten bedrijven (ruim 40%) en vijf individuele werknemers. De aanvragen hadden betrekking op de specifieke scholing van 1.215 werknemers, vallend onder de cao. Voor deze scholingstrajecten heeft het bestuur in 2017 een bedrag van € 173.116,- toegekend.

Kengetallen Stimuleringsregeling

	2014	2015	2016	2017
Totaal aantal subsidieaanvragen	169	166	297	288
Aantal bedrijven dat subsidie heeft aangevraagd	29	31	40	42
Aantal werknemers voor wie subsidie is aangevraagd	1.043	915	1.228	1.215
Aantal subsidieaanvragen individuele werknemers	1	2	0	5
Totaal toegekend bedrag	€ 99.907	€ 120.965	€ 237.973	€ 173.116

Als we nader inzoomen op de toekenningen op de aanvragen, dan zien we dat in 2017 voor 273 van de 288 aanvragen (95%) subsidie is verstrekt. Met deze subsidie hebben **1.198 werknemers** een opleiding gevolgd. 5% van de toegekende aanvragen betreft incompany-opleidingen.

Binnen de toegekende aanvragen zien we de volgende verdelingen:

Aandeel van 25% en 50% toekenningen op het totale aantal toekenningen

	2015	2016	2017
25% toekenning (waaronder BHV, NEN, Arbo, ISO, Taal)	61%	50%	67%
50% toekenning (vakopleidingen en M&O)	39%	50%	33%

Percentage deelnemers per schaal

	2015	2016	2017
Schaal 1-2	3%	6%	3%
Schaal 3-4	26%	30%	30%
Schaal 5-6	34%	32%	33%
Schaal 7-8	37%	32%	34%

3. Tegemoetkomingsregeling Gezondheids- en vitaliteitschecks

In navolging van het sectorplan 2017 heeft FCB bedrijven de mogelijkheid geboden om gezondheids- en vitaliteitschecks te laten uitvoeren. Het periodiek uitvoeren van een gezondheids- en vitaliteitscheck is een goede start om met het thema Gezondheid en Vitaliteit aan de slag te gaan. In 2015 en 2016 bleek de behoefte hieraan groot en leverde de checks waardevolle informatie op voor de individuele werknemer zelf en op basis van een geanonimiseerde groepsrapportage ook voor het bedrijf en de sector.

De tegemoetkomingsregeling hield in dat bedrijven, die in 2015 of 2016 al hadden meegedaan aan het aanbod om gezondheids- en vitaliteitschecks te laten uitvoeren en dit wilden herhalen, een tegemoetkoming konden aanvragen van 50% van de kosten. Voor nieuwe bedrijven gold dat zij 100% van de kosten van de checks konden terugvragen.

In totaal hebben 23 bedrijven van de regeling gebruik gemaakt en hiervoor een tegemoetkoming aangevraagd. De meeste bedrijven hebben de gezondheids- en vitaliteitschecks in 2017 kunnen uitvoeren. Vanwege drukke werkzaamheden heeft een aantal bedrijven de uitvoering verschoven naar het eerste kwartaal van 2017. In totaal is er € 179.536,- aan bijdragen toegekend.

De resultaten van de gezondheids- en vitaliteitschecks zijn samengevat in een eerste tussenrapportage. De eindrapportage zal in april 2018, na afronding van de laatste checks, worden opgesteld en gedeeld via de nieuwsbrief.

Tussenrapportage januari 2018 (415 werknemers uit 12 bedrijven)

- 52% van de deelnemersgroep scoort ongunstig op drie risicofactoren: BMI, tailleomvang en vetpercentage.
- 35% van de deelnemersgroep scoort ongunstig op vier risicofactoren, naast bovengenoemde drie factoren hebben zij een slecht tot erg slecht duuruithoudingsvermogen.
- 28% van de deelnemersgroep rookt. Daarvan geeft 53% aan te willen stoppen binnen zes maanden.
- 21% van de deelnemersgroep geeft aan niet uitgerust aan de dag te beginnen.
- 38% van de deelnemersgroep geeft aan het werktempo als hoog te ervaren.
- 95% van de deelnemersgroep geeft aan over het algemeen met plezier naar het werk te gaan.
- 70% van de deelnemersgroep geeft aan de eigen vitaliteit te willen vergroten.

4. ESF project Vitaal de toekomst in!

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

Op 13 februari 2017 heeft het agentschap 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 de toekomst in! loopt van 1 maart 2017 tot en met 31 augustus 2018. De kosten van de activiteiten worden voor 50% door ESF vergoed en voor 50% door FCB betaald uit eigen middelen. De totale projectkosten zijn begroot op € 396.750,-.

Het projectplan Vitaal de toekomst in! bestaat uit de volgende deelprojecten en activiteiten.

- A. Sectoronderzoek Duurzame inzetbaarheid en werkdruk
- B. Ontwikkelen en uitvoeren communicatie- en bewustwordingscampagne
- C. Pilots met activerende maatregelen:
 - Erkennen en waarderen
 - Regie over je eigen loopbaan
 - Vitaliteit beweegt je
 - Van werkdruk naar werkplezier
- D. Effectmeting (2018).

In maart 2017 is FCB van start gegaan met de uitvoering van het onderzoek, de communicatie- en bewustwordingscampagne en de pilots met activerende maatregelen. Alhoewel het project doorloopt naar 2018, volgt hieronder op voorhand een aantal resultaten die in 2017 zijn geboekt.

Sectoronderzoek Duurzame inzetbaarheid en werkdruk

In 2017 heeft FCB een groot vragenlijstonderzoek onder werknemers laten uitvoeren naar de beleving van duurzame inzetbaarheid en werkdruk in de sector. De gegevens van het onderzoek geven niet alleen inzicht in de vraag hoe het staat met de vitaliteit in de sector, maar ook welke factoren in het werk ertoe doen om dat te bevorderen.

Aan het vragenlijstonderzoek hebben 875 deelnemers meegedaan. Daarvan hebben bij 38 verschillende bedrijven (38% van het totaal aantal bedrijven uit de sector) drie werknemers of meer meegedaan aan het onderzoek. Het vragenlijstonderzoek is gebaseerd op de wetenschappelijk gevalideerde vragenlijst van de VBBA 2.0.

Tabel 1. Achtergrondgegevens van de deelnemers aan het sectoronderzoek.

	Sector totaal	Productie dagdienst	Productie ploegend.	Kantoor
aantal medewerkers	875	200	399	264
Leeftijd				
Jonger dan 25 jaar	2,2 %	3,1 %	2,3 %	1,5 %
25 t/m 34 jaar	10,6 %	8,2 %	10,5 %	13,0 %
35 t/m 44 jaar	18,9 %	15,4 %	16,7 %	24,1 %
45 t/m 54 jaar	42,6 %	39,5 %	43,4 %	44,1 %
55 jaar en ouder	25,6 %	33,8 %	27,0 %	17,2 %
Gemiddelde leeftijd (jaar)	47,4	48,5	48,0	45,8
Geslacht				
Vrouw	20,3 %	18,0 %	9,0 %	38,4 %
Man	79,7 %	82,0 %	91,0 %	61,6 %
Dienstrooster				
Dagdienst	53,2 %	100,0 %	0,0 %	98,1 %
Onregelmatige dienst	44,5 %	0,0 %	95,7 %	0,8 %
Anders	2,3 %	0,0 %	4,3 %	1,1 %
Werktijdfactor				
Minder dan 60% of 22 uur	2,7 %	4,7 %	1,6 %	2,3 %
Meer of gelijk aan 60% of 22 uur	97,3 %	95,3 %	98,4 %	97,7 %
Leidinggevend				
Leidinggevende functie	20,7 %	19,8 %	15,8 %	29,0 %
Geen leidinggevende functie	79,3 %	80,2 %	84,2 %	71,0 %

Resultaten sectoronderzoek in het kort

- Gemiddeld scoort de sector op veel punten minder dan de Nederlandse industrie als geheel. Er valt dan ook veel te winnen. Aandachtspunten zijn met name: overgewicht, het houdings- en bewegingsapparaat, energie en werkplezier.
- Op het vlak van gezondheid, leefstijl en vitaliteit moeten we met name aandacht besteden aan productiemedewerkers in ploegendienst. Zij scoren hierbij een stuk minder dan kantoormedewerkers en productiemedewerkers in dagdienst. Dit is niet nieuw, maar wel een heel belangrijk aandachtspunt waarmee we als sector rekening moeten houden.
- Positief is dat productiemedewerkers ten opzichte van de industrie weinig piekeren, zowel in dagdienst, als in onregelmatige dienst. Voor kantoormedewerkers is dit wel een belangrijk verbeterpunt: op kantoor wordt in onze sector gemiddeld juist meer gepiekerd dan in de industrie.
- Belangrijkste prioriteit is het verbeteren van de relatie tussen leidinggevend en werknemers. Hierbij is vooral (ervaren) inspraak, omgangsvormen en stijl van leidinggeven van belang. Bedrijven kunnen hier met steun van FCB aan werken, bijvoorbeeld met de workshop over leidinggeven als coach.
- Werknemers in de sector zijn vooral geïnteresseerd in meer informatie over hoe ze gezond en fit kunnen blijven, gezond werken in ploegendienst en relevante opleidingen.

Communicatie- en bewustwordingscampagne

In het kader van het project Vitaal de toekomst in! heeft FCB een grote communicatie- en bewustwordingscampagne laten uitvoeren in de sector. Door een extern communicatiebureau is eerst gestart met een analyse van de communicatiebehoefte en -mogelijkheden binnen de sector. Er is gekozen voor een aanpak die aansluit bij de resultaten van het sectoronderzoek en de populatie van de sector.

De aanpak is gericht op het versterken van de bewustwording van de werknemers met betrekking tot de eigen vitaliteit en de dialoog tussen werknemer en leidinggevenden.

De campagne bestond uit de volgende activiteiten:

- Twee inspiratiesessies met in totaal 17 HR-mensen van verschillende bedrijven.
- Ontwikkelen van drie video's, waarin het vitaliteitsverhaal van drie verschillende werknemers in beeld is gebracht.
- Ontwikkelen van posters en flyers die werkgevers kunnen gebruiken in het eigen bedrijf om werknemers uit te nodigen voor een incompany-workshop (aanbod van verschillende workshops).
- Verschillende belrondes naar bedrijven om het communicatiepakket toe te lichten en onder de aandacht te brengen. In totaal hebben 20 bedrijven het communicatiepakket besteld.
- Bedrijfsadviesgesprekken Duurzame inzetbaarheid.
- Inrichten en inzetten van mobiele unit (inzet voor 30 dagen).
- Nieuwsberichten.
- Ontwikkelen van algemene poster die bedrijven kunnen ophangen.
- Boekje met resultaten (2018).



Pilots met activerende maatregelen

In totaal bestaat het project Vitaal de toekomst in! uit een viertal pilots met activerende maatregelen. Iedere pilot bestaat uit verschillend activerend aanbod, waaraan werkgevers en werknemers uit de sector kunnen deelnemen.

De uitvoering van de pilots loopt tot en met 31 augustus 2018. De werving voor de pilotactiviteiten is in de tweede helft van het jaar gestart. De eerste helft van 2017 stond vooral in het teken van het sectoronderzoek en de campagne.

Stand van zaken aanmeldingen op 31 december 2017

pilot Erkennen en Waarderen	aantal begroot	aangemeld	in uitvoering
BOP-adviesgesprekken	20	2	0
Incompany-workshops, gericht op Leven Lang Leren (Coachend leidinggeven, Leren leren en Omgaan met competenties)	15	22	22
EVP-vakmanschapscertificaat	25	8	8
pilot Regie over je eigen loopbaan			
Incompany-loopbaanworkshops voor werknemers en leidinggevenden	15	4	0
Ontwikkelen en uitrollen online loopbaancheck	-	-	-
Loopbaan-APK's	20	0	0
pilot Vitaliteit beweegt je!			
Inzet mobiele unit	30	11	6
Vitaliteitspakket op maat (workshop + communicatiepakket)	15	13	6
Intensieve begeleidingstrajecten: Ambassadeurs in Actie	12	12	6
pilot Van Werkdruk naar Werkplezier			
Inzet externe adviseur werkdruk	15	1	0

Vooraf de workshop Coachend Leidinggeven blijkt goed aan te slaan. Eén van de aandachtspunten uit het sectoronderzoek betreft de relatie tussen werknemer en leidinggevenden. Veel bedrijven worstelen met het niveau van leiderschap binnen het bedrijf. De workshop sluit aan bij deze concrete behoefte van bedrijven om hier iets mee te doen. Daarnaast is er ook veel belangstelling voor de activiteiten op het terrein van Gezondheid en Vitaliteit. De belangstelling hiervoor vloeit grotendeels voort uit de gezondheids- en vitaliteitschecks die in veel bedrijven zijn afgenomen. De belangstelling voor het thema's Werkdruk en Loopbaanadvies loopt eind 2017 achter bij de verwachting. In 2018 zal aan deze onderwerpen extra aandacht worden besteed.

5. Afronden sectorplan 2015-2016

In 2015 en 2016 heeft FCB het sectorplan uitgevoerd. Met uitzondering van de BBL-trajecten zijn de activiteiten in 2016 afgerond. De loonkostensubsidie op BBL-leerlingen liep door tot september 2017. Nadat deze subsidie was uitgekeerd, heeft FCB de eindrapportage opgemaakt en zijn de verantwoordingsdocumenten opgesteld. Deze zijn door de accountant van FCB gecontroleerd en tezamen met de accountantsverklaring eind 2017 ingediend bij het agentschap van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

6. Arbeidsmarktonderzoek

Om beter inzicht te krijgen in de opbouw van het werkgevers- en het werknemersbestand in de sector, heeft FCB een analyse laten uitvoeren op basis van het PGB -bestand van 31 december 2016.

- De sector bestaat op 31 december 2016 uit 135 bedrijven met pensioenverzekerde werknemers. Circa de helft van de bedrijven heeft minder dan 20 werknemers in dienst. Daarnaast telt de sector ook 12 bedrijven met meer dan 100 werknemers.
- De sector telt 4.297 pensioenverzekerde werknemers. Vanaf 2012 tot heden ligt het aantal werknemers in de sector tussen de 4.100 en 4.300.
- De gemiddelde leeftijd in de sector bedraagt 45,6 jaar. In de industrie bedroeg de gemiddelde leeftijd in 2014: 43,5 jaar. 41% van de werknemers is 50 jaar of ouder. Dit betekent dat er de komende jaren sprake is van een verdere vergrijzing van het personeelsbestand.
- In de sector werken de meeste werknemers fulltime. Slechts een kleine groep van 10% heeft een dienstverbandomvang van minder dan 0,8 fte.

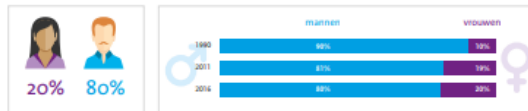
maï 2017

Kengetallen arbeidsmarkt Kartonnage en Flexibele Verpakkingen

Hoe ziet de arbeidsmarkt van de sector eruit? En wat betekent dat voor de bedrijven en hun (aankomende) werknemers? Voor de sector belangrijke vragen, want de antwoorden geven ook een doorkijkje naar de toekomst.



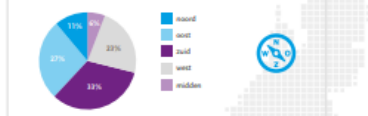
Sexe



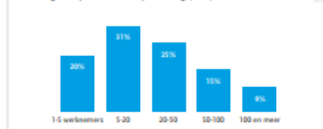
Bedrijven

De sector bestaat op 31 december 2016 uit 135 bedrijven met pensioenverzekerde werknemers. Circa de helft van de bedrijven heeft minder dan 20 werknemers in dienst. Daarnaast telt de sector ook 12 bedrijven met meer dan 100 werknemers.

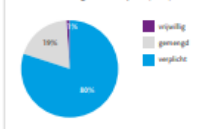
Regionale verdeling van bedrijven (2016)



Verdeling bedrijven naar bedrijfsomvang (2016)



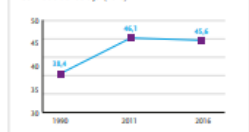
Soort aansluiting van bedrijven (2016)



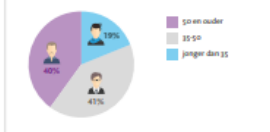
Leeftijd

De gemiddelde leeftijd in de sector bedraagt 45,6 jaar. In de industrie bedroeg de gemiddelde leeftijd in 2014: 43,5 jaar. 41 procent van de werknemers is 50 jaar of ouder. Dit betekent dat er de komende jaren sprake is van een verdere vergrijzing van het personeelsbestand.

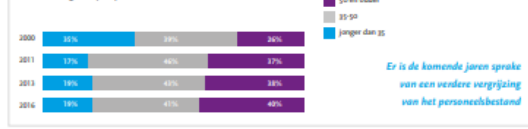
Gemiddelde leeftijd (2016)



Leeftijdsoopbouw 2016



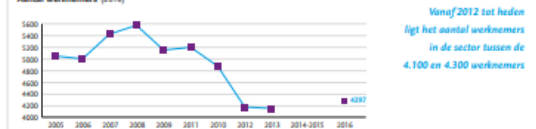
Ontwikkeling leeftijdsopbouw



Werknemers

De sector telt op 31 december 2016 4.297 pensioenverzekerde werknemers. Vanaf 2012 tot heden ligt het aantal werknemers in de sector tussen de 4.100 en 4.300 werknemers.

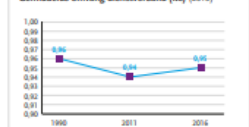
Aantal werknemers (2016)



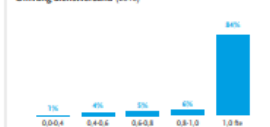
Dienstvoerband

In de sector werken de meeste werknemers fulltime. Slechts een kleine groep van 10 procent heeft een omvang van dienstverband van minder dan 0,8 fte.

Gemiddelde omvang dienstverband (fte) (2016)



Omvang dienstverband (2016)



Bronnen: 1. FCB Arbeidsmarktmonitor 2012, 2. FCB Arbeidsmarktmonitor 2014 (30 oktober) en 3. Arbeidsmarktmonitor 2017 (gemaakt door analyse op basis van data FCB 31 december 2016)

Bronnen: 1. FCB Arbeidsmarktmonitor 2012, 2. FCB Arbeidsmarktmonitor 2014 (30 oktober) en 3. Arbeidsmarktmonitor 2017 (gemaakt door analyse op basis van data FCB 31 december 2016)

7. Arbeidsomstandigheden

Ten behoeve van de bedrijfstak ondersteunt FCB op financiële wijze het 'Arbo Verbond Papier & Karton' (PKG) 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 veiligheidskundige know how en praktijkkennis, en het uitdiepen van branche-specifieke thema's komt 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.

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 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 belang van de Safety Checks is bijzonder groot en heeft ertoe geleid dat de bezoekfrequentie voor bedrijven verhoogd is naar tweejaarlijks.

In het jaar 2017 werd een aantal individuele bedrijven in de sector benaderd door de Inspectie SZW uit hoofde van een steekproef, om inzicht te geven in het implementatieniveau van de RI&E en zo mogelijk een bezoek door de Inspectie. Dankzij de vele inspanningen vanuit het verbond kon hierop door de branche correct en adequaat worden gereageerd, met continuering van de goede relatie tussen bedrijfstak en Inspectie SZW tot gevolg.

Om het belang van Arbo en de aandacht en voortgang op het gebied van veiligheid verder te vergroten, is in 2017 voor de derde maal de Arbo Trofee uitgereikt aan een bedrijf dat een grote prestatie heeft gerealiseerd op het gebied van Arbo. De trofee is inmiddels fel begeerd binnen de branche.

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, die binnen de sector werkzaam zijn bij één van de onder het fonds ressorterende bedrijven (vallend onder de werkingsfeer van de CAO voor het Fonds Collectieve Belangen Kartonage- en Flexibele Verpakkingen).

Deze middelen worden aangewend om de doelstellingen te bewerkstelligen en de verschillende activiteiten te financieren. In het financieel jaarverslag over 2017 treft u een staat van baten en lasten over 2017 aan en de balans per 31 december 2017.

Namens het bestuur van
de Stichting Fonds Collectieve Belangen Kartonage- en Flexibele Verpakkingen,

.....

Willem de Vocht, voorzitter

(.....) juni 2018