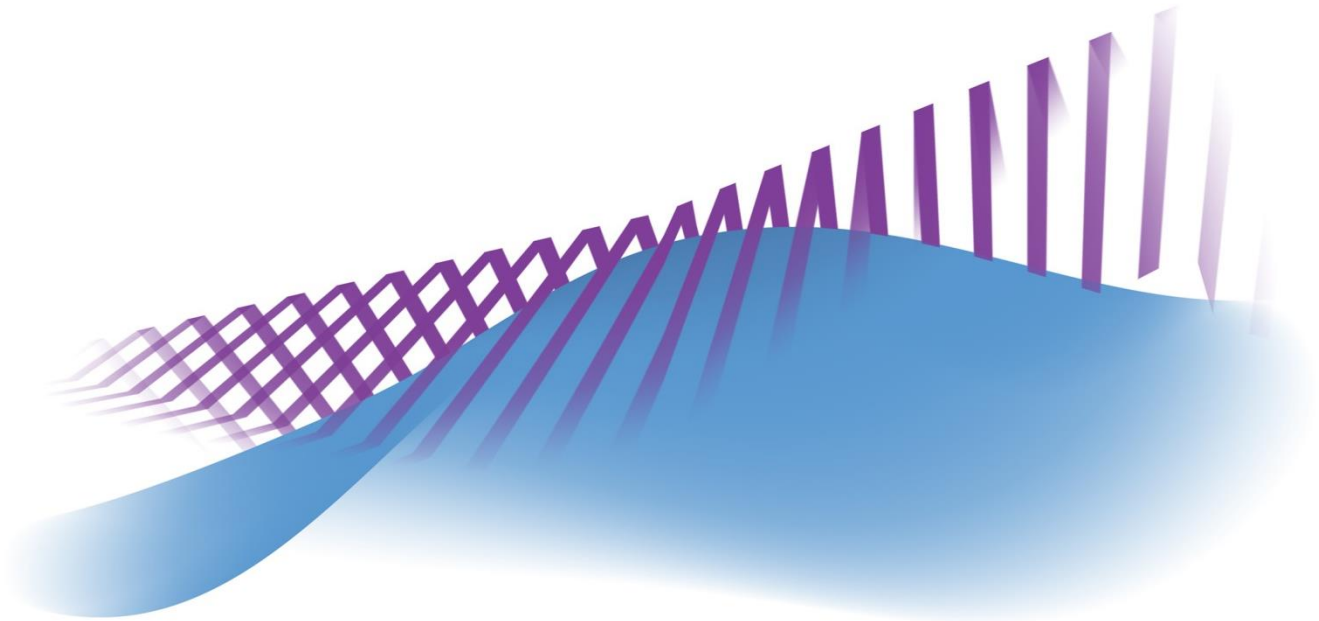


Sectoronderzoek duurzame inzetbaarheid 2020

FCB Kartonnage en Flexibele verpakkingen



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

Amsterdam, december 2020

Auteurs

Drs. J. Prins MBA, adviseur Arbeid en Organisatie

Mw. M. Peters MSc, adviseur Arbeid en Organisatie

Colofon

SKB, Amsterdam, 2020

Alle rechten voorbehouden. Noch deze uitgave zelf, noch onderdelen ervan mogen in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op een andere manier zonder toestemming van SKB worden verveelvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt.

Bij deze uitgave is de uiterste zorg nagestreefd. Producten en diensten kunnen tussentijds aangepast worden. Voor de aanwezigheid van eventuele (druk-) fouten en/of onvolledigheden kan niet worden ingestaan en aanvaardt SKB derhalve geen aansprakelijkheid.

Copyright © SKB

SKB

Postbus 12354

1100 AJ Amsterdam

Telefoon: 020 462 78 90

E-mail: projecten@skb.nl

Internet: www.skb.nl

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	4
	Onderzoekthema's	4
	Uitvoering onderzoek	5
	Respons en vergelijkbaarheid	5
2	Resultaten	7
	Motivatie en betrokkenheid	7
	Gezondheid en vitaliteit	8
	Werkkenmerken.....	8
	Werk en Privé	9
	Leren en ontwikkelen.....	9
	Persoonlijk leiderschap	10
	FCB.....	10
3	Conclusies en Aanbevelingen.....	10

Bijlagen

A - Tabellen

B - Vragenlijst

C - Infobladen

1 Inleiding

In de sector Kartonnage en Flexibele verpakkingen is vrijwel de helft van de werknemers 50 jaar of ouder. Niet alleen de hoge gemiddelde leeftijd, maar ook de karakteristieken van het werk zijn in potentie risico's voor de duurzame inzetbaarheid van de

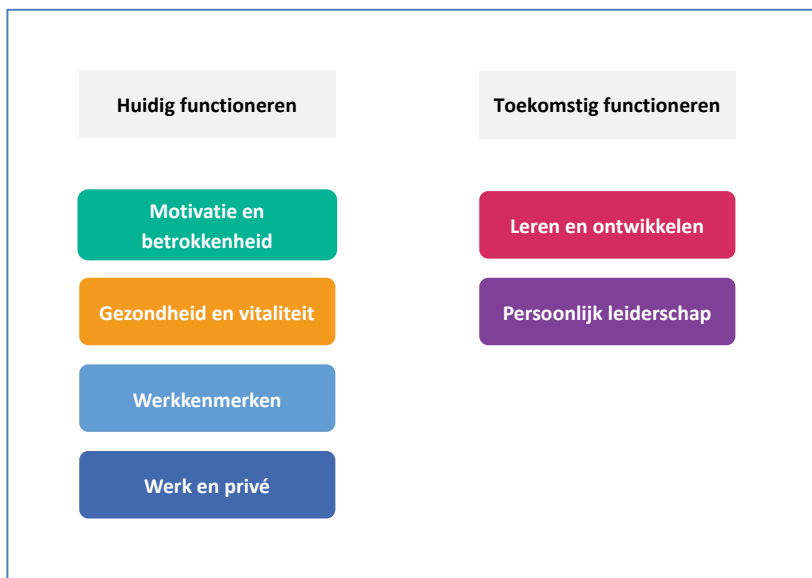


De helft van de werknemers is 50 jaar of ouder

werknemers in de sector. In 2017 werden deze risico's in kaart gebracht. In dit rapport doen we verslag van een herhalingsonderzoek in 2020. Zijn er verschuivingen ten opzichte van 2017 en zijn er nieuwe aandachtspunten voor sectorfonds, werkgevers en werknemers?

Onderzoekthema's

De inhoudelijke onderwerpen die in het onderzoek naar duurzame inzetbaarheid aan bod komen, zijn geordend in zes inhoudelijke themagebieden.



De mentale en fysieke gezondheid worden gemeten met vragen over 'Motivatie en betrokkenheid' en over 'Gezondheid en vitaliteit'. Belangrijke kenmerken die daarop van invloed zijn worden gevraagd bij de thema's 'Werkomstandigheden' en 'Werk en privé'.

Deze vier thema's geven samen een beeld over de huidige inzetbaarheid.

Voor de toekomstige inzetbaarheid zijn daarnaast ook de thema's 'Leren en ontwikkelen' en 'Persoonlijk leiderschap' relevant.

Naast deze inhoudelijke onderwerpen bevat het onderzoek ook vragen over de bekendheid van het sectorfonds FCB en de wensen ten aanzien van de activiteiten van FCB.

In Bijlage B is de vragenlijst opgenomen die bij het onderzoek is gebruikt.

Uitvoering onderzoek

Uit de evaluatie van het sectoronderzoek in 2017 kwam naar voren dat de bedrijven goede en tijdige communicatie over het onderzoek belangrijk vonden. Daar is in dit herhalingsonderzoek veel aandacht aan besteed. Zo zijn er informatiebladen voor werkgevers en werknemers opgesteld (zie bijlagen) en is er intensief met de contactpersonen gecommuniceerd.

Er werd eerst geïnventariseerd of de bedrijven mee wilden doen. Op 13 maart 2020 werden bij 89 van de 103 bedrijven pakketten met vragenlijsten en instructies afgeleverd.

Helaas verstoorde de coronapandemie de zorgvuldige voorbereiding. Drie dagen na ontvangst van de onderzoeksmaterialen begon in Nederland de 'intelligente lockdown'.

In de eerste weken daarna was er nagenoeg geen respons. Bij navraag gaven de contactpersonen aan dat ze het te druk hadden voor het onderzoek. Eerst moest het werk 'coronaproof' georganiseerd worden.

Begin mei werd het onderzoek herstart. De deelnametermijn werd verlengd, eerst tot 10 juli, daarna tot 10 augustus. De contactpersonen kregen nieuwe instructies en voorbeelden om het onderzoek bij hun medewerkers onder de aandacht te brengen. Ook kregen ze vanaf dat moment wekelijks terugkoppeling over het responsverloop in hun eigen bedrijf.

Op 10 augustus bleek dat slechts bij zes bedrijven voldoende medewerkers (minimaal 15) hadden deelgenomen om een bedrijfsrapport op te kunnen stellen. Om meer bedrijven in de gelegenheid te stellen een eigen rapport te ontvangen, werd besloten in het najaar nog een tweede onderzoekronde te houden. Daarvan is echter weinig gebruik gemaakt.

In totaal namen 312 werknemers in de sector deel aan het onderzoek: 127 door het terugsturen van een papieren vragenlijst, 185 via internet. In totaal kregen 281 personen een adviesrapport met daarin tips en verwijzingen naar FCB informatiebronnen en opleidingen. Een en ander afgestemd op de persoonlijke scores. 6 bedrijven ontvingen een bedrijfsrapport. Ter vergelijking: in 2017 namen er 875 werknemers deel, kregen er 673 werknemers een persoonlijk adviesrapport en kon voor 17 bedrijven een bedrijfsrapport opgesteld worden.

Respons en vergelijkbaarheid

Met een matige respons op het onderzoek is het een belangrijke vraag in hoeverre de resultaten zeggingskracht hebben. Daarvoor wordt gekeken naar de achtergrondkenmerken van de deelnemers.

Tabel 1. Achtergrondkenmerken van de deelnemers in 2020 en in 2017.

	2020	2017
Aantal deelnemers	312	875
Leeftijd		
Jonger dan 25 jaar	1,3 %	2,2 %
25 t/m 34 jaar	9,4 %	10,6 %
35 t/m 44 jaar	13,6 %	18,9 %
45 t/m 54 jaar	39,6 %	42,6 %
55 jaar en ouder	36,0 %	25,6 %
Gemiddelde leeftijd	49,6 jaar	47,4
Geslacht		
Vrouw	19,9 %	20,3 %
Man	80,1 %	79,7 %
Functiegroep		
kantoor	36,5 %	30,6 %
productie dagdienst	22,9 %	23,2 %
productie ploegendienst	40,6 %	46,2 %
Bedrijfsgrootte		
bedrijfsgrootte 1-25	6,3 %	9,4 %
bedrijfsgrootte 26-100	49,3 %	38,1 %
bedrijfsgrootte 100+	44,4 %	52,5 %

De herkomst van de deelnemers in 2020 is vergelijkbaar met die in het onderzoek van 2017. De verdeling naar geslacht is nagenoeg identiek en in de verschuiving van de leeftijdsgroepen is het ouder worden van de populatie in de sector terug te lezen. De gemiddelde leeftijd van 49,6 jaar ligt ook dicht bij de gemiddelde leeftijd in de arbeidsmarktmonitor van 2018¹ (47 jaar + 2). Volgens die monitor werkt ca. 70% van de werknemers in de sector in ploegendienst. In dit onderzoek is deze functiegroep met 40,6% dus ondervertegenwoordigd, maar wel in vergelijkbare mate als het vorige onderzoek (46,2%).

We concluderen dat de sectortotalen van 2020 en 2017 gebaseerd zijn op de antwoorden van in hoge mate vergelijkbare groepen deelnemers. Op grond van die overwegingen zijn de volgende vergelijkingen gemaakt:

- Vergelijking sectortotaal 2020 met sectortotaal 2017.
- Vergelijking per functiegroep 2020 met dezelfde groep in 2017.
- Onderlinge verschillen tussen de functiegroepen in 2020.

In de bijlage A zijn de tabellen met de belangrijkste scores opgenomen. Voor signalering van verschillen tussen de huidige score en de score in 2017 werd een significantiegrens van 0,1 gehanteerd.

¹ https://www.fcb-verpakkingen.nl/uploads/publicaties/factsheet_kengetallen2018_FCB4.pdf

Waar mogelijk zijn de resultaten van het sectortotaal vergeleken met de benchmark "Industrie" van SKB. Deze benchmark is gebaseerd op tientallen onderzoeken in de verschillende takken van de industrie in Nederland. Bij het bespreken van de resultaten geven we de karakteristieke verschillen van de sector ten opzichte van de benchmark Industrie.

Het sectortotaal is ook vergeleken met de benchmark "Totale beroepsbevolking" van SKB. De verschillen met deze benchmark worden voor de leesbaarheid van het rapport niet besproken, maar zijn wel terug te vinden in de tabellen in de bijlage.

2 Resultaten



Motivatie en betrokkenheid

Plezier

Met een zestal vragen is het werkplezier nauwkeurig bepaald. Het aantal medewerkers dat redelijk tot veel plezier in het werk heeft is 66,8%. Dat ligt in de buurt van de benchmark Industrie (69,1%). De score is een beetje hoger dan in 2017 (toen 63,4%) en dat wordt vooral veroorzaakt door de significant betere score op het toekomstige perspectief. Op de stelling: "Het werk is ook na vijf jaar nog boeiend" steeg de score van 61,9% in 2017 naar 68,0% in 2020. Deze positieve trend zien we in alle functiegroepen.

Betrokkenheid

In dit onderzoek zijn voor betrokkenheid de volgende aspecten gevraagd: Welk cijfer geef je de organisatie? Voel je je thuis bij de organisatie? Ben je trots om bij de organisatie te werken? Deze aspecten zijn niet gemeten in het sectoronderzoek van 2017 waardoor er geen vergelijking met historische resultaten mogelijk is. Wel komen er opvallende verschillen tussen de functiegroepen naar voren.

Kantoormedewerkers scoren op al deze aspecten gunstiger dan de productiemedewerkers in dagdienst, en zij weer gunstiger dan productiemedewerkers in ploegdienst. Bijvoorbeeld 'Trots op het werken bij deze organisatie' is 68% van de kantoorwerkers, 59% van de productiemedewerkers in dagdienst en 48% van de productiemedewerkers in ploegdienst.

Verandering van baan

Hier zien we, in tegenstelling tot Betrokkenheid, dat de functiegroepen vergelijkbaar scoren. Zo'n 57% van de medewerkers heeft geen enkele intentie om van baan te veranderen. Dat ligt op een vergelijkbaar niveau als de benchmark Industrie (60,1%).



Gezondheid en vitaliteit

Energie

Energie tijdens het werk hangt in veel organisaties samen met de prestaties die door de werknemers geleverd kunnen worden. De energie werd in dit onderzoek nauwkeurig bepaald door 5 samenhangende vragen. In de resultatentabel in de bijlage worden de percentages getoond van de medewerkers die redelijk tot veel energie hebben. Dat betreft 68,3% van de werknemers in het sectortotaal. Dat is dat vergelijkbaar met de benchmark Industrie (68,6%). Kantoormedewerkers en productiemedewerkers in dagdienst scoren wat hoger (resp. 73,0% en 75,0%), medewerkers in ploegdienst wat lager (60,0%).

Herstel

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 30,1% dat verhoogde risico. Bij kantoormedewerkers (24,3%) en dagdienstproductiewerkers (29,4%) ligt dat in de buurt van de benchmark Industrie (25,0%). Bij productiemedewerkers in ploegdienst ligt dat met 36,0% beduidend hoger. Het aantal medewerkers 'at risk' door onvoldoende herstel is in elke functiegroep licht gestegen ten opzichte van 2017.

Overige gezondheidsklachten



Werkenmerken

Bij de werkenmerken wordt onderscheid gemaakt tussen eisen (taakeisen) die het werk aan je stelt en hulpbronnen. Taakeisen zijn belastende factoren, ook wel 'energievreter' genoemd. Goede hulpbronnen ('energiegevers') kunnen helpen om een goede balans in het werk te krijgen en zorgen zo voor meer plezier en meer energie. Bij het onderzoek in 2017 bleek al dat de sector op een aantal taakeisen en hulpbronnen ongunstiger scoort dan de benchmark Industrie.

De werkdruk lijkt sinds 2017 iets afgenomen te zijn. Het aantal werknemers dat extra hard moet werken om het werk af te krijgen daalde van 39,7% naar 35,7%. Dit is een voorzichtige trend die in alle functiegroepen zichtbaar is.

Ook de lichamelijke inspanning in de sector daalde een beetje. Nog het meest bij de productiemedewerkers in ploegdienst. In 2020 vindt 40,8% het werk inspannend tegen 46,0% in 2017. Dat is echter nog steeds een stuk hoger dan gemiddeld in de industrie (17,3%).

Het percentage medewerkers dat zich tijdens het werk onder druk gezet / geïntimideerd voelt steeg enigszins van 14,9% naar 17,5%. De stijging is het grootst bij de kantoormedewerkers en de productiemedewerkers in dagdienst.

Ten opzichte van 2017 zijn twee hulpbronnen verbeterd en zitten nu dichterbij de benchmark Industrie. Dat betreft Afwisseling en Inspraak. Het aantal werknemers dat het werk gevarieerd vindt steeg van 66,9% naar 74,2%. Het percentage medewerkers dat relatief veel inspraak heeft in hun eigen werk steeg van 38,5% naar 44,8%.

Twee andere hulpbronnen zijn ongunstiger geworden: Autonomie en Relatie met directe leiding. Het percentage medewerkers dat zelf kan bepalen hoe het werk wordt uitgevoerd daalde van 68,9% naar 63,0% (Industrie 70,9%). In 2020 heeft nog steeds 80,5% van de medewerkers een goede verstandhouding met de leidinggevende, maar dat was 86,3% in 2017 (Industrie 88,5%). De grootste daling trad op bij de kantoormedewerkers en de productiemedewerkers in dagdienst.



Werk en Privé

In dit onderzoek zijn een paar nieuwe vragen opgenomen die raken aan de privésfeer en die effect kunnen hebben op de inzetbaarheid van de werknemers. Twee aspecten springen eruit.

In het sectortotaal is 13,6% mantelzorger. Bij de productiemedewerkers zijn dit wat minder mensen (8,7%) en bij de medewerkers die in ploegendienst werken wat meer (16,7%). Van de productiemedewerkers in ploegendienst kan 11,3% financieel niet goed rondkomen. Dat is veel hoger dan bij kantoorwerkers (3,6%) en productiemedewerkers in dagdienst (5,9%).

De overige aspecten komen in lagere frequentie voor. Dat betreft het niet goed kunnen combineren van werk en privé, en het maar beperkt digitaal vaardig zijn.



Leren en ontwikkelen

In de sector zijn de mogelijkheden voor werknemers om zich te ontwikkelen wat minder dan elders in de industrie. Dat betreft niet alleen voor opleidingsmogelijkheden voor het eigen werk (28,9% versus 49,2%), maar voor ook andere manieren om nieuwe dingen te leren. Maar 32,6% van de werknemers in het sectortotaal leert nieuwe dingen in het werk zelf, bijvoorbeeld omdat er nieuwe manieren van werken worden geïntroduceerd. In de industrie als geheel is dat 45,8%.

Er zijn ook verbeteringen te zien in dit themagebied. Vooral bij de productiemedewerkers in ploegendienst zijn er positieve ontwikkelingen ten opzichte van 2017.

Er zijn meer werknemers met een actieve leerhouding (25,6% versus 15,7%). Ook zijn er meer werknemers tevreden over hun ontwikkelingsmogelijkheden (34,4% versus 19,7%) en vinden meer werknemers dat ze voldoende begeleid worden bij hun loopbaanontwikkeling (27,8% versus 16,3%).

Kantoormedewerkers rapporteren daarentegen minder vaak dat ze voldoende opleidingsmogelijkheden hebben voor hun huidige werk (30,6% versus 40,4%).



Persoonlijk leiderschap

De werknemers in de sector scoren gunstig op veerkracht in vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking (er is geen benchmark Industrie op dit punt). Driekwart van de werknemers geeft aan goed met veranderingen om te kunnen gaan (74,9% versus 64,7% in de Nederlandse beroepsbevolking) en 79,6% (versus 62,8%) zegt meer manieren te kunnen bedenken om moeilijke situaties op te lossen.

Slechts ongeveer 1 op de 20 respondenten geeft aan dat hij/zij niet goed om kan gaan met de werkdruk.



FCB

In alle functiegroepen is de bekendheid met FCB gestegen. In het sectortotaal van 2017 was 38,3% bekend met FCB, nu in 2020 is dat 48,7%.

Ongeveer de helft van de werknemers heeft afgelopen drie jaar meegedaan aan een opleiding of training en ruim 40% heeft activiteiten gevolgd die gericht waren op het verbeteren van gezondheid en vitaliteit.

Vanuit het oogpunt van de werknemers is het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken het belangrijkste thema dat FCB zou moeten oppakken (aangegeven door 64,4%). Bij de productiewerkers in ploegendienst wordt dit zelfs door 73,0% als prioriteit aangewezen.

3 Conclusies en Aanbevelingen

Ondanks de matige respons geven de resultaten toch een paar duidelijke inzichten in de verschillen tussen de functiegroepen en verschuivingen ten opzichte van 2017. Die zijn in het vorige hoofdstuk besproken.

De sector Kartonnage en Flexibele verpakkingen wijkt op een aantal kenmerken in ongunstige zin af van andere bedrijven in de industrie. Dat geldt voor een aantal taakeisen en hulpbronnen, maar ook voor bijvoorbeeld ontwikkelingsmogelijkheden.

Volgens de gangbare theorie² leidt een gunstige balans tussen taakeisen en hulpbronnen tot plezier en energie en een negatieve balans tot uitputting. Ondanks de (volgens de theorie) ongunstige balans van taakeisen en hulpbronnen in de sector, leidt dat niet tot een gebrek aan

² Job Demands-Resources model

plezier of aan energie bij medewerkers in de sector en maar in beperkte mate tot (psychische) vermoeidheid.

Plezier en energie in de sector zijn namelijk vergelijkbaar met andere bedrijven in de industrie. De (psychische) vermoeidheid, in dit onderzoek gemeten met gevalideerde vragen over Herstel na het werk, zien we vooral bij de productiemedewerkers in ploegendienst, waar we bij 36,0% een ongunstig herstel zien. Maar in deze groep rapporteert ook 40,8% van de werknemers dat ze het werk lichamelijk zwaar vinden. En dat is ook een goede verklaring voor de hoge vermoeidheid / ongunstige score voor Herstel.

Ongunstige werkkenmerken in de sector hebben dus maar beperkt gevolgen voor de mentale gezondheid maar, zeker in combinatie met leeftijd en leefstijl, des te meer voor de lichamelijke gezondheid.

De productiemedewerkers in ploegendienst rapporteren de meeste gezondheidsklachten. Zij zijn ook degenen die gezond en veilig werken als belangrijkste thema-gebied zien voor FCB. Het verstrekken van informatie en advies hierover zien ze bovendien als belangrijkste activiteit voor FCB. Deze functiegroep loopt dus niet alleen de grootste risico's op uitval, maar staat blijkbaar ook open om daar zelf wat aan te doen. Hierin zien we een aanmoediging voor FCB om veel energie te blijven besteden aan preventieprogramma's. Zonder dat waren de klachten in de steeds ouder worden populatie waarschijnlijk substantieel gegroeid.

Duurzame inzetbaarheid heeft ook veel te maken met flexibiliteit van medewerkers, het kunnen en willen aansluiten op de ontwikkelingen in het werk. De gunstige scores voor veerkracht (in het themablok persoonlijk leiderschap) wijzen wat dat betreft op een goede uitgangspositie voor de sector.




In het themagebied Werk en Privé springen mantelzorg en zorgen over financieel rond kunnen komen in het oog als aspecten die op individueel niveau een groot verschil kunnen maken voor de duurzame inzetbaarheid.




Bijlagen

A Tabellen

B Vragenlijst

C Infobladen

	sector totaal		kantoor		productie dagdienst		productie ploegendienst		sector vs industrie		sector vs beroepsbevolking	
aantal deelnemers in de groep	312	875	113		71		126		312		312	
Motivatie en betrokkenheid 												
	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020	indu	2020	NL
Heeft redelijk tot veel plezier in het werk	66,8 %	63,4 %	75,7 %	75,2 %	68,1 %	64,4 %	58,4 %	54,5 %	66,8 %	69,1 %	66,8 %	74,9 %
	68,0 %	61,9 %	73,9 %	67,8 %	65,2 %	57,9 %	63,7 %	60,0 %	68,0 %	64,6 %	68,0 %	67,7 %
Geeft de organisatie rapportcijfer	7,0		7,3		7,2		6,7		7,0		7,0	
- Acht of hoger	42,3 %		45,9 %		44,9 %		36,6 %		42,3 %		42,3 %	
- Zes of lager	27,5 %		17,1 %		27,5 %		37,4 %		27,5 %		27,5 %	
Voelt zich thuis bij deze organisatie	70,0 %		78,4 %		70,0 %		62,1 %		70,0 %		70,0 %	
Trots op werken bij organisatie - (helemaal) mee eens	58,1 %		67,6 %		59,4 %		48,4 %		58,1 %		58,1 %	
Denkt er niet over om van baan te veranderen	56,7 %		54,1 %		59,4 %		56,8 %		56,7 %	60,1 %	56,7 %	59,2 %
Gezondheid en vitaliteit 												
	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020	indu	2020	NL
Heeft redelijk tot veel energie tijdens het werk	68,3 %	63,6 %	73,0 %	73,8 %	75,0 %	69,6 %	60,0 %	53,8 %	68,3 %	68,6 %	68,3 %	68,7 %
Herstelt matig tot slecht	30,1 %	29,3 %	24,3 %	23,0 %	29,4 %	25,8 %	36,0 %	35,9 %	30,1 %	25,0 %	30,1 %	25,0 %
Vaak moe	34,0 %	37,5 %	25,5 %	30,3 %	36,4 %	31,1 %	40,8 %	45,5 %	34,0 %	33,2 %	34,0 %	36,4 %
Vaak slaperig of suf	23,4 %	31,7 %	15,3 %	21,5 %	22,4 %	26,5 %	31,5 %	41,7 %	23,4 %	22,9 %	23,4 %	22,1 %
Slaapt slecht	28,8 %	25,3 %	23,6 %	20,7 %	26,5 %	23,8 %	34,9 %	29,4 %	28,8 %	22,1 %	28,8 %	23,1 %
Bij lichamelijke inspanning meestal snel buiten adem	21,0 %	19,9 %	25,2 %	24,1 %	19,4 %	19,0 %	18,4 %	17,7 %	21,0 %	19,6 %	21,0 %	18,4 %
Regelmatig pijn of stijfheid in nek, schouders of armen	40,5 %	44,9 %	34,2 %	39,8 %	29,9 %	41,8 %	52,4 %	50,1 %	40,5 %	39,1 %	40,5 %	40,3 %
Regelmatig pijn of stijfheid in rug of benen	44,8 %	46,4 %	30,6 %	34,6 %	44,1 %	47,4 %	58,4 %	54,0 %	44,8 %	38,7 %	44,8 %	33,4 %
(Ernstig) overgewicht	64,1 %	58,5 %	56,4 %	50,0 %	66,2 %	63,3 %	70,2 %	61,9 %	64,1 %		64,1 %	
Werkenmerken 												
	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020	indu	2020	NL
Taakeisen												
Moet extra hard werken om iets af te krijgen	35,7 %	39,7 %	42,5 %	49,4 %	29,4 %	33,5 %	33,6 %	36,1 %	35,7 %	34,2 %	35,7 %	37,1 %
Vindt werk lichamelijk erg inspannend	24,0 %	28,5 %	2,7 %	1,9 %	27,9 %	29,1 %	40,8 %	46,0 %	24,0 %	17,3 %	24,0 %	12,5 %
Laatste 12 mnd geconfronteerd met intimidatie	17,5 %	14,9 %	14,0 %	9,7 %	20,0 %	15,7 %	19,5 %	18,4 %	17,5 %	10,3 %	17,5 %	8,9 %
Hulpbronnen												
Werk is gevarieerd	74,2 %	66,9 %	86,7 %	80,7 %	84,3 %	73,2 %	57,6 %	54,9 %	74,2 %	75,0 %	74,2 %	79,7 %
Kan zelf bepalen hoe werk wordt uitgevoerd	63,0 %	68,9 %	83,2 %	86,3 %	63,2 %	72,2 %	44,0 %	55,4 %	63,0 %	70,9 %	63,0 %	72,4 %
Kan op direct leidinggevende rekenen in moeilijke werksituaties	63,1 %	61,0 %	69,9 %	70,8 %	63,8 %	68,2 %	56,0 %	50,5 %	63,1 %	69,4 %	63,1 %	73,4 %
Heeft goede verstandhouding met direct leidinggevende	80,5 %	86,3 %	84,1 %	92,7 %	75,0 %	84,9 %	80,0 %	82,6 %	80,5 %	88,5 %	80,5 %	90,1 %
Heeft relatief veel inspraak	44,8 %	38,5 %	60,4 %	51,3 %	44,1 %	42,6 %	30,4 %	27,2 %	44,8 %	46,3 %	44,8 %	46,6 %
Kan meebeslissen over dingen die eigen werk raken	57,3 %	53,7 %	75,7 %	73,5 %	54,4 %	57,1 %	42,1 %	38,2 %	57,3 %	62,9 %	57,3 %	64,4 %

	sector totaal		kantoor		productie dagdienst		productie ploegendienst		sector vs industrie		sector vs beroepsbevolking	
aantal deelnemers in de groep	312	875	113		71		126		312		312	
Privé en werk 												
	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020	indu	2020	NL
Kan werk niet goed combineren met privé-leven	5,5 %	%	3,6 %	%	5,8 %	%	7,2 %	%	5,5 %	%	5,5 %	%
Privé leven draagt niet bij aan functioneren werk	6,2 %	%	1,8 %	%	8,8 %	%	8,9 %	%	6,2 %	%	6,2 %	%
Kan financieel niet goed rondkomen	7,2 %	%	3,6 %	%	5,9 %	%	11,3 %	%	7,2 %	%	7,2 %	%
Heeft geen goed inzicht in financiële toekomst	6,6 %	%	5,4 %	%	2,9 %	%	9,7 %	%	6,6 %	%	6,6 %	%
Niet vaardig met digitale informatiemiddelen	4,2 %	%	0,0 %	%	5,9 %	%	7,2 %	%	4,2 %	%	4,2 %	%
Is mantelzorger	13,6 %	%	13,5 %	%	8,7 %	%	16,7 %	%	13,6 %	%	13,6 %	%
Leren en ontwikkelen 												
	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020	indu	2020	NL
Werk geeft mogelijkheden tot leren	32,6 %	32,3 %	48,6 %	48,1 %	24,6 %	35,5 %	21,6 %	20,2 %	32,6 %	45,8 %	32,6 %	53,9 %
Heeft actieve leerhouding	24,8 %	20,3 %	27,0 %	26,1 %	18,8 %	22,0 %	25,6 %	15,7 %	24,8 %	26,4 %	24,8 %	33,5 %
Voldoende opleidingsmogelijkheden voor huidige werk	28,9 %	32,6 %	30,6 %	40,4 %	27,1 %	32,1 %	28,0 %	27,6 %	28,9 %	49,2 %	28,9 %	57,7 %
Tevreden ontwikkelingsmogelijkheden met oog op toekomstige functie	30,9 %	24,2 %	28,8 %	29,1 %	26,1 %	25,7 %	34,4 %	19,7 %	30,9 %	34,8 %	30,9 %	39,7 %
Voldoende begeleiding bij de loopbaanontwikkeling	23,4 %	19,8 %	20,7 %	22,2 %	17,4 %	23,6 %	27,8 %	16,3 %	23,4 %	27,6 %	23,4 %	32,6 %
Kan niet gemakkelijk baan vinden als dat nodig is	24,5 %	%	19,1 %	%	31,9 %	%	25,6 %	%	24,5 %	%	24,5 %	%
Persoonlijk leiderschap 												
	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020	indu	2020	NL
Vindt het geen probleem als situaties onvoorspelbaar zijn	14,8 %	%	18,9 %	%	7,2 %	%	15,6 %	%	14,8 %	%	14,8 %	15,5 %
Bedenkt meer manieren om moeilijke situaties op te lossen	79,6 %	%	82,9 %	%	78,3 %	%	77,9 %	%	79,6 %	%	79,6 %	62,8 %
Vindt dat hij/zij veranderingen goed aankan	74,7 %	%	83,8 %	%	68,1 %	%	69,7 %	%	74,7 %	%	74,7 %	64,7 %
Kan niet goed omgaan met werkdruk	5,3 %	%	3,6 %	%	5,8 %	%	6,5 %	%	5,3 %	%	5,3 %	%
Fonds Collectieve Belangen												
	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020	indu	2020	NL
Is bekend met FCB Kartonage en Flexibele Verpakkingen	48,7 %	38,3 %	53,2 %	46,4 %	55,2 %	31,3 %	42,1 %	36,7 %	48,7 %		48,7 %	
Welke thema's zou FCB de komende jaren op moeten pakken?												
- het stimuleren van leren en ontwikkelen	46,5 %		58,4 %		36,6 %		42,1 %		46,5 %		46,5 %	
- het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken	64,4 %		61,1 %		54,9 %		73,0 %		64,4 %		64,4 %	
- investeren in het verbeteren van leiderschap en dialoog op de werkvloer	33,3 %		37,2 %		33,8 %		29,4 %		33,3 %		33,3 %	
- meer ruimte voor eigen regie werknemers	18,9 %		19,5 %		19,7 %		17,5 %		18,9 %		18,9 %	
- anders	7,1 %		6,2 %		4,2 %		8,7 %		7,1 %		7,1 %	
Hoe kan FCB werkgevers en werknemers het beste ondersteunen?												
- informatie en advies	51,0 %		46,9 %		46,5 %		57,1 %		51,0 %		51,0 %	
- subsidie op opleidingen, trainingen en cursussen verstrekken	43,9 %		61,9 %		26,8 %		38,1 %		43,9 %		43,9 %	
- tools en instrumenten voor de sector ontwikkelen	30,4 %		39,8 %		19,7 %		27,8 %		30,4 %		30,4 %	
- onderzoek doen	23,7 %		13,3 %		28,2 %		30,2 %		23,7 %		23,7 %	
- anders	2,2 %		0,9 %		1,4 %		4,0 %		2,2 %		2,2 %	
Heeft in de afgelopen 3 jaar een opleiding, cursus of training gevolgd	53,6 %		52,3 %		50,0 %		57,6 %		53,6 %		53,6 %	
Heeft in de afgelopen 3 jaar meegedaan aan één of meerdere activiteiten	44,8 %		51,4 %		42,6 %		40,8 %		44,8 %		44,8 %	

	sector totaal	
aantal deelnemers in de groep	312	875
Persoonsgegevens		
	2020	2017
Leeftijd		
Jonger dan 25 jaar	1,3 %	2,2 %
25 t/m 34 jaar	9,4 %	10,6 %
35 t/m 44 jaar	13,6 %	18,9 %
45 t/m 54 jaar	39,6 %	42,6 %
55 jaar en ouder	36,0 %	25,6 %
Gemiddelde leeftijd	49,6 jaar	47,4
Geslacht		
Vrouw	19,9 %	20,3 %
Man	80,1 %	79,7 %
Functiegroep		
kantoor	36,5 %	30,6 %
productie dagdienst	22,9 %	23,2 %
productie ploegendienst	40,6 %	46,2 %
Bedrijfs grootte		
bedrijfs grootte 1-25	6,3 %	9,4 %
bedrijfs grootte 26-100	49,3 %	38,1 %
bedrijfs grootte 100+	44,4 %	52,5 %

kantoor	productie dagdienst	productie ploegendienst
113	71	126
2020	2020	2020
0,9 %	2,9 %	0,8 %
13,4 %	7,1 %	6,5 %
13,4 %	11,4 %	15,3 %
41,1 %	41,4 %	37,1 %
31,3 %	37,1 %	40,3 %
48,3 jaar	50,7 jaar	50,4 jaar

sector vs industrie
312

sector vs beroepsbevolking
312

Legenda

- Onderzochte groep wijkt gunstig af van vergelijkingsgroep of benchmark
- Onderzochte groep wijkt ongunstig af van vergelijkingsgroep of benchmark

U kunt ook via internet meedoen aan het onderzoek.
Ga naar survey.skb.nl/fcb-vitaalverder
Dit is uw toegangscode:

Sectoronderzoek
Duurzame Inzetbaarheid

Doe mee!



**VITAAL
VERDER**

sectoronderzoek
duurzame
inzetbaarheid



 Vakmensen




KARTOFLEX




kartonnage- en
flexibele verpakkingen

INSTRUCTIES VOOR INVULLEN

Bij de meeste vragen is het de bedoeling dat u één hokje aankruist. Wanneer u meer antwoorden mag aankruisen, dan staat dit apart vermeld. Bij enkele vragen wordt u gevraagd een getal in te vullen. Er is dan voor elk cijfer een apart hokje gemaakt. Schrijf één cijfer per vakje, zodat het gehele cijfer binnen het vakje komt.

Omdat de papieren vragenlijst automatisch verwerkt wordt, vragen wij u om met het volgende rekening te houden:

- de vragenlijst met een zwarte of blauwe balpen invullen, alstublieft geen rode pen, viltstift of potlood gebruiken;
- wilt u een duidelijk kruisje in het vakje van uw keuze neerzetten (het vakje dus niet helemaal inkleuren). Indien u zich vergist heeft bij het invullen, dan kunt u het goede antwoord aangeven door dat hokje helemaal zwart maken. De computer “leest” namelijk het meest donkere hokje.

Wilt u na het invullen de vragenlijst terugsturen naar:

SKB-Desan, Antwoordnummer 47599, 1070 WE Amsterdam.

U kunt daarvoor gebruik maken van de bijgevoegde antwoordvelop. Een postzegel is niet nodig.



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



Beste werknemer,

Je werk vraagt best wat van je. Hoe blijf je gezond, productief en met plezier aan de slag? Ongeacht je leeftijd? FCB helpt jou om je duurzame inzetbaarheid te versterken. Bijvoorbeeld met een tegemoetkoming in scholingskosten, workshops, begeleiding en loopbaanadvies... en nog veel meer. Met het duurzame inzetbaarheidsprogramma Vitaal verder! van FCB ondersteunen wij bedrijven en werknemers graag.

Om werknemers nog beter van dienst te kunnen zijn, zouden wij u graag anoniem wat vragen willen stellen over uw werk. Zo weten wij waar knelpunten liggen en hoe we op de beste manier er voor kunnen zorgen dat u gezond en met plezier uw werk kunt (blijven) doen.

Waarom zou ik meedoen?

Omdat u daarmee u zelf en uw collega's helpt om de werkomstandigheden en het werkplezier te verbeteren. Na afloop van het onderzoek kunt u bovendien – als u dat wilt – een persoonlijk adviesrapport ontvangen. U ziet dan niet alleen hoe u zelf in het werk staat, maar u krijgt ook daarop afgestemde tips. Veel mensen vinden het leuk om zo'n persoonlijk adviesrapport te ontvangen.

Hoe gaat het onderzoek in zijn werk?

U kunt de vragenlijst invullen op papier of via internet. Als u de vragenlijst op papier invult, kunt u deze met de bijgevoegde antwoordenvolp terugsturen (geen postzegel nodig!).

Als u de vragenlijst via internet wilt beantwoorden, surft u naar survey.skb.nl/fcb-vitaalverder. De toegangscode staat linksboven op het voorblad van deze vragenlijst. De papieren vragenlijst kunt u in dat geval weggoien.

Hoe krijg ik mijn persoonlijke adviesrapport?

Als u de vragen beantwoordt via internet, krijgt u meteen na de laatste vraag uw adviesrapport te zien. Dat kunt u dan opslaan of afdrukken. Als u de vragen op papier beantwoordt, kunt u een adres opgeven. Medio juni sturen we dan het adviesrapport naar dat adres.

Hoe zit het met mijn privacy?

We vinden het belangrijk dat u er zeker van bent dat uw werkgever uw antwoorden nooit te zien krijgt. FCB laat dit onderzoek daarom uitvoeren door SKB (www.skb.nl). Dat onderzoeksbureau is gespecialiseerd in vertrouwelijk onderzoek. Alleen als minimaal 15 werknemers de vragen hebben beantwoord, zal SKB daarover rapporteren. Kleine werkgevers krijgen een rapportage waarin de resultaten van verschillende kleine bedrijven zijn samengevoegd. Zo beschermen we uw privacy.

Doe mee, voor uzelf en al uw collega's in de sector.

Willem de Vocht, voorzitter FCB
Jacqueline Kraan (CNV)
Monique Daamen (FNV)
André Houting (FNV)

PERSOONSGEGEVENS

Uw antwoorden op deze vragen worden gebruikt om analyses op groepsniveau te kunnen maken, bijvoorbeeld een rapportage van 35- tot 45-jarigen.

- **Geboortejaar**
-
- **Geslacht** vrouw
 man
-
- **Dienstrooster** dagdienst
 onregelmatige dienst
 anders
-
- **Wat is uw functie?** productie/logistiek
 kantoor
 anders
-
- **Heeft u een leidinggevende functie?** nee
 ja

UW WERK

- | ► Mijn eigen werk | altijd | vaak | soms | nooit |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Mijn werk is gevarieerd. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik kan zelf bepalen hoe ik mijn werk uitvoer. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik moet extra hard werken om iets af te krijgen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik vind mijn werk lichamelijk erg inspannend. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
-
- | ► Relatie met leidinggevende | altijd | vaak | soms | nooit |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ik kan op mijn leidinggevende rekenen wanneer ik het in mijn werk moeilijk krijg. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik kan mijn leidinggevende om hulp vragen, als dat nodig is. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mijn verstandhouding met mijn leidinggevende is goed. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik heb conflicten met mijn leidinggevende. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Er is tussen mij en mijn leidinggevende een prettige sfeer. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tussen mij en mijn leidinggevende doen zich vervelende gebeurtenissen voor. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
-
- | ► Inspraak | altijd | vaak | soms | nooit |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ik kan met mijn leidinggevende praten over problemen op het werk. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik kan meebeslissen over dingen die met mijn werk te maken hebben. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik kan met mijn leidinggevende voldoende overleggen over mijn werk. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ik heb rechtstreeks invloed op beslissingen van mijn afdeling/organisatie. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

LEREN EN ONTWIKKELEN

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	mee oneens	helemaal mee oneens
▶ Leermogelijkheden					
Ik leer nieuwe dingen in mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn werk biedt mij mogelijkheden om mij verder te ontwikkelen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn werk geeft mij het gevoel dat ik er iets mee kan bereiken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶ Actief leren					
In mijn werk probeer ik telkens weer nieuwe dingen te leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik denk er over na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In mijn werk zoek ik de mensen op waarvan ik iets kan leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik zorg ervoor dat ik qua kennis en vaardigheden goed mee kan komen met veranderingen in mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶ Loopbaanontwikkeling					
Deze organisatie biedt mij voldoende opleidingsmogelijkheden voor mijn huidige werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik ben tevreden over de ontwikkelingsmogelijkheden met het oog op een toekomstige functie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn loopbaanontwikkeling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

MOTIVATIE EN BETROKKENHEID

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	mee oneens	helemaal mee oneens
▶ Plezier in het werk					
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb plezier in mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶ Betrokkenheid					
Ik voel me thuis bij deze organisatie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik ben er trots op om bij deze organisatie te werken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik denk er over om van baan te veranderen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kan gemakkelijk een nieuwe baan vinden als dat nodig mocht zijn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶ Beoordeling van functie, afdeling en organisatie					1 t/m 10
Alles overwegende beoordeel ik mijn functie met het rapportcijfer:					<input type="text"/> <input type="text"/>
Alles overwegende beoordeel ik het werken binnen mijn afdeling met het rapportcijfer:					<input type="text"/> <input type="text"/>
Alles overwegende beoordeel ik het werken bij de organisatie met het rapportcijfer:					<input type="text"/> <input type="text"/>

PERSOONLIJK LEIDERSCHAP

	helemaal mee eens	mee eens	beetje mee eens	beetje mee oneens	mee oneens	helemaal mee oneens
▶ Veerkracht						
Ik doe het liefst dingen waarvan ik weet hoe deze zullen verlopen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als ik in een moeilijke situatie kom, weet ik meer manieren te bedenken om dit op te lossen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vind dat ik veranderingen goed aankan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kan goed omgaan met werkdruk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

GEZONDHEID EN VITALITEIT

	altijd	vaak	soms	nooit
▶ Energie tijdens het werk				
Aan het begin van mijn werkdag heb ik volop energie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tijdens mijn werk voel ik me fit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Op mijn werk bruis ik van energie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tijdens het laatste deel van de werkdag kan ik me nog goed concentreren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het laatste deel van de werkdag vliegt voorbij.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	altijd	vaak	soms	nooit
▶ Herstel na het werk				
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als ik thuis kom moeten ze mij even met rust laten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	nee	ja
▶ Bent u vaak moe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bent u vaak slaperig of suf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Slaapt u slecht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bent u bij lichamelijke inspanning meestal snel buiten adem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u regelmatig pijn of stijfheid in nek, schouder of armen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heeft u regelmatig pijn of stijfheid in rug of benen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

▶ **Wat is uw lengte?** centimeter

▶ **Wat is uw gewicht?** kilogram

PRIVÉ EN WERK

	helemaal mee eens	mee eens	neutraal	mee oneens	helemaal mee oneens
▶ Ik kan mijn werk goed combineren met mijn privéleven.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn privéleven draagt bij aan goed functioneren op het werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kan financieel goed rondkomen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb goed inzicht in mijn toekomstige financiële situatie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik kan mij goed redden met digitale informatiemiddelen (computer, slimme telefoon, e.d.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	ja	nee			
Bent u mantelzorger? <i>U bent mantelzorger, wanneer u langdurig en intensief onbetaald zorgt voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende persoon uit uw omgeving. Dit kan uw partner, kind of ouder zijn, maar ook een ander familielid, vriend of kennis.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	heel goed	goed	vol- doende	slecht	heel slecht
In welke mate kunt u werk en mantelzorg combineren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN OP HET WERK

- ▶ Heeft u **de afgelopen 12 maanden** persoonlijk te maken gehad met intimidatie binnen de organisatie? Denk bijvoorbeeld aan angst aanjagen of psychisch onder druk zetten, dreigen met fysiek geweld of dreigen met bijvoorbeeld ontslag of andere sancties.

Kunt u aangeven hoe vaak u de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken heeft gehad met:	afgelopen 12 maanden niet						afgelopen 12 maanden één of meerdere keren						collega	leidinggevend	beiden	
	afgelopen 12 maanden niet	afgelopen 12 maanden één of meerdere keren	iedere 6 maanden één of meerdere keren	iedere 3 maanden één of meerdere keren	iedere maand één of meerdere keren	iedere week één of meerdere keren	zo ja, door wie →	collega	leidinggevend	beiden	collega	leidinggevend	beiden	collega	leidinggevend	beiden
Intimidatie door leidinggevenden of collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FONDS COLLECTIEVE BELANGEN (FCB)

Het Fonds Collectieve Belangen in de Kartonnage en Flexibele Verpakkingen (FCB) is een Stichting van werknemers en werkgevers en heeft tot doel om het vakmanschap in de sector te versterken en een bijdrage te leveren aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dat doet FCB onder andere door het beschikbaar stellen van subsidie en het aanbieden van concrete diensten en producten voor werkgevers en werknemers. Op onze website www.fcb-verpakkingen.nl is hierover veel informatie te vinden.



- ▶ **Bent u bekend met FCB Kartonnage en Flexibele Verpakkingen?** nee
 ja

- ▶ **Welke thema's vindt u dat FCB de komende jaren op moet pakken?**
U kunt hier meerdere antwoorden aankruisen
- Het stimuleren van leren en ontwikkelen
 Het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken
 Investeren in het verbeteren van leiderschap en dialoog op de werkvloer
 Meer ruimte voor eigen regie werknemers
 Anders, namelijk:

- ▶ **Hoe zou FCB werkgevers en werknemers in de sector het beste kunnen ondersteunen?**
U kunt hier meerdere antwoorden aankruisen
- Informatie en advies
 Subsidie op opleidingen, trainingen en cursussen verstrekken
 Tools en instrumenten voor de sector ontwikkelen
 Onderzoek doen
 Anders, namelijk:

- ▶ **Heeft u in de afgelopen 3 jaar een opleiding, cursus of training gevolgd?** nee
 ja

- ▶ **Heeft u in de afgelopen 3 jaar meegedaan aan één of meerdere activiteiten gericht op het verbeteren van uw gezondheid en/of vitaliteit?** nee
 ja

INSTUREN EN PERSOONLIJK ADVIES

Dank u voor het beantwoorden van de vragen. SKB zal heel zorgvuldig omgaan met uw gegevens.

Heeft u de vragen via internet beantwoord?

Dan kunt u meteen uw persoonlijk adviesrapport via internet bekijken. De papieren vragenlijst kunt u weggooiden.

Heeft u de vragen op papier beantwoord?

Stop de ingevulde vragenlijst in de antwoordvelop en stuur deze uiterlijk 15 mei naar: SKB-Desan, Antwoordnummer 47599, 1070 WE Amsterdam. Een postzegel is niet nodig. Wilt u uw persoonlijke adviesrapport ontvangen? Zorg dan dat uw **huisadres** is ingevuld. U kunt het rapport medio juni verwachten.

Naam :

Adres :

Postcode / plaats :

Waarom zou ik meedoen?

- Omdat u daarmee uzelf en uw collega's helpt!
- U ontvangt een persoonlijk adviesrapport waarin staat hoe het met u gaat en tips om gezonder en met plezier aan het werk te blijven.
- Uw werkgever en de totale sector krijgen dankzij uw antwoorden een goed beeld hoe het met de werknemers gaat. Met uw antwoorden kan FCB verder gaan met het verbeteren van de werkomstandigheden en vergroten van het werkplezier.

Hoe doe ik mee?

Via internet:

1. Ga naar survey.skb.nl/fcb-vitaalverder
2. Vul de code in die linksboven op de vragenlijst staat
3. Na afloop kunt u de vragenlijst weggooien



Op papier:

1. Lees de instructies voor het invullen aan de binnenzijde van de vragenlijst
2. Gebruik blauwe of zwarte balpen
3. Stuur na afloop de vragenlijst in de bijgevoegde antwoordenvolp terug (geen postzegel nodig!)



**VANWEGE CORONA
VERLENGD TOT 10 JULI**

Persoonlijk adviesrapport

Via internet:

Direct na het invullen van de vragenlijst, kunt u uw persoonlijk adviesrapport opslaan of afdrukken.

Op papier:

Aan het einde van de vragenlijst kunt u een adres noteren. Medio juni zullen wij het rapport naar dat adres sturen.

Leren en ontwikkelen

Uw persoonlijk advies is samengesteld aan de hand van uw antwoorden op de onderwerpen van dit onderzoek. Alleen met uw toegangscode is dit advies in te zien.

Loopbaanontwikkeling

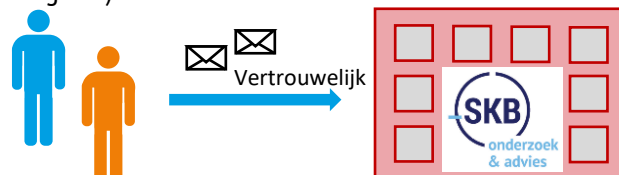
U bent redelijk tevreden over uw loopbaanontwikkeling en de steun die u daarbij ervaart

Tip: FCB ondersteunt werknemers met vragen op het terrein van scholing en ontwikkeling. Neem eens een kijkje op onze website www.fcb-verpakkingen.nl.

Privacy

SKB voert dit onderzoek uit (www.skb.nl). Dit onderzoeksbureau is gespecialiseerd in vertrouwelijk onderzoek.

Alle antwoorden gaan direct naar SKB (niet via de werkgever).



Als minimaal 15 werknemers hebben geantwoord, maakt SKB een rapport. Kleine werkgevers krijgen een rapportage van verschillende kleine bedrijven samen.

Minimaal 15 deelnemers



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

Dit onderzoek wordt uitgevoerd door onderzoeks- en adviesbureau SKB, zie voor meer informatie www.skb.nl

Informatieblad voor werkgevers

Doe mee aan het sectoronderzoek over duurzame inzetbaarheid 2020

Waarom is dit belangrijk?



50% Van de werknemers in de sector is 50 jaar of ouder. Hoe blijven ze inzetbaar? Hoe behoud u de andere medewerkers? Dat is van belang voor uw bedrijf en voor de hele sector.

Wat wordt er van mij verwacht?

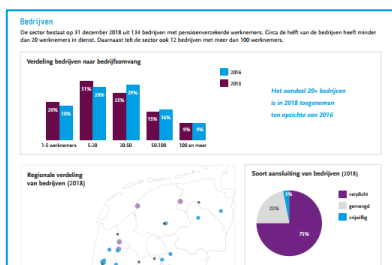
We vragen u om de vragenlijsten onder uw medewerkers te verspreiden. Wij helpen u daarbij.

Eind februari: u ontvangt tips voor communicatie en deelname

**VANWEGE CORONA
VERLENGD TOT 10 JULI**

Wat heb ik er aan?

U krijgt een rapport van uw eigen bedrijf* over de gezondheid en inzetbaarheid van uw medewerkers.



16 maart – 15 mei: 2 maanden tijd om mee te doen

30 juni: resultaten worden gepresenteerd aan FCB

1 augustus: u ontvangt een rapport over uw eigen bedrijf**

..en mijn medewerkers?

Zij krijgen een adviesrapport met tips over hun gezondheid en inzetbaarheid.

Leren en ontwikkelen

Uw persoonlijk advies is samengesteld aan de hand van uw antwoorden op de onderwerpen van dit onderzoek. Alleen met uw toegangscode is dit advies in te zien.

Loopbaanontwikkeling

U bent redelijk tevreden over uw loopbaanontwikkeling en de steun die u daarbij ervaart

Tip: FCB ondersteunt werknemers met vragen op het terrein van scholing en ontwikkeling. Neem eens een kijkje op onze website www.fcb-verpakkingen.nl.

* U kunt ook emailadressen aanleveren aan SKB, dan verstuurt SKB een uitnodiging per e-mail op 16 maart.

** U krijgt een rapport van uw eigen bedrijf als tenminste 15 medewerkers uit het bedrijf hebben meegedaan. Anders krijgt u een sectorrapport over duurzame inzetbaarheid.



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

Dit onderzoek wordt uitgevoerd door onderzoeks- en adviesbureau SKB, zie voor meer informatie www.skb.nl