

*Hoe staat het met
de gezondheid in de sector?*

*Schouders onder scholing
met de branche-erkende
opleidingen en de
stimuleringsregeling*

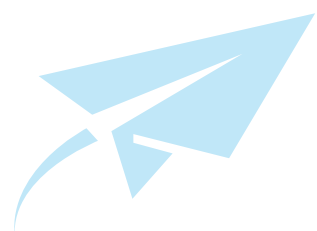
*Werkboek 'Aan de praat':
in gesprek over duurzame
inzetbaarheid*

*Financieel advies:
superblij met de vrijheid*



Vitaal verder!

Kansen zien is kansen pakken



kartonage- en
flexibele verpakkingen

Inhoud



GEZONDHEID & VITALITEIT

- 4 Bannink Packaging** Beweging, fruit en welzijn doen wonderen
- 7** Fitter op het werk en thuis met een **vitaliteitscoach**
- 8** **Hoe staat het met de gezondheid** in de sector?
- 10** **Ergonomisch advies** op de werkplek

- 11** **Mogelijk eerder stoppen**
'Balans aan het eind van het jaar'
- 12** **Routekaart**
ESF Project Vitaal verder!



OPLEIDING & SCHOLING

- 14** **Permanent opleiden bij Essentra**
Kenniss binnenhalen met scholing
- 16** **Schouders onder scholing**
Branche-erkende opleidingen en de FCB stimuleringsregeling



LEIDERSCHAP & LOOPBAAN

- 18** **Aan de praat bij Elopak**
'Het is niet zomaar een training'
- 20** **Werkboek Aan de praat!**
In gesprek over duurzame inzetbaarheid
- 22** **Gestopt met 63 jaar**
'Superblij met de vrijheid'
- 23** **Toolkit Expeditie DIY**
Zelf aan de slag met duurzame inzetbaarheid in jouw bedrijf



Voorwoord



Trots

Het bestuur is trots dat het afgelopen jaar wederom een bijdrage heeft mogen leveren aan het fit, vakbekwaam en gemotiveerd houden van mensen die in de sector werken. We hebben, mede dankzij de subsidie van het Europees Sociaal Fonds, een diversiteit aan activiteiten kunnen bieden die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van mensen.

Een leven lang leren en ontwikkelen is een van de belangrijkste pijlers om duurzaam inzetbaar te kunnen blijven. Onze maakindustrie staat volop in het teken van technologische veranderingen. Als je dan je peddels stilhoudt, drijf je onherroepelijk terug. Als opleidingsfonds nodigen we werkgevers en werknemers uit volop gebruik te maken van de mogelijkheden die er zijn om bij te leren en in te kunnen spelen op ontwikkelingen.

Naast opleiden en ontwikkelen besteedt het opleidingsfonds ook aandacht aan gezond, veilig en vitaal werken én bieden we financieel advies. En daar zijn we best trots op. Neem een kijkje op onze website om te zien wat er mogelijk is.

In dit magazine tref je een aantal inspirerende verhalen aan van mensen uit de sector zelf. Wat kun je als werkgever en werknemer doen om fit en vakbekwaam te blijven? Wij hopen dat het magazine smaakt naar meer en wensen je veel leesplezier toe.

Het bestuur van FCB



*Meer weten over wat FCB
voor je kan betekenen?
Ga naar: fcb-verpakkingen.nl*

Colofon

Publicatie van FCB Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen
december 2021

Redactie: Chantal Nijhuis en Moon Stroes | **Teksten:** Luuk Obbink, Chantal Nijhuis, Moon Stroes, Jan Veldkamp (OVGM), Andries Breel (Qidos), Aad Vollebregt (GOC) en Leo Wijsma (Tigra) | **Ontwerp:** Daniëlle Mercx-Schaffelaars (www.ilpanda.nl) | **Fotografie:** Alessandra Mignardi (www.alessandramignardi.com) coverfoto, pag 2-6 en 14-16. iStockphoto pag 11, 17 en 22.

Dit magazine is mede mogelijk gemaakt door bijdragen in tekst of beeld van: Bannink, Acket, Veerkarton, Essentra, Stempher en Elopak.



Bannink Packaging Beweging, fruit en welzijn doen wonderen

“Eindelijk iemand die mijn klachten serieus neemt. Met een aantal behandelingen en het volgen van gezondheidsadviezen voel ik mij een stuk beter.” Productiemedewerker Harold Nijman (51) deed bij Bannink Packaging in Coevorden mee aan het programma Gezondheid & Vitaliteit. Zoals velen deed hij er zijn voordeel mee.



Harold Nijman

Toen Henk Tingen in 2018 als financieel manager aan de slag ging bij Bannink Packaging in Coevorden, trof hij een bedrijf met een loyale en hardwerkende medewerkers, met een wat hoge gemiddelde leeftijd. Maar ook: met een aanzienlijk ziekteverzuim. *“We hebben toen besloten dat er meer actieve aandacht moest zijn voor gezondheid, bijvoorbeeld in de vorm van PMO's (periodiek medisch onderzoek). Maar toen directeur-eigenaar Dick Bannink in mei 2019 heel plotseling overleed, kwam het bedrijf in onrustig vaarwater. Het was een enorme klap”,* vertelt Tingen. Het duurde tot 2020 voor het onderwerp weer op de agenda kwam.

Medische checks

En wel in de vorm van een kennismaking met Hennie Oude Vrielink van Oude Vrielink Gezondheidsmanagement. *“Toen bij een presentatie voor de vier leidinggevendenden in het bedrijf bleek dat ook zij enthousiast waren over het programma dat Oude Vrielink te bieden had, hebben we besloten te starten met een bijeenkomst voor het personeel. Bijna iedereen was daarbij aanwezig en het bleek ook dat maar liefst 65 procent interesse had om aan het programma mee te doen.”* Nog eens 30 procent was al op een andere manier actief met het verbeteren van z'n gezondheid, vertelt Danny Veenstra, waarnemend productieleider en als medekartrekker van het project bij het gesprek aangeschoven. *“En 5 procent moest er om diverse redenen helemaal niks van hebben”,* voegt hij eraan toe. *“En dat mag hoor”,* haast Tingen zich te zeggen. *“Het staat iedereen uiteraard volledig vrij om hieraan mee te doen. Je hebt ook altijd mensen die niet op de kerstborrel komen.”* En zo ging het programma in januari 2021 van start. Te beginnen met medische checks op vele fronten: een online vragenlijst, testen van ogen, gehoor, knijpkracht, lenigheid, stabiliteit,

evenwicht, fietsconditie en ga zo maar door. En allerlei medische waarden werden gemeten, zoals bloedsuiker en cholesterol. Er kwam uit naar voren dat negen van de tien deelnemers – voor zover bereid hun gegevens te delen – hun vitaliteit zouden willen verbeteren en dat de helft daarvan behoefte had aan ondersteuning. Ook opvallend: acht van de tien hadden een te hoog vetgehalte en eenzelfde aantal problemen met hun cholesterol.

De ondersteuning kwam er in de vorm van workshops met vooral gezondheidsadviezen, maar ook tips voor op de werkplek. Het laatste ging vooral over de inrichting van de werkplek: hoe kun je dingen zodanig plaatsen dat je lichaamshouding gezond is en je bijvoorbeeld niet heel vaak je hoofd ver achterover hoeft te houden? Hoe kun je je lichaam het best ontzien tijdens het tillen? Maar ook de werkvloer in z'n algemeenheid kwam aan bod. *“Van heftruckchauffeurs horen we dat ze zich soms een hoedje schrikken van overstekende collega's”,* zegt Veenstra. Tingen: *“Het mooiste zou zijn als je dit verkeer met loopbruggen zou kunnen scheiden, maar daar zit natuurlijk wel een fors prijskaartje aan.”* Het blijft een punt van aandacht. Wel makkelijk te realiseren is de beschikbaarheid van fruit op de werkplek.

Coachingstraject

Het zwaartepunt van de ondersteuning lag echter bij het aanbod van een achttal vitaliteitsworkshops, zoals over voeding, maatregelen tegen slaapproblemen, stoppen met roken, afvallen, het tegengaan van stress en een positieve kijk op het leven. Iedereen kreeg een individueel passend aanbod, onder wie ook Tingen en Veenstra. *“Voor mij was het een eyeopener dat mayonaise minder slecht is dan jus”,* zegt de 62-jarige Tingen. *“En ik ben overgestapt van roomboter naar halvarine. Tips over*



Henk Tingen



Danny Veenstra

bewegen en sport zijn niet zo aan mij besteed, want ik doe al vrij veel aan sport."

Voor Veenstra (36) was de conclusie uit de vitaliteitscheck ingrijpender: zijn cholesterol bleek veel te hoog. *"Dat wist ik wel, maar niet dat het zo hoog was. Het advies van de huisarts is dat ik medicijnen ga slikken, maar dat wil ik niet. In overleg met hem hebben we besloten dat ik eerst aan de slag ga met de adviezen uit de vitaliteitsworkshops"*, vertelt Veenstra. Hij kreeg een persoonlijk coachingstraject, met vooral adviezen op het gebied van voeding. *"Sporten*

doe ik al vrij geregeld." Zo is hij overgestapt op 30+-kaas en laat hij de muesli links liggen.

"Daar schijnt echt heel veel suiker in te zitten." Ook eet hij geen brood meer. In plaats daarvan Griekse yoghurt en walnoten, heel veel meer groenten, zoals wortel en paprika en om zijn jodium op peil te houden ook vis en garnaal. *"Het resultaat is dat mijn cholesterol met vier punten is gedaald. Dat is nog niet voldoende, maar ik ben een heel eind op weg. En ik ben er nog niet zo lang mee bezig, dus ik ben erg benieuwd naar de volgende meting."*

'Voor mij was het een eyeopener dat mayonaise minder slecht is dan jus'





‘We investeren nu in het lagere ziekteverzuim van morgen’

Gewrichtsklachten

Hoe enthousiast de verhalen over het vitaliteitsprogramma ook zijn, Tingen heeft er nog geen harde munt uit weten te slaan in de vorm van een daling van het ziekteverzuim. *“Nee, dat is niet te zien, maar dat is niet vreemd. Om te beginnen is lang niet al het verzuim hieraan gerelateerd. Je kunt ook bij het skiën een been breken. Maar vooral is het programma een investering op de lange termijn.”* Veenstra: *“Dat klopt. Als ik mijn leefstijl niet verander, is de kans dat ik medische klachten krijg rond mijn 45ste veel groter.”* Tingen: *“We investeren nu in het lagere ziekteverzuim van morgen.”*

Wat dat betreft heeft Veenstra nog een stap te zetten: stoppen met roken. Hij ziet ertegenop, maar het gaat wel gebeuren, ook weer met ondersteuning vanuit het vitaliteitsprogramma. De drie keren dat hij het eerder probeerde, bleken geen duurzaam succes. *“Ik zit nu in de fase dat ik een stopdatum moet vaststellen.”* Wel meetbaar zijn de resultaten die Harold Nijman scoorde met het programma. *“Ik ben echt wel eens thuis gebleven vanwege pijn in mijn gewrichten”,* zegt hij. *“Daar ben ik nu voor een groot deel vanaf.”* Bij hem werd bij de test vastgesteld dat de gewrichtsklachten die hij vooral heeft opgelopen bij eerdere zware

banen goed behandelbaar zijn, maar dat er aan zijn leefstijl ook wel wat te verbeteren valt. *“Ik ontbeet bijna nooit en at meestal bij de lunch ook niet veel. Bij de warme maaltijd ’s avonds nam ik dan enorm veel.”* Nijman paste zijn eetpatroon aan en eet nu ook meer fruit op het werk. *“Natuurlijk kun je ook een appel van thuis meenemen, maar dat deed ik zelden. Wel had ik vaak een fles cola binnen handbereik.”* Ook volgde hij het advies om te wandelen en te fietsen. *“Zwemmen is ook goed, maar dat vind ik wel een beetje te veel gedoe.”* Maar vooral had hij baat bij een behandeling bij de fysiotherapeut, die hem onder meer met dry needling voor een groot deel van zijn gewrichtspijnen af hielp. *“Heel wat beter dan de malle oefeningen die ik eerder wel van de huisarts had gekregen. Ik ben hier echt heel blij mee.”*

“En nu is het zaak om dit traject levend te houden”, besluit Tingen. *“Het zal ook afhangen van wat een nieuwe directeur ervan vindt, maar wat mij betreft gaan we dit project over een aantal jaren herhalen. Omdat er dan weer nieuwe mensen zijn, maar ook omdat gezondheid en vitaliteit onze blijvende aandacht moet hebben. We worden er een fijner bedrijf van.”*



Fitter op het werk en thuis met een vitaliteitscoach

Ruby van Buul, werkzaam bij Acket, wist in het gesprek met haar vitaliteitscoach meteen wat zij wilde veranderen aan haar leefstijl: stoppen met Red Bull en met roken.

“Doordeweeks dronk ik zo’n 3-4 blikjes per dag, in de weekenden nog meer. Het was een gewoonte geworden die ik aan feestjes had overgehouden. Ik vond het gewoon lekker. Maar het gebeurde wel eens dat ik ’s avonds met hartkloppingen in bed lag, doordat ik meer suiker en cafeïne dronk dan goed voor mij was. Hetzelfde gold voor het roken. Een pakje sigaretten per dag is niet gezond.

In de gesprekken met mijn vitaliteitscoach stonden we stil bij de voordelen van het stoppen met deze gewoonten en kreeg ik schema’s waarmee ik het gebruik langzaam kon minderen. De eerste weken had ik dagelijks een contactmoment via de telefoon of whatsapp. We spraken over mijn ervaringen en ik kreeg advies en tips waardoor ik met lastige momenten kon omgaan.

Nu drink ik alleen in de weekenden tijdens een feestje nog een blikje Red Bull. Door de week drink ik alleen nog water met een fruitsmaak. Ondertussen ben ik ook al drie maanden en 28 dagen gestopt met roken.

De voordelen van het vitaliteitstraject ervaar ik nu dagelijks, zowel privé als op mijn werk. Ik voel mij fitter, slaap beter en heb geen angst om zonder sigaretten te komen zitten. Ook heb ik meer smaak gekregen. Financieel ben ik erop vooruit gegaan. Ik heb de afgelopen drie maanden al bijna 1.000 euro bespaard.”



‘Het gebeurde wel eens dat ik ’s avonds met hartkloppingen in bed lag’

Vakmensen-in-Actie

‘Vakmensen-in-Actie’ is een persoonlijk begeleidingstraject voor werknemers met hoge gezondheids- en/of verzuimrisico’s. Het doel is om persoonlijke leefstijlthema’s te verbeteren en op die manier het dagelijkse energieniveau te verbeteren en de gezondheids- en verzuimrisico’s te verlagen. Het traject bestaat uit een uitgebreid intakegesprek, persoonlijke leefstijlcoaching en fysieke trainingen. Vakmensen-in-Actie zijn tevens ambassadeur in het eigen bedrijf en kunnen ook collega’s inspireren om met de eigen gezondheid en vitaliteit aan de slag te gaan.

Mede dankzij subsidie van het Europees Sociaal Fonds hebben meer dan 100 medewerkers uit de kartonnage en flexibele verpakkingen sector mee kunnen doen aan het FCB programma Vakmensen-in-Actie.





Hoe staat het met de gezondheid in de sector?

De gezondheid en vitaliteit is voor werkgevers en werknemers een belangrijk thema. Het grijpt in op alle aspecten van het leven, zowel thuis als op het werk.

FCB heeft in het kader van het project Vitaal verder! een uitgebreide gezondheids- en vitaliteitscheck aangeboden. Verschillende bedrijven in de sector hebben daar de afgelopen jaren gebruik van gemaakt. De gezondheidscheck is een goede start om met het thema gezondheid en vitaliteit aan de slag te gaan. Het geeft inzicht in de risico's en kan een leidraad zijn voor nieuw gezondheidsbeleid.

1. Werkvermogen



Het werkvermogen of de inzetbaarheid is gemeten met de WAI. Het gemiddelde werkvermogen van de deelnemers is **41,3** (benchmark in Nederland is 41,9). Ruim **10%** van de deelnemers scoort een matig of slecht werkvermogen. Dit is een wetenschappelijk onderbouwde voorspeller op langdurig verzuim in de komende twee jaar. (Tigra)

ruim 10% scoort een matig of slecht werkvermogen

2. Lichamelijke klachten



44% van de deelnemers heeft een verhoogd tot sterk verhoogd risico op lichamelijke klachten. Voornamelijk de belastbaarheid van de schouders levert een sterk verhoogd risico. **53%** van de deelnemers geeft aan ook last te hebben van lichamelijke klachten. Klachten aan de onderrug en schouders worden het meest genoemd. (OVGM)

Bijna de helft van de deelnemers (**47,5%**) ervaart lichamelijke klachten tijdens de uitvoering van werk. **16,3%** geeft aan door lichamelijke klachten beperkt te worden in de uitvoering van werkzaamheden. Met name in deze sector is het kijken naar oplossingen om de lichamelijke belasting te reduceren, een goede manier om fysieke klachten en werkvermogen positief te beïnvloeden. (Tigra)

bijna de helft van de deelnemers ervaart lichamelijke klachten tijdens het werk



3. Risicofactoren hart- en vaatziekten

Naarmate er op meerdere risicofactoren tegelijk slecht gescoord wordt neemt het risico op hart- en vaatziekten toe. **50%** van de deelnemers scoort ongunstig op de drie risicofactoren: BMI, tailleomtrek en vetpercentage. In de medische wereld is er dan sprake van verhoogd risico op hart- en vaatziekten. **34%** van de deelnemers hebben daarnaast ook een slecht tot erg slecht duuruithoudingsvermogen.

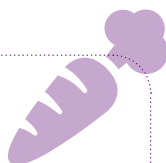
Het lichaam heeft zuurstof nodig om arbeid te leveren. Hoe meer arbeid er geleverd wordt, hoe meer zuurstof er nodig is. **57%** van de deelnemers in de sector heeft een slecht tot erg slecht duuruithoudingsvermogen. Het geeft ook de actuele kwaliteit van het hartlongsysteem aan. (OVGM)

de helft van de deelnemers scoort ongunstig op de drie risicofactoren

In het kader van het project Vitaal verder! hebben ruim 900 werknemers een gezondheids- en vitaliteitscheck ondergaan. De checks zijn uitgevoerd door Oude Vrielink Gezondheidsmanagement (OVGM) en Tigra en mede mogelijk gemaakt met subsidie van het Europees sociaal fonds.

ruim 900 werknemers

4. Overgewicht en voeding



60% van de deelnemers heeft overgewicht. Ook is bij **81%** een verhoogd vetpercentage vastgesteld en loopt **60%** van de deelnemers op basis van de tailleomtrek een verhoogd tot duidelijk verhoogd risico op hart- en vaatziekten.

Mensen met overgewicht hebben een grotere kans op het ontstaan van diabetes, een verhoogd cholesterol, een hoge bloeddruk en klachten aan het bewegingsapparaat. Actueel is de relatie tussen overgewicht en de ernst van gezondheidsklachten bij corona. Onderzoek laat zien dat medewerkers met overgewicht meer verzuimen dan medewerkers met een gezond gewicht.

Gezonde voeding consumeren heeft een bewezen positieve invloed op het gezondheidsprofiel en op het dagelijkse energieniveau. Ook onder de deelnemers is hier nog veel winst te halen door onder meer dagelijks te ontbijten, voldoende groente, fruit en vezels te eten en gezonde vetten te gebruiken. (OVGM)

60% van de deelnemers heeft overgewicht



5. Bewegen



In 2017 is de gezondheidsraad met een nieuwe beweegrichtlijn gekomen:

- Bewegen is goed, meer bewegen is beter.
- Doe minstens 150 minuten per week aan matig intensieve inspanning.
- Doe minstens tweemaal per week spier- en botversterkende activiteiten, voor ouderen gecombineerd met balansoefeningen.
- Voorkom veel stilzitten

32% van de deelnemers uit de sector haalt op dit moment de beweegrichtlijn. Dit percentage ligt lager dan het landelijk gemiddelde (50%). (OVGM)

6. Energieniveau



22% van de deelnemers begint over het algemeen niet uitgerust aan zijn of haar dag. Wanneer je niet uitgerust aan de dag begint en met een zekere mate van vermoeidheid aan het werk gaat, zal de werkprestatie en het veilig werken hier sterk onder lijden. (OVGM)

Uitdaging

De gezondheids- en vitaliteitschecks hebben niet alleen inzicht gegeven in de gezondheidsrisico's die mensen lopen, maar ook adviezen opgeleverd over wat deelnemers zelf binnen en buiten het werk kunnen doen om het risico te verminderen. **84%** van de deelnemers geeft aan naar aanleiding van de check de eigen vitaliteit te willen vergroten. **De meeste deelnemers willen werken aan verbetering van lichaamsbeweging en conditie (45%) gevolgd door een gezonder lichaamsgewicht (38%).** (OVGM)

Ook voor bedrijven zijn de resultaten van de gezondheids- en vitaliteitschecks vaak aanleiding om gezond en veilig werken (hoger) op de agenda te zetten. Door daar als werkgever en werknemer samen mee aan de slag te gaan kan een flinke boost aan duurzame inzetbaarheid worden gegeven.

84% van de deelnemers geeft aan de eigen vitaliteit te willen vergroten



Ergonomisch advies op de werkplek

Functies en beroepen waarbij medewerkers in een langdurige statische houding werken of veel repeterende bewegingen maken, hebben een verhoogde kans op lichamelijke klachten. Denk hierbij aan arm-, schouder- en rugklachten. Dit kan leiden tot hogere verzuimkosten en vermindering van kwaliteit van leven.

'Ik ben door het werkplekonderzoek bewuster geworden van mijn handelingen in het werk'

Eerst kijken naar de arbeidsomstandigheden

Natuurlijk kijk je als organisatie eerst wat er gedaan kan worden om de fysiek belastende werkzaamheden te voorkomen of te verminderen. Als de belasting met arbo-maatregelen niet voorkomen of verder verlicht kan worden, dan kun je ook kijken of er op de werkplek ergonomische aanpassingen kunnen worden gedaan om (het risico op) lichamelijke klachten van medewerkers te verminderen.

Werkplekonderzoek

Natuurlijk is iedere werkplek anders en nog belangrijker, op elke werkplek werkt een uniek persoon. Maatwerk is dan ook belangrijk bij werkplekonderzoek. Tijdens het werkplekonderzoek kijk je samen met een expert naar houding en beweging op jouw werkplek. Welke aanpassingen kun je daarin doen om overbelasting te voorkomen.

Enkele voorbeelden:

- Voorkom zoveel mogelijk dat je gelijktijdig moet draaien en tillen op je werkplek.
- Als je moet tillen, zorg dan voor een goede houding. Gebruik daarbij zoveel mogelijk je sterke beenspieren
- Stel de voor jou optimale werkhoogte in.
- Let op je houding bij het aanvoeren van materiaal in de machine en bij verplaatsing achter de machine door een ergonomisch actieve houding aan te nemen.
- Gebruik een arm om op te steunen wanneer er ver naar voren wordt gereikt, om zo belasting op de rug te verminderen.

Voor al deze houding- en beweegadviezen geldt: het is de kracht van herhaling die werkt. Een lichaam leert zichzelf geen andere vorm van beweging aan door het slechts één keer te lezen, horen of te doen. Door de adviezen dagelijks toe te passen is de kans groter dat je de ergonomische principes je eigen maakt.





Mogelijk eerder stoppen

'Balans aan het eind van het jaar'

Ruud Loocks (64) uit Zuid-Scharwoude is inktmanager bij Veerkarton BV in Assendelft, onderdeel van de P. van de Velde Groep, en werkt hier al dertig jaar. Hoe lang nog? Daarover neemt hij aan het eind van het jaar een besluit, als hij voor een tweede keer zijn financiën in kaart heeft laten brengen.

Het is een prima baan en Ruud Loocks doet zijn werk met veel plezier, maar één ding begint hem zwaar te vallen: hij heeft twee versleten knieën en voor zijn werk moet hij de hele dag staan. *"Dus ik wil wel minder werken of misschien zelfs helemaal stoppen."* Hij hoorde over het aanbod van financieel advies via FCB en maakte een afspraak.

"Ik kreeg vooraf wel wat huiswerk te doen: loonstroken verzamelen, mijn lasten op een rijtje zetten, inclusief de hypotheekgegevens, belastingaangiftes en ga zo maar door. Alles lag klaar toen financieel adviseur Daniël Rademaker langskwam en dat is belangrijk, want hij houdt met het advies rekening met alle factoren." Er rolde een plaatje uit waaruit Loocks concludeerde dat het haalbaar is om met 65 jaar te stoppen met werken, door het pensioen wat naar voren te halen. *"Het was superduidelijk en de adviseur legde het ook heel begrijpelijk uit. Eerder stoppen*

kost ons een paar honderd euro in de maand en dat is wel op te brengen. We hoeven tenslotte niet per se drie keer per jaar op vakantie", zegt Loocks.

Of hij de stap gaat zetten, daar moet hij nog een knoop over doorhakken. *"Er moeten nog wat grotere dingen aan het huis gebeuren en het is verstandig om dat eerst te laten doen, dan kan het huis weer jaren mee. Aan het eind van het jaar wil ik nog een keer naar mijn situatie laten kijken en dan nemen we een besluit. Niet dat er zoveel verandert, maar het zijn gekke tijden en je weet niet wat de overheid gaat doen met het veranderen van regels. Ik ga niet over één nacht ijs."*

Mocht hij besluiten te stoppen, Loocks ziet al voor zich hoe hij zijn tijd gaat besteden. *"De moestuin eindelijk eens aanpakken, want daar heb ik te weinig tijd voor. En misschien ga ik wel weer motorrijden, lekker rustig over de dijkes."*



Ruud Loocks

'Ik wil wel minder werken of misschien zelfs helemaal stoppen'



ESF Project Vitaal verder!

FCB heeft in de periode 2019 - 2021 het duurzame inzetbaarheidsproject Vitaal verder! uitgevoerd met subsidie van het Europees Sociaal Fonds. Het project richtte zich op voorlichting, bewustwording en het in beweging brengen van werkgevers en werknemers in de sector met een breed aanbod aan activiteiten.

Met de activiteiten van vitaal verder! hebben we een groot aantal werkgevers en werknemers in de sector bereikt. **37 bedrijven (32%)** hebben van het aanbod gebruik gemaakt en daarmee het thema duurzame inzetbaarheid in het eigen bedrijf een plek gegeven. In totaal is er door de medewerkers 2.248 keer meegedaan aan een check, workshop of een coachtraject om gezond en fit te blijven, de regie op de eigen loopbaan te houden of de leiderschapskwaliteiten verder te ontwikkelen.

69%

FCB-Tour "Vitaal verder!"

De activiteit was zinvol voor mij: 69%

'Het heeft me aan het denken gezet en ik ga bewuster met bepaalde dingen om'



Gezondheids- & Vitaliteitschecks

Aantal deelnemers:
913

913



Vakmensen-in-Actie

Rapportcijfer begeleiding: 9,3

9,3

'De begeleider heeft echt gekeken naar mij als persoon, wat mij kan helpen'

Houdings- en bewegingsadvies op de werkplek
Ik heb mij voorgenomen iets te veranderen: 73%

73%

*‘Na de aanpassingen moet
dit niet meer zo belastend
zijn voor mijn rug!’*

Vitaliteitsworkshop
Nieuwe kennis
opgedaan: 81%

81%

*‘Verrassend en
erg interessant!’*



Tips van uitvoerders

1. Gezondheids- & vitaliteitschecks zijn een goede start om met het thema duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan. Vanuit het gesprek over vitaliteit ontstaat ook belangstelling voor andere onderwerpen zoals dialoog en loopbaan.
2. Investeer in je leidinggevend. Stuur niet uitsluitend op productiecijfers maar beloon leidinggevend ook voor de extra aandacht die zij besteden aan de duurzame inzetbaarheid van hun mensen. Neem er tijd voor.
3. Houd het thema duurzame inzetbaarheid onder de aandacht. Neem de onderwerpen scholing & ontwikkeling en gezondheid & vitaliteit mee in de gesprekkencyclus.

Programma
"Aan de praat!"
Tips en adviezen
waren goed
toepasbaar: 76%

76%

*‘De training vond ik vooral interessant
door de persoonlijke begeleiding die
hierbij ook de tijd nam om dieper in
de persoonlijke situatie te kijken’*



Permanent opleiden bij Essentra

Kennis binnenhalen met scholing

Met jaarlijks tien tot vijftien medewerkers in opleiding is Essentra Packaging Leeuwarden grootafnemer van het scholingsaanbod in de branche. “We vinden dit onder meer belangrijk omdat we hiermee kennis van buiten het bedrijf binnenhalen”, zegt Tamira Knoppers, financieel manager en hoofd personeelszaken. En ook het personeel vaart er wel bij. “Kennis is macht.”

Op het bureau van Tamira Knoppers liggen zes diploma's klaar om uitgereikt te worden aan de collega's die een opleiding hebben gevolgd. “Twee stuks procesoperator vlakstansen, drie stuks basisoperator en nog een procesoperator vouwplakken”, zegt ze, het stapeltje doornemend. Sinds 2016 komt er een gestage stroom van dit soort documenten voorbij. “Toen is ons zusterbedrijf in Denekamp gesloten en is het werk hierheen verplaatst. Voor vrijwel alle medewerkers daar was de afstand tot Leeuwarden te groot, dus we hebben veel personeel moeten aantrekken. We zijn gegroeid van veertig naar in totaal zeventig medewerkers.”

Echt geïnteresseerd

Om nieuwe medewerkers de fijne kneepjes van het vak bij te brengen, heeft het bedrijf oud-medewerker Henk Swart (69) gevraagd een paar dagen in de week terug te komen. Hij brengt een halve eeuw ervaring mee. “Het gaat om interesse”, vat hij samen. “Als mensen echt geïnteresseerd zijn, kunnen ze het vak leren en gevoel voor het materiaal ontwikkelen. Want

elk materiaal is anders en het vergt vakmanschap om daarmee om te gaan.”

“We zoeken het liefst techneuten”, sluit Knoppers daarbij aan. “Bijvoorbeeld voormalige automonteurs. Het instellen van de machines vraagt eenzelfde gevoel voor techniek.” Nieuwe medewerkers draaien eerst een periode mee in de productie, waarna wordt besloten of de medewerker een toekomst kan hebben als operator bij Essentra. “Dat is dan echt wel duidelijk. Sommige mensen blijken niet geschikt, maar het komt ook voor dat ze afknappen op bijvoorbeeld de ploegendienst. Als het wel goed gaat, komt het opleidingstraject in beeld.” Want hoe goed het vak ook te leren is van een oude rot, het is ook belangrijk om de theorie goed te kennen. “Met een opleiding haal je externe kennis bij je bedrijf naar binnen.” Bij de laatste opleidingsronde waren er alleen aanmeldingen vanuit Essentra, waarop besloten is dat de opleider van het GOC uit Veenendaal naar Leeuwarden afreisde, in plaats van andersom. “Bijkomend voordeel van incompany was dat de

‘Als mensen echt geïnteresseerd zijn, kunnen ze het vak leren en gevoel voor het materiaal ontwikkelen’





groep zo even de fabriek in kon lopen, zodat de opleider aan de hand van de machine iets kon uitleggen”, vertelt Knoppers.

Van zo'n opleiding heeft Jan Valk (52) de eerste fase inmiddels achter de rug, in de vorm van de basiscursus. Na ooit een opleiding tot automonteur te hebben voltooid, volgde een bonte carrière in de bouw, de babyvoeding en in een koekjesfabriek, veelal als procesoperator achter een beeldscherm.

Heel mooi werk

Nu staat hij krap een jaar aan de vlakstans-machine en dat is heel andere koek. “Er komt heel veel techniek en sleutelwerk bij kijken en dat ligt me heel goed. Ik leer heel veel in de praktijk van Henk Swart. Wat het beste gewicht op de messen is en hoe je de machine snel kan ombouwen voor een volgende order. Het is heel mooi werk, want elke klus is uniek en moet je weer anders aanpakken. De theorie in de opleiding is daar een mooie aanvulling op en het is nog hartstikke leuk ook.”

Een stap verder is Martin Storm (27), die inmiddels twee jaar bij Essentra werkt en ook

al het een en ander aan werk achter de rug heeft. Opgeleid voor de detailhandel, kwam hij tot de slotsom dat techniek hem meer ligt. Na banen in een telefoonwinkel en bij een installatiebedrijf zette hij de stap naar Essentra. Inmiddels is hij bezig met het tweede blok van de opleiding machineoperator en werkt hij als vouwplakker. “De opleiding zit goed in elkaar en sluit goed aan op de praktijk. In het bedrijf leer ik hoe ik dingen moet aanpakken, bijvoorbeeld dat je een bepaald materiaal 110 graden moet vouwen en geen 90 graden. In de opleiding leer ik wat de reden is dat dit zo moet en dat geeft veel meer inzicht. Daar wordt het werk ook leuker van en ik word er een betere operator van. Na deze opleiding wil ik zeker verder leren. Kennis is macht, nietwaar? Inmiddels hebben de zes geslaagden hun diploma tijdens een bescheiden feestje in ontvangst genomen, voor de volledig gediplomeerden vergezeld van een cadeautje van het bedrijf. En de volgende opleidingen staan alweer in de planning. “Leidinggeven op de werkvloer”, zegt Knoppers. “We gaan gewoon door.”



Schouders onder scholing

Goed vakmanschap is cruciaal voor de sector Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen. Er is de komende jaren ruimte voor nieuw talent. Een goed scholingsprogramma om de basis van het vak te leren, kan de instroom bevorderen. Ook zien we dat de trend van verdergaande mechanisatie en digitalisering zich voortzet. Digitalisering van de productie leidt tot behoefte aan meer digitale en technische vaardigheden. Om bij te blijven en je verder te ontwikkelen, wordt het steeds vanzelfsprekender om ook gedurende je loopbaan bij te leren. Zo blijf je ook in de toekomst inzetbaar.

“Het is fijn om dingen te leren.” Na zeven jaar als productiemedewerker bij Acket te hebben gewerkt, was Jacqueline van Erp (34) toe aan iets anders. Ze volgde de opleiding tot vouwplakker en heeft nu veel meer plezier in haar werk. “Ik heb er wel wat voor moeten doen, maar ben heel blij dat ik het certificaat nu op zak heb.”

Branche-erkende opleidingen

Voor het werken in de spilfuncties binnen de sector: vlakstansen, vouwplakken en flexodrukken (plano en rotatie) heeft GOC op verschillende niveaus een aantal vakgerichte opleidingen ontwikkeld. Opleidingen waarin je kennis maakt met de sector, het leren kennen van de verschillende machines, tot opleidingen waarin je zelfstandig leert te produceren en leert hoe je het productieproces nog beter, sneller of slimmer kunt maken.

De branche-erkende operatorsopleidingen zijn flexibel en modulair opgebouwd. Van basisoperator, machineoperator en technisch

operator tot procesoperator. Medewerkers stappen in op hun eigen niveau en leren alleen wat ze nog niet kennen en kunnen. In korte tijd wordt een volgende stap in de loopbaan gezet en blijven de medewerkers flexibel en voor de toekomst inzetbaar.

FCB heeft de volgende opleidingen aangemerkt als waardevolle opleidingen voor het werken in de sector en deze als branche erkende opleiding erkend:

- Operator Vlakstansen op verschillende niveaus
- Operator Vouwplakken op verschillende niveaus
- Operator Flexodrukken (plano en rotatie) op verschillende niveaus
- Praktijkopleider

Voor het werken in de sector zijn ook de volgende opleidingen als waardevol erkend:

- Kennismaken met Papier en karton
- Kennismaken met Verpakkingen



‘In 2021 hebben meer dan 440 werknemers een opleiding, training of cursus gevolgd met subsidie van FCB’



Subsidie op opleidingen, cursussen en trainingen met de FCB Stimuleringsregeling

Als aangesloten bedrijf bij FCB of als individuele werknemer, vallend onder de CAO voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingen-bedrijf, kun je een tegemoetkoming in de kosten ontvangen voor alle vakgerichte trainingen, cursussen en opleidingen, waaronder de branche-erkende opleidingen. Met deze stimuleringsregeling wil FCB een bijdrage leveren aan de vakbekwaamheid en de ontwikkeling van werknemers in de sector.

Voor 2022 bedraagt de subsidie 50% van de opleidingskosten. Dit betekent dat werkgevers 50% van de kosten aan een vakgerichte opleiding, cursus of training van het fonds kunnen terugkrijgen.

Ook een werknemer kan gebruik maken van de stimuleringsregeling. Als de werknemer graag een vakgerichte opleiding wil volgen, waarvan redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden verwacht deze te bekostigen, kan de werknemer ook subsidie aanvragen bij het fonds.

Voor veel werkgevers en werknemers is deze subsidie belangrijk. De kosten van opleidingen zijn vaak hoog. Met subsidie wordt het toch haalbaar om te scholen.

Wil je aan de slag met scholing, dan is het goed om daar een plan voor te maken. Houd bij het maken van een bedrijfs-opleidingsplan rekening met:

- De strategie van de organisatie: waar wil je naartoe?
- Hoe gaat het werk de komende jaren veranderen en wat is daarvoor nodig?
- Waar hebben mensen zelf behoefte aan? Wat kan het werk leuker maken?
- Welke vorm van leren sluit aan bij de doelgroep?

In 2021 hebben ruim 30 bedrijven uit de sector gebruik gemaakt van de stimuleringsregeling en hebben in totaal meer dan 440 werknemers een opleiding, training of cursus gevolgd met subsidie van FCB.



Top 5

Top 5 van gevolgde opleidingen in 2021:

1. Hef- en reachtruck-trainingen
2. Taalcursussen, waaronder Nederlands
3. Opleiding tot machineoperator Flexodrukken
4. Opleiding tot basisoperator Stansen en Vouwplakken
5. Veiligheidsopleidingen

‘Ik heb nu meer inzicht in het hele proces en kan nu bijvoorbeeld beter zien hoe de kans op storingen bij het vouwplakken wordt beïnvloed door variaties in het drukproces. De volgende stap is dat ik procesoperator Vouwplakken wil worden. Als ik kan blijven leren, wil ik dit werk nog lang doen’

Maaïke van Leeuwen, Acket

Scholingscatalogus ter inspiratie

Wil je weten welke opleidingen, trainingen en cursussen de afgelopen drie jaar door medewerkers uit de sector zijn gevolgd? Kijk dan eens in de scholingscatalogus op www.fcb-verpakkingen.nl



Aan de praat bij Elopak

'Het is niet zomaar een training'

Drankverpakkingenproducent Elopak in Terneuzen was al een tijd aan de slag met duurzame inzetbaarheid, toen er vanuit FCB het aanbod kwam van het leiderschapsprogramma Aan de praat. Dat kwam goed van pas, want gesprekken met personeel zijn hierbij essentieel. En de vaardigheden blijken ook nog eens waardevol op andere fronten.



Veli Eryürük

"Het aanbod kwam precies op het goede moment", steekt HR-officer Veli Eryürük van Elopak van wal. "In onze projectgroep Pak je Toekomst, gericht op duurzame inzetbaarheid, hadden we juist besloten dat dialoog tussen werknemers en leidinggevendenden een belangrijke factor is bij dit thema. Maar verschillende leidinggevendenden gaven daarbij aan dat ze handvatten nodig hadden om deze gesprekken te kunnen voeren."

Heel begrijpelijk, vindt hij. "Veel van hen komen van de werkvloer en zijn echte vakmensen, maar hebben dit soort vaardigheden niet in een opleiding meegekregen. Verder is het extra lastig om gesprekken aan te gaan met collega's waar je letterlijk eerst naast stond." In het programma Aan de praat komen zaken aan de orde als communicatieve vaardigheden, het voorbereiden van het gesprek en het tonen van interesse. "Hoe gaat het eigenlijk met je? Een belangrijke vraag, die niet altijd wordt gesteld", zegt Eryürük.



Mischa Boogaard

Eyeopener

Aanvankelijk werd besloten om een aantal groepssessies te houden, maar de pandemie noopte tot een andere keuze: individuele sessies online. "Dat bood wel het voordeel dat iedereen een eigen case kon inbrengen." Van de ruim dertig leidinggevendenden deden er acht mee.

Een van hen was Mischa Boogaard (44), die als first operator leiding geeft aan een groep van tien mensen op de coatingfabriek. Zijn inzet was het bespreekbaar maken van duurzame inzetbaarheid. "Omdat er in ons bedrijf weinig plekken zijn waar je terecht kan als het werk te zwaar wordt, moeten we de werkplek zo inrichten dat iedereen gewoon z'n pensioen kan halen." Het programma Aan de praat bood hem houvast bij de gesprekken. "De belangrijkste eyeopener is dat het niet alleen

gaat om zaken als stress en werkdruk, maar juist ook om de fysieke inrichting van de werkplek. We werken in deze sector met enorme machines en er komt nogal wat klim- en klauterwerk bij kijken. Eenvoudig voorbeeld is dat we een ladder willen vervangen door een trap. En waar zijn er mogelijk extra opstapjes nodig? Met die ogen lopen we alles na, om zo een soort Utopia op de werkplek te kunnen creëren."

Fijn en nuttig

Boogaard heeft zijn collega-leidinggevendenden aangeraden eenzelfde traject te volgen, maar niet iedereen heeft er oren naar. "Ergens onbegrijpelijk, ik kan het iedereen aanraden, het heeft alleen maar goeds gebracht. En niet alleen op het gebied van duurzame inzetbaarheid, maar ook als het gaat om kameraadschap in de groep. Het heeft echt iets toegevoegd." Dat geldt zeker ook voor Patrick Baumgarte (52), die zijn voordeel met het programma op een heel ander vlak deed: het tot een goed einde brengen van een conflict. Toen hij na een half leven werken bij Elopak de overstap maakte naar een leidinggevende functie, kreeg hij ermee te maken. "Een en ander is behoorlijk geëscaleerd en de mensen zaten hoog in hun emotie, met veel onderliggende irritatie." Ook voor hem kwam het aanbod van het programma Aan de praat op het juiste moment. "Het was heel fijn en nuttig om aan de hand van een case te bespreken hoe ik het best met bepaalde situaties kan omgaan. Het gaat dan om zaken als gesprekken goed voorbereiden, dicht bij jezelf blijven, open vragen stellen en niet te snel met een oordeel komen. Door hierbij stil te staan, ben ik sterker geworden in mijn rol." Ook het gegeven dat de trainer een externe partij is, voegt voor Baumgarte iets toe. "Als collega's binnen het bedrijf zit je wel in een soort bubbel. De frisse blik van een buitenstaander

'Ik kan het iedereen aanraden, het heeft alleen maar goeds gebracht'

alleen al is heel wat waard.” Het conflict is uiteindelijk beslecht door een van de twee collega’s over te plaatsen naar een andere functie. “Het programma heeft me geholpen om de juiste stappen in deze richting te zetten.” “Het is niet zomaar een training”, concludeert Eryürük uit de vele positieve reacties die hij op het programma Aan de praat kreeg. “Achteraf

is het een voordeel gebleken dat de sessies individueel waren en niet in een groep. Het zou eigenlijk niet zo moeten zijn, maar dat biedt deelnemers toch wat meer veiligheid om zich kwetsbaar op te stellen. En dat is van waarde gebleken. We gaan hier zeker mee door, want ik denk dat meer leidinggevend in ons bedrijf hier hun voordeel mee kunnen doen.”

‘Hoe gaat het eigenlijk met je? Een belangrijke vraag, die niet altijd wordt gesteld’

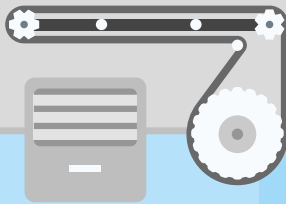




In gesprek over duurzame inzetbaarheid met Aan de praat!

1. Doel van het gesprek

Wat ga je met elkaar bespreken?
Wat wil je bereiken met dit gesprek?



2. Werkplezier

Plezier in je werk is ontzettend belangrijk. Het zorgt er voor dat je het werk goed vol kan houden en het helpt je gezond te blijven. Bespreek hoe je in je werk zit.

Hoe zit je in je vel?
Wat vind je leuk en minder leuk aan je werk?
Wat zou je helpen om je werkplezier te vergroten?

Maak afspraken over hoe je je werkplezier kunt vasthouden of vergroten.

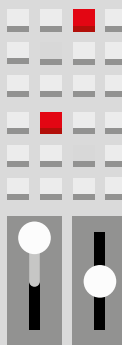
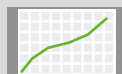


3. Vakmanschap

Vakmanschap gaat over je kwaliteiten in je werk. De dingen waar je goed in bent en die je leuk vindt om te doen. Ga in gesprek over jouw vakmanschap.

Wat zijn je sterke punten in de uitvoering van je vak?
Wat zijn je sterke punten in het samenwerken met anderen?
Hoe kijk je naar de toekomst?

Maak afspraken over hoe jij je kwaliteiten zo goed mogelijk kan inzetten in het werk.



4. Ontwikkeling

De wereld staat niet stil. Om je vak goed uit te kunnen blijven oefenen, moet je mee in nieuwe ontwikkelingen. Bespreek hoe je zorgt dat je bij blijft.

Is je kennis nog op orde?
Zijn je vaardigheden nog op orde?
Wat zou je willen bijleren?
Hoe leer je het liefst?
Wat houdt je eventueel tegen?

Maak afspraken over hoe je aan de slag gaat met je ontwikkeling.



Volg tijdens het gesprek de stappen op deze praatplaat. Zo weet je zeker dat alle belangrijke zaken aan bod komen. Een prettig gesprek gewenst!

5. Overige vragen

Welke andere vragen heb je eventueel nog?
Wat zou je verder nog willen bespreken?

Maak ook hierover goede afspraken.

6. Gesprek afronden

Als het goed is, heb je nu alles besproken dat belangrijk voor je is. Je kunt nu samen het gesprek afronden.

Hoe heb je het gesprek ervaren?
Zet alle afspraken nog eens op een rijtje.
Plan je meteen een vervolggesprek?



Werkboek Aan de praat!

FCB heeft een werkboek Aan de praat! laten ontwikkelen om leidinggevenden en medewerkers te helpen om met elkaar het goede gesprek aan te gaan over werkplezier, vakmanschap en ontwikkeling; nu en in de toekomst.

Een goede voorbereiding is het halve werk

Wanneer je goed voorbereid 'Aan de praat' gaat, is de kans op een goed gesprek veel groter. Neem tijd om het gesprek voor te bereiden. Op welke vragen wil je graag antwoord?

Tips en trucs voor een goed gesprek

- Maak contact, vertel iets over jezelf
- Laat zien dat jij ook niet alles weet
- Luister tussen de regels door
- Pas op met aannames

Afspraken maken

Heb je het gevoel dat een onderwerp voldoende is besproken? Dan is het tijd om afspraken te maken. Leg de afspraken zo goed mogelijk vast. In het werkboek vind je tips.

Na het gesprek

Na het gesprek ga je weer verder met je werk. Door drukte kan wat jullie besproken hebben onbedoeld weer naar de achtergrond verdwijnen. Hou het levend door regelmatig te vragen hoe het gaat.

Meer tips en zelf aan de slag met het werkboek?

Het werkboek voor leidinggevenden, het werkboek voor medewerkers en de praatplaat is gratis te downloaden op www.fcb-verpakkingen.nl.



Gestopt met 63 jaar 'Superblij met de vrijheid'

Na 46 jaar werken bij de Leeuwarder Papierfabriek vond Meint Hoekstra (63) uit Burdaard het tijd voor een wending in zijn leven. Na het inwinnen van financieel advies via FCB bleek dat nog haalbaar ook. "Ik ben er superblij mee", zegt Hoekstra.

Meint Hoekstra werkte als hefftruckchauffeur en had nog een aantal jaren te gaan voor hij op zijn 67ste met pensioen kon. "Met het werk was niks mis hoor, maar ik voelde me er niet meer zo op m'n plek. Door allerlei reorganisaties ben ik steeds meer met jongere collega's gaan werken en die leven in een andere wereld. Het zijn twintigers, die Red Bull drinken en in de kantine met hun mobieltjes in de weer zijn. Ik heb niet eens een mobiele telefoon", schetst Hoekstra. "En na 46 jaar was mijn eigen batterij ook wel een beetje leeg."

In eerste instantie probeerde hij het op te lossen door minder te gaan werken, 32 of 28 uur in plaats van de volle werkweek. Maar dat stuitte op organisatorische problemen. Via de vakbond hoorde hij vervolgens van de mogelijkheid van een financieel advies, op kosten van FCB. "Ik wilde wel weten of het mogelijk zou zijn om helemaal te stoppen met werken." En zo kreeg hij financieel adviseur Daniël

Rademaker op de koffie. "Mijn vrouw had alle papieren die met geld te maken hebben klaargelegd, Rademaker bekeek ze en voerde de gegevens in op de laptop. En na verloop van tijd draaide hij de laptop om, met alle mogelijkheden op een rij. Dit had ik nooit zelf kunnen doen, want van pensioen heb ik totaal geen verstand." De meest aantrekkelijke optie was stoppen met 64 jaar. "Ik zou er dan wel wat op achteruit gaan, maar we hebben geen dure hobby's, dus was geen probleem. Bovendien kunnen we onze buffer voor mindere tijden ook inzetten." In overleg met de vakbond kwam hij echter met zijn werkgever een regeling overeen waardoor hij nog een jaar eerder zijn afscheid kon vieren. "Ik ben er superblij mee. We wandelen en fietsen veel en als mijn dochter weer eens iets via Vinted heeft verkocht, breng ik het pakketje op de fiets naar DHL. Heerlijk, die vrijheid. En dit dankzij het advies, zeker een aanrader."

'Na 46 jaar was mijn eigen batterij ook wel een beetje leeg'



Toolkit Expeditie DIY

Zelf aan de slag met duurzame inzetbaarheid in jouw bedrijf

Expeditie DIY is een handige toolkit om je op een leuke en inspirerende manier op weg te helpen bij het werken aan duurzame inzetbaarheid. Er zijn genoeg redenen om als werkgever, HR-medewerker of OR met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan. Het kan bijdragen aan een lager ziekteverzuim, een hogere productiviteit en een sterk imago van het bedrijf. Werknemers kunnen hun vakmanschap versterken, langer gezond en vitaal blijven en hun werkplezier vergroten.

De expeditie begint met een goede voorbereiding. Daarna ga je het terrein verkennen. Vervolgens stippel je de beste route uit en ga je samen op pad. Onderweg stuur je op tijd weer bij. Tijdens de expeditie kies je

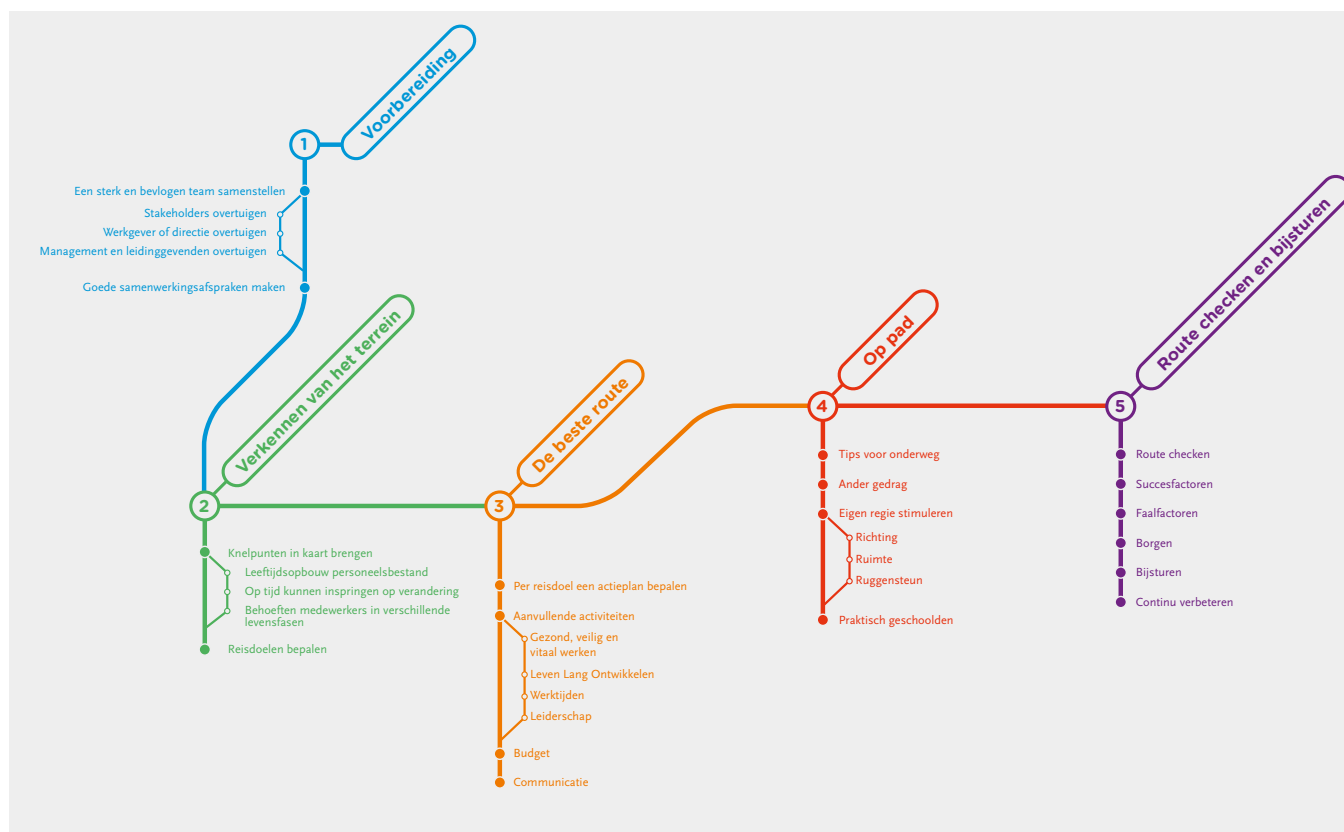
focusgebieden, stel je doelen, ontwikkel je actieplannen en ga je als team aan de slag. Ga op expeditie en ga voor een gezonde, vitale en toekomstgerichte organisatie.

De toolkit Expeditie DIY is je reisbegeleider. In deze map vind je verschillende werkbladen die je stap voor stap begeleiden tijdens de expeditie. Naast de verschillende stappen, vind je op de werkbladen allerlei slimme tips, handige hulpmiddelen en interessante inspiratie.

‘Ga op expeditie en ga voor een gezonde, vitale en toekomstgerichte organisatie’

Wil je ook zelf aan de slag?

Vraag de toolkit bij FCB aan of download de toolkit van de website.



WIJ ONDERSTEUNEN JE GRAAG!

**MEER WETEN OVER WAT FCB VOOR JE KAN BETEKENEN?
GA NAAR: FCB-VERPAKKINGEN.NL**

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



Vakmensen



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