

Jaarverslag 2016

Stichting Fonds Collectieve Belangen Kartonage- en Flexibele Verpakkingen

Geachte lezer,

Hierbij treft u het Jaarverslag 2016 aan van de Stichting Fonds Collectieve Belangen Kartonage- en Flexibele Verpakkingen.

- **Statutaire naam** : Stichting Fonds Collectieve Belangen Kartonage- en Flexibele Verpakkingen
- **Statutaire zetel** : Laan Copes van Cattenburch 79, 2585 EW 's-GRAVENHAGE (met ingang van augustus 2016: laan van Nieuw Oost Indie 131-G '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 het FCB wordt gevormd door vertegenwoordigers uit de volgende organisaties:

- Koninklijke Vereniging van Nederlandse Fabrikanten van Kartonnages en Flexibele Verpakkingen: Kartoflex;
- FNV
- CNVvakmensen.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. Het FCB adviseert en ondersteunt de werkgevers en werknemers van de aangesloten ondernemingen hierbij door actief scholing te stimuleren door middel van subsidies en persoonlijk advies.

Daarnaast ondersteunt het 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 gezamenlijk 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: Hendricus Gerardus Jozef Schoorl (KARTOFLEX)
- Bestuurslid: Jacqueline Kraan (CNVVAKMENSEN.NL)
- Bestuurslid: Cees Otterspeer (FNV)

Bestuursvergaderingen 2016

Het bestuur is in 2016 op 9 februari, 19 april, 5 juli, 13 september en 8 november bij elkaar gekomen.

Naast de bestuursvergadering heeft er op 4 februari, 18 april, 19 mei, 13 oktober en 24 november ook een Benen-Op-Tafel-overleg (BOT) plaatsgevonden. Aan dit overleg nemen naast het bestuur ook een afvaardiging van het HR-platform van Kartoflex deel. Het BOT-overleg staat in het teken van een onderwerp dat tijdens het overleg uitgediept wordt, eventueel naar aanleiding van een gastspreker die het onderwerp aan het begin toelicht. De onderwerpen die in het BOT-overleg aan de orde zijn geweest, zijn: het sectorplan, loopbaanzelfbewustzijn, innovatief roosteren en werkdruk

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

Het werkplan van het FCB is gebaseerd op de in 2013 vastgestelde strategische koers van het FCB, waarbij het fonds zich gaat omvormen van een relatief reactief opererend fonds naar een proactief fonds. Om hier invulling aan te geven, werkt het FCB langs drie programmalijnen.

Programmalijn I: Inzetbaarheid

De ambitie is om bij werkgevers en werknemers het bewustzijn ten aanzien van de inzetbaarheid te vergroten. De projecten in deze programmalijn richten zich concreet op de ontwikkeling van talenten van medewerkers en het vergroten van hun inzetbaarheid in brede zin. Hierbij zal ook de ontwikkeling en toepassing van instrumenten een plek krijgen. In meer algemene zin geeft het FCB met deze programmalijn invulling aan de ambitie van cao-partijen om door middel van het ondersteunen en aanbieden van loopbaanadvies de employability en inzetbaarheid te vergroten.

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.

Programmaliijn III: Innovatie

Deze programmaliijn richt zich op de sociale kant van 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.

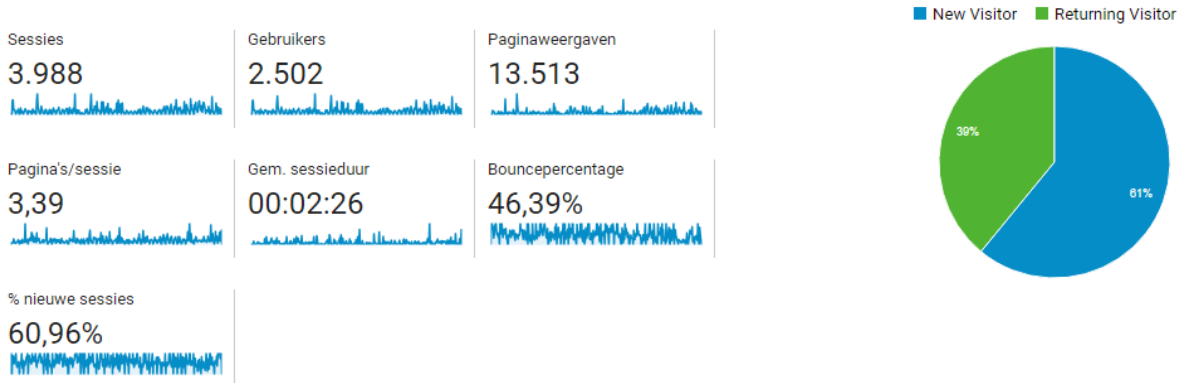
Het FCB-bestuur heeft op basis van de missie en programmaliijnen een proactief beleid gevoerd, gericht op het verder professionaliseren van het fonds, het uitbreiden van het aanbod, gericht op zowel werknemers, als werkgevers, en het stimuleren van opleidingen binnen de bedrijfstak. Met het sectorplan heeft het FCB in 2015 en 2016 een extra impuls kunnen geven aan zijn ambities ten aanzien van employability, arbeidsmarkt en sociale innovatie.

FCB Website en nieuwsbrief

De website van het FCB is het communicatiemiddel met de sector. Op de website kunnen werkgevers en werknemers informatie vinden over het fonds, de activiteiten en subsidiemogelijkheden. Ook kunnen aanvragen voor de Stimuleringsregeling via de website worden ingediend. In 2016 is de website verder aangevuld met informatie over het sectorplan en de voortgang van de activiteiten die in het kader van het sectorplan worden uitgevoerd. Ook kunnen bedrijven zich via de website aanmelden voor de sectorplanactiviteiten.

The image displays two screenshots of the FCB website. The left screenshot shows the homepage with a navigation menu, a search bar, and a main section titled 'Gewoon in ons keukenkastje' with a video player and a 'SECTORPLAN' button. The right screenshot shows a page titled 'Sectorplan 2015-2016' with a sub-heading 'Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen: ook in de toekomst gezond en vitaal'. It contains a list of projects and a 'Doet u mee?' section with a list of activities.

De website van FCB is in 2016 door ruim 2.500 mensen bezocht. Daarvan kan 61 procent aangemerkt worden als new visitor. De gemiddelde sessieduur bedroeg in 2016 bijna 2,5 minuut.



In 2016 heeft FCB vier keer een nieuwsbrief uitgebracht. In de nieuwsbrief is veel aandacht besteed aan de activiteiten die in het kader van het sectorplan zijn uitgevoerd. Naast de nieuwsbrief zijn maandelijks ook nieuwsberichten op de website geplaatst.

Op 31 december 2016 bedroeg het aantal abonnees op de FCB nieuwsbrief 168.

Fondsactiviteiten

In 2016 heeft het FCB zich vooral geconcentreerd op een viertal fondsactiviteiten:

1. Het uitvoeren van de Stimuleringsregeling scholing en ontwikkeling
2. Het uitvoeren van de projecten uit het sectorplan 2015-2016
3. Het uitvoeren van een extra activiteitenprogramma 2016
4. Het uitvoeren van activiteiten op het terrein van arbeidsomstandigheden (uitgevoerd door Kartoflex)

Ad 1. Stimuleringsregelingscholing en ontwikkeling

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

In 2016 heeft FCB een record aantal aanvragen voor de stimuleringsregeling mogen ontvangen. Voor FCB goed nieuws want dat betekent dat er meer aandacht is voor het opleiden en scholen van werknemers in de sector. In het jaar 2016 heeft het FCB 297 subsidieaanvragen in het kader van de Stimuleringsregeling behandeld. Deze aanvragen waren afkomstig van 40 van de 110 aangesloten bedrijven, en hadden betrekking op de specifieke scholing van 1228 onder de cao vallende werknemers. In 2016 zijn er geen subsidieverzoeken van individuele werknemers ontvangen. Het bestuur heeft in 2016 voor deze scholingstrajecten een bedrag van € 237.973 toegekend.

Kengetallen Stimuleringsregeling

	2014	2015	2016
Totaal aantal subsidieaanvragen	169	166	297
Aantal bedrijven dat subsidie heeft aangevraagd	29	31	40
Aantal werknemers waarvoor subsidie is aangevraagd	1.043	915	1228

Aantal subsidieaanvragen van individuele werknemers	1	2	0
Totaal toegekend bedrag	€ 99.907	€ 120.964,87	€ 237.973

Als we nader inzoomen op de aanvragen en de toekenningen in 2016, dan zien we binnen de toegekende aanvragen de volgende verdeling.

Percentage aanvragen 25% en 50%

	2015	2016
25% toekenning (waaronder BHV, NEN, Arbo, ISO, Taal)	61% van de aanvragen	50% van de aanvragen
50% toekenning (vakopleidingen en M&O)	39% van de aanvragen	50% van de aanvragen

Percentage deelnemers per schaal

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

Ad 2. Sectorplan

In het kader van de Regeling cofinanciering Sectorplannen van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het FCB een sectorplan voor de sector Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen ingediend. Op 29 oktober 2014 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een beschikking vastgesteld dat het grootste deel van het sectorplan voor cofinanciering in aanmerking komt.

De uitvoering van het sectorplan loopt van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016 met uitzondering van project 5 instroom BBL leerlingen (deze maatregel kent een langere doorlooptijd). De kosten van de activiteiten worden voor 50% door het ministerie betaald en voor 50% door het FCB uit eigen middelen.

In 2015 en 2016 heeft het FCB veel inspanningen geleverd om de sector te informeren en te enthousiasmeren over het sectorplan en de activiteiten die daar uit voortvloeien.

Het sectorplan bestaat uit de volgende deelprojecten en activiteiten:





Project 1 : Erkennen en Waarderen: Bedrijfsbezoeken, Bewustwordingsessies, EVC-workshops en EVP-trajecten

Project 2 : Gezondheids- en vitaliteitscheck met persoonlijk adviesgesprek

Project 3 : Pilots Innovatief roosteren

Project 4 : Opleiding tot leermeester

Project 5 : Instroom BBL'ers

In januari 2015 is het FCB van start gegaan met de werving. Voor een aantal activiteiten waren al snel de maximale aantallen overschreden. Om die reden heeft het FCB bij het Agentschap van SZW een wijziging aangevraagd in de aantallen op basis van deze eerste ervaringen. Deze wijziging is door het ministerie goedgekeurd en dat heeft geleid tot een herziende beschikking van de subsidie op 25 mei 2016.

De wijzigingen in het sectorplan betreffen het aantal beschikbare plekken per activiteit.

	Sectorplan beschikking 29 okt 2014	Sectorplan beschikking 25 mei 2016
Bedrijfsbezoeken	Inzet scholingsambassadeurs	50 bezoeken door professional
Bewustwordingsessies	75	25
EVP-trajecten	50	190
Gezondheids- en vitaliteitschecks	500	1.500
Pilots Innovatief roosteren	4	8
Opleiding tot leermeester	15	15
Instroom BBL'ers	15	7

Resultaten van het sectorplan per deelproject

Bedrijfsbezoeken

Er zijn in het kader van het sectorplan in 2015 en 2016 in totaal 53 bedrijfsbezoeken gerealiseerd. Door deze bedrijfsbezoeken heeft FCB met ruim 50 bedrijven die geen of nauwelijks aandacht besteden aan scholing een gesprek kunnen voeren over de scholing en ontwikkeling van medewerkers. Dit heeft ertoe geleid dat deze bedrijven informatie hebben gekregen over opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden voor werknemers en inzicht hebben gekregen in wat het fonds voor hen hierin kan betekenen. In een groot aantal bedrijven waar de bedrijfsbezoeken hebben plaatsgevonden heeft dit gerealiseerd in deelname aan de eigen stimuleringsregeling van het fonds en/of deelname aan andere activiteiten uit het sectorplan.

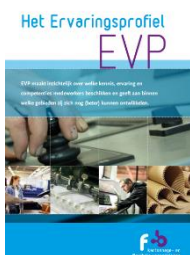
Bewustwordingsessies

In 2015 en 2016 zijn in totaal 29 bewustwordingsessies door FCB uitgevoerd. De bewustwordingsessies stonden in het teken van het thema een leven lang leren. De uitwerking van het thema is vooraf in overleg met de bedrijven bepaald. De volgende bewustwordingsessies zijn uiteindelijk gerealiseerd: De leidinggevende als coach, Succesvol omgaan met Competenties, Effectief leren & ontwikkelen en Aan de

slag met Duurzame inzetbaarheid. Bij sommige bedrijven is naast HR ook de OR betrokken geweest bij de bewustwordingssessies. In totaal zijn de bewustwordingssessies in 13 verschillende bedrijven uitgevoerd.

EVP-trajecten

Uiteindelijk heeft FCB in 2015 en 2016 160 EVP trajecten gerealiseerd in de sector. Er bestaat belangstelling voor het instrument maar het heeft even tijd nodig om ook werknemers voldoende te enthousiasmeren voor een EVP traject. In een aantal bedrijven bestond enige terughoudendheid bij de werknemers wat erin heeft geresulteerd dat niet alle werknemers mee wilden doen. In totaal zijn de EVP trajecten in 11 bedrijven uitgevoerd. De EVP trajecten hebben geleid tot meer inzicht in de kennis en kwaliteiten van medewerkers. Dit geldt op de eerste plaats voor het inzicht dat medewerkers zelf krijgen in de eigen kennis en kwaliteiten en daarnaast voor het inzicht dat het bedrijf krijgt in de aanwezige kennis en kwaliteiten op de werkvloer. Met dit inzicht worden persoonlijke ontwikkelplannen opgesteld en kan het opleidingsbeleid van het bedrijf verder worden geoptimaliseerd. Daarnaast zien een aantal bedrijven het EVP traject ook als blijk van waardering voor hun medewerkers. Het zichtbaar maken van kennis en kwaliteiten doet mensen groeien en gewaardeerd voelen. Met de EVP trajecten is een diversiteit aan functieprofielen getoetst. Meer dan de helft van de deelnemers is getoetst op één van de volgende drie functieprofielen: Flexo drukker, Machineoperator of Machinevoerder. Diverse organisaties hebben het gesprek met de deelnemer aangegrepen om de ontwikkeling samen op te pakken. De reeds uitgevoerde 160 trajecten hebben ertoe geleid dat ook de ontwikkelgesprekken met medewerkers naar een hoger plan zijn getild. In de 11 bedrijven heeft dit tot een positieve impuls van de gesprekkencyclus gezorgd.



Over het EVP en de ervaringen van de deelnemers het het EVP instrument heeft FCB een boekje gemaakt. Deze is op het slotevent van het sectorplan en via de website beschikbaar gesteld.

Gezondheids- en vitaliteitschecks

In 2015 en 2016 zijn er 1.379 gezondheids- en vitaliteitschecks uitgevoerd bij werknemers in de sector (circa een derde van het totaal aantal werknemers in de sector). De waarde van deze maatregel is enorm groot gebleken. Bedrijven die voorheen niet stil stonden bij gezondheid en vitaliteit van medewerkers zijn 'wakker' geworden. In de meeste bedrijven blijken de gezondheids- en vitaliteitsrisico's van medewerkers veel groter dan verwacht. Nu niets doen zou enorme consequenties in de toekomst kunnen hebben. Zeker voor de ouder wordende werknemers. Naar aanleiding van deze maatregel zie je dat bedrijven samen met hun medewerkers gaan kijken wat zij hier vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid aan zouden kunnen doen.

Analyse resultaten gezondheids- en vitaliteitschecks op sectorniveau

- Duurzame inzetbaarheid van medewerkers veronderstelt een goed evenwicht tussen belasting (bijv. arbeidsrisico's) enerzijds en belastbaarheid (bijv. gezondheidsprofiel) anderzijds. De resultaten laten een belangrijk aantal risico's zien ten aanzien van de belastbaarheid van de medewerkers:

- 48% van de deelnemers aan de Vitaliteitscheck heeft zowel overgewicht (BMI van 25 of hoger) als een verhoogde tailleomvang en vetpercentage. Overgewicht draagt bij aan ziekteverzuim en vormt een bedreiging voor duurzame inzetbaarheid op de langere termijn.
- 66% van de deelnemers voldoet aan de Nederlandse Norm voor Gezond Bewegen. De Fitnorm is een andere norm en vraagt een hogere intensiteit van bewegen. De grootste groep deelnemers komt niet aan deze norm gezien het feit dat het duuruithoudingsvermogen voor een grote groep deelnemers sterk voor verbetering vatbaar is. Slechte en erg slechte waarden hebben een negatief effect op de algehele belastbaarheid en het dagelijks energieniveau.
- 54% van alle deelnemers scoort een verhoogd tot hoog risico op klachten aan het bewegingsapparaat. Met name het risico op schouderklachten is hoog. Uit de leefstijlvragenlijst komt naar voren dat 39% van de respondenten ook daadwerkelijk last heeft van lichamelijke klachten.



Over de gezondheids- en vitaliteitschecks en de ervaringen van de deelnemers het het instrument heeft FCB een boekje gemaakt. Deze is op het slotevent van het sectorplan en via de website beschikbaar gesteld.

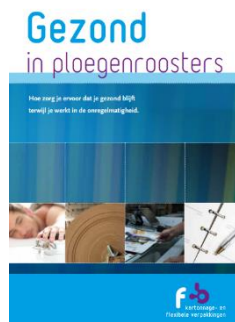
Pilots Innovatief roosteren

In het kader van het sectorplan heeft FCB in 9 bedrijven een pilot innovatief roosteren kunnen uitvoeren. Aspecten als voorspelbaarheid van het rooster en de financiële zekerheid van de ploegentoeslag zijn voor veel medewerkers in de ploegendienst belangrijk. Tegelijkertijd verandert de arbeidsmarkt en stellen medewerkers meer eisen aan hun werktijden, is er soms sprake van verminderde inzetbaarheid van oudere werknemers en vraagt de markt om meer flexibiliteit in de productie. Met een verandering in de roostersystematiek zijn er mogelijkheden de traditionele werktijdenorganisatie te doorbreken die zowel de werkgever (productiviteit, behoud vakkrachten) als werknemer (duurzaam inzetbaar, gezondheid) tot voordeel kunnen zijn. De pilots hebben betrekking gehad op de volgende onderwerpen:

1. Flexibilisering
2. Uitbreiding bedrijfstijden
3. Duurzame inzetbaarheid via gezonde roosters
4. Individualisering en zeggenschap

De pilots hebben laten zien dat er verschillende oplossingen denkbaar zijn voor de ervaren knelpunten in roosters. De meeste oplossingen passen binnen de kaders die de cao biedt. Door als werkgever, HR, OR en werknemers samen te kijken naar knelpunten en gewenste oplossingen is vaak meer mogelijk dan op het eerste gezicht lijkt.

Over de resultaten van de pilots heeft FCB een tweetal boekjes gemaakt. Deze zijn op het slotevent van het sectorplan en via de website beschikbaar gesteld.



Opleiding tot leermeester

Vanuit het sectorplan hebben in 2015 en 2016 in totaal 17 vakkrachten de opleiding tot professioneel praktijkopleider gevolgd. De deelnemers kwamen van acht verschillende bedrijven.

Deze 17 vakkrachten hebben zich gekwalificeerd tot erkend praktijkopleider en kunnen in het eigen bedrijf leerlingen en nieuwe collega's coachen in het vak.

Instroom BBL

Er is een flinke inspanning nodig om de sector aantrekkelijk te maken voor starters op de arbeidsmarkt. Instroom van jongeren is niet alleen vanuit het bestrijden van jeugdwerkloosheid van belang. Het is essentieel voor een toekomstig bestendige sector. Met het sectorplan had de sector aanvankelijk de ambitie om 15 nieuwe BBL leerlingen te laten instromen in de sector. In 2015 bleek het niet mogelijk deze ambitie te realiseren. Het is enerzijds moeilijk gebleken om bedrijven te vinden die financiële ruimte hebben of formatie om een nieuwe leerling in dienst te nemen en anderzijds om geschikte kandidaten te vinden voor BBL instroom. In een aantal regio's hebben bedrijven erg veel moeite met het opvullen van vacatures door jongeren. Uiteindelijk zijn met subsidie vanuit het sectorplan en vanuit FCB 9 BBL leerlingen ingestroomd in de sector.

Om de sector beter onder de aandacht te kunnen brengen bij jongeren heeft FCB een video laten ontwikkelen waarin vier jonge mensen die in de sector werken vertellen hoe zij in de sector zijn ingestroomd en wat het werken in de sector kartonnage en verpakkingen zo leuk maakt. Deze video is via de website van FCB beschikbaar gesteld voor bedrijven en ROC's.



Slotevent

Op 10 november 2016 heeft FCB een groot slotevent georganiseerd waar de resultaten van het sectorplan zijn gepresenteerd. Het event vond plaats op Papendal in Arnhem. Aan het event hebben ruim 60 mensen, waaronder werkgevers, HR-medewerkers en OR leden, uit de sector deelgenomen.

De bijeenkomst startte met een korte presentatie van de sectorplan resultaten. Daarna gaf de bergbeklimmer Wilco van Rooijen een inspirerende presentatie over het thema duurzame inzetbaarheid. Hij deelde de lessen uit zijn expedities over teamwork, communicatie, grenzen verleggen, uitgaan van je eigen kracht en successen vieren. Na de pauze volgden twee workshoprondes, waarin de deelnemers konden kiezen uit workshops over Gezondheid en Vitaliteit, het Ervaringscertificaat (EVP), Innovatief Roosteren, Werven en begeleiden van leerlingen, Loopbaanzelfredzaamheid van werknemers en Werkdruk. De middag eindigde met een vooruitblik naar 2017, waarop de deelnemers hun input konden geven. De wens van veel deelnemers is om in 2017 sterk in te zetten op een verdere bevordering van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers in de sector.



Ad 3. Extra activiteitenplan 2016

Naast de stimuleringsregeling scholing en ontwikkeling en de uitvoering van het sectorplan heeft FCB in 2016 ook nog twee andere activiteiten uitgevoerd. Dit zijn geweest:

Followup activiteiten Gezondheid & Vitaliteit

Een aantal bedrijven die in 2015 hebben deelgenomen aan de gezondheids- en vitaliteitschecks hadden naar aanleiding van de resultaten van de checks behoefte aan een follow up activiteit op dit thema binnen het bedrijf. In samenwerking met Oude Vrielink Gezondheids Management heeft FCB een aanbod aan deze bedrijven gedaan waarmee zij het onderwerp gezondheid en vitaliteit in het bedrijf onder de aandacht konden blijven brengen van werknemers. Dit aanbod bestond uit een pakket met voorlichtingsmateriaal (nieuwsbrieven, posters en dia presentaties) die op maat van het bedrijf zijn gemaakt en een BRAVO workshop naar keuze voor werknemers in het bedrijf. In totaal hebben in 2016 16 bedrijven gebruik gemaakt van dit aanbod.

Ontwikkelen en aanvragen ESF subsidie duurzame inzetbaarheid

Het thema duurzame inzetbaarheid is mede dankzij het sectorplan hoog op de agenda komen te staan bij veel werkgevers en werknemers in de sector. Gezonde, productieve en gemotiveerde mensen vormen de basis voor gezonde en productieve bedrijven. Ook in de Kartonnage en Flexibele Verpakkingen. Toch is

gebleken dat veel werkgevers en werknemers het lastig vinden hoe met dit thema aan de slag te gaan. Hoe zorg je ervoor dat je als werkgever of werknemer goed, gemotiveerd en gezond kunnen blijven werken? Oók bij het ouder worden? Dat betekent: investeren in scholing en ontwikkeling enerzijds, en in gezondheid en vitaliteit anderzijds. Om bedrijven hierin te ondersteunen heeft FCB mede op basis van de ervaringen met het sectorplan eind 2016 een nieuw projectplan ontwikkeld met als titel: Vitaal de toekomst in! Voor de uitvoering van dit project, dat in 2017 zal starten, heeft FCB ESF subsidie aangevraagd.

Ad 4. Arbo

Ten behoeve van de bedrijfstak ondersteunt het FCB op financiële wijze het 'Arbo Verbond Papier & Karton' (PKGK) bij het bereiken van haar 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 2018. Het ligt in de lijn der verwachting dat de samenwerking zal worden gecontinueerd voor de periode hierna.

De samenwerking betreft 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 maatwerk ondersteuning te kunnen leveren aan bedrijven via de zogenoemde 'Safety Checks', waarbij de bedrijven worden bezocht door teams en individueel en gericht van advies op het gebied van Arbo worden voorzien. Het belang van de Safety Checks is bijzonder groot en heeft ertoe geleid dat de bezoekfrequentie voor bedrijven verhoogd zal worden naar tweejaarlijks. In het voorjaar van 2016 werd een aantal individuele bedrijven in de sector benaderd door de Inspectie SZW om inzicht te geven in het implementatieniveau van de RI&E. Door de branche kon dankzij de vele inspanningen vanuit het Verbond hierop vervolgens correct en adequaat worden gereageerd, met continuering van de goede relatie tussen bedrijfstak en Inspectie tot gevolg.

Om het belang van Arbo en de aandacht en voortgang op het gebied van veiligheid verder te vergroten is in 2016 voor de tweede maal de Arbo Trofee uitgereikt aan een bedrijf dat een grote prestatie op het gebied van Arbo heeft gerealiseerd. 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 waarop de CAO FCB van toepassing is die binnen de sector werkzaam zijn bij één van de onder het fonds ressorterende bedrijven (vallend onder de werkingssfeer van de cao voor het Fonds Collectieve Belangen Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen).

Deze middelen worden aangewend om de doelstellingen te bewerkstelligen en de verschillende activiteiten

te financieren. In het financieel jaarverslag over 2016 treft u een staat van baten en lasten over 2016 aan en de balans per 31 december 2016.

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

.....

Willem de Vocht, voorzitter

(.....) juni 2016