

Sectorconvenant 2021 – 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van Grafische sector (PC 130)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

- Mevrouw Hilde Crevits, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,
- De heer Ben Weyts, De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS VAN Grafische sector,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Mevrouw Ilse Straetman, voorzitter raad van bestuur GRAFOC vzw, vertegenwoordiger Vlaamse nieuwsmedia , HR Manager Printing Partners Beringen;
- De heer Denis Geers, voorzitter raad van bestuur Febelgra vzw, CEO Graphius;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Jef Boonen, Ondervoorzitter GRAFOC vzw, Secretaris ACV, Bouw, Industrie & Energie;
- De heer Jan Meeuwens, Bestuurder GRAFOC vzw, Federaal Secretaris BBTK;

hierna “de sector” genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **196.000,00 EUR** uit te betalen aan **Grafoc vzw (Grafisch Opleidingscentrum), Marsveldplein 2, te 1050 Brussel (ondernemingsnummer: 0852.063.044 -bankrekeningnummer: BE70 1441 2347 5525) ter financiering van 2 VTE sectorconsulenten.**

Artikel 2. De Vlaamse Regering stimuleert en ondersteunt de uitvoering van voorliggende overeenkomst door het organiseren van :

1. ad hoc-overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. klankbordvergaderingen waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. netwerkbijeenkomsten met de sectorconsulenten die fungeren als doorgeefluik van informatie en die in het teken staan van onder meer ervaringsuitwisseling, opbouw van expertise, en sectoroverschrijdende samenwerking.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De sector verbindt zich ertoe om conform artikel 4 van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein werk en sociale economie een kwaliteitsregistratie op organisatieniveau aan te tonen. De wettelijke verplichtingen op het vlak van de kwaliteitsregistratie dient uiterlijk op 31 maart 2021 vervuld te zijn.

Artikel 4. De Grafische sector verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2021-2022, een sectorale **omgevingsanalyse** en **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie **prioriteiten** te bepalen en er doelgerichte **acties** aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn verbintenissen die betrekking hebben op het ondersteunen en uitvoeren van:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid, waaronder leven lang leren;
- het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Artikel 5. De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe worden effectief 2 VTE sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Bij ziekte of ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het

gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na afloop van de periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof komen niet in aanmerking voor financiering, tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale werkingssubsidie wordt toegekend voor de inzet van 2 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerk gesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden.

Artikel 6. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2022** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2023** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van het actieplan;
- de toetsing van de realisaties aan de resultaatsverbintenissen en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant;
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt de richtlijnen inzake de rapportering tijdig aan de sector.

Omgevingsanalyse

1. Sector in cijfers en trends

1. Omschrijving sector

De grafische nijverheid of printmedia industrie groepeert alle bedrijven die één of meerdere activiteiten uitvoeren van beeld- en tekstcreatie, drukken via offset, flexo, hoogdruk, diepdruk, zeefdruk of digitaal drukken op om het even welk materiaal, afwerking van het drukwerk en alle reproductie- en dupliceringsactiviteiten van audiovisuele communicatie.

De NACE-BEL-nomenclatuur deelt de grafische nijverheid in onder de volgende codes:

18110	Krantendrukkerijen
18120	Overige drukkerijen
18130	Prepress- en premediadiensten
18140	Boekbinderijen en aanverwante diensten

PC130 arbeiders zijn tewerkgesteld in 32 verschillende NaceBel codes. De grootste tewerkstelling is in volgende NaceBel Codes: 18110 (Krantendrukkerijen), 18120 (Overige drukkerijen), 18130 (Prepress- en premediadiensten), 18140 (Binderijen en aanverwante diensten), 58140 (Uitgeverijen van tijdschriften), 28291 (Vervaardiging van verpakkingsmachines), 17290 (Vervaardiging van andere artikelen van papier of karton) en 46491 (Groothandel in kranten, boeken en tijdschriften).

FEBELGRA, de federatie van de Belgische grafische nijverheid, groepeert de bedrijven die ressorteren onder de bovenstaande NaceBel codes. De krantendrukkerijen maken geen deel uit van de FEBELGRA-leden, maar van de Vlaamse Nieuwsmedia. Indien de beschikbare statistieken het toelaten, wordt de grafische nijverheid geanalyseerd exclusief de krantendrukkerijen en zelfstandigen.

De statistieken van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (R.S.Z.) zijn opgemaakt voor alle werkgevers, exclusief zelfstandigen.

Aantal werkgevers in de grafische nijverheid (excl. krantendrukkerijen) in België over de laatste 5 jaar (Bron Febelgra), cijfers 31/12/2019 pas eind juli 2020 beschikbaar

Aantal werkgevers	2015	2016	2017	2018	2019
België	905	889	845	802	751
Jaarlijkse evolutie in %	-3,5	-1,76	-4,95	-5,09	-6,36

Het totaal van de ondernemingen (werkgevers en zelfstandigen in hoofdberoep) in de grafische industrie in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk gewest bedroeg 3.922 eenheden eind 2018 waarvan 3.171 zelfstandigen (Bron: Febelgra). De afgelopen 10 jaar is de grafische sector in België gekrompen met 37,83%.

In tegenstelling tot het dalend aantal werkgevers is het aantal zelfstandigen in hoofdberoep in de Belgische grafische sector gelijk gebleven. Het aantal zelfstandigen in bijberoep en activiteiten na pensioen is gestegen met 10,3%.

De grafische ondernemingen zijn voornamelijk KMO's: 92 % van de ondernemingen heeft minder dan 50 arbeiders in dienst. Het gaat bovendien om micro-ondernemingen: 68 % van alle ondernemingen stelt minder dan 10 arbeiders te werk. 42% van de arbeiders zijn tewerkgesteld

in 4,6% van bedrijven met meer dan 100 werknemers in dienst. (Bron: Eindverslag Nachtarbeid, GRAFOC 2019)

- **Tewerkstelling**

De tewerkstelling, gecreëerd bij de werkgevers in de grafische nijverheid (d.w.z. excl. de zelfstandigen), wordt weergegeven in de RSZ-statistieken.

Tewerkstelling van arbeiders PC130 in de grafische nijverheid (excl. krantendrukkers) in België over de laatste 5 jaar (Bron Febelgra)

Gewest	2015	2016	2017	2018	2019
Brussel	716	768	415	452	424
Waaals Gewest	1.895	1.809	1.698	1.679	1.498
Vlaams Gewest	7.982	7.975	7.758	7.599	7.126
België	10.593	10.552	9.871	9.730	9.048
Jaarlijkse evolutie in %	-5,3%	0,37%	-6,4%	-1,43%	-7,01%

Tewerkstelling in de grafische nijverheid, arbeiders en bedienden (excl. krantendrukkerijen) in België over de laatste 5 jaar over de hoofdactiviteit (Bron Febelgra)

Hoofdactiviteit	2015	2016	2017	2018	2019
Afwerking	374	347	305	422	355
Drukken	8.810	8.685	8.276	7.959	7.368
Prepress/Overige	1.409	1.520	1.290	1.349	1.325
België (totaal)	10.593	10.552	9.871	9.730	9.048

Uit de groepssectorfoto van WSE is op te maken dat de tewerkstelling van PC130 arbeiders tussen 2014 en 2019 gedaald is met 10,8%.

De grafische sector is zeer investeringsintensief waardoor fusies, falingen en doorgedreven automatisering legio zijn met een krimpende tewerkstelling tot gevolg.

Ondanks de krimp in de sector zijn de ontvangen vacatures bij VDAB voor de grafische sector en papier en karton in de periode 2018 – 2019 sterker gestegen (10,27%) t.o.v. de Vlaamse vacatures (+1,76%). (Bron: Arvastat)

Uit eigen verzamelde data (via diverse vacature sites, rechtstreekse input van bedrijven, ...) merken we dat er nog steeds vraag is naar technische profielen. In 2015 verzamelden we 877 vacatures, 1.035 in 2016, 1.072 in 2017, 958 in 2018 en in 2019 werden 960 vacatures verzameld. (Bron: Vacature rapport 2013-2019). De meest gevraagde profielen in 2019 waren prepresser/vormgever, drukkers, drukafwerkers en digital print operatoren.

- **Leeftijdsprofiel**

De grafische sector heeft een groot aantal oudere werknemers waardoor de uitstroom van 55-plussers met 36,1% bijzonder hoog zal liggen in 2025. Er wordt ingeschat dat de tewerkstelling in de sector nog verder zal krimpen met 4,1% tegen 2025. De instroom (vervangingsvraag) zal gaan over het vervangen van deze groep uittrekkers en wordt geschat op +8,2%.

33,26% van al de PC130 arbeiders in de sector is ouder dan 50 jaar en slechts 4,77% is jonger dan 25 jaar.

- **Gender**

De grafische sector blijft een sector met voornamelijk een mannelijke tewerkstelling. 74,3% van de tewerkstelling in 2019 zijn mannen. T.o.v. 2014 is het aandeel vrouwelijke werknemers licht gestegen van 23,22% naar 25,7% (Bron: De Vlaamse Arbeidsmarkt in sectoraal perspectief 2017 WSE en groepssectorfoto 2020 WSE)

- **Diversiteit**

In de grafische sector hebben 82,4% van de werknemerspopulatie een Belgische nationaliteit (in 2015 was dit nog 91,3%). (Bron WSE, herkomstmonitor 2015 en groepssectorfoto 2020 WSE)

GRAFOC begeleidt werkzoekenden vanuit de VDAB opleidingen drukvoorbereiding, drukken en drukafwerken tijdens hun stage (naar werk). 59% van de werkzoekende cursisten in de lineaire opleiding drukken en afwerken (knelpuntberoepen) behoorden in 2019 tot één of meerdere kansengroepen. 77% van de werkzoekende cursisten in bedrijfsleren (een opleidingsproject in bedrijven i.s.m. VDAB) behoorden in 2019 tot één of meerdere kansengroepen. 100% van de werkzoekenden van Grafisch Anders (een opleidingsproject i.s.m. het cc van VDAB Turnhout) behoorden tot één of meerdere kansengroepen. (Bron: Eindverslag convenant 2018-2019). GRAFOC en VDAB gaan samen overleggen hoe dit project vanaf 2020 kunnen verder gezet worden.

Door de impact van de coronacrisis was 2020 een rampzalig jaar voor opleiding van werkzoekenden. Het VDAB competentiecentrum in Turnhout is lang gesloten geweest en werkt momenteel in coronamodus. Het opleidingsproject op de werkvloer draait zeer moeilijk omdat er slechts 1 face-to-face groepssessie is geweest. Er zijn enkele individuele infosessies voor werkzoekenden geweest in bedrijven en ook online infosessies met werkzoekenden. Voor arbeidersprofielen uit de kansengroepen werkt online zeer slecht. Ondanks de corona werkloosheid in verschillende bedrijven blijven werkzoekenden en stagiairs in de meeste bedrijven meer dan welkom om openstaande vacatures in te vullen. Veel vacatures raken echter niet ingevuld wegens geen kandidaten.

De taalbarrière voor anderstalige blijft groot. Het is een meerwaarde dat het taalniveau van anderstaligen op een voldoende niveau staat voordat ze aan een opleiding starten. Op deze manier verhoogt de slaagkans om een opleiding met succes af te werken, het is een meerwaarde voor de werkzoekende (verbetering van tewerkstelling en eigenwaarde), de industrie (vlottere opstart van nieuwkomers) en de zittende werknemers (binnen een productieomgeving verhoogt dit de werkbaarheid).

De grafische sector heeft al een hele weg afgelegd in kader van de diversiteit in de sector. De tewerkstelling van 50 plussers is toegenomen van 32,2% in 2016 naar 36,3% in 2019. (Bron: De Vlaamse Arbeidsmarkt in sectoraal perspectief 2017 WSE en groepssectorfoto 2020 WSE)

- **In- en uitstroomgraad**

Tussen 30 juni 2016 en 30 juni 2017 stroomden slechts 8,9% van de werknemers uit de sector. Enkel de uitstroom in de chemische sector was lager (8,6%). (Bron groepssectorfoto 2020 WSE).

Het verloop in de sector van werknemers is zeer klein. 18% heeft minder dan 5 jaar ervaring, 6% tussen 5 en 10 jaar, 19% tussen 10 en 20 jaar, 36% tussen 20 en 30 jaar en 21% heeft meer dan 30 jaar ervaring in de sector. (Bron: ESF werkbaarheidsstudie in de printmediasector 2015).

- **Werkbaarheid**

In de werkbaarheidsstudie stelden we de werkgevers de vraag een inschatting te maken van welk percentage van hun werknemers het haalbaar acht tot aan de pensioenleeftijd verder te blijven werken in de huidige functie. De grootste groep werkgevers (42%) denkt dat 75% van hun werknemers de huidige functie verder kunnen zetten tot aan hun pensioenleeftijd. 61% van de werknemers gaven aan dat ze daartoe niet in staat zullen kunnen zijn. Een derde van de werkgevers (34%) schatte in dat de helft van hun werknemers ertoe in staat zijn en de andere helft niet.

82% van de werknemers gaf aan dat ze mits aangepast werk wel in staat zijn om verder te blijven werken bij de huidige werkgever. 92% van de werkgevers gaf aan dat het in hun ogen cruciaal is om aangepast werk aan te bieden aan gemotiveerde werknemers om ze op die manier langer aan het werk te kunnen houden. 73% van de werkgevers vond het niet alleen belangrijk, maar paste het reeds toe in de onderneming.

In april 2019 werd het onderzoek “Werkbaarheid in (nacht)ploegenarbeid” in opdracht van Fogra (Federaal Fonds voor vorming in de grafische industrie) door GRAFOC afgerond. Hieruit werden onderstaande voorstellen en aandachtspunten geformuleerd.

Eén van de doelen van werkbaarheid is om de werknemers de kans te geven om onder optimale gezondheidstoestand te kunnen blijven werken tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd.

De werknemers die hebben deelgenomen aan de enquête geven zichzelf een gemiddelde gezondheidsscore van 7,05 (op 10). Indien we ons focussen op de 44,68% van de 50-plussers die aan de enquête hebben deelgenomen geeft deze doelgroep eveneens een score van 7,24 (op 10).

Om de werkbaarheid te verhogen worden 5 aanbevelingen geadviseerd. Deze adviezen en mogelijke oplossingen zullen via diverse kanalen met de bedrijven en werknemers gecommuniceerd worden.

Betrokkenheid:

Werknemers die bij het werk nauw betrokken worden, zijn veelal beter gemotiveerd. Belangrijk hierbij is dat je de werknemers inschakelt bij de opmaak van de ploegen, dat zij vrijwillig in het ploegstelsel stappen en dat zij beschikken over de juiste competenties. Voorzie een verantwoordelijke bij de nachtploegen die fysiek aanwezig is en waar de werknemers terecht kunnen met productie gebonden- en algemene vragen. Indien de verantwoordelijke een collega is, erken deze dan in die opdracht en communiceer dit met het team. Dit kan eveneens de wederzijdse betrokkenheid en het veiligheidsgevoel verhogen.

Autonomie:

Werknemers in de nachtploeg geven aan dat ze in de meeste gevallen - om de productie tot een goed einde te brengen - over voldoende autonomie beschikken om de nodige beslissingen te kunnen nemen. Indien zij hierin beperkt zijn, zorg dan voor een draaiboek waarin de nodige procedures en maatregelen duidelijk uitgeklaard zijn.

Gezondheid:

Maak een risicoanalyse nachtarbeid en informeer de werknemers over de gevaren van nachtarbeid. Werknemers zouden via opleidingen kunnen ondersteund worden in een goede slaaphygiëne, voedingsadvies en omgaan met stress. Goed uitgeruste werknemers werken efficiënter en veiliger. Bevraag na een opleiding voedingsadvies medewerkers of er nood is aan de beschikbaarheid van gezonde voeding tijdens de verschillende ploegen.

Start niet met dit aanbod wanneer er geen draagvlak voor is. Voorzie steeds voldoende water, zeker in warme periodes.

Planning ploegen:

Plan in de mate van het mogelijke de ploegen voorwaarts: vroege – late – nacht – vroege - Bekijk de mogelijkheid om de vroege ploeg na 6u00 te laten starten en voorzie voldoende rustpauzes. Verleng de kortste pauze van 10 en 15 minuten. Voorzie minder ploegenwissels en kort de nachtploegen in. Ploegen met een vaste nachtploeg wordt beter verdragen. Voorkom lange werkreeksen, 4 dagen achter elkaar geeft het beste resultaat.

Afbouwplan nachtarbeid:

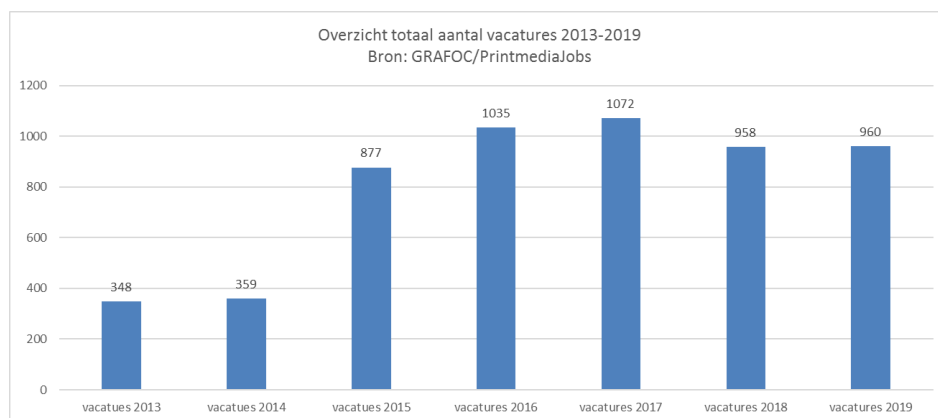
Oudere werknemers verdragen nachtarbeid minder goed dan jongere werknemers. Bevraag oudere werknemers hoe zij een overschakeling uit nachtarbeid naar een ander ploegenstelsel zien. Geef aansluitend jongere werknemers de kans om in nachtarbeid te starten en probeer dit met een proefperiode uit waarna de werknemer desgewenst terug naar zijn/haar vorige ploeg kan terug keren

- **Vacatures**

Het aantal vacatures voor de grafische sector is tussen 2014 en 2019 gedaald met 10,8%. In 2019 werden 779 niet werkenden werkzoekenden aangeworven in de grafische sector. 15% hiervan was kort geschoold, 10% had een migratie achtergrond, 9% was 50-plus, 4% had een arbeidshandicap en 19% was langer dan 1 jaar werkzoekend. (Bron: groepssectorfoto 2020 WSE)

Sinds 2013 houdt GRAFOC de evolutie van het aantal printmedia vacatures bij. De vacatures verzameld via diverse zoekrobots, sociale media, bedrijfsbezoeken en meldingen van bedrijven op zoek naar nieuwe medewerkers. De grafische beroepen komen niet enkel voor in de grafische sector maar eveneens bij papier en karton, cevora, overheden, chemische sector, ... De cijfers zijn indicatief en zeker niet volledig sluitend. Enerzijds zullen een aantal vacatures dubbel genoteerd zijn, zeker indien ze via interimkantoren komen. Anderzijds worden zeker niet alle vacatures gedetecteerd omdat ze bv. niet bekend gemaakt worden.

Top 3 blijft Vormgeving (incl. prepress sinds 2019), drukken en drukafwerking. Administratieve medewerkers met een grafische achtergrond en digital print operatoren vervulden de top 5. (Bron: vacature rapport 2013 – 2019 GRAFOC)



Impact #Covid19 op vacatures, tewerkstelling en omzet

Wat de exacte impact zal zijn op de economie zal pas over een aantal maanden blijken als er een globaler zicht is op alle feiten en gevolgen.

Van 1 januari tot 19 mei registreerden we voor 2020 481 vacatures, ofwel een stijging met 31% (115

vacatures) tegenover 2019. Economisch ging het goed als je naar de vacatures kijkt: een stijging van maar liefst 63% (124 vacatures) tegenover het jaar ervoor. In de periode tussen 15 maart en 19 mei was er t.o.v. 2019 een lichte krimp met 6%.

We kunnen op zijn minst stellen dat deze cijfers gezien de coronacrisis merkwaardig zijn. Uit het onderzoek dat GRAFOC samen met Febelgra in april 2020 heeft uitgevoerd geeft 67% van de bedrijven aan dat er een omzetsdaling is van meer dan 50%. 60% van de bedrijven gaf ook aan dat mede hierdoor een tijdelijke werkloosheid in het bedrijf is.

Een voorzichtige conclusie is dat het aantal vacatures in zijn totaliteit hoger ligt, maar de impact van de crisis zal pas later uitwijzen wat de echte gevolgen zijn. De meeste bedrijven zetten hun aanwervingen on hold, sommigen danken medewerkers af en helaas zijn er ook ondernemingen die in vereffening gaan of het faillissement zullen aanvragen. (Bron: Impact #Covid19 op vacatures GRAFOC)

GRAFOC is in het addendumjaar 2020 gestart met het uitreiken van sectorale opleidingsattesten op basis van de opgedane competenties. 2020 was een rampzalig jaar voor opleiding van werkzoekenden. Er werden in 2020 slechts 5 sectorale attesten uitgereikt. Het VDAB competentiecentrum is lang gesloten geweest of werkt in coronamodus. Het opleidingsproject op de werkvloer draait zeer moeilijk omdat er slechts 1 face to face groepsessie is geweest. Er zijn enkele individuele contacten geweest in bedrijven en online. Voor arbeidersprofielen uit de kansengroepen werkt online zeer slecht. Ondanks de corona werkloosheid zijn er veel vacatures die niet ingevuld raken wegens geen kandidaten. De sociale partners van de grafische sector zijn overtuigd van de meerwaarde van dergelijk attest en zullen deze acties zal in het convenant 2021 - 2022 hernemen.

• Opleiding en vorming in de sector

Het aandeel werknemers dat in 2015 een opleiding heeft gevolgd bedraagt 55,1%. (Bron: Groepssectorfoto 2020 WSE)

GRAFOC ondersteunt bedrijven financieel wanneer er opleidingen voor arbeiders PC130 worden ingericht. Bedrijven krijgen deze tussenkomst enkel wanneer het opleidingsluik van de sociale balans is ingevuld. Naarmate het bedrijf voldoet aan bijkomende criteria (opleiden van 45-plussers, indienen opleidingsplan, erkend stagebedrijf zijn en innovatieve investeringen) verhoogt de tussenkomst.

	2015	2016	2017	2018	2019
Aantal dossiers	193	223	196	256	197
Aantal bedrijven*	52	53	54	68	42
Aantal arbeiders	681	558	739	861	924
Bedrag	€ 71.180	€ 58.043	€ 138.492	€ 145.577	€ 137.929

Aantal bedrijven*: dit gaat om uniek aantal bedrijven, een aantal bedrijven hebben meerdere dossiers ingediend

- **Stages**

De grafische bedrijven staan al van oudsher open voor stages van leerlingen uit het voltijds grafisch onderwijs. Met 14 stages per 1.000 werknemers scoort de grafische sector het hoogste van de industriële sectoren. (Bron: groepssectorfoto 2020 WSE)

- **IBO**

De grafische bedrijven maken veel gebruik van IBO als opleidingsvorm voor de instroom in hun bedrijven. Met 30 IBO's per 1.000 werknemers scoort de grafisch sector het hoogste van de industriële sectoren. (Bron: groepssectorfoto 2020 WSE)

- **Duaal leren**

De grafische sector scoort voorlopig niet goed op het gebied van duaal leren. In het schooljaar 2018-2019 is er slechts 1 duale overeenkomst afgesloten. Er zijn momenteel zeer weinig scholen die een duaal traject aanbieden waardoor er ook weinig leerlingen en trajecten zijn. Eén van de 2 opleidingen moet hervormd worden omdat deze niet aangepast is aan de arbeidsmarkt. Dit probleem is binnen het sectoraal partnerschap besproken en opgenomen en hiervoor wordt actie ondernomen. De sociale partners van de grafische sector zijn er van overtuigd dat duaal leren een oplossing kan zijn om in de toekomst de grafische opleidingen te kunnen blijven inrichten en zal hier bijgevolg op blijven inzetten, via het indienen van een duaal addendum (samen met de sector papier en karton) .

- **Evolutie van de beroepen in de sector**

Offsetdrukken (vellen en rotatie), flexo, ... zijn druktechnieken die de komende decennia zullen blijven bestaan. Omwille van een grote verscheidenheid geprinte/gedrukte producten, aantal geproduceerde exemplaren, ... wint digitaal drukken nog meer aan belang.

Naast de klassieke digitale druktechnieken inkjet en xerografie zal nanotechnologie zijn intrede doen in de printsector.

Inkjet is ondertussen een relatief oude productietechniek maar ook hierin blijft de technologische evolutie verder gaan.

Web-to-print is ondertussen al ruim 20 jaar oud en heeft een zeer lange weg afgelegd. Drukkerijen begonnen in die periode met het aanbieden van hun klassiek drukwerk zoals folders, brochures, naamkaartjes, ... via een website. Ondertussen zijn web-to-print bedrijven geëvolueerd naar online printers die zelden nog hun eigen drukwerk produceren maar het uitbesteden aan print bedrijven die optimaal zijn uitgerust voor specifiek drukwerk in de regio waar de klant zich bevindt.

Het aanbod print producten is ondertussen veel ruimer geworden zoals o.a. vlaggen, banners, carwrapping, producten ontwikkeld om de veiligheid in coronatijden te vergroten, ... Het aanbod is ruim maar aan de andere zijde dikwijls beperkt tot het aanbod dat de online printer in zijn gamma heeft.

Naast deze online aanbieders zijn er nog en groot aantal print bedrijven die minder actief zijn via het web en rechte lijnen (en persoonlijker) met hun klanten communiceren en hierdoor beter kunnen inspelen op de specifieke noden van de klanten.

Reclame- en commercieel drukwerk wordt meer en meer een onderdeel van een communicatiemix en staat minder alleen. Tekst, beelden en klantendata worden gecombineerd en aangepast aan de behoeften van de klant. Enkele voorbeelden zijn o.a. de postkaarten van bpost, getrouwheidskaarten en folders van winkels, ...

Printed Electronics waar o.a. digitale systemen zijn opgenomen in verpakking. Deze verpakking voorziet de mogelijkheid om te communiceren met de klant, kan signalen geven over de versheid en bewaarkarakteristieken van de verpakte goederen, ...

2. Sterkte-zwakte analyse

2020 heeft GRAFOC een toekomstvisie 2025 uitgewerkt. In dit traject zijn de sterktes en de zwakten van de organisatie in kaart gebracht, wat de verwachtingen van het werkveld zijn en welke uitdagingen de sector te wachten staan. (Bron: SWOT GRAFOC 2020, Essentie strategische oefening GRAFOC en GRAFOC enquête juni 2020)

- **Sterktes**

De GRAFOC medewerkers hebben elk meer dan 28 jaar ervaring in de grafische sector en/of bij toeleveranciers en dit in verschillende afdelingen en in verschillende bedrijven. GRAFOC kent een zeer klein verloop wat betreft de personeelsbezetting waardoor de anciënniteit tussen 12 en 18 jaar varieert.

De GRAFOC medewerkers worden als betrouwbaar ingeschat en werken met kennis van zaken. GRAFOC heeft een zeer ruim netwerk en beschikt over de nodige deskundigheid om vragen van werkgevers en werknemers te beantwoorden. Het ruime netwerk zorgt er voor dat GRAFOC niet alle diensten (o.a. HR trainingen) uitgebreid moet aanbieden maar zal betrouwbare partners betrekken. (Bron: GRAFOC enquête juni 2020)

Het verloop van werknemers in de sector is zeer klein. 18% heeft minder dan 5 jaar ervaring, 6% tussen 5 en 10 jaar, 19% tussen 10 en 20 jaar, 36% tussen 20 en 30 jaar en 21% heeft meer dan 30 jaar ervaring in de sector. (Bron: ESF werkbaarheidsstudie in de printmediasector 2015)

Ondanks fusies, faillissementen en automatisering zijn bedrijven op zoek naar nieuwe werknemers om de vergrijzing op te vangen. Het aantal vacatures voor de grafische sector is tussen 2014 en 2019 gedaald met 10,8%. In 2019 werden 779 niet werkenden werkzoekenden aangeworven in de grafische sector. Ondanks de dalende vraag in de grafische sector is er geen significante daling in de vraag naar geschoolde grafische profielen (zie ook pag. 8).

Door het beperkt aantal grafische scholen onderhoudt GRAFOC goede contacten met deze scholen en biedt hen de nodige ondersteuning (zoektocht naar nieuwe praktijkleerkrachten, advies en cofinanciering bij aanschaf van nieuwe opleidingsinfrastructuur, promotie voor grafische opleidingen, ...).

Door de overeenkomst met VDAB voor het begeleiden van werkzoekenden tijdens hun stage heeft GRAFOC een zeer goed zicht op de noden van de arbeidsmarkt en het profiel van de werkzoekenden (sector overschrijdend). (Bron: VDAB-referentie: R40/37683/496)

Veel grafische bedrijven zijn reeds zeer actief op vlak van ecologie en circulaire economie. Energie voorziening via zonne- en windenergie komen meer en meer voor. Warmterecuperatie van de machines voor verwarming van eigen kantoren en aangrenzende gebouwen van andere bedrijven zijn ook geen uitzondering. Gebruik van geothermische energie wordt in verschillende bedrijven ook gebruikt als verwarmingsbron. Passieve koeling, koeling via waterpartijen en zonneweringen verlagen het gebruik van actieve koeling in bedrijven.

Moderne drukpersen gebruiken verhoudingsgewijs minder energie door efficiëntere motoren, hebben minder inschiet (slechte vellen) en verlagen hierdoor het energie verbruik en papierverliezen. Het gebruik van wascassetten en inktpompsystemen verlagen het gebruik van chemische producten en inktverliezen.

De grondstoffen die drukkerijen gebruiken zijn meer en meer ecologisch: wasmiddelen en drukinkten op een meer ecologische basis. Drukplaten bestaan uit aluminium en zijn 100% recycleerbaar of bruikbaar in de circulaire economie als bijvoorbeeld dampschermen. Papier is een 100% ecologisch product en is meerdere malen recycleerbaar als papier. Op het einde van zijn levensduur is papier nog bruikbaar als meer ecologische brandstof voor energiecentrales. In de meeste gevallen wordt papier gemaakt van restproducten van bosbouw en houtproductie en is steeds meer FSC gecertificeerd.

Verschillende bedrijven hebben ook afspraken met klanten dat ze de gebruikte verpakking terug nemen waardoor ze recycleerbaar zijn of opnieuw bruikbaar als verpakking.

- **Zwaktes**

Ondanks het ruime communicatiekanaal waarover GRAFOC beschikt vinden werkgevers niet altijd spontaan de weg naar GRAFOC. GRAFOC is bij printmedia bedrijven voornamelijk gekend van de sectorale premies, stagebegeleiding van werkzoekenden en van printmediastages.be. (Bron: GRAFOC enquête juni 2020)

De sector kent de afgelopen jaren een krimp van bijna 11% op 5 jaar (zie ook pag. 5) door fusies, faillissementen, automatisering, vergrijzing,....

33,26% van al de PC130 arbeiders in de sector is ouder dan 50 jaar en slechts 4,77% is jonger dan 25 jaar. (bron RSZ)

De grafische ondernemingen zijn voornamelijk KMO's: 92 % van de ondernemingen heeft minder dan 50 arbeiders in dienst. Het gaat bovendien om micro-ondernemingen: 68 % van alle ondernemingen stelt minder dan 10 arbeiders te werk. 42% van de arbeiders zijn tewerkgesteld in 4,6% van bedrijven met meer dan 100 werknemers in dienst. (Bron: Eindverslag Nachtarbeid)

Het KMO-karakter van de sector zorgt ervoor dat het benaderen van deze bedrijven meer arbeidsintensief is dan de benadering van grote bedrijven, of m.a.w. een lagere inspannings-ROI.

Grote bedrijven beschikken, in tegenstelling tot kleinere bedrijven, vaker over een (uitgebreide) personeelsdienst waar meer aandacht kan zijn voor HR-gerelateerde items als opleidingsplannen (Collectief- en/of individueel opleidingsplan) waar projecten kunnen opgestart worden rond leeftijdsbewust personeelsbeleid en MVO en waar tijd en ruimte kan zijn voor het onderzoeken van mogelijke subsidiekanalen in functie van verbetertrajecten.

De ervaring van de afgelopen convenants leert nog steeds dat een beperkt aantal KMO-ondernemingen kunnen worden overtuigd om aan een actief HR- en competentiebeleid te werken. Bij KMO-ondernemingen ligt de focus vooral op de optimale werking van de productie en het nastreven van de correcte levertermijn van de goederen.

De sociale partners van de grafische sector zijn er zich van bewust dat dit een langlopende opdracht zal blijven waar bedrijfsbezoeken en andere communicatietools een belangrijke rol in blijven spelen.

Binnen het technisch onderwijs vertegenwoordigen de grafische opleidingen een zeer kleine groep en worden deze door slechts 18 scholen (BuSO tot Bachelor) aangeboden. Dit zorgt er voor dat de instroom in de scholen beperkt is waardoor de uitstroom naar de bedrijven eveneens beperkt is. Naast deze 18 traditionele grafische scholen worden grafische opleidingen ook aangeboden in andere studierichtingen waar onvoldoende kan ingegaan worden op het grafische vak. De competenties van deze leerlingen sluiten ongetwijfeld goed aan bij een aantal beroepen maar de leerlingen zijn onvoldoende onderricht om aan de slag te gaan in een creatief grafisch beroep.

Het aanbieden van de harde grafische opleidingen (drukken en afwerken) in onderwijs en bij VDAB wordt steeds moeilijker omwille van de zware investeringen in deze apparatuur waardoor de opleidingsvorm moet herbekeken worden.

De professionele bacheloropleidingen die rechtstreeks toe leiden naar grafische beroepen zijn: Grafische en digitale media, Crossmedia-ontwerp, Grafimediabeleid en Grafimediotechnologie. Gezien het internationale karakter van de sector is zij-instroom van andere bachelor en masterprofielen eveneens mogelijk.

De grafische sector kampt met een negatief beeld van vervuiler en oorzaak van de ontbossing voor het aanmaken van papier. Deze polemiekt wordt gevoed door o.a. organisaties die op basis van onvoldoende wetenschappelijk onderzoek stellingen poneren (vb.: de Ja-Ja sticker voor reclame). Dit is een zeer moeilijke strijd omdat je als producent automatisch aanzien wordt als dader en producten levert uit winstbejag.

3. Sectorale uitdagingen

De grafische sector is een hightech sector in verandering waar technologische evoluties uitermate snel gaan. Deze veranderingen hebben o.a. een impact op: bedrijfsgroottes, technologische evolutie, Industrie 4.0

1) Bedrijfsgrootte

Omwille van de zware investeringen zullen nog veel kleinere bedrijven verdwijnen en zullen er meer fusies komen. (zie ook pag. 4)

2) Technologische evolutie

Waar in het verleden mechanisch inzicht belangrijk was voor het bedienen van machines wint digitale aansturing meer en meer terrein. De klassieke drukker en afwerker zullen evolueren naar operatoren. Meerdere operatoren zullen bijgestaan worden door een specialist met technisch inzicht, kennis van drukken en kleur, ...

3) Industrie 4.0

De verdere automatisering van het productieproces, nieuwe technieken, ...hebben een impact op het profiel van de grafische werknemer waardoor nieuwe opleidingen en permanente vorming een noodzaak zijn.

4) Competenties van medewerkers

Omwille van bovenstaande 3 uitdagingen zullen de competenties, wendbaarheid, agility , ... van werknemers ruimer moeten zijn om de veranderingen te kunnen volgen.

Omwille van de kleinere bedrijfsstructuur vullen werknemers uit kleinere bedrijven meerdere taken in, meestal binnen de eigen productiespecialiteit maar ze bieden dikwijls ook ondersteuning aan in andere afdelingen van het bedrijf. Deze werknemers hebben gedurende hun loopbaan de verschillende productiestappen kunnen aanleren. Nieuwe werknemers moeten er ook van uitgaan dat deze werkwijze tot hun takenpakket zal behoren.

In grotere bedrijven zullen werknemers meer toegewezen kunnen worden naar specifieke machines en zullen sporadisch ingezet worden op andere werkposten.

Door vergrijzing en fusies zullen werknemers mogelijk de sector uitstromen. Om deze kennis in de sector te houden zal GRAFOC deze ontslagen werknemers o.a. via tewerkstellingscellen informeren over welke kansen ze nog hebben in de sector.

De ontwikkelde beroepskwalificaties sluiten reeds aan bij de toekomstige trends waardoor de match tussen opleiding en job invulling sterker wordt. GRAFOC zal VDAB adviseren en ondersteunen bij het up-to-date houden van de grafische beroepen in Competent.

Voor de instroom van nieuwe werknemers vanuit VDAB zal GRAFOC VDAB adviseren om te werken aan basiscompetenties (Nederlands, attitude, basis kennis van grafische operatorfuncties, ...) en de opleiding van deze nieuwe instromers in bedrijven te vervolledigen.

GRAFOC zal werkgevers en werknemers bijstaan in het uitwerken van opleidingsplannen, een aangepast opleidingsaanbod uit te werken (met externe partners) dat aansluit bij de technologische evolutie, opleidingssubsidies voor werkgevers en werknemers uitkeren, ...

Voor de instroom van nieuwe werknemers vanuit onderwijs zal GRAFOC duale trajecten ontwikkelen die aansluiten bij de noden van de arbeidsmarkt waardoor nieuwe instroom vanuit onderwijs sterker wordt.

Deze 3 evoluties hebben op korte en lange termijn invloed op de sector

- **Korte termijn**

Op korte- en middellange termijn zullen fusies en faillissementen nog veel invloed hebben op de sector. Ook de corona problematiek en de mogelijke opflakking van gelijkaardige besmettingen heeft invloed op onze bedrijven (zie ook Impact #Covid19 op vacatures pag. 8). Deze factoren hebben invloed op de in-, door- en uitstroom van de sector.

Fusies hebben invloed op de samenwerking tussen de werknemers uit de verschillende bedrijven met dikwijls ook een andere bedrijfscultuur. Een aangepast opleidingsprogramma (mentor, omgaan met medewerkers en leidinggevenden, ...) zouden de samenwerking vlotter kunnen doen verlopen.

Bij- en omscholing van werknemers moet de kennis en de competenties in de sector houden. Periodes van tijdelijke werkloosheid kunnen aangewend worden voor de opleiding van werknemers.

Eveneens op korte- en middellange termijn zal de technologische evolutie invloed hebben op het opleidingslandschap. Scholen en VDAB hebben steeds moeilijker toegang tot betaalbare zware opleidingsmachines (offsetpersen).

De zoektocht en ondersteuning van opleidingscentra naar aangepaste opleidingsvormen en -infrastructuur zal nodig zijn om het aanbod van grafische opleidingen in stand te houden.

- **Lange termijn**

Op lange termijn kunnen pandemieën zoals de huidige corona epidemie invloed hebben op het economische weefsel van de (grafische) industrie. De gevolgen hiervan zijn moeilijk in te schatten.

Op middellange- en lange termijn zullen de technologische evoluties en de groei van industrie 4.0 invloed hebben op de competenties en opleidingsbehoeften van de (nieuwe) werknemers.


Onderzoek naar de competenties die horen bij de technologische evolutie en industrie 4.0 zullen bij- en omscholing van werknemers nodig maken om de kennis en de competenties in de sector houden. Aangepaste opleidingsvormen en -programma's moeten vorm geven aan deze veranderingen.

Om de evoluties op korte en lange termijn te halen is samenwerken met diverse partners een meerwaarde. GRAFOC zal in de 3 prioriteiten van dit sectorconvenant andere sectoren intersectorale toets betrekken bij o.a. het ontwikkelen van Beroepskwalificaties en duale trajecten, promotie voor grafisch (STEM) onderwijs, het verhogen van de werkbaarheid en de competentieontwikkeling in de sector, het verhogen van de instroom in printmedia beroepen en het aanbieden van loopbaandienstverlening.


Naast het betrekken van deze sectoren zal GRAFOC eveneens VDAB (Vlaamse Dienst Voor arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding), Syntra, VIGC (Vlaams Innovatiecentrum voor Grafische communicatie) ... betrekken in de verschillende prioriteiten en acties waar dit een meerwaarde is.

GRAFOC zal actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseurs.

De samenwerkingen worden in de verschillende prioriteiten, acties en toetsen uitgediept. Deze samenwerkingen hebben als doel om elkaar te versterken waar nodig met respect voor elkaars visie en eigenheid.


 <p>Intersectorale toets</p>	<p>1. Een aantal beroepen in de grafische sector sluiten nauw aan bij beroepen in andere sectoren zoals: de papier en karton verwerkende nijverheid, bedrijven waarvan de werknemers onder cevora vallen en gelijkaardige beroepen uitoefenen zoals in de grafische sector, prepressers en drukkers in de uitvaartsector, flexo- en diepdrukkers in de chemische sector en digitale- en zeefdrukkers in de textielsector. Een groot aantal bedrijven die onder het PC100 vallen beoefenen eveneens grafische activiteiten.</p> <p>- GRAFOC en PaperPackSkills besteden in het convenant 2018 - 2019 en het addendumjaar 2020 al ruim aandacht aan BK's die ook nodig zijn voor hoger genoemde sector maar waar deze profielen niet tot de belangrijkste productiemedewerkers behoren (in aantal).</p>
--	---

	<p>2. Een aantal opleidingen zoals mentor, veiligheid, kunnen in een open aanbod sector overschrijdend gegeven worden.</p> <p>- Open opleidingen kunnen regelmatig niet doorgaan omdat er onvoldoende inschrijvingen zijn. Indien er intersectorale opleidingen kunnen ingericht worden voor gelijkaardige productiebedrijven uit verschillende sectoren kunnen lesgevers zich beter inleven en gericht les geven. Momenteel heeft GRAFOC een samenwerkingsovereenkomst met Cevora waardoor PC130 werknemers tegen een vergoeding opleiding kunnen volgen bij Cevora. GRAFOC zal ook het opleidingsaanbod van andere sectoren bekijken en nagaan waar er kan samengewerkt worden.</p> <p>3. In het sectorconvenant 2018 - 2019 en het addendum 2020 was er reeds een samenwerking met PaperPackSkills voor o.a. een overeenkomst voor de activiteiten en verantwoordelijkheden in Het Beroepenhuis, een samenwerking in printmediastages.be, informatie-uitwisseling i.k.v. het begeleiden van werkzoekenden tijdens hun stage en werkplekleren in een grafische job, promotie voor het grafisch onderwijs (MyFutureInPrinting),</p> <p>- GRAFOC en PaperPackSkills zullen in het convenant 2021 - 2022 samen de criteria van printmediastages.be aanscherpen.</p> <p>- GRAFOC zal in het convenant 2021 - 2022 de eerder genoemde sectoren inlichten over het aanbod van stagebegeleiding en werkplekleren en onderzoeken hoe er kan samengewerkt worden.</p>
--	--

 <p>Relancetoets</p>	<p>Wat de exacte impact zal zijn op de economie zal pas over een aantal maanden blijken als er een globaler zicht is op alle feiten en gevolgen.</p> <p>Van 1 januari tot 19 mei registreerden we voor 2020 481 vacatures, ofwel een stijging met 31% (115 vacatures) tegenover 2019 tot en met 15 maart, het 'officiële', begin van de Corona crisis ging het economisch goed als je naar de vacatures kijkt: een stijging van maar liefst 63% (124 vacatures) tegenover het jaar ervoor. In de periode tussen 15 maart en 19 mei was er t.o.v. 2019 een lichte krimp met 6%.</p> <p>We kunnen op zijn minst stellen dat deze cijfers gezien de coronacrisis merkwaardig zijn. Uit het onderzoek dat GRAFOC samen met Febelgra in april 2020 heeft uitgevoerd geeft 67% van de bedrijven aan dat er een omzetsdaling is van meer dan 50%. 60% van de bedrijven gaf ook aan dat mede hierdoor een tijdelijke werkloosheid in het bedrijf is.</p>
--	--

	<p>Een voorzichtige conclusie is dat het aantal vacatures in zijn totaliteit hoger ligt, maar de impact van de crisis zal pas later uitwijzen wat de echte gevolgen zijn. De meeste bedrijven zetten hun aanwervingen on hold, sommigen danken medewerkers af en helaas zijn er ook ondernemingen die in vereffening gaan of het faillissement zullen aanvragen. (Bron: Impact #Covid19 op vacatures GRAFOC)</p> <p>Een bijkomende mogelijke verklaring is dat in een crisis de grafische sector later zal getroffen worden dan andere sectoren omdat er dikwijls nog orders in uitvoering zijn wanneer de klanten van de bedrijven al een negatieve impact ondervinden. Mogelijk is ook dat de vergrijzing ons steeds meer inhaalt.</p> <p>In tijden van tijdelijke werkloosheid zoals in de coronacrisis kan deze werkloosheid aangewend worden om een aangepast (en coronaproof) opleidingsaanbod aan te bieden. Softskill trainingen zoals mentoren opleidingen, omgaan met medewerkers en leidinggevenden, opleidingen ikv werkbaarheid, ... Naast de softskill trainingen kunnen eveneens (basis) technische opleidingen opgenomen worden zoals digitaal drukken, veiligheid, BA4-BA5, ...</p> <p>GRAFOC heeft in het najaar 2020 een coronaproof online aanbod van o.a. mentor, veerkracht, ... uitgewerkt en gratis ter beschikking gesteld. Bij het schrijven van dit convenant is er nog geen zicht op het succes van deze opleidingen.</p>
--	---

 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<p>GRAFOC heeft de afgelopen convenanten regelmatig samengewerkt met hogescholen om onderzoek te doen naar o.a. HR beleid in de sector, kennisoverdracht tussen verschillende generaties, GRAFOC wil in het convenant 2021-2022 onderzoeken of het een overeenkomst kan sluiten met VIGC, het Vlaams Innovatiecentrum voor de Grafische Communicatie.</p> <p>Het doel is na te gaan welke opleidingen en bijhorende competenties nodig zijn om werknemers voor te bereiden op technologische evoluties (Inkjet, nanotechnologie, printed electronics, ...) zoals omschreven in de sectorale uitdagingen. Op basis van de resultaten van dit onderzoek kunnen trainingen (online) uitgewerkt worden om werknemers, werkgevers, opleidingscentra met verschillende kennislevels handvaten te bezorgen om aan te sluiten bij de technologische trends en evoluties.</p>
--	---

 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<p>1. GRAFOC begeleidt al ruim 12 jaar werkzoekenden tijdens hun stage naar werk. Bij de tewerkstelling van deze werkzoekenden wordt er hoofdzakelijk gekeken naar hun opgedane competenties en attitudes en minder naar diploma.</p>
--	---

2. GRAFOC ondersteunt al ruim 10 jaar bedrijven financieel voor het opleiden van PC130 werknemers. GRAFOC start in 2021 met de online applicatie “Anna” waar werkgevers de opleidingen kunnen in registeren en bijhouden welke opleidingen de werknemers gevolgd hebben. Op deze manier kan een werknemer en werkgever een opleidingsportfolio bijhouden.

3. GRAFOC is in het addendumjaar 2020 gestart met het uitreiken van sectorale opleidingsattesten op basis van de opgedane competenties. Er werden in 2020 slechts 5 sectorale attesten uitgereikt. Het VDAB competentiecentrum is lang gesloten geweest of werkt in coronamodus. Het opleidingsproject op de werkvloer draait zeer moeilijk omdat er slechts 1 face to face groepsessie is geweest. Er zijn enkele individuele contacten geweest in bedrijven en online. Voor arbeidersprofielen uit de kansengroepen werkt online zeer slecht. Ondanks de corona werkloosheid zijn er veel vacatures die niet ingevuld raken wegens geen kandidaten. De sociale partners van de grafische sector zijn overtuigd van de meerwaarde van dergelijk attest en zullen deze acties zal in het convenant 2021 - 2022 hernemen.

4. GRAFOC ondersteunt outplacementkantoren die ontslagen werknemers PC130 begeleidt. GRAFOC zal in het convenant 2021 – 2022 tijdens infosessie ontslagen werknemers bevragen die de sector willen verlaten en deze werknemers in contact brengen met andere sectorfondsen. GRAFOC is voorstander om kennis in de sector te houden maar indien werknemers de sector willen verlaten primeert een nieuwe tewerkstelling van de ontslagen werknemer. (zie ook intersectorale toets)

Visie – prioriteiten

In al de acties die de sector uitvoert wordt er rekening gehouden met het KMO- karakter van de sector.

In de partnerschappen is het de bedoeling om complementair te werken en elkaar maximaal te versterken met respect voor ieders competenties en eigenheid.

GRAFOC, het sectoraal vormingsfonds van het paritair comité 130, heeft beslist bijzondere aandacht te besteden aan diversiteit doorheen de verschillende prioriteiten en acties.

Overzicht prioriteiten en acties

<p>1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt</p>	<p>Prioriteit 1: Promotie en educatie printmedia onderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 1: Het Beroepenhuis • Actie 2: JobExpo en speeddates • Actie 3: Zeg Het met Kleur en met 3D en met code <p>Prioriteit 2: Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 4: Ontwikkelen Beroepskwalificaties • Actie 5: Werkplekleren, stages en Kwaliteitsvolle stageplaatsen • Actie 6: Competentieontwikkeling van leerkrachten • Actie 7: Opleidingscentra van de toekomst • Actie 8: Ondersteunen INNOVET project MyFutureInPrinting
<p>2. Levenslang leren en werkbaar werk</p>	<p>Prioriteit 1: Werkbaarheid in de grafische sector</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 1: Sensibiliseringscampagne werkbaarheid • Actie 2: Verspreiden aanbevelingen • Actie 3: Inrichten opleiding en vorming verhoging werkbaarheid <p>Prioriteit 2: Competentieontwikkeling van werknemers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 4: Opleidingsbudget • Actie 5: Opleidingsplannen voor bedrijven • Actie 6: Softskill- en technisch opleidingsaanbod <p>Prioriteit 3: Loopbaandienstverlening</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 7: Opleidingspaspoort voor werknemers • Actie 8: Opleidingspremie • Actie 9: Loopbaan coaching • Actie 10: Outplacement <p>Prioriteit 4: Instroom</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 11: Promotie en ondersteuning stages en werkplekleren • Actie 12: Opleidingscentra van de toekomst • Actie 13: Stimuleren leerzin bij werkzoekenden <p>Prioriteit 5: GRAFOC als Single Point Of Contact</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie 14: Promotie opleidingen • Actie 15: Gekwalificeerde opleidingspartners
<p>3. Non-discriminatie en inclusie</p>	<p>Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.</p>

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Visie

De sterke vergrijzing en ontgroening van de sector vraagt om een verhoogde instroom van gekwalificeerde jongeren in de sector.

De sociale partners van de grafische sector willen met onderstaande prioriteit het Printmedia-onderwijs beter afstemmen op de arbeidsmarkt.

De sociale partners van de grafische sector willen er voor zorgen dat jongeren beter de weg vinden naar het Printmedia onderwijs en dat de schoolverlaters (uit de Printmedia opleidingen) beter zijn voorbereid op een job in de Printmedia sector.

Deze afstemming is belangrijk om zowel de kwantiteit als de kwaliteit van instroom van jongeren in de sector te verhogen.

GRAFOC wil zijn kennis en expertise ter beschikking stellen voor hoger vernoemde sectoren bij het ontwikkelen van gezamenlijke BK's.

Samen met de andere STEM – sectoren draagt de sector bij aan de totstandkoming en de uitvoering van het STEM – actieplan 2030.

De sociale partners van de grafische sector zien duaal leren als een mogelijke oplossing om de instroom in de grafische sector te vergroten. Voor de uitwerking van het thema 'dual leren' dienen de sociale partners van de grafische sector een duaal addendum in via dewelke we inzetten op de kwantiteit en de kwaliteit van de werkplekken in het secundair onderwijs en op duaal leren in het hoger en volwassenenonderwijs.

In contacten met scholen, directies, leerkrachten en leerlingen maakt GRAFOC geen onderscheid op basis van sekse, vermeend ras, kleur, afkomst, nationaliteit of etnische origine, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, leeftijd, geloofs- of filosofische overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of lichamelijk kenmerk.

Tijdens jury's van geïntegreerde proeven en sollicitatietrainingen wijzen de werknemers van GRAFOC op de meerwaarde van ieder individu. De sterke stijging van het aantal niet Belgen (van +/- 9% naar +/- 18% op 4 jaar tijd) in de sector sterkt onze visie dat deze werkwijze werkt.




Resultaatsverbintenis:

In prioriteit 2, aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt (JobExpo en Speeddates) zal GRAFOC in 2021 en 2022 deelnemen aan 4 JobExpo's

Prioriteiten en acties

In de verschillende prioriteiten en acties nemen de sectorconsulenten deze opdracht op zich.

 Prioriteit 1: Promotie en educatie printmedia onderwijs	
Actie: Het Beroepenhuis	Omschrijving: In Het Beroepenhuis heeft GRAFOC een ontdekhoek en een workshop waar jongeren van de 3de graad basisonderwijs en de 1ste graad secundair onderwijs kennis kunnen maken met de o.a. de (STEM) beroepen van de grafische sector. Een aantal van de voorgestelde beroepen (drukker, drukafwerker, prepresser, ...) komen ook voor in de bedrijven die vallen onder het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de papier- en kartonbewerking (PaperPackSkills). Sinds 2018 hebben GRAFOC en PaperPackSkills een overeenkomst en een gedeeld mandaat in de raad van bestuur van Het Beroepenhuis. Via Het Beroepenhuis bereikt de sector jaarlijks ongeveer 10.000 jongeren waarvan 64% uit het basisonderwijs en 36% uit het secundair onderwijs. Er werden door Het Beroepenhuis lessen (Docentenmap) ontwikkeld voor de 3 ^{de} graad secundair onderwijs die voldoen aan de leerplannen. Met deze map kunnen leerkrachten educatief en spelenderwijs in contact brengen met de (STEM) beroepen in de grafische sector.
	Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022
	Betrokken partners: Het Beroepenhuis en PaperPackSkills
	Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none">• GRAFOC zal in 2021 en 2022 financieel (+/- 7.500 euro/jaar) blijven bijdragen bij de werking van Het Beroepenhuis• Indien VDAB Turnhout de doedagen blijft inrichten zal GRAFOC ondersteuning bieden tijdens deze doedagen.• GRAFOC stapt mee in de werkgroep om Het Beroepenhuis future proof te houden. De verschillende beroepen evolueren waardoor de workshops, ontdekhoeken, aanpak van de verschillende doelgroepen, ... ook mee moeten veranderen om Het Beroepenhuis relevant te houden. Dit proces kan leiden tot meer generieke beleving, aanpak en workshops.• GRAFOC zal de docentenmap blijven promoten via grafoc.be en leerkrachten een digitale versie bezorgen indien er vraag naar is.• Het Beroepenhuis heeft in 2020 een coronaproof aanbod uitgewerkt.

<p>Actie: JobExpo en Speeddates</p>	<p>Omschrijving: Door deelname aan de JobExpo's wil GRAFOC jongeren beter voorbereiden op een echte sollicitatie na hun middelbaar. Jongeren die verder willen studeren worden geïnformeerd hoe ze zich het beste kunnen voorbereiden (hoe zijn je algemene vakken, hoeveel uren wiskunde heb je, ...). Via de speeddates wil GRAFOC leerlingen van grafische scholen in contact brengen met bedrijven die op zoek zijn naar nieuwe medewerkers.</p> <p>JOBexpo vormt de schakel tussen uw school en de arbeidsmarkt! Door een succesvolle samenwerking tussen VDAB en HR-kantoor Auxilios, komen bedrijven met uw technische 'young potentials' in contact. Via dit uniek project levert uw school een maatschappelijke bijdrage aan de opwaardering van het technisch onderwijs.</p> <p>Voorafgaand aan de beurs worden de leerlingen door middel van een sollicitatietraining, gegeven door een HR-consultant van Auxilios, klaargestoomd om hun competenties aan de bedrijven te presenteren.</p> <p>Deze training gaat door op school. Het doel is om de zesde- en zevendejaarsleerlingen op een interactieve en originele wijze kennis te laten maken met de do's & dont's van een sollicitatiegesprek. Ook wordt tijdens deze training belang gehecht aan de noodzakelijke voorbereiding voor het sollicitatiegesprek. Dit alles wordt geïllustreerd aan de hand van waarheidsgetrouwe voorbeelden. Tenslotte geven we een aantal tips mee die handig kunnen zijn bij het solliciteren.</p> <p>De effectieve sollicitatiebeurs wordt een aantal weken later georganiseerd. In samenspraak met uw school worden bedrijven gecontacteerd met de vraag deel te nemen aan de beurs. De leerlingen krijgen een aantal bedrijven aangeduid waarbij ze moeten solliciteren. Onmiddellijk na deze sollicitaties krijgen de leerlingen de nodige feedback die voor hen van onschatbare waarde is. Deze namiddagsessie heeft louter een pedagogische bedoeling: leerlingen bewust maken van, en bijsturen waar nodig.</p> <p>Na afloop van de sollicitatiebeurs kunnen de leerlingen die dit wensen opnieuw bij een bedrijf langs gaan om zo verder te solliciteren voor een vaste job, vakantiejob of stageplaats. Ook kunnen er reeds contacten gelegd worden in het kader van toekomstige eindwerken.</p> <p>Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022</p> <p>Betrokken partners: Auxilios en de deelnemende scholen (TSM Mechelen, Don Bosco Halle, Don Bosco Sint Denijs Westrem en VTI Brugge)</p>
--	--

	<p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC zal in 2021 en 2022 deelnemen aan 4 JobExpo's Auxilios. JobExpo zorgt voor een online alternatief voor scholen tijdens Corona sluitingen van scholen online aanbieden als alternatief • GRAFOC zal via de digitale nieuwsbrief, e-GRAFOC het aanbod van JobExpo communiceren naar bedrijven. • GRAFOC zal in 2021 en 2022 speeddates inrichten. GRAFOC zal scholen bevragen of ze willen meewerken aan sollicitatiedagen van leerlingen uit de grafische richting in bedrijven die op zoek zijn naar grafisch geschoolde krachten. Deze speeddates worden aangevuld met een bedrijfsbezoek om de leerlingen een totaalbeleving aan te bieden om hen warm te maken voor een job in de grafische sector. GRAFOC bekijkt de mogelijkheid om bussen in te zetten om met deze leerlingen (indien er voldoende interesse is) vanuit de school naar verschillende grafische bedrijven te rijden. In tijden van corona zal GRAFOC de nodige maatregelen (beschermingsmateriaal ter beschikking stellen, minder leerlingen vervoeren, kleinere groepen rondleiden, ...) bekijken om de speeddates met bedrijfsbezoeken coronaproof te laten doorgaan.
<p>Actie: Zeg Het met Kleur en met 3D en met code</p>	<p>Omschrijving: Door deel te nemen aan één van de workshops "Zeg Het met Kleur en met 3D en met code" kunnen jongeren uit de derde graad van het secundair onderwijs (ASO, KSO en TSO), cursisten van het volwassenonderwijs en hun lesgevers kennismaken met STEM onderwerpen zoals kleur, 3D-printing, creative coding en web of things die leuk en boeiend zijn om te onderzoeken. Bovendien krijgen ze op een toegankelijke en ervaringsgerichte manier inzicht in de mogelijkheden, kansen en verschillende beroepsprofielen van de grafische en digitale mediasector.</p> <p>Naast de workshops zijn er eveneens lessenspakketten beschikbaar voor boven vermelde projecten.</p> <p>Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022</p> <p>Betrokken partners: Arteveldehogeschool</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC zal in 2021 en 2022 financieel (+/- 7.000 euro/jaar) blijven bijdragen bij de werking "Zeg Het met Kleur en met 3D en met code". • GRAFOC zal het opleidingsaanbod van de website https://www.arteveldehogeschool.be/zeghetmetkleur/ promoten via de grafoc.be en leerkrachten een digitale versie bezorgen indien er vraag naar is. • Er wordt met de Arteveldehogeschool onderzocht of er een alternatief online aanbod kan uitgewerkt worden.



Prioriteit 2: Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt

Actie: Ontwikkelen Beroepskwalificaties	Omschrijving: BK's verder ontwikkelen voor de printmedia beroepen van de toekomst. Hierbij voorzien we een maximale en zo generalistisch mogelijke samenwerking met andere sectoren die gelijklopende profielen hebben zodat de multi-inzetbaarheid intersectoraal van toekomstige schoolverlaters kan gegarandeerd worden. De VLAMT studie is gebruikt als hulpmiddel om de toekomstige beroepen en de beroepskwalificaties mee vorm te geven aangevuld met de input van werkgevers en werknemers van innoverende bedrijven. Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022 Betrokken partners: AHOVOKS, netten en koepels, aanverwante sectoren (PaperPackSkills en Cevora) Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none">• GRAFOC zal actief meewerken aan de ontwikkeling van diverse BK's en zijn netwerk ter beschikking stellen van AHOVOKS.• GRAFOC zal streven naar een optimale samenwerking met de betrokken partners die betrokken worden bij het ontwikkelen van BK's.• GRAFOC en PaperPackSkills zullen in het convenant 2021 - 2022 samen hun schouders zetten onder BK's die in beide sectoren voorkomen.• GRAFOC wil zijn kennis en expertise ter beschikking stellen voor hoger vernoemde sectoren bij het ontwikkelen van gezamenlijke BK's.
Actie: Werkplekleren, stages en Kwaliteitsvolle stageplaatsen	Omschrijving: Een stageplaats moet kwaliteitsvol zijn om een meerwaarde te betekenen voor de leerling of cursist. Om een overzicht van kwaliteitsvolle stageplaatsen in kaart te brengen heeft GRAFOC de website printmediastages.be ontwikkeld. De 135 bedrijven op deze website voldoen aan minimaal 8 van de 11 criteria die zijn opgemaakt door leerkrachten, docenten, instructeurs, bedrijven en de sociale partners van de grafische sector. Vanaf 2018 is PaperPackSkills mee in dit project gestapt. De sociale partners van de grafische sector zijn er van overtuigd dat stage (leren op de werkvloer) een meerwaarde is voor de opleiding om o.a. volgende redenen: <ul style="list-style-type: none">• Stages of leren op de werkvloer verhoogt de betrokkenheid van de leerling met het beroep waarvoor hij/zij stage volgt.• De stagiair krijgt opleiding op meer up-to-date apparatuur dan er in scholen beschikbaar is.• De stagiair staat niet met een grotere groep leerlingen/cursisten rond een beperkt aantal machines.

	<p>De stagiair leert extra attitudes aan zoals op tijd komen, duidelijk communiceren, ...</p> <p>Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022</p> <p>Betrokken partners: PaperPackSkills</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC via diverse kanalen (o.a. digitale media) voor de website printmediastages.be en bedrijven aanmoedigen om een erkenningsvraag in te dienen. • Om de kwaliteit van de stageplaatsen nog te verbeteren willen behalen vanaf 2021 over een erkende mentor beschikken. • GRAFOC en PaperPackSkills zullen de bedrijven die momenteel op printmediastages.be staan en nog geen erkende mentor hebben aanmoedigen om deze erkenning te behalen. • GRAFOC stelt de website printmediastages.be ter beschikking van leerkrachten die op zoek zijn naar kwalitatieve stageplaatsen voor leerlingen, werkzoekenden, lesgevers en leerkrachten. • GRAFOC via diverse kanalen (o.a. digitale media) voor de website printmediastages.be en bedrijven aanmoedigen om een erkenningsvraag in te dienen.
<p>Actie: Competentieontwikkeling van leerkrachten</p>	<p>Omschrijving: De sociale partners van de grafische sector zien stages en opleiding voor en van leerkrachten als een meerwaarde.</p> <p>Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022</p> <p>Betrokken partners: Printmedia scholen, individuele leerkrachten en (commerciële) opleidingsverstrekkers</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC zal jaarlijks directies van grafische scholen bevragen welke opleidingen een meerwaarde kunnen zijn voor hun leerkrachten en GRAFOC zal eveneens een opleidingsaanbod voorstellen. • GRAFOC gaat op zoek naar een opleidingspartner die een opleiding “proactief omgaan met discriminatie bij stagebedrijven” kan inrichten. GRAFOC zal deze opleiding inrichten voor leerkrachten van scholen van BuSO tot bachelor en VDAB instructeurs en stagebegeleider. • GRAFOC voorziet jaarlijks +/- 5.000 euro voor opleiding van leerkrachten uit printmedia scholen en VDAB instructeurs.
<p>Actie: Opleidingscentra van de toekomst</p>	<p>Omschrijving: Vlaanderen telt nu nog 18 grafische scholen - van BuSO tot Bachelor - waar een vorm van drukken en drukafwerken wordt gegeven. De grafische apparatuur die in deze scholen staan, zijn minder sterk onderhevig aan slijtage als in bedrijven en behoudt langer zijn educatieve waarde, maar ook aan deze machines is een zekere ‘houdbaarheidsdatum’ verbonden.</p>

	<p>Momenteel slagen de scholen er nog steeds in om hun leerlingen een voldoende sterke basis te geven zodat de leerlingen tijdens hun stage in bedrijven het echte werk aan kunnen leren op de werkvloer.</p> <p>Enkele drukpersen en afwerkingsmachines in scholen en VDAB opleidingscentrum zijn slechts 15 jaar oud maar meestal dateren deze machines nog uit de vorige eeuw waardoor de herstellingskosten stilaan te hoog worden – indien er nog vervangstukken zijn – t.o.v. de waarde van de machines.</p> <p>GRAFOC is er zich van bewust dat de investeringen om een printmedia opleiding draaiende te houden groot zijn t.o.v. het aantal leerlingen. Een bijsturing of hervorming van de printmedia opleidingen is dan ook een optie die moet bekeken worden.</p> <p>GRAFOC is er ook van overtuigd dat het geen keuze moet zijn voor de ene of de andere opleidingsvorm maar dat de opleidingskeuze in functie moet zijn van de attitude, competenties en vaardigheden van de leerling.</p> <p>GRAFOC zal een visietekst uitschrijven hoe GRAFOC de toekomst van het printmedia onderwijs ziet en zal dit communiceren met directies van scholen.</p>
	<p>Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022</p>
	<p>Betrokken partners: Printmedia scholen</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC zal een visietekst uitschrijven hoe GRAFOC de toekomst van het printmedia onderwijs ziet en dit communiceren met directies van scholen. • GRAFOC zal scholen bijstaan in het veranderingstraject. • Indien grafische scholen met een kleine groep leerlingen in een bedrijf een deel van de praktijk wil laten doorgaan zal GRAFOC mee op zoek gaan naar kandidaat bedrijven. • GRAFOC voorziet een budget van 1.000 euro voor leerlingen die ikv een collectieve opleiding met de school een opleiding willen volgen in en bedrijf of bij VDAB. Dit budget is voor leerlingen uit kansarme middens.
<p>Actie: Ondersteunen INNOVET project MyFutureInPrinting</p>	<p>Omschrijving: My future in printing is een project dat gesteund wordt door INNOVET (Antwerpen, Talentschool -Turnhout. 11.000 euro): dit project promoot levenslang leren voor leerkrachten in de grafische sector door in te zetten op digitalisering en robotica. Samen met de partners zal verder ingezet worden op het inhoudelijk uitwerken van leerlijnen voor de leerlingen van de eerste, tweede en derde graad Grafische vorming en nascholing voor leerkrachten. Via een digitaal platform www.myfutureinprinting.be wordt de uitbouw van dit bestaand project verder verspreid over heel Vlaanderen.</p>

	Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022
	Betrokken partners: Talentenschool Turnhout en PaperPackSkills
	Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC zal de impositiesoftware Apogee en een plotter ter beschikking stellen waar de leerkrachten een deel van de opleiding op zullen volgen. • GRAFOC voorziet jaarlijks +/- 2.200 euro voor de softwarelicentie en een eenmalige investering van +/- 10.000 euro voor de plotter en de installatie van de Apogee software.

2. Levenslang leren en werkbaar werk

Visie

Om de **werkbaarheid** te verhogen worden 5 aanbevelingen geadviseerd. Deze adviezen en mogelijke oplossingen zullen via diverse kanalen met de bedrijven en werknemers gecommuniceerd worden.

Betrokkenheid:

Werknemers die bij het werk nauw betrokken worden, zijn veelal beter gemotiveerd. Belangrijk hierbij is dat je de werknemers inschakelt bij de opmaak van de ploegen, dat zij vrijwillig in het ploegstelsel stappen en dat zij beschikken over de juiste competenties. Voorzie een verantwoordelijke bij de nachtploegen die fysiek aanwezig is en waar de werknemers terecht kunnen met productie gebonden- en algemene vragen. Indien de verantwoordelijke een collega is, erken deze dan in die opdracht en communiceer dit met het team. Dit kan eveneens de wederzijdse betrokkenheid en het veiligheidsgevoel verhogen.

Autonomie:

Werknemers in de nachtploeg geven aan dat ze in de meeste gevallen – om de productie tot een goed einde te brengen - over voldoende autonomie beschikken om de nodige beslissingen te kunnen nemen. Indien zij hierin beperkt zijn, zorg dan voor een draaiboek waarin de nodige procedures en maatregelen duidelijk uitgeklaard zijn.

Gezondheid:

Maak een risicoanalyse nachtarbeid en informeer de werknemers over de gevaren van nachtarbeid. Werknemers zouden via opleidingen kunnen ondersteund worden in een goede slaaphygiëne, voedingsadvies en omgaan met stress. Goed uitgeruste werknemers werken efficiënter en veiliger. Bevraag na een opleiding voedingsadvies medewerkers of er nood is aan de beschikbaarheid van gezonde voeding tijdens de verschillende ploegen. Start niet met dit aanbod wanneer er geen draagvlak voor is. Voorzie steeds voldoende water, zeker in warme periodes.

Planning ploegen:

Plan in de mate van het mogelijke de ploegen voorwaarts: vroege – late – nacht – vroege - Bekijk de mogelijkheid om de vroege ploeg na 6u00 te laten starten en voorzie voldoende rustpauzes. Verleng de kortste pauze van 10 en 15 minuten. Voorzie minder

ploegenwissels en kort de nachtploegen in. Ploegen met een vaste nachtploeg wordt beter verdragen. Voorkom lange werkreeksen, 4 dagen achter elkaar geeft het beste resultaat.

Afbouwplan nachtarbeid:

Oudere werknemers verdragen nachtarbeid minder goed dan jongere werknemers. Bevraag oudere werknemers hoe zij een overschakeling uit nachtarbeid naar een ander ploegenstelsel zien. Geef aansluitend jongere werknemers de kans om in nachtarbeid te starten en probeer dit met een proefperiode uit waarna de werknemer desgewenst terug naar zijn/haar vorige ploeg kan terug keren

GRAFOC zal inzetten op een sensibiliseringscampagne om werkgevers en werknemers te informeren over het belang van werkbaar werk en een aangepast opleidingsprogramma uitwerken. Een aangepast opleidingsprogramma en begeleidingen van werkgevers en werknemers kunnen de werkbaarheid verhogen. Uit het werkbaarheidsonderzoek dat GRAFOC in 2018 en 2019 heeft gevoerd zijn een aantal opleidingen naar voor gekomen die de werkbaarheid kunnen verhogen (o.a. omgaan met stress, goede slaap hygiëne, gezonde voeding, ...). Uit een sectorbevraging van maart 2020 zijn een aantal opleidingen naar voor gekomen die een meerwaarde kunnen zijn om de werkbaarheid te verhogen (o.a. omgaan met medewerkers en leidinggevenden, ...).

In kader van corona problematieken wordt er een online screening en opleidingsaanbod voorzien.

Levens Lang Leren in de grafische sector is belangrijk om er voor te zorgen dat de sector over competentie werknemers blijft beschikken en er voor te zorgen dat de huidige werknemers bij kunnen blijven met de technologische evolutie.

Goed opgeleide werknemers voelen zich beter in het uitoefenen van hun job, zijn een meerwaarde voor het bedrijf, de sector en de klanten.

Om opleidingen gestructureerd te laten verlopen promoot GRAFOC opleidingsplannen voor bedrijven en individuele werknemers. GRAFOC biedt advies aan bedrijven welke opleidingen (technische en softskill) een meerwaarde kunnen zijn voor werknemers.

GRAFOC zal aangepaste opleidingen (gratis) aanbieden, die gebaseerd zijn op een sectorbevraging in 2020, aan werknemers van de sector. Bedrijven kunnen voor de betalende opleidingen een dossier indienen voor een financiële tussenkomst.

Werknemers die op eigen initiatief een functie gebonden opleiding volgen kunnen beroep doen op een persoonlijk opleidingsbudget. De sociale partners van de grafische sector onderzoeken of er een bijkomend budget kan voorzien worden voor werknemers die tijdens tijdelijke werkloosheid op eigen initiatief een (gratis) opleiding volgen.

In kader van corona problematieken wordt er eveneens een online opleidingsaanbod voorzien.

GRAFOC zal voor het opleidingsaanbod dat aangeboden wordt beroep doen op kwalitatieve opleidingsverstrekkers en de kwaliteit hiervan opvolgen.

Werknemers die hun loopbaan in vraag stellen kunnen beroep doen op loopbaancoaching. Werknemers die ontslagen worden en niet in aanmerking komen voor een outplacement kunnen beroep doen op een verkort outplacementtraject dat door de sector aangeboden wordt. Outplacementkantoren zullen bijgestaan worden om de ontslagen werknemers zo snel mogelijk terug aan de slag te krijgen (in de sector).

Door de toenemende vergrijzing zal er ingezet worden op het verhogen van de **instroom** in de sector. Begeleiding van VDAB klantenconsulenten bij informatie sessies van werkzoekenden, begeleiden van werkzoekenden tijdens hun stage en opleiding, het aanbieden van voldoende kwalitatieve stageplaatsen, ... kunnen de kwalitatieve instroom in de sector verbeteren.

GRAFOC zal bedrijven bijstaan in hun zoektocht en adviseren bij o.a. werkbaarheid, levens lang leren, loopbaan coaching en outplacement.

In contacten met werknemers, werkgevers en werkzoekenden maakt GRAFOC geen onderscheid op basis van sekse, vermeend ras, kleur, afkomst, nationaliteit of etnische origine, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, leeftijd, geloofs- of filosofische overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of lichamelijk kenmerk.

Op 4 jaar tijd is het aandeel van niet Belgen in de sector van +/- 9% naar 18% gestegen. Alle werknemers hebben recht op dezelfde tussenkomst, opleidingen en ondersteuning van GRAFOC, er wordt niet gediscrimineerd op basis van gender, geloof, herkomst, De werkgever ontvangt voor alle 45-plussers 15% extra opleidingsmiddelen. Werknemers die extra opleiding nodig hebben zoals o.a. Nederlands op de werkvloer krijgen dit (gratis) aangeboden. Werknemers kunnen gebruik maken van een (gratis) aanbod rug preventie om de werkbaarheid te vergroten,




Resultaatsverbintenis:

2021-2022

In prioriteit 1, GRAFOC zal **jaarlijks 40 bedrijfsbezoeken** doen om het aanbod van GRAFOC voor te stellen (indien er geen bijkomende coronabeperkingen worden opgelegd door de overheid)

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Werkbaarheid in de grafische sector	
<p>Actie: Sensibiliseringscampagne werkbaarheid</p>	<p>Omschrijving: Eén van de doelen van werkbaarheid is om werknemers de kans te geven om onder optimale gezondheidstoestand te kunnen blijven werken tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd. Bewustmaking van de valkuilen en hulpmiddelen om werkbaarheid te verbeteren zijn daarom belangrijk.</p>
	<p>Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022</p>
	<p>Betrokken partners: Individuele bedrijven en werknemers PC130</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC zal via diverse kanalen (o.a. bedrijfsbezoeken, infosessie voor werknemers, gedrukte en digitale media) werknemers en werkgevers sensibiliseren over het belang van werkbaarheid.


		<ul style="list-style-type: none"> GRAFOC zal promotie voeren voor hulpmiddelen om de werkbaarheid te verhogen door o.a. voor werkbaarheidscheques en de www.werkbaarwerk.be
Actie: Verspreiden aanbevelingen		Omschrijving: In 2018 - 2019 heeft GRAFOC een onderzoek verricht naar werkbaarheid in de grafische sector. Uit dit onderzoek zijn 5 aanbevelingen (zie visie) naar boven gekomen om de werkbaarheid te verhogen.
		Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022
		Betrokken partners: Individuele bedrijven en werknemers PC130
		Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none"> GRAFOC zal de aanbevelingen voor het verhogen van de werkbaarheid via diverse kanalen (o.a. bedrijfsbezoeken, infosessie voor werknemers en werkgevers, gedrukte en digitale media) communiceren.
Actie: Inrichten opleiding en vorming verhoging werkbaarheid		Omschrijving: Een aangepast opleidingsprogramma en begeleidingen van werkgevers en werknemers kunnen de werkbaarheid verhogen. Uit het werkbaarheidsonderzoek dat GRAFOC in 2018 en 2019 heeft gevoerd zijn een aantal opleidingen naar voor gekomen die de werkbaarheid kunnen verhogen (o.a. omgaan met stress, goede slaap hygiëne, gezonde voeding, ...). Uit een sectorbevraging van maart 2020 zijn een aantal opleidingen naar voor gekomen die een meerwaarde kunnen zijn om de werkbaarheid te verhogen (o.a. omgaan met medewerkers en leidinggevenden, ...).
		Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022
		Betrokken partners: Individuele bedrijven en werknemers PC130, PaperPackSkills en diverse opleidingsverstrekkers
		Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none"> GRAFOC zal een open opleidingsaanbod (sector overschrijdend) inrichten om de werkbaarheid te verhogen. GRAFOC zal naast het open aanbod ook in house opleidingen, op maat van het bedrijf aanbieden. De sociale partners van de grafische sector bekijken of de werkgevers en bedienden ook op kosten van PC130 kunnen aansluiten bij werkbaarheid verhogende opleidingen en trajecten in bedrijven. Dit kan het werkbaarheid denken in de bedrijven vergroten en meer gedragenheid in het bedrijf creëren GRAFOC kijkt of er bijkomende middelen kunnen voorzien worden om opleidingen voor het verhogen van de werkbaarheid te financieren.



Prioriteit 2: Competentieontwikkeling van werknemers


Actie: Opleidingsbudget	Omschrijving: Om bedrijven te ondersteunen bij de opleiding van hun werknemers PC130 voorzien de sociale partners van de grafische sector financiële middelen. Deze bedragen zijn geplafonneerd per bedrijfsgrootte maar kunnen verhoogd worden indien werkgevers voldoen aan een aantal voorwaarden (indienen opleidingsplan, erkend stagebedrijf, opleiding 45-plussers en opleidingen voor innovatieve investeringen). De bedrijven kunnen enkel aanspraak maken op deze tussenkomst indien ze het opleidingsluik van hun sociale balans invullen (ook voor bedrijven met minder dan 20 WN's) Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022 Betrokken partners: Individuele werknemers en werkgevers
	Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none">• GRAFOC zal via diverse kanalen (o.a. bedrijfsbezoeken, infosessie voor werknemers, gedrukte en digitale media) promotie voeren voor het opleidingsbudget waarvoor ze in aanmerking komen.• GRAFOC lanceert in januari 2021 het digitaal platform “Anna” om op een gebruiksvriendelijke manier de opleidingsdossiers te kunnen invullen en indienen.• GRAFOC zal extra aandacht besteden aan bedrijven die de afgelopen 5 jaar geen dossier meer hebben ingediend.• GRAFOC gaat een premie van 1.000 euro geven aan bedrijven die de afgelopen 5 jaar nog geen dossier hebben ingediend en begeleiding geven bij het invullen van een aanvraag voor het opleidingsbudget.• GRAFOC zal in 2021 onderzoeken of in het digitaal platform “Anna” een verplichte aanvinkvak komt dat bedrijven de sectorale non-discriminatie code aanvaarden.
Actie: Opleidingsplannen voor bedrijven	Omschrijving: In een opleidingsplan kan een werkgever een forecast maken van opleidingen die voor de (individuele) werknemers kunnen ingepland worden. Via deze tool kunnen werkgevers en werknemers samen bekijken welke opleidingen er in een werkingsjaar kunnen/moeten gevolgd worden. Aan de hand van een opleidingsplan kan de werkgever de opleiding optimaal inplannen om de productie niet onnodig negatief te beïnvloeden. Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022 Betrokken partners: Individuele bedrijven

	<p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC stuurt jaarlijks via diverse kanalen (papieren en digitale media) een blanco opleidingsplan naar de bedrijven. • GRAFOC sensibiliseert via diverse kanalen (o.a. bedrijfsbezoeken, papieren en digitale media, ...) bedrijven om een opleidingsplan in te dienen. • Om de werkgevers te sensibiliseren verhoogt GRAFOC het opleidingsbudget van de werkgevers met 25% indien ze tijdig een opleidingsplan indienen.
Actie: Softskill- en technisch opleidingsaanbod	<p>Omschrijving: De sociale partners van de grafische sector zijn er van overtuigd dat levenslang leren een noodzaak is om er voor te zorgen dat de huidige werknemers bij kunnen blijven met de technologische evolutie. Goed opgeleide werknemers voelen zich beter in het uitoefenen van hun job en zijn een meerwaarde voor het bedrijf en de sector. Technische opleidingen (machine opleidingen) maken een groot deel uit van de gegeven opleidingen. Naast deze technische opleidingen verhogen softskill opleidingen ook de competenties van werknemers.</p>
	<p>Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022</p>
	<p>Betrokken partners: Individuele bedrijven en werknemers PC130, PaperPackSkills en diverse opleidingsverstrekkers.</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC zal via diverse kanalen (o.a. bedrijfsbezoeken, infosessie voor werknemers, gedrukte en digitale media) promotie voeren voor het (open) softskill opleidingsaanbod.

 <p>Prioriteit 3: Loopbaandienstverlening</p>	
<p>Actie: Opleidingspaspoort voor werknemers</p>	<p>Omschrijving: Om in aanmerking te komen voor het opleidingsbudget moeten werkgevers informatie ingeven in het digitaal platform “Anna” over de gevolgde opleiding, de naam van de werknemers, ...</p>
	<p>Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022</p>
	<p>Betrokken partners: Individuele werkgevers en werknemers</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In 2021 zal GRAFOC promotie voeren voor het digitaal platform “Anna” zodat werkgevers en werknemers tegen begin 2022 een overzicht kunnen hebben van de gevolgde opleidingen (per werknemer). • GRAFOC wil zijn kennis en expertise ter beschikking stellen voor hoger vernoemde sectoren bij het ontwikkelen van gezamenlijke BK's.


<p>Actie: Opleidingspremie</p>	<p>Omschrijving: Om werknemers te ondersteunen bij de opleiding die ze op eigen initiatief willen volgen voorzien de sociale partners van de grafische sector financiële middelen. Elke PC130 werknemer krijgt een jaarlijks opleidingsbudget van 250 euro voor het volgen van job gerelateerde opleidingen die de competenties van de werknemer kunnen verhogen.</p> <p>Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022</p> <p>Betrokken partners: Individuele werknemers en vakbonden</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC zal via diverse kanalen (o.a. infosessie voor werknemers via vakbonden, gedrukte en digitale media) promotie voeren voor het opleidingsaanbod. • GRAFOC zal via diverse kanalen (o.a. infosessie voor werknemers via vakbonden, gedrukte en digitale media) promotie voeren voor de opleidingspremie. • De sociale partners van de grafische sector onderzoeken in 2021 of er extra middelen (gratis opleiding, premie, verplaatsingsvergoeding,) kunnen vrij gemaakt worden voor werknemers PC130 die tijdens tijdelijke werkloosheid een beroeps gebonden opleiding volgen op eigen initiatief.
<p>Actie: Loopbaan coaching</p>	<p>Omschrijving: GRAFOC wil meewerken aan loopbaanbegeleiding/loopbaan coaching van werknemers uit de grafische sector in de grafische sector. Werknemers kunnen op een bepaald moment in hun (beroeps)leven komen op een punt dat ze zich de vraag stellen “hoe wil ik verder gaan?”.</p> <p>Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022</p> <p>Betrokken partners: Individuele werknemers, vakbonden, werkgevers en externe coachen</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC biedt gratis een verkennend traject (2 halve dagen) loopbaan coaching aan PC130 werknemers aan. • GRAFOC biedt i.s.m. externe loopbaancoaches loopbaanadvies en -begeleiding aan (voor het begeleiden van mensen in hun huidige functie en/of het begeleiden naar een nieuwe functie) via o.a. een individuele ontwikkelingsgerichte coaching. • GRAFOC voorziet i.s.m. externe loopbaan coachen ondersteuning voor bedrijven die willen werken rond functionerings- of werkpleziergesprekken met als doel een zicht te krijgen op de competenties en groeimogelijkheden van werknemers (horizontale en/of verticale). • GRAFOC voorziet de ondersteuning van werknemers uit de sector die worden getroffen door (collectief) ontslag. Deze ondersteuning kan gebeuren tijdens outplacement (i.s.m. outplacementkantoren) of op individuele basis.

Actie: Outplacement	Omschrijving: De sociale partners van de grafische sector willen ontslagen werknemers ondersteunen en begeleiden naar een nieuwe tewerkstelling in de sector en zijn voorstander om kennis in de sector te houden. Indien werknemers de sector willen verlaten primeert een nieuwe tewerkstelling van de ontslagen werknemer. De sociale partners van de grafische sector hebben in 2020 een aanbod uitgewerkt om ontslagen werknemers, die buiten het wettelijk aanbod van outplacement vallen, gratis een traject van 4 halve dagen aan te bieden.
	Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022
	Betrokken partners: Outplacementkantoren (SBS en Select HR)
	Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC ondersteunt outplacementkantoren die ontslagen werknemers PC130 begeleiden. GRAFOC zal in het convenant 2021 – 2022 tijdens infosessie met ontslagen werknemers in gesprek treden. • PC130 werknemers die tijdens deze gesprekken aangeven dat ze de sector willen verlaten zullen optimaal geïnformeerd worden. Deze informatie kan zijn dat GRAFOC een tussenschakel wordt tussen het outplacementskantoor en andere vormingsfondsen van sectoren waar de ontslagen werknemers interesse in vertonen. • GRAFOC zal via diverse kanalen (o.a. gedrukte en digitale media) promotie voeren voor het gratis aanbod van de sociale partners van de grafische sector.

 Prioriteit 4: Instroom	
Actie: Promotie en ondersteuning stages en werkplekieren	Omschrijving: De grafische sector is van oudsher een sector die open staat voor stages, IBO en werkplekieren. Inzetten op stages en werkplekieren van werkzoekende is een meerwaarde om in de toekomst de instroom in de sector te blijven verzekeren. GRAFOC heeft in 2020 opnieuw een overeenkomst afgesloten met VDAB om werkzoekenden te begeleiden tijdens hun stage. Eveneens in 2020 heeft GRAFOC een overeenkomst gesloten met VDAB om werkzoekenden te begeleiden tijdens hun opleiding op de werkvloer (werkplekieren).
	Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022
	Betrokken partners: VDAB en de VDAB stagebegeleider
	Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC zal er naar streven om opnieuw een overeenkomst af te sluiten voor het begeleiden van werkzoekenden tijdens hun opleiding op de werkvloer (werkplekieren).

	<ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC zal via diverse kanalen (o.a. bedrijfsbezoeken, papieren en digitale media, ...) promotie voeren voor het aanbod van stagebegeleiding en begeleiding op de werkvloer (werkpleklers). • GRAFOC zal de sectoren, vermeld op pag. 13 onder intersectorale toets inlichten over het aanbod van stagebegeleiding en werkpleklers en onderzoeken hoe er kan samengewerkt worden om grafisch geschoolde werknemers optimaal toe te leiden naar een grafisch beroep.
<p>Actie: Opleidingscentra van de toekomst</p>	<p>Omschrijving: Vlaanderen telt nu nog 1 VDAB centrum waar drukken en drukafwerken wordt gegeven. De grafische apparatuur die in dit centrum staat, is minder sterk onderhevig aan slijtage als in bedrijven en behoudt langer zijn educatieve waarde, maar ook aan deze machines is een zekere 'houdbaarheidsdatum' verbonden. Momenteel slaagt VDAB er nog steeds in om de werkzoekenden een voldoende sterke basis te geven zodat de werkzoekenden tijdens hun stage in bedrijven het echte werk kunnen aanleren op de werkvloer. Enkele drukpersen en afwerkingsmachines zijn slechts 15 jaar oud maar meestal dateren deze machines nog uit de vorige eeuw waardoor de herstellingskosten stilaan te hoog worden – indien er nog vervangstukken zijn – t.o.v. de waarde van de machines.</p> <p>GRAFOC is er zich van bewust dat de investeringen om een printmedia opleiding draaiende te houden groot zijn t.o.v. het aantal werkzoekenden. Een bijsturing of hervorming van de printmedia opleidingen is dan ook een optie die moet bekeken worden.</p> <p>GRAFOC is er ook van overtuigd dat het geen keuze moet zijn voor de ene of de andere opleidingsvorm maar dat de opleidingskeuze in functie moet zijn van de doelgroep.</p> <p>GRAFOC heeft in 2020 een aanbeveling opgesteld hoe de sector de uitrusting van de grafische opleidingscentra van de toekomst ziet.</p> <p>Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022</p> <p>Betrokken partners: VDAB</p> <p>Inspanningsverbintenissen: GRAFOC zal overleg plegen met VDAB om na te gaan hoe de aanbevelingen voor de opleidingscentra van de toekomst kunnen geïmplementeerd worden.</p>
<p>Actie: Stimuleren leerzin bij werkzoekenden</p>	<p>Omschrijving: GRAFOC heeft in 2020 opnieuw een overeenkomst afgesloten met VDAB om werkzoekenden te begeleiden tijdens hun stage. Eén van de opdrachten van de stagebegeleider is werkzoekenden goed te informeren en begeleiden. Dit vergroot de kans op tewerkstelling en instroom in een grafisch beroep</p>

	<p>en verlaagt de uitval tijdens en na de opleiding.. Werkzoekenden moeten een fair beeld krijgen van wat werken in de sector inhoudt, de voordelen en de knelpunten.</p>
	<p>Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022</p>
	<p>Betrokken partners: VDAB</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De stagebegeleider van GRAFOC zal tijdens informatiesessies (centrum leren of werkplekleren) voor werkzoekenden deze werkzoekenden correct informeren over de kansen en de beroepen in de grafische sector. • De stagebegeleider van GRAFOC zal VDAB sectoraccounts en klantenconsulenten ondersteunen in hun advies naar de werkzoekenden. • De stagebegeleider van GRAFOC zal de werkzoekende die gestart is met de opleiding motiveren, ondersteunen en coachen tijdens de opleiding en de stage.

 <p>Prioriteit 5: GRAFOC als Single Point Of Contact</p>	
<p>Actie: Promotie opleidingen</p>	<p>Omschrijving: De voorbije convenanten had GRAFOC de ambitie om alle mogelijke opleidingen aan te bieden. Uit de sectorbevraging van maart 2020 bij de bedrijven en toekomstvisie 2025 heeft GRAFOC besloten om op te treden als Single Point of contact. GRAFOC wil een aanspreekpunt worden voor bedrijven en werknemers die op zoek zijn naar opleidingen.</p>
	<p>Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022</p>
	<p>Betrokken partners: Individuele bedrijven, werknemers, PaperPackSkills en verschillende commerciële opleidingscentra</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC zal i.s.m. verschillende opleidingspartners een opleidingsaanbod uitwerken op basis van de sectorbevraging van maart 2020 en bij de toekomstvisie 2025. • GRAFOC zal het opleidingsaanbod van PaperPackSkills screenen en nagaan welke opleidingen er aansluiten bij de sectorbevraging van maart 2020 en bij de toekomstvisie 2025. GRAFOC en PaperPackSkills kunnen nadien bekijken of er een gezamenlijk opleidingsaanbod kan uitgewerkt worden. • GRAFOC zal via diverse kanalen (o.a. bedrijfsbezoeken, papieren en digitale media, ...) promotie voeren voor het opleidingsaanbod en advies verlenen welke opleidingen het best bij de vraag van het bedrijf en/of werknemer aansluiten.

Actie 15: Gekwalificeerde opleidingspartners	Omschrijving: De sociale partners van de grafische sector zijn er van overtuigd dat een kwalitatieve opleiding een meerwaarde is voor werknemers en werkgevers. Om bedrijven bij te staan bij een keuze van opleidingsverstrekkers zal GRAFOC een overzicht maken van opleidingsverstrekkers die voldoen aan kwaliteitsvoorwaarden.
	Timing: Deze actie loopt in 2021 en 2022
	Betrokken partners: Verschillende commerciële opleidingscentra Betrokken partner: Verschillende commerciële opleidingscentra
	Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC gaat op basis van een aantal parameters o.a. kennis van de grafische sector, wijze van communiceren, referenties in de grafische sector, opleidingsaanbod, geografische spreiding, omgaan met diversiteit, ... een overzicht maken van opleidingsverstekkers voor softskill- en technische opleidingen. • GRAFOC zal een opleidingsoverzicht opnemen op grafoc.be en zal via diverse kanalen (o.a. bedrijfsbezoeken, papieren en digitale media, ...) het opleidingsaanbod bekend maken bij bedrijven en medewerkers. • GRAFOC zal bedrijven en werknemers informeren waarom GRAFOC voor een bepaalde opleidingsverstrekker kiest.

3. Non-discriminatie en inclusie

Visie

In contacten met werknemers, werkgevers en werkzoekenden maakt GRAFOC geen onderscheid op basis van sekse, vermeend ras, kleur, afkomst, nationaliteit of etnische origine, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, leeftijd, geloofs- of filosofische overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of lichamelijk kenmerk van de werkzoekenden.

Op 4 jaar tijd is het aandeel van niet Belgen in de sector van +/- 9% naar +/- 18% gestegen. Alle werknemers hebben recht op dezelfde tussenkomst, opleidingen en ondersteuning van GRAFOC er wordt niet gediscrimineerd op basis van gender, geloof, herkomst, De werkgever ontvangt voor alle 45-plussers 15% extra opleidingsmiddelen. Werknemers die extra opleiding nodig hebben zoals o.a. Nederlands op de werkvloer krijgen dit (gratis) aangeboden. Werknemers kunnen o.a. gebruik maken van een (gratis) aanbod rug preventie om de werkbaarheid te vergroten,

GRAFOC begeleidt werkzoekenden vanuit de VDAB opleidingen drukvoorbereiding, drukken en drukafwerken tijdens hun stage (naar werk). 59% van de werkzoekende cursisten in de lineaire opleiding drukken en afwerken (knelpuntberoepen) behoorden in 2019 tot één of meerdere

kansengroepen. 77% van de werkzoekende cursisten in bedrijfsleren (een opleidingsproject in bedrijven i.s.m. VDAB) behoorden in 2019 tot één of meerdere kansengroepen. 100% van de werkzoekenden van Grafisch Anders (een opleidingsproject i.s.m. het cc van VDAB Turnhout) behoorden tot één of meerdere kansengroepen. (Bron: Eindverslag convenant 2018-2019)

Indien bij instroomprojecten een werkgever vraagt om een bepaalde doelgroep uit te sluiten uit een selectie – wat de afgelopen 12 jaar nog niet het geval was – zal GRAFOC niet op deze vraag ingaan. Indien deze vraag toch wordt gesteld zal GRAFOC de meerwaarde van de werkzoekende benadrukken en de werkgever van deze meerwaarde overtuigen. Wanneer de werkgever halsstarrig bij zijn standpunt blijft dat er in het bedrijf geen ruimte is voor werkzoekenden uit de kansengroepen zal GRAFOC VDAB hiervan op de hoogte brengen en de werkzoekende informatie bezorgen van Unia (<https://www.melding.unia.be/nl/meld-het>). In voorkomende gevallen zal GRAFOC eveneens melding doen bij Unia.

Indien een werknemer of werkzoekende aan GRAFOC meldt dat hij/zij slachtoffer is van enige vorm van discriminatie zal GRAFOC in overleg met de betrokkene contact opnemen met de werkgever om een bemiddelende rol te spelen. Indien deze eerste aanpak niet werkt zal GRAFOC de vakbond van de werknemer of werkzoekenden, indien dit het geval is, contacteren. Wanneer de werkgever halsstarrig bij zijn standpunt blijft zal GRAFOC VDAB en/of Unia hier van op de hoogte brengen.

GRAFOC zal op www.grafoc.be een meer prominente plaats geven aan diversiteit en inclusie en dit via diverse kanalen (online en via gedrukte media) kenbaar maken.

De Printmedia industrie is een KMO sector met specifieke kenmerken en noden. Zware investeringen in up-to-date hightech apparatuur eisen voor een groot stuk dat nieuwe medewerkers zo snel mogelijk inzetbaar moeten zijn.

Ontgroening en vergrijzing zorgen ervoor dat deze werknemers niet altijd direct beschikbaar zijn. In hun zoektocht naar nieuwe medewerkers wordt er vaak te weinig stilgestaan bij het aspect diversiteit in het personeelsbeleid, of is er een te eenzijdig beeld wat betreft dit begrip.

Diversiteit is in eerste plaats een extra aandacht en ondersteuning in het HR- en personeelsbeleid bij bedrijven en daarom uitermate belangrijk, maar er moet eveneens rekening gehouden worden met het feit dat dit voor de 92% KMO's met minder dan 50 werknemers vaak geen evidentie is. In deze bedrijven is zelden een HR verantwoordelijke en wordt deze taak opgenomen door de zaakvoerder. Hierdoor komt HR niet altijd even goed tot zijn recht en bestaat de kans dat de werkgever de klassieke instroomkanalen (interim) gebruikt. GRAFOC zal deze bedrijven bijstaan en extra ondersteunen bij een divers instroombeleid door kandidaat werknemers voor te stellen waarvan de competenties aansluiten bij de vacature. GRAFOC zal om deze instroom te ondersteunen het VDAB netwerk aanspreken.

De taalbarrière bij anderstaligen blijft groot. Het is een meerwaarde dat het taalniveau (gesproken) Nederlands van anderstaligen op een voldoende niveau staat voordat ze aan een opleiding starten. Op deze manier verhoogt de slaagkans om een opleiding met succes af te werken, het is een meerwaarde voor de werkzoekende (verbetering van tewerkstelling en eigenwaarde), de industrie (vlottere opstart van nieuwkomers) en de zittende werknemers (binnen een productieomgeving verhoogt dit de werkbaarheid).

GRAFOC zal bij (KMO) bedrijven voor anderstalige nieuwkomers het aanbod van Nederlands op de werkvloer, IBO met taalondersteuning, bijkomende sectorale opleidingen Nederlands, promoten.

De sociale partners van de grafische sector zien diversiteit als een rode draad in al de acties die ze doen in en naast het convenant.

GRAFOC zal de non-discriminatiecode blijven verspreiden in de sector via o.a. bedrijfsbezoeken, opnemen op de website, Werkgevers en werknemers die vragen hebben over discriminatie zullen ondersteund worden en geïnformeerd over mogelijke kanalen waar discriminatie kan gemeld worden (o.a. Unia, vakbonden, werkgeversfederatie, ...)

Sectorale non-discriminatiecode:

Ondernemingen behorende tot en rechtspersonen werkzaam in het paritair comité 130 die deze non-discriminatiecode onderschrijven:

- Verbinden zich ertoe elke vorm van discriminatie naar sekse, vermeend ras, kleur, afkomst, nationaliteit of etnische origine, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, leeftijd, geloofs- of filosofische overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of lichamelijk kenmerk te weigeren.
- Verbinden er zich toe de noodzakelijke inspanningen te leveren om voor iedereen gelijke en neutrale kansen te waarborgen bij instroom, ontwikkeling en doorstroom, etc.
- Verbinden zich er toe een divers samengestelde onderneming op een objectieve manier te beogen.
- Verbinden er zich toe elk discriminerend gedrag op de werkplaats te voorkomen en, indien nodig, te bestrijden.
- Verbinden er zich toe klanten mee te delen dat zij geen rekening zal houden met vragen of wensen van discriminerende aard.
- Verbinden er zich toe een kwaliteitsdienst te leveren die beleefdheid, objectiviteit en onpartijdigheid inhoudt in het belang van de externe en interne klant, in naleving van onderhavige code.
- Verbinden er zich toe de vereiste maatregelen te nemen om de bepalingen van deze non-discriminatiecode mee te delen aan alle medewerkers, met inbegrip van de affichering van deze code, zodat ze goed zicht- en leesbaar is, op een plaats makkelijk toegankelijk voor de medewerkers.



Resultaatsverbintenis:


2021: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

2022: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties


Prioriteiten en acties

Zie addendum 2021 – 2022

Rode draden

 <p>Intersectorale toets</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Om de evoluties op korte en lange termijn te halen is samenwerken met diverse partners een meerwaarde. GRAFOC zal in de 3 prioriteiten van dit sectorconvenant andere sectoren betrekken bij o.a. het ontwikkelen van BK's en duale trajecten, promotie voor grafisch (STEM) onderwijs, het verhogen van de werkbaarheid en de competentieontwikkeling in de sector, het verhogen van de instroom in printmedia beroepen en het aanbieden van loopbaandienstverlening.2. GRAFOC zal actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseurs.3. De samenwerkingen worden in de verschillende prioriteiten, acties en toetsen uitgediept. Deze samenwerkingen hebben als doel om elkaar te versterken waar nodig met respect voor elkaars visie en eigenheid. Een aantal beroepen in de grafische sector sluiten nauw aan bij beroepen in andere sectoren zoals: de papier en karton verwerkende nijverheid, bedrijven waarvan de werknemers onder cevora vallen en gelijkaardige beroepen uitoefenen zoals in de grafische sector, prepressers en drukkers in de uitvaartsector, flexo- en diepdrukkers in de chemische sector en digitale- en zeefdrukkers in de textielsector. Een groot aantal bedrijven die onder het PC100 vallen beoefenen eveneens grafische activiteiten.<ul style="list-style-type: none">- GRAFOC en PaperPackSkills besteden in het convenant 2018-2019 en het addendumjaar 2020 al ruim aandacht aan BK's die ook nodig zijn voor hoger genoemde sector maar waar deze profiel niet tot de belangrijkste productiemedewerkers behoren (in aantal).- GRAFOC en PaperPackSkills zullen in het convenant 2021 - 2022 samen hun schouders zetten onder BK's die in beide sectoren voorkomen.- GRAFOC wil zijn kennis en expertise ter beschikking stellen voor hoger vernoemde sectoren bij het ontwikkelen van gezamenlijke BK's.4. Een aantal opleidingen zoals mentor, veiligheid, kunnen in een open aanbod sector overschrijdend gegeven worden.<ul style="list-style-type: none">- Open opleidingen kunnen regelmatig niet doorgaan omdat er onvoldoende inschrijvingen zijn. Indien er intersectorale opleidingen kunnen ingericht worden voor gelijkaardige productiebedrijven uit verschillende sectoren kunnen lesgevers zich beter inleven en gericht les geven.
--	---

	<p>5. In het sectorconvenant 2018 - 2019 en het addendum 2020 was er reeds een samenwerking met PaperPackSkills voor o.a. een overeenkomst voor de activiteiten en verantwoordelijkheden in Het Beroepenhuis, een samenwerking in printmediastages.be, informatie-uitwisseling i.k.v. het begeleiden van werkzoekenden tijdens hun stage en werkplekieren in een grafische job, promotie voor het grafisch onderwijs (MyFutureInPrinting),</p> <ul style="list-style-type: none"> - GRAFOC en PaperPackSkills zullen in het convenant 2021 - 2022 samen de criteria van printmediastages.be aanscherpen. - GRAFOC en PaperPackSkills zullen in het convenant 2021 - 2022 overleg plegen om na te gaan of PaperPackSkills de opgedane competenties, geregistreerd door de stagebegeleider van GRAFOC, ook wilt erkennen voor de PC136 bedrijven. (zie ook competenties en loopbaangericht denken). - GRAFOC zal in het convenant 2021 - 2022 de eerder genoemde sectoren inlichten over het aanbod van stagebegeleiding en werkplekieren en onderzoeken hoe er kan samengewerkt worden. <p>6. GRAFOC heeft in het addendumjaar 2020 een intersectoraal partnerschap duaal leren afgesloten met PaperPackSkills. GRAFOC en PaperPackSkills willen in het convenant 2021 - 2022 gezamenlijk inzetten op de duale (grafische) opleidingen (en beroepen) in beide sectoren.</p> <p>7. In het sectorconvenant 2018 - 2019 en het addendum 2020 hebben een aantal sectoren intersectoraal het project "Intersectorale handleiding Non-Discriminatiecode" uitgewerkt.</p> <ul style="list-style-type: none"> - GRAFOC zal in het convenant 2021 - 2022 navraag doen hoe we deze informatie digitaal en in print kunnen verspreiden in de grafische sector. <p>8. GRAFOC ondersteunt outplacementkantoren die ontslagen werknemers PC130 begeleidt.</p> <ul style="list-style-type: none"> - GRAFOC zal in het convenant 2021 - 2022 tijdens infosessie ontslagen werknemers bevragen die de sector willen verlaten en deze werknemers in contact brengen met andere sectorfondsen. GRAFOC is voorstander om kennis in de sector te houden. Indien werknemers de sector willen verlaten primeert een nieuwe tewerkstelling van de ontslagen werknemer.
--	--

 Relancetoets	<p>Wat de exacte impact zal zijn op de economie zal pas over een aantal maanden blijken als er een globaler zicht is op alle feiten en gevolgen.</p>
---	--

Van 1 januari tot 19 mei registreerden we voor 2020 481 vacatures, ofwel een stijging met 31% (115 vacatures) tegenover 2019 tot en met 15 maart, het 'officiële', begin van de Corona crisis ging het economisch goed als je naar de vacatures kijkt: een stijging van maar liefst 63% (124 vacatures) tegenover het jaar ervoor. In de periode tussen 15 maart en 19 mei was er t.o.v. 2019 een lichte krimp met 6%.

We kunnen op zijn minst stellen dat deze cijfers gezien de coronacrisis merkwaardig zijn. Uit het onderzoek dat GRAFOC samen met Febelgra in april 2020 heeft uitgevoerd geeft 67% van de bedrijven aan dat er een omzetsdaling is van meer dan 50%. 60% van de bedrijven gaf ook aan dat mede hierdoor een tijdelijke werkloosheid in het bedrijf is.

Een voorzichtige conclusie is dat het aantal vacatures in zijn totaliteit hoger ligt, maar de impact van de crisis zal pas later uitwijzen wat de echte gevolgen zijn. De meeste bedrijven zetten hun aanwervingen on hold, sommigen danken medewerkers af en helaas zijn er ook ondernemingen die in vereffening gaan of het faillissement zullen aanvragen. (Bron: Impact #Covid19 op vacatures GRAFOC)

In tijden van tijdelijke werkloosheid zoals in de coronacrisis kan deze werkloosheid aangewend worden om een aangepast (en coronaproof) opleidingsaanbod aan te bieden. Softskill trainingen zoals mentoren opleidingen, omgaan met medewerkers en leidinggevenden, opleidingen ikv werkbaarheid, ... Naast de softskill trainingen kunnen eveneens (basis) technische opleidingen opgenomen worden zoals digitaal drukken, veiligheid, BA4-BA5, ...

GRAFOC ondersteunt outplacementkantoren die ontslagen werknemers PC130 begeleidt. (zie ook intersectorale toets)


GRAFOC zal het aanbod voor loopbaan coaching met een externe coach voorzien voor PC130 werknemers die een wending aan hun loopbaan willen overwegen.


Om werknemers onder optimale omstandigheden aan de slag te houden zal GRAFOC inzetten op werkbaar werk in de bedrijven (zie ook werkbaarheid pag. 6)

De sociale partners van de grafische sector onderzoeken in 2021 of er extra middelen (gratis opleiding, premie, verplaatsingsvergoeding, ...) kunnen vrij gemaakt worden voor werknemers PC130 die tijdens tijdelijke werkloosheid een beroeps gebonden opleiding volgen op eigen initiatief

GRAFOC heeft in het najaar 2020 een coronaproof online aanbod van o.a. mentor, veerkracht, ... uitgewerkt en gratis ter

	beschikking gesteld. Bij het schrijven van dit convenant is er nog geen zicht op het succes van deze opleidingen.
--	---

 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<p>GRAFOC heeft de afgelopen convenanten regelmatig samengewerkt met hogescholen om onderzoek te doen naar o.a. HR beleid in de sector, kennisoverdracht tussen verschillende generaties, GRAFOC wil in het convenant 2021-2022 onderzoeken of het een overeenkomst kan sluiten met VIGC, het Vlaams Innovatiecentrum voor de Grafische Communicatie. Het doel is na te gaan welke opleidingen en bijhorende competenties nodig zijn om werknemers voor te bereiden op technologische evoluties (Inkjet, nanotechnologie, printed electronics, ...) zoals omschreven in de sectorale uitdagingen. Op basis van de resultaten van dit onderzoek kunnen trainingen (online) uitgewerkt worden om werknemers, werkgevers, opleidingscentra met verschillende kennislevels handvaten te bezorgen om aan te sluiten bij de technologische trends en evoluties .</p> <p>GRAFOC zal tijdens informatiesessies van tewerkstellingscellen (zie ook intersectorale toets) ontslagen werknemers informeren over de opleidingsmogelijkheden (o.a. opleidingen die voortvloeien uit bovenstaand punt 1) om de kennis in de sector te houden.</p>
--	--

 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. GRAFOC begeleidt al ruim 10 jaar werkzoekenden tijdens hun stage naar werk. Bij de tewerkstelling van deze werkzoekenden wordt er hoofdzakelijk gekeken naar hun opgedane competenties en attitudes en minder naar diploma. 2. Anderstalige nieuwkomers die voldoende Nederlands kennen alvorens aan een opleiding, stage of job beginnen verhogen hun kans op tewerkstelling. GRAFOC moedigt VDAB aan om maximaal in te zetten op het verwerven van een voldoende sterke kennis van het Nederlands van anderstalige nieuwkomers voordat deze mensen de stap zetten naar opleiding en werk. GRAFOC zal in het convenant 2021 - 2022 aanvullende opleidingen Nederlands voor anderstalige nieuwkomers, in een PC130 functie, via het volwassenenonderwijs mee financieren. GRAFOC zal in het convenant 2021 - 2022 bij de bedrijven promotie voeren voor de tools beschikbaar op https://werkenaangeletterdheid.be/bedrijven/tools/ 3. GRAFOC zal in het convenant 2021 - 2022 de promotie en de financiering voor grafische opleidingen en beroepen in Het Beroepenhuis, Zeg Het Met Kleur en met 3D en met code (i.s.m. Arteveldehogeschool), MyFutureInPrinting, ... verder zetten. 4. GRAFOC zal in het convenant 2021 - 2022 VDAB en scholen blijven adviseren welke opleidingen het beste aansluiten bij de competenties van de toekomst en adviseren over de
--	---

	<p>infrastructuur die het beste aansluit om deze competenties te behalen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. GRAFOC zal in het convenant 2021 - 2022 een budget blijven voorzien voor een aangepast opleidingsprogramma voor leerkrachten uit grafische scholen. 6. GRAFOC zal in het convenant 2021 - 2022 samen met VIGC (zie ook partnerschappen) onderzoeken welke opleidingen nodig zijn om (toekomstige) werknemers voor te bereiden op de profielen van de toekomst. 7. GRAFOC ondersteunt al ruim 10 jaar bedrijven financieel voor het opleiden van PC130 werknemers. GRAFOC start in 2021 met de online applicatie "Anna" waar werkgevers de opleidingen kunnen in registeren en bijhouden welke opleidingen de werknemers gevolgd hebben. Op deze manier kan een werknemer en werkgever een opleidingsportfolio bijhouden. 8. GRAFOC is in het addendumjaar 2020 gestart met het uitreiken van sectorale opleidingsattesten op basis van de opgedane competenties. Deze acties zal in het convenant 2021 - 2022 worden verdergezet. 9. GRAFOC zal in het convenant 2021 - 2022 o.a. overleg plegen met PaperPackSkills om na te gaan of PaperPackSkills de opgedane competenties, geregistreerd door de stagebegeleider van GRAFOC, ook wilt erkennen voor de PC136 bedrijven. 10. GRAFOC ondersteunt outplacementkantoren die ontslagen werknemers PC130 begeleidt. GRAFOC zal in het convenant 2021 - 2022 tijdens infosessie ontslagen werknemers bevragen die de sector willen verlaten en deze werknemers in contact brengen met andere sectorfondsen. GRAFOC is voorstander om kennis in de sector te houden maar indien werknemers de sector willen verlaten primeert een nieuwe tewerkstelling van de ontslagen werknemer. (zie ook intersectorale toets)
--	---

Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst

Financiering

Twintig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenis per decretaal thema is behaald. Als een resultaatsverbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen betaald.

Beëindiging

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.
- Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Wijzigbaarheid

- De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het sectorconvenant tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

Evaluatie

- Het departement Werk en Sociale Economie voorziet richtlijnen voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

Controle en toezicht

- De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het sectorconvenant opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS

Namens de sociale partners van de Grafische sector,
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Ilse STRAETMAN,
Voorzitter raad van bestuur GRAFOC vzw,
Vertegenwoordiger Vlaamse nieuwsmedia,
HR Manager Printing Partners Beringen

De heer Denis GEERS,
Voorzitter raad van bestuur Febelgra vzw,
CEO Graphius

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Jef BOONEN,
Ondervoorzitter GRAFOC vzw,
Secretaris ACV, Bouw,
Industrie & Energie

De heer Jan MEEUWENS,
Bestuurder GRAFOC vzw,
Federaal Secretaris BBTK