

## Sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector van de Papier- en Kartonverwerkende Nijverheid (PC 136 en PC 222)

---

### **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 SECTOR Papier- en Kartonverwerkende Nijverheid,**

met als vertegenwoordiger voor de werkgevers:

- Mevrouw Lieve Vanlierde, Secretaris-Generaal Federatie der Papier- en kartonbewerkende bedrijven;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Frank Borloo, Regionaal secretaris ACV-Bouw-Industrie-Energie;
- De heer Erik Decoo, Nationaal sectoraal verantwoordelijke ACLVB;
- De heer Dries Vreven, secretaris ABVV-Algemene Centrale;

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 **het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de papier- en kartonbewerking, Marsveldplein 2, te 1050 Brussel (ondernemingsnummer: 0457.480.407 - bankrekeningnummer: BE57 7320 1149 2935)** 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 sector van de Papier- en Kartonverwerkende Nijverheid 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 tewerkgesteld 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

- **Schets van de sector:**

De Vlaamse papier- en kartonbewerking is een heterogene sector waarbij verschillende deelsectoren te onderscheiden zijn met veel variatie in de eindproducten. De papier- en kartonsector is tewerkgesteld in de NACE-BEL code 17.2 'Vervaardiging van artikelen van papier of karton', waaronder vervaardiging van gegolfd papier, golfkarton, verpakkingsmateriaal van papier en karton, huishoudelijke en sanitaire papierwaren, kantoorbenodigdheden van papier, behangpapier en andere artikelen van papier en karton vallen<sup>1</sup>:

1. Golfkarton: de productie van golfkarton focust zich op transport- en verpakkingsdozen, waarbij er veel techniek en kracht zit in de soort golf en lijmtechniek die men hanteert. Het zijn relatief grote productiebedrijven die dozen produceren met een logistiek karakter om goederen te transporteren en te beschermen.
2. Vouwkarton en gelijmde dozen: in deze deelsector vinden we veel kleinere KMO's, maar ook nog enkele grote ondernemingen die drukwerk en stansen combineren om hoog kwalitatief werk af te leveren zoals parfumverpakkingen of champagnedozen.
3. Massief karton: deze deelsector is klein en specifiek, maar bevat volledig gerecycleerd karton dat uit verschillende lagen papier of hoog gram papier bestaat en daarom dikker aanvoelt en sterk is. Massieve kartonnen dozen worden gebruikt voor het beschermen en transporteren van bloemen, fruit, groenten, vlees, vis, ... en kunnen goed tegen vocht dat ontstaat op het veld of in de diepvries.
4. Zakken en enveloppen: de productie van zakken en enveloppen is verschillend, maar bevat gelijkenissen op de manier hoe dat het geplooid wordt en welke soorten machines of technieken gehanteerd worden. De productie van enveloppen is verminderd in Vlaanderen, maar wel geëvolueerd naar meer geïntegreerd drukwerk, maatwerk en innovaties rond nieuwe sluitingen en extra bescherming, vensters in het papier, niet-scheurbaar papier, ...
5. Unieke bedrijven: er zijn enkele grote en hoog gespecialiseerde bedrijven die sterk staan in één zeer gespecialiseerd product. De sector telt bedrijven die speel- en collectiekaarten, sigarettenpapier, kokers, cadeaupapier, drukwerk voor kasten en laminaten, zelfklevend materiaal (etiketten), mondklappers, ... maken. Onder deze deelsector kunnen we ook de flexibele verpakkingen plaatsen. Flexibele verpakkingen bevatten hoogkwalitatief drukwerk en worden gebruikt bij o.a. de verpakking van voeding.
6. Kleine bedrijven: tot slot specialiseren een aantal ondernemingen zich specifiek in één product, zoals frietbakjes voor festivals, servetten en tafelaankleding voor de horeca, schriftjes en agenda's, ...

Daarnaast is er in de sector ook een opmerkelijke wijziging geweest van pure transportverpakking naar multifunctionele verpakkingen, de zogenaamde *'shelf ready'*

---

<sup>1</sup> NACE-BEL-code 17.2 bevat volgende onderdelen: 17.21 (17210, 1721001, 1721002, 1721003, 1721004), 17.22 (17220), 17.23 (17230, 1723001), 17.24 (17240) en 17.29 (17290, 1729001).

*packaging*. Hierbij krijgen verpakkingen naast transport en bescherming ook een verkoopfunctie. Verpakkingen worden hoogkwalitatief bedrukt in kleur en onderdeel van een merkimago dat de consument moet overtuigen tot aankoop. Het *'shelf ready packaging'* concept vraagt om aantrekkelijke dozen en de integratie van nieuwe en gebruiksvriendelijke stripopeningsystemen. Producten worden immers niet meer afzonderlijk in de rekken geplaatst, maar aangeboden in volledige dozen (al dan niet op een pallet). Ingenieuze interne systemen doen de producten in een verpakking naar de voorkant schuiven, zodat klanten steeds een 'volle' doos lijken te zien.

De papier- en kartonsector is de afgelopen jaren sterk geëvolueerd en heeft een groot aanpassingsvermogen getoond om om te gaan met de hogere klanteisen, strengere milieumaatregelen, voedselveiligheidsregels en de evoluties van technische processen. De eindproducten van onze sector zijn dus geëvolueerd naargelang de noden van de klant en de samenleving. Opmerkelijk is dat veel van die innovatie extern gedreven wordt: veel verpakkingbedrijven werken *business to business*, dus in opdracht van andere bedrijven die hun verpakkingen bij onze ondernemingen bestellen en daarbij hun productspecificaties opleggen. Gezamenlijk wordt dan gewerkt naar het beste ontwerp en eindproduct, steeds met duurzaamheid en *eco-design* in het achterhoofd. Deze evoluties gaan gepaard met veranderingen op technologisch en digitaal vlak, als op het vlak van arbeidsprocessen van werknemers aangezien machines, handelingen en vaardigheden mee veranderen naargelang het eindproduct. Ook de bedienden uit de sector die rechtstreeks in contact staan met het product of de klant zullen deze impact voelen. In de toekomst zullen de huidige eindproducten blijven veranderen naar nieuwe varianten aangezien de technische mogelijkheden en de evoluties in de digitale wereld zich blijven ontwikkelen. Het zal een belangrijk aandachtspunt blijven voor ondernemingen om technologische mogelijkheden, wijzigingen in de Europese regelgeving en eisen van de klanten op te volgen omtrent verpakking, logistieke mogelijkheden, bedrukking, duurzaamheid en *eco-design*. Men zal hierbij aandacht moeten blijven besteden aan alle kennis, vaardigheden en competenties die samen met de werknemers zullen evolueren. Dit is een belangrijk gegeven om de controle op de arbeidsmarkt niet te verliezen. De innovativiteit van de sector om steeds proactief op zoek te gaan naar nieuwe mogelijkheden om papier en karton nog duurzamer in te zetten om zowel ecologisch, economisch, esthetisch als technisch te beantwoorden aan de verpakkingenoden van morgen is opmerkelijk en vraagt om gedreven werkkrachten met technische kennis, inzicht in innovatie en ambitie in productontwikkeling- en uitvoering.

- **Duurzaamheid**

De sector van papier- en karton maakt gebruik van hernieuwbare bronnen uit duurzaam beheerde bossen. Circulaire economie kenmerkt onze sector en er wordt veel aandacht aan besteed. De producten in onze sector zijn in hoge mate recycleerbaar en worden ook effectief in grote aantallen gerecycleerd. Dit maakt dat de papier- en kartonsector een streepje voor heeft op andere verpakkingmaterialen die minder duurzaam blijken. Bovendien heeft de Universiteit van Bologna in 2016<sup>2</sup> kunnen aantonen dat karton de levensduur van bepaalde voedingsmiddelen zoals groenten en fruit kan verlengen met 2-3 extra in vergelijking met andere verpakkingmaterialen. De sector is daarnaast continu actief bezig met het verbeteren van zijn duurzaamheidsbeleid. Er worden zowel maatregelen genomen om de eigen impact op het leefmilieu te verminderen, maar ook de

---

<sup>2</sup> <https://www.golfkarton.org/nl/nieuws-trends/2016/8/31/golfkarton-vs-plastic-kratten-wijkennen-de-winnaar>

eindproducten die producenten op de markt brengen worden steeds duurzamer. Onze sector bedrukt, beplakt en versnijdt papier of karton waardoor dit een impact heeft op de recyclage van de materialen. Het onderzoeken, identificeren en begroten van deze impact ziet de sector als een doelstelling voor de toekomst. Zowel de sector, ondernemingen, klanten en consumenten moeten zich realiseren wat de impact is en wat de gevolgen kunnen zijn van het creëren van een bepaald product. De sector volgt de Europese richtlijnen rond *Single Use Plastics Directive*<sup>3</sup> op de voet, waarbij eenmalige verpakkingen (zoals oorstaafjes, rietjes, koffiebekers *on the go*, ...) aan banden worden gelegd. Bepaalde bedrijven uit onze sector voelen deze maatregelen als zij bijvoorbeeld polymeer gebruiken bij papieren of kartonnen voedingsverpakkingen. Proactief houdt de sector rekening met het feit dat de Europese richtlijnen in 2024 kunnen uitgebreid worden naar andere materialen, naast de huidige focus op de verwerking en productie van plastic. Het blijft daarom een uitdaging voor de sector om producten te ontwerpen die tegelijk de ecologische en economische aspecten combineren, als de eisen van de klant op esthetisch en technisch vlak inwilligen. Het ecologisch ontwerpen of *eco-design* zal steeds meer aandacht krijgen om plastic in het product te vermijden zonder in te boeten aan functionaliteit. We voorspellen dan ook dat kennis over ontwerp mogelijkheden van papier- en karton producten, alsook kennis over druktechnieken, materiaalgebruik, emissiefactoren en het contact wat ontstaat bij het verpakken van een product (vb. voeding) nog belangrijker wordt in de toekomst. Dit impliceert dat zowel werkgever en werknemer continu zullen moeten bijleren en hun handelingen zullen moeten aanpassen om op de hoogte te blijven en tegemoet te komen aan de hedendaagse noden.

- **KMO's**

De papier- en kartonsector is in België vertegenwoordigd door ongeveer 254 bedrijven, waarvan het merendeel in Vlaanderen gevestigd is. Het overgrote deel van de sector (84%) bestaat uit kleine ondernemingen met minder dan 50 medewerkers. 12% van de bedrijven zijn middelgrote ondernemingen met 50-250 medewerkers en 4% van de bedrijven stelt meer dan 250 medewerkers tewerk<sup>4</sup>.

Door de kleinschaligheid van de meeste bedrijven in onze sector, kunnen ze vaak niet beroep doen op een aparte opleidings- of *human resources* afdeling. Om die reden proberen we de vele KMO's ondersteuning te bieden via onze nieuwsbrieven waar we de belangrijkste informatie verzamelen op het vlak van opleiding, HR, subsidies, tewerkstellingsmaatregelen, ... Via ons opleidingsaanbod en de bijhorende subsidies proberen we de administratie en kosten voor de werkgevers te verlagen. We bereiken de afgelopen jaren meer en meer bedrijven door onze aanpak van persoonlijke e-mails, nieuwsbrieven, bedrijfsbezoeken, jaarkalender, deelname aan beurzen,... Het verzamelen van de juiste e-mailadressen blijft daarbij heel belangrijk om de juiste contactpersonen/leidinggevenden op de werkvloer te bereiken en geen contact te verliezen met het bedrijf. We gaan daarnaast zoveel mogelijk op bezoek bij bedrijven om ons aanbod of bepaalde projecten voor te stellen alsook wanneer er een nieuwe CEO of HR Manager in dienst is.

---

<sup>3</sup> Publicatieblad van de Europese Unie: Richtlijn (EU) 2019/904 van het Europees parlement en de raad van 5 juni 2019 betreffende de

vermindering van de effecten van bepaalde kunststof- producten op het milieu:  
<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L0904&from=EN>

<sup>4</sup> Volgens de Europese definitie van KMO

- **Tewerkstelling**

De werknemers van de sector zijn ondergebracht in de paritaire comités 136 (arbeiders) en 222 (bedienden). De arbeidersprofielen oefenen beroepen uit zoals drukker, drukvoorbereider, drukafwerker (stanser, vouwplakken), operator en technische ondersteunende functies zoals elektriciens, onderhoudstechnicus, ... De bediendenprofielen bevatten functies zoals administratie bij de inkoopafdeling, vertegenwoordigers in de buitendienst, boekhouding, export, ingenieurs in de fabriek en ondersteunende functies binnen HR. Daarnaast werken er ook bedienden in de sector met de functie van designers in de productontwikkeling. Tot slot zijn er ook 'doorgegroeide arbeiders' die actief zijn als technische bedienden op de werkvloer met leidinggevende functies. De benoeming van technisch arbeider of bediende is heel verschillend van bedrijf tot bedrijf en ligt vaak vast in tradities binnen het bedrijf. De sector vertegenwoordigt wel nog steeds meer arbeiders dan bedienden, in 2019 respectievelijk 6063 en 2309 (zie tabel 1). De tewerkstelling in de sector van papier- en kartonbewerking is gedaald van 9.323 loontrekkenden in 2010 tot 8372 loontrekkenden in 2019 (zie tabel 1). Er is dus op 10 jaar tijd een lichte daling van de werknemers binnen de sector<sup>5</sup>, maar sinds 2014 blijft de tewerkstelling ongeveer op hetzelfde pijl. Een deel van die daling is toe te schrijven aan de outsourcing van bepaalde activiteiten, aan het gebruik van interims om flexibele inzet mogelijk te maken, als aan het groot aandeel oudere werknemers in de sector waardoor de uitstroom momenteel groter is dan de instroom. In 2019 is er echter terug een lichte stijging op te merken van het aantal werknemers binnen de sector. De deelsectoren golfkarton en vouwkarton nemen het grootste tewerkstellingsaandeel voor zich.

Tabel 1: Evolutie werknemerspopulatie pc 136 en pc 222

Papier- en kartonsector	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Paritair comité 136 papier- en kartonbewerking	6.766	6.624	6.376	6.130	6.043	6.050	5.950	5.718	5.771	6.063
Paritair comité 222 papier- en kartonbewerking	2.557	2.513	2.430	2.381	2.374	2.343	2.340	2.240	2.251	2.309
Totaal papier- en kartonsector	9.323	9.137	8.806	8.511	8.417	8.393	8.290	7.958	8.022	8.372

Bron: [www.steunpuntwerk.be](http://www.steunpuntwerk.be)

In de sector van papier- en kartonbewerking is ongeveer 85 % van de loontrekkenden voltijds aan de slag. Een minderheid van ongeveer 15 % van de loontrekkenden werkt in een deeltijds arbeidsregime (zie tabel 2).

Tabel 2: Evolutie werknemerspopulatie voltijds/deeltijds regime pc 136 en pc 222

Papier- en kartonsector		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Paritair comité 136 papier- en kartonbewerking	Voltijds	6.000	5.845	5.608	5.403	5.273	5.235	5.192	4.991	5.044	5.275
	Deeltijds	766	779	768	727	770	815	758	727	727	788
	Totaal	6.766	6.624	6.376	6.130	6.043	6.050	5.950	5.718	5.771	6.063
Paritair comité 222 papier- en kartonbewerking	Voltijds	2.106	2.074	2.018	1.974	1.989	1.934	1.913	1.813	1.835	1.882
	Deeltijds	451	439	412	407	385	409	427	427	416	427
	Totaal	2.557	2.513	2.430	2.381	2.374	2.343	2.340	2.240	2.251	2.309
Totaal papier- en kartonsector		9.323	9.137	8.806	8.511	8.417	8.393	8.290	7.958	8.022	8.372

Bron: [www.steunpuntwerk.be](http://www.steunpuntwerk.be)

- **Ploegenarbeid**

In onze industriële sector is het overgrote deel van de werknemers tewerkgesteld in wisselende ploegen. Onze bedrijven produceren in twee-, drie- of zelfs vierploegenstelsels.

<sup>5</sup> Groepssectorfoto 2020 Departement WSE

- **Opleidingsniveau**

Het merendeel van de arbeiders in onze sector is laag tot midden geschoold (geen hoger onderwijs), maar algemeen kan gesteld worden dat het opleidingsniveau van de werknemers in onze sector stijgt. Vroeger was er in de papier- en kartonsector sprake van veel ongeschoolde arbeiders die relatief zware arbeid moesten verrichten. In de loop der jaren zijn er veel investeringen gebeurd van nieuwe machines en productieprocessen. Werkgevers zoeken vandaag de dag naar meer technisch geschoolde werknemers zoals elektromecaniciens, drukkers, techniekers, technisch operatoren,... Door de hedendaagse tendens op de arbeidsmarkt anno 2020 waar techniek en digitalisering in de meeste sectoren aan kracht winnen, heerst er een grote schaarste wat betreft deze profielen. De problematiek die hier tevens bij komt kijken is dat technische richtingen in het onderwijs nog bezig zijn aan hun groei en opwaardering (vb. via STEM) en we in de loop der jaren grafische studierichtingen zijn verloren door lage leerlingenaantallen. Hierdoor is de uitstroom vanuit het onderwijs momenteel niet sterk genoeg om de vraag naar de juiste werknemers te beantwoorden.

Het is daarom een frequent gegeven geworden om te zoeken naar werknemers die over de gewenste capaciteiten (vb. technisch inzicht, juiste motivatie) beschikken om met bijkomende scholing door te groeien in de onderneming. Op vaktechnisch en technisch gebied komen deze medewerkers vaak theoretische kennis tekort (vb. specifieke drukprocessen of afwerkingstechnieken). Door het aanbieden van opleidingsprogramma's op maat van de sector willen we deze medewerkers de kans geven om nieuwe competenties te verwerven die noodzakelijk zijn om mee te kunnen met de technologische evolutie en digitalisering binnen de sector, zodat hen een duurzame tewerkstelling kan gegarandeerd worden.

- **Leeftijd**

Zowel bij de bedienden als bij de arbeiders situeert het merendeel van de werknemers zich in de leeftijdsgroep tussen 25 en 49 jaar (zie tabel 3). De tweede grote groep werknemers situeert zich bij de 50-plussers. Dit toont aan dat de algemene vergrijzing van de Belgische bevolking niet voorbij gaat aan de papier- en kartonbewerkende industrie. De meeste ondernemingen worden op dit moment geconfronteerd met een belangrijke uitstroom van werknemers, en gezien het grote aantal werknemers tussen 25 en 49 jaar zal deze trend zich de komende jaren verder zetten. Ondernemingen zijn vaak in fases gegroeid en hebben aanwervinggolven gekend, waardoor er grote groepen werknemers van eenzelfde leeftijdscategorie bestaan. Het is belangrijk dat de ondernemingen nadenken over mogelijkheden om deze grote groep van werknemers zo lang mogelijk werkbaar en gemotiveerd aan het werk te houden. In vergelijking met 2010 kent de sector een lichte daling van werknemers jonger dan 25 jaar, maar er is sinds 2016 ook een lichte groei waar te nemen (zie tabel 3).



Tabel 3: evolutie leeftijd populatie pc 136 en pc 222

Papier- en kartonsector		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Paritair comité 136 papier- en kartonbewerking	-25 jaar	428	367	362	329	300	301	269	248	261	309
	25-49 jaar	4.944	4.799	4.527	4.245	4.061	3.937	3.794	3.547	3.458	3.571
	50+ jaar	1.394	1.458	1.487	1.556	1.682	1.812	1.887	1.923	2.052	2.183
	Totaal	6.766	6.624	6.376	6.130	6.043	6.050	5.950	5.718	5.771	6.063
Paritair comité 222 papier- en kartonbewerking	-25 jaar	48	58	46	37	46	50	37	41	31	46
	25-49 jaar	1.903	1.813	1.729	1.689	1.625	1.558	1.542	1.414	1.386	1.410
	+50 jaar	606	642	655	655	703	735	761	785	834	853
	Totaal	2.557	2.513	2.430	2.381	2.374	2.343	2.340	2.240	2.251	2.309
Totaal papier- en kartonsector		9.323	9.137	8.806	8.511	8.417	8.393	8.290	7.958	8.022	8.372

Bron: [www.steunpuntwerk.be](http://www.steunpuntwerk.be)

## ● Geslacht

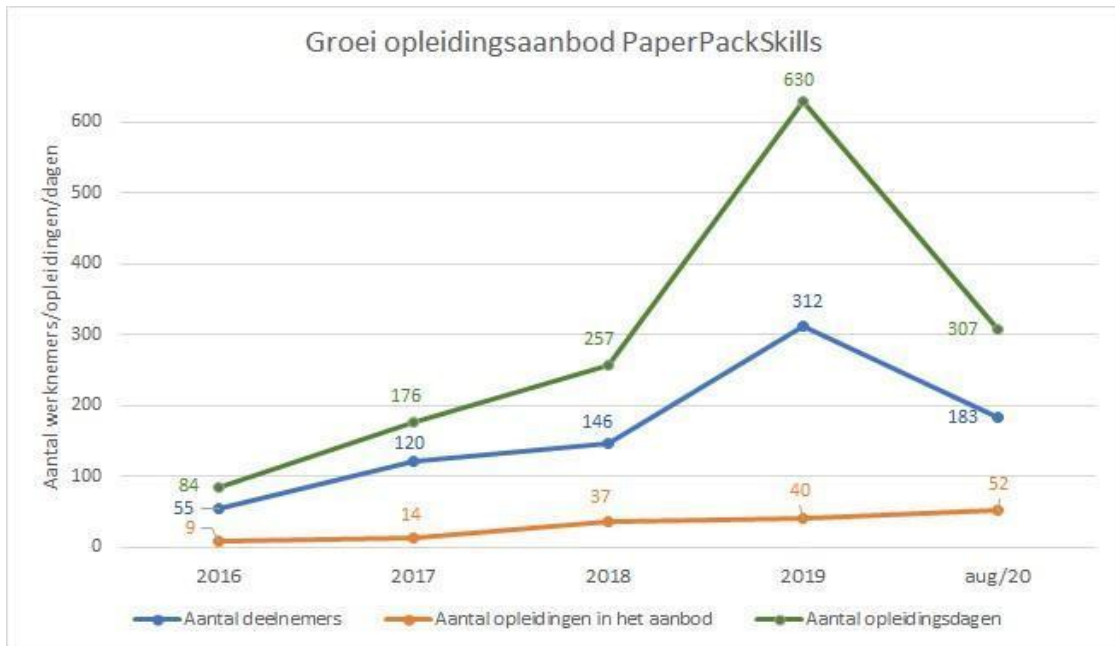
Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de papier- en kartonbewerkende sector, met slechts een tewerkstelling van 22% vrouwen en 78% mannen<sup>6</sup>. Bij de arbeiders is dit verschil het meest uitgesproken. Een van de oorzaken waarom vrouwen niet goed vertegenwoordigd zijn in onze sector is historisch van aard. Vroeger vereiste het meeste arbeiderswerk een bepaalde fysieke inzet waarbij de aard van het werk niet werd aangemoedigd voor vrouwelijke werknemers. Deze historiek vindt men nog steeds weerspiegeld in de functieclassificatie van de sector die dateert uit het tijdperk waar een onderscheid tussen zware en lichte arbeid in belangrijke mate het niveau van de functie bepaalde. De technologische evolutie heeft veranderingen teweeg gebracht wat betreft de aard van het werk: fysieke kracht is tegenwoordig minder belangrijk en andere competenties worden vereist van de werknemers die zowel bij mannen als bij vrouwen te vinden zijn.

Ook in het onderwijs zien we nog steeds een verschil in het aandeel jongens en meisjes in grafische studierichtingen van het beroepssecundair onderwijs. In het schooljaar 2019-2020 waren er bijvoorbeeld 97 jongens en 26 meisjes in de richting drukken en afwerken, 155 jongens en 38 meisjes in de richting drukken en voorbereiden en 101 jongens en 26 meisjes in de richting drukvoorbereiding (Departement onderwijs Vlaanderen).

## ● Opleidingsparticipatie

Zoals op grafiek 1 te zien is zijn we de afgelopen jaren sterk gegroeid zowel op het vlak van deelnemende arbeiders, het aantal opleidingsdagen als het aantal opleidingen in het aanbod. Vooral in 2019 is de opleidingsparticipatie sterk gegroeid door de inspanningen van het sectorfonds om zijn dienstverlening en opleidingsaanbod bij de bedrijven bekend te maken. Dit doen we o.a. via bedrijfsbezoeken, via infosessies bij de sociale partners en via de verschillende communicatiekanalen (mailings, nieuwsbrief online/papier, LinkedIn, jaarkalender, ...). Het opleidingsaanbod bestaat uit een divers aantal opleidingen rond mentorschap, leidinggeven, taalcoaching, welzijn, technische en veiligheidsopleidingen, communicatie en bureautica. Vanaf maart 2020 daarentegen heeft PaperPackSkills een grote terugval gekend in het aantal opleidingsdagen en het aantal deelnemers, aangezien er door de COVID-19 crisis opleidingen werden geannuleerd, maar vervolgens ook minder nieuwe opleidingen zijn gereserveerd. Dit was deels uit angst voor het virus en de nodige maatregelen die hierbij van kracht zijn (hygiëne, afstand, aantal personen per 'bubbel', ...) en deels doordat opleiding geen prioriteit kreeg boven drukke productie periodes na de lockdown.

<sup>6</sup> Groepssectorfoto 2020 Departement WSE



Grafiek 1: Groei opleidingsaanbod PaperPackSkills

- **Werkbaar werk**

In 2018-2019 hebben er op initiatief van de sector 'Proefwerven Werkbaar Werk' gelopen. Tijdens dit proefproject kregen 9 bedrijven een groot aandeel subsidies om a.d.h.v. een gedragen werkgroep uit te zoeken waar de prioriteiten lagen voor dat bedrijf binnen het thema van werkbaar werk. De subsidie was er op gericht dat het bedrijf in samenwerking met de interne werkgroep de prioriteiten meteen kon omzetten in acties. De deelnemende bedrijven hebben de proefwerven elk succesvol doorlopen met heel uiteenlopende doelstellingen en acties binnen werkbaar werk als resultaat. Zo is er bijvoorbeeld gewerkt rond het creëren van een feedbackcultuur op de werkvloer, het opstellen en implementeren van een verzuimbeleid, het organiseren van ergonomie opleidingen, preventie van stress en burn-out, inzetten op betere communicatie en leiderschap, ... De doelstelling van de proefwerven was de deelnemende bedrijven concreet te ondersteunen met het realiseren van 'werkbaar werk', maar ook om te kijken aan welke thema's onze bedrijven nood hebben binnen de cluster van werkbaar werk. Dit met het oog om de goede praktijken vanuit de proefwerven vervolgens open te kunnen stellen voor alle bedrijven van de gehele sector. In 2020 is het vervolg van dit project gestart met een open aanbod van opleidingen in het thema werkbaar werk voor alle bedrijven binnen de sector. De bedrijven hebben hierbij ook de mogelijkheid om een interne werkgroep op te starten met ondersteuning van een externe consultant, zodat er opnieuw gedragenheid en verbondenheid kan gecreëerd worden op de werkvloer vanuit dit thema. Voor elk geïnteresseerd bedrijf binnen de sector geeft het sectorfonds een vastgelegde subsidie vrij, afhankelijk van de grootte van het bedrijf. Door het extra aanbod van werkbaar werk-opleidingen is het totaal van het aantal opleidingen in het open aanbod in 2020 gestegen (zie Grafiek 1).

Hoe het met de algemene stand van zaken is gesteld binnen werkbaar werk in de sector weten we op dit moment niet via concrete cijfers, doordat onze sector helaas niet mee wordt opgenomen in het onderzoek van de werkbaarheidsmonitor dat de Stichting Innovatie en Arbeid van de SERV sinds 2004 uitvoert om de werkbaarheid van het werk in Vlaanderen te meten (Groepssectorfoto 2020 Departement WSE). De algemene cijfers van Vlaanderen duiden op een daling van de werkbaarheidsgraad, wat duidt op een

toenemende signalisatie van knelpunten op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden, leermogelijkheden en werk-privébalans, waarbij werkstress het meest problematisch blijkt<sup>7</sup>.

Wat betreft de werkbaarheidscheques van de Vlaamse Overheid blijkt er één lopend project geweest te zijn in 2019 in onze sector. We hebben deze maatregel meermaals opgenomen in onze communicatiekanalen. Naar aanleiding van de corona-crisis werd deze cheque verruimd, maar deze cijfers zijn nog niet bekend (Groepssectorfoto 2020 Departement WSE).

- **Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt**

In tabel 4 wordt weergegeven hoeveel ondernemingen werkpleklers hebben ingericht in 2019 en 2020. In het algemeen kunnen we vaststellen dat werkpleklers is toegenomen. Voornamelijk de gespecialiseerde beroep verkennende stage is sterk toegenomen in 2020. De deelname aan de IBO opleiding is dan weer gedaald in 2020, maar we hopen dat dit opnieuw zal toenemen zodra de coronacrisis achter de rug is. Verdere informatie over cijfers rond duaal leren en leren en werken kan je terugvinden in het duaal addendum van de grafische en papier- en kartonbewerkende sector.

*Tabel 4: Werkpleklers januari 2019 - oktober 2020*

<b>Actie detail</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Eindtotaal</b>
D. Beroepsverkennde stage	1		1
F. Opleidingsstage	6	3	9
G. Gespecialiseerde beroeps-verkennde stage	1	9	10
IBO: Individuele beroepsopleiding	10	4	14
IBO-plus: IBO-plus	1	5	6
W. Werkervaringsstage		1	1
<b>Eindtotaal</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>41</b>

- **Extra info**

Eind 2018 heeft het fonds voor bestaanszekerheid van de papier- en kartonbewerkende nijverheid de nieuwe, extra naam PaperPackSkills in het leven geroepen. PaperPackSkills is een kortere, krachtigere naam waarmee het sectorfonds zijn vormings- en opleidingsactiviteiten duidelijker kan promoten. PaperPackSkills staat voor *paper*, *packaging* en alles qua *skills*, vorming en opleiding voor medewerkers uit de sector. PaperPackSkills wordt gebruikt als commerciële naam voor de nog steeds geldende officiële benaming van het fonds voor bestaanszekerheid van de papier- en kartonbewerkende nijverheid.



<sup>7</sup> Groepssectorfoto 2020 Departement WSE

## 2. Sterkte-zwakte analyse

- **Sterktes**

PaperpackSkills zet al jaren als één van de belangrijkste doelstellingen in op het versterken van het competentiebeleid en levenslang leren in de sector. We hebben de afgelopen jaren gezien dat onze opleidingsinitiatieven een versterkend effect hebben omdat zowel het aantal opleidingen in ons aanbod als het aantal deelnemers uit de sector de afgelopen 3 jaar is verdubbeld en het aantal gevolgde opleidingsdagen zelfs is verdrievoudigd. We zijn tevreden dat de papier- en kartonbewerkende bedrijven inzetten op de competenties van hun werknemers, waardoor ze de kans krijgen zich verder te ontwikkelen. De sector wordt gekenmerkt door een grote populatie van arbeiders waarbij het opleidingsniveau steeds blijft stijgen. Hierdoor verandert de sector langzaam van een ruwere, industriële sector naar een hoogtechnologische sector waarbij techniek en digitalisering centraal komen te staan. Als sectorfonds is het competentiebeleid en levenslang leren in onze sector essentieel voor onze werking, onze bestaansreden is o.a. namelijk om de vaardigheden van de werknemers uit de sector zo optimaal mogelijk te blijven ondersteunen. We doen dit a.d.h.v. een open en op maat aanbod van opleidingen, die we respectievelijk voor de helft of volledig subsidiëren voor de werknemers uit de sector. We nemen daarbij zoveel mogelijk administratie voor onze rekening, om de werkgever hiervan te besparen. Om dit aanbod samen te stellen, staan we in contact met verschillende opleidingsaanbieders over heel Vlaanderen. Via onze verschillende communicatiekanalen (e-mail, nieuwsbrief, sociale partners, bedrijfsbezoek,...) proberen we zo veel mogelijk te communiceren over dit opleidingsaanbod. Onze nieuwe website die zal lanceren in 2021 zal ons hierbij extra ondersteunen.

- In 2018-2019 heeft het sectorfonds een mooi project uitgewerkt rond werkbaar werk, namelijk 'De Proefwerven Werkbaar Werk' in samenwerking met de sociale partners. Hierdoor is het contact met de deelnemende bedrijven duurzamer geworden, maar is er ook veel inzicht gekomen op sectoraal niveau wat de noden zijn wat betreft werkbaar werk en hoe dit thema concreet kan worden toegepast in de praktijk. Dit project is succesvol geweest voor elk deelnemend bedrijf en er zijn 9 heel uiteenlopende projecten gerealiseerd (zie 'werkbaar werk' bij hoofdstuk 1). Dit sectoraal initiatief toont innovatie en actiegerichtheid van de sector, alsook gedragenheid van dit thema binnen de deelnemende bedrijven en tussen de sociale partners. Het project heeft mooie resultaten opgeleverd en we zijn er trots op. We hopen dat het nieuwe aanbod van werkbaar werk-opleidingen, dat gebaseerd is op de *good practices* van de Proefwerven, vanaf 2021 een ondersteuning kan bieden voor alle geïnteresseerde bedrijven door middel van de sectorale subsidies voor concrete werkbaar werk-acties.
- De sector wordt gekenmerkt door een groot deel kleine en middelgrote ondernemingen, wat op zijn beurt getuigt van veel ondernemerschap in de sector. Dit ondernemerschap blijkt ook uit de vele verschillende bedrijven en producten die onze sector telt. Alsook uit het feit dat de COVID-19 crisis enkele bedrijven heeft aangezet om hun doelpubliek uit te breiden of nieuwe producten op de markt te brengen zoals mondkmaskers voor zowel de zorgsector als voor het grote publiek.

- **Zwaktes**

- Het is natuurlijk verrijkend dat de verschillende bedrijven in onze sector een variëteit aan eindproducten opleveren. Maar daarnaast kan de heterogeniteit van de sector ook als een zwakte aanzien worden: er zijn niet overal dezelfde machines aanwezig of dezelfde profielen aan het werk, er worden verschillende drukprocessen gehanteerd, het basisproduct papier en karton wordt overal anders bewerkt, er zijn verschillende opleidingsnoden, ... Elk bedrijf is vanuit een bepaalde historiek ontstaan en heeft gaandeweg zijn weg gevonden. Het is daarom niet altijd gemakkelijk om als sector algemene standaardtrajecten of actieplannen uit te werken waar alle bedrijven meteen mee van start kunnen gaan. Onze sector heeft steeds maatwerk nodig om écht vooruit geholpen te worden, wat zowel kostelijk maar ook een moeilijke opdracht kan zijn om bepaalde thema's of noden eenduidig in kaart te brengen. (Vb. Elektromechanica is een heel breed maar belangrijk thema maar elke werknemer heeft hierin andere achtergrond en andere noden waardoor een groepstraject moeilijker is).
- Daarnaast is er ook het feit dat de papier- en kartonsector voor de buitenwereld, en specifiek voor jongeren, niet altijd even zichtbaar is of goed omljnd. Voeg daarbij het feit dat het industriële karakter van een sector de laatste jaren weinig aan populariteit heeft gewonnen wegens de 'ruwere' connotatie die het, soms onterecht, heeft opgebouwd. Het klopt dat vroeger industrieën ruw en vuil werk bevatten, maar dat is de laatste jaren in de moderne maatschappij nog zelden het geval. Veel bedrijven vervaardigen duurzame en innovatieve producten en werken grotendeels geautomatiseerd. Het is een uitdaging voor de sector, zowel op Belgisch als op Europees vlak, om jongeren te rekruteren en aan te werven. Met verschillende initiatieven zullen we de aantrekkelijkheid van de sector verder helpen vergroten en stereotypen proberen weg te werken.
- Binnen deze analyse kunnen we ook het onderwijs betrekken. In het algemeen heeft onze sector weinig studierichtingen die rechtstreeks toeleiden naar de sector. De sector heeft in de loop der jaren zowel studierichtingen als leerlingenaantallen verloren. Dit hangt samen met de algemene tendens dat BSO en TSO onderwijs dringend nood hebben aan een opwaardering binnen het huidige onderwijsstelsel. Initiatieven zoals STEM, *My Future In Printing* en Onderwijskiezer helpen hierbij, maar blijven noodzakelijk en dienen verder versterkt te worden.
- Naast het feit dat het huidige onderwijssysteem niet voldoende instroom bezorgt aan onze sector, wordt de sector gekenmerkt door een groot aantal werknemers boven de 50 jaar. Hierdoor is de uitstroom momenteel groter dan de instroom.

### 3. Sectorale uitdagingen

- **Korte termijn**

- We zien als sectorfonds bovenstaande 'zwaktes' als uitdagingen waar we graag verder mee aan de slag gaan! Op korte termijn blijft het voor de sector een prioriteit om de instroom naar de sector te versterken, gezien door de vergrijzing een groot aantal werknemers binnenkort met pensioen gaat. Daarbij komt ook de strijd naar goed geschoolde werkkrachten met de geschikte competenties, die de komende jaren verder zal toenemen. Daarom zal de sector blijvend inzetten op een uitgebreid

opleidingsaanbod voor nieuwe en huidige werknemers. Ook zal het sectorfonds deelnemen aan tewerkstellingscellen om opleiding te financieren voor medewerkers die ontslagen zijn door herstructureringen en op die manier in een ander bedrijf binnen de sector aan het werk kunnen.

- Algemeen kan gesteld worden dat de Vlaamse papier- en kartonbewerking sterk is geëvolueerd, maar ook tegenover een aantal uitdagingen staat. Er is meer aandacht gekomen voor kleurrijke, bedrukte verpakkingen en verpakkingen met unieke vormen, logistiek is een belangrijke rol gaan spelen (vb. onderzoek naar RFID bedrukking op verpakking)<sup>8</sup>, enveloppen en zakken hebben nieuwe (her)openingsystemen ontwikkeld, collectiekaarten en bordspellen zijn de interactie aangegaan met de digitale wereld en er worden papieren airbags gemaakt voor de *e-commerce*. Ook is er een evolutie van flexo en offset naar meer digitaal drukwerk voor kleinere orders en zijn de druktechnieken gewijzigd. In vergelijking met een aantal jaar geleden, is het aanbod van verpakkingsmateriaal vandaag veel ruimer met een extra aanbod aan flexibele verpakkingen, combinatieverpakkingen met verlijmingen van verschillende materialen (vb. papier en plastic), glanslak- en hoogglansbedrukking en beter drukwerk met meerdere kleuren. Deze dagen bieden verpakkingen ook vaak dezelfde of zelfs betere bescherming met lagere gramgewichten dan vroeger en worden bepaalde verpakkingen voorzien van nieuwe sluitsystemen om ze zonder mes te openen zodat er geen gevaar meer is op verwonding. In het algemeen is de automatisering van de machines vandaag meer vergevorderd dan vroeger, maar blijft het ook een uitdaging voor de toekomst. Deze evoluties op sectorniveau hebben een rechtstreekse impact op het menselijk kapitaal van de sector. De benodigde competenties veranderen mee met de uitdagingen op vlak van het eindproduct. Zo zal er van, zowel de arbeiders als de bedienden, een bepaald niveau van aanpassingsvermogen verwacht worden tijdens hun carrière naargelang de vragen en noden van de klant en maatschappij, alsook meer technisch inzicht, respect voor de duurzaamheid van het product en voeling met ICT-programma's. De sector zal daarom blijven inzetten op de kennisborging van de werknemers, met mentoropleidingen, *train the trainer* opleidingen, *softskills*, coachende vaardigheden voor leidinggevenden, ... Ook technische opleidingen zullen vooraan op de agenda blijven, dit zowel om jongere en oudere werknemers van actuele kennis te voorzien rond nieuwe tendensen en technologische innovaties, als om nieuwe medewerkers wegwijs te maken in onze sector en zo de instroom te versterken. Goede begeleiding bij deze trajecten zal noodzakelijk zijn om lange(re) tijd actief te blijven op de werkvloer.
- Door de goedkeuring van de nieuwe competentieprognose SCOPE 2020 hopen we meer concreet inzicht te krijgen op de huidige en toekomstige competenties van de werknemers in onze sector, alsook de nood aan om- en bijscholing, de vraag naar hoger geschoolde werkkrachten, de impact van de automatisering en digitalisering van de machines op de competenties van de werknemers, ... Via dit project willen we ook de eventuele wijzigingen qua competentienoden ten opzichte van de vorige prognose<sup>9</sup> in kaart brengen. We hechten veel belang aan deze prognoses zodat we onze dienstverlening als sectorfonds hier optimaal aan kunnen aanpassen.

---

<sup>8</sup> Zie het Paperonics onderzoeksproject van o.a. Universiteit Hasselt

<sup>9</sup> Vlamt focusstudie FBZ Papier en kartonbewerking: Toekomstige competentievereisten in de papier- en kartonbewerking 2014-2015

- Aangezien werknemers langer aan de slag blijven, is werkbaar werk de afgelopen jaren een belangrijk thema geworden. Na de goede praktijkvoorbeelden van 'de proefwerven' in 2018-2019 blijft het een prioriteit om dit thema verder te versterken en de noden te blijven onderzoeken. De sector engageert zich daarom om werkbaar werk objectief te meten, te visualiseren en er gepaste maatregelen aan te kunnen koppelen.
- Het sectorfonds zal op korte termijn onderzoeken of het gesubsidieerde opleidingsaanbod kan uitgebreid worden met online opleidingen en nieuwe thema's die gerelateerd zijn aan de COVID-19 crisis zoals thuiswerk, langdurig ziek zijn, angst op de werkvloer, hoe samenwerken op afstand, ...
- De sector is soms onbekend voor jongeren en spreekt hen nog te weinig aan. Op korte termijn gaat de sector samen met een Europees project in het kader van de papiersector onderzoeken op welke vlakken we de vele positieve kenmerken van de sector kunnen uitlichten. Tegelijkertijd is dit dus ook een project op lange termijn!
- Om de visie van een sterk competentiebeleid en levenslang leren in de sector voor elke werknemer verder uit te dragen, zullen we in deze convenantperiode voor het eerst de bedienden uit PC 222 ook betrekken. De vraag naar opleiding voor deze doelgroep neemt steeds meer toe (Excel, mentoropleiding, leidinggeven, ...). En daarnaast verwacht de digitalisering en innovatie van de arbeid dat deze profielen o.a. meer technisch onderlegd zijn in verschillende computerprogramma's en technische, duurzame mogelijkheden. We vinden het belangrijk om ook voor de bedienden de stap naar opleiding en onze andere dienstverlening te faciliteren en zo hun ontwikkeling te waarborgen. Deze profielen zijn dan ook continu onderhevig aan de dagelijkse veranderingen in de maatschappij. Dit betekent dan ook dat alle werknemers van de sector bij ons terecht kunnen, wat het alleen maar gemakkelijker maakt voor de HR-managers en de bekendheid van ons aanbod. Daarnaast hebben we tijdens ons project 'De Proefwerven Werkbaar Werk' gemerkt dat thema's zoals werkbaar werk gedragen moeten worden door de gehele organisatie, en zowel bedienden als arbeiders onder druk komen te staan. Het wordt voor ons wel een nieuwe uitdaging om de doelstellingen voor en de noden van deze doelgroep goed in kaart te brengen, aangezien onze dienstverlening nog niet eerder op hen was toegespitst.
- **Lange termijn**
  - Voor de papier- en kartonsector zal het op lange termijn een uitdaging zijn om producten te ontwerpen die tegelijk de ecologische en economische aspecten combineren, als de eisen van de klanten op esthetisch en technisch vlak inwilligen. Het ecologisch ontwerpen of *eco-design* zal steeds meer aandacht krijgen om plastic in het product te vermijden zonder in te boeten aan functionaliteit. We voorspellen dat kennis over ontwerp mogelijkheden van papier- en kartonproducten, druktechnieken, materiaalgebruik, steeds belangrijker wordt in de toekomst om tegemoet te komen aan toekomstige evoluties en verwachtingen. Als sectorfonds zullen we op termijn aandachtig moeten zijn voor de verdere ontwikkeling van medewerkers uit de sector o.b.v. deze innovaties. De sector wil zich daarom op lange termijn focussen op de competenties die in de toekomst nodig zullen zijn in de sector. We weten dat bedrijven nood hebben aan werknemers met een goede werkattitude en een groot leervermogen. Ze moeten het vermogen hebben bij te leren en zich blijvend bij te scholen. Maar we


verwachten ook dat de technologische veranderingen een impact zullen hebben op de complexiteit van de competenties van de werknemers. Zo zullen technisch inzicht, werken met computer en geautomatiseerde systemen, probleemoplossend vermogen, flexibiliteit en multi-inzetbaarheid belangrijker worden.

- Een andere uitdaging voor de toekomst op langere termijn is om werknemers in een zo goed mogelijke omgeving langer aan het werk te houden. Fysieke belasting en ploegenarbeid primeren daarbij als knelpunten binnen de sector. Ploegenarbeid wordt al een tijdje als minder aantrekkelijk ervaren door jonge mensen aangezien het niet altijd te rijmen valt met hun sociaal leven. Maar ook sommige oudere werknemers stappen op een bepaald moment liever uit het ploegenarbeid, vaak omwille van slaapproblemen vanaf de leeftijd van 50 jaar. Het is daarom een uitdaging voor de sector om op termijn na te denken over nieuwe of andere organisatievormen om deze problematieken op te vangen.
- De papier- en kartonsector is daarnaast ook waakzaam voor de gevolgen die de Brexit met zich mee zal brengen. We verwachten dat een groot deel van onze bedrijven onrechtstreeks de impact van de Brexit gaan voelen, aangezien veel van onze bedrijven verpakkingen voorzien voor de voedingsindustrie die exporteren naar het Verenigd Koninkrijk. Tot op heden is het heel moeilijk in te schatten wat de impact gaat zijn op onze productie, maar we volgen dit verder op.

 <p><b>Intersectorale toets</b></p>	<p>De papier- en kartonsector is in vergelijking met sommige andere sectoren redelijk klein. Het is daarom belangrijk om goede samenwerkingen aan te gaan met geschikte partners, zoals experts in bepaalde domeinen en andere sectoren. Want ondanks de verschillende grootte die er kan zijn, staan we vaak voor dezelfde soort uitdagingen (vb. beroepsoriëntatie en beroepskeuze, leerlingen betrekken in het Beroepenhuis, toekomstige sectoroverschrijdende technische beroepen). Op die manier kunnen we inspiratie bij elkaar opdoen, samen brainstormen over projecten, de krachten bundelen en leren van elkaar. We hebben in het verleden al intersectorale samenwerkingen gehad met andere sectoren op het vlak van opleiding, onderwijs, instroom en diversiteit (vb. de intersectorale handleiding non-discriminatie en diversiteit, de opleidingssamenwerking met industriële sectoren en SBM, het project Grafisch/Afwerking Anders met GRAFOC, STEM lerend netwerk, ...). We willen in de toekomst verder blijven inzetten op intersectorale samenwerkingen en partnerschappen met organisaties.</p> <p>Een aantal grafische beroepen in onze sector van papier- en kartonbewerking sluiten aan bij de grafische sector. Dit maakt dat we intersectoraal elkaar kunnen versterken op verschillende vlakken. BDK's die in beide sectoren voorkomen, Werkplekcleren i.s.m. VDAB, overeenkomst en gedeeld mandaat in de raad van bestuur van het Beroepenhuis, My</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



	Future In Printing, Printmediastages, initiatieven voor werkzoekenden, ...
--	----------------------------------------------------------------------------

 <p><b>Relancetoets</b></p>	<p>In de bijzondere tijden beheerst door COVID-19 werd (en wordt nog steeds) een dappere strijd geleverd door mensen die in grote solidariteit werken voor onze gezondheid en voedselbevoorrading. Ook in onze industrie trekken elke dag een paar duizend werknemers naar hun werkplek om te zorgen dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De artsen voorzien worden van medisch materiaal (mondmaskers, hygiënisch operatiemateriaal, ...)</li> <li>● We thuis de hygiëne kunnen waarborgen (mondmaskers, ...)</li> <li>● Ons voedsel veilig kan worden verpakt en bij de retailers terechtkomt (papieren en kartonnen verpakkingen van fruit/groenten en andere voeding)</li> <li>● Medicijnen veilig worden verpakt en bij de apothekers en ziekenhuizen terechtkomen.</li> </ul> <p>Een groot deel van de papier- en kartonbewerkende sector oefent essentiële activiteiten uit en is aan de slag gebleven tijdens de COVID-19 lockdown door het belang en de noodzaak van de productie van onze eindproducten. Toch was de tewerkstelling tijdens deze crisis heel afhankelijk van bedrijf, regio en het eindproduct. In sommige bedrijven bleef de tewerkstelling rond de 85-90%, in andere bedrijven waren/zijn er wel problemen om productiemedewerkers aan de slag te houden. Deze problematiek had verschillende redenen: zo waren er in bepaalde regio's in het land opstoten van het virus met zieke werknemers en ook waren sommige medewerkers bang om besmet te geraken op de werkvloer. Daarnaast was het een realiteit dat sommige bedrijven die geen essentiële activiteit uitvoerden genoodzaakt waren om een tijdelijke sluiting in te lassen, omdat de nieuwe <i>social distancing</i> regelgeving aan de kleinere machines niet gewaarborgd kan worden. De KMO's die eindproducten leveren aan de horecasector (servetten, frietbakjes, kleine doosjes, papieren tafellakens, ...) hebben grote druk ervaren om te sluiten. Ook ondernemingen die luxe- en cadeauverpakkingen produceren (pralinedozen, champagne verpakkingen, ...) zijn voor een groot deel afhankelijk van de toeristensector en de eventsector en stonden daarom tijdens de lockdown onder druk. Sommige van deze bedrijven zijn deels gesloten geweest of hebben de productie op een laag pitje laten draaien. Enkele bedrijven zijn creatief geweest en hebben 70% van hun omzetcijfers kunnen terughalen door te switchen van eindklant, zoals bijvoorbeeld gebeurd is bij de productie van papieren servetten voor rusthuizen i.p.v. de</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

horecasector. Daarnaast zijn sommige bedrijven gestart met het produceren van een nieuw product, zoals mondkmaskers, wat voor België zowel economisch als maatschappelijk een aanwinst is.

Waar mogelijk werd/wordt er occasioneel telewerk toegepast in onze sector voor de bediendenprofielen, wat in veel van onze productiebedrijven nooit eerder was gebeurd. Het wordt daarom een interessante oefening om te kijken in welke mate men in de toekomst blijvend gebruik wenst te maken van dergelijke nieuwe arbeidsorganisatie vormen (vb. structureel telewerk). Het telewerken zet bedrijven wel aan om daarrond een nieuw reglement uit te werken en kosten te budgetteren qua informatiebeveiliging. Maar telewerken kan zowel voor de werknemer als voor de werkgever ook een win-winsituatie opleveren, aangezien de werknemer zijn woon-werk leven beter kan balanceren en het bedrijf geen extra investeringen moet doen in kantoren of woon-werkverplaatsing.

We kunnen er niet omheen dat de impact van de COVID-19 crisis op de arbeidsmarkt groot is geweest, de economische groei in België heeft duidelijk geleden onder de pandemie<sup>10</sup>. Al blijkt uit het kwartaalbericht van augustus 2020 van Steunpunt Werk, middenin de 2de 'coronagolf', dat we de impact op de werkzaamheids- en werkloosheidsgraad en de sectorale tewerkstelling op dit moment nog niet volledig kunnen inschatten. Uit de RSZ gegevens van het 1ste en 2de trimester blijkt dat er in onze sector een daling was van 10% van de tewerkstelling bij de arbeiders en 15% van de tewerkstelling bij de bedienden, telkens al dan niet onder een vorm van tijdelijke werkloosheid. De sector hoopt om in het 4de kwartaal terug 'normale' tewerkstellingscijfers te zien en verwacht op jaarbasis uit te komen op een 7-8% verlies van tewerkstelling bij de arbeiders. De impact van de crisis op de eindejaarsperiode is hierbij nog af te wachten, want een deel van onze producten zijn cadeau gelinkt. De vraag is in welke mate deze productie gaat lijden onder de (gedeeltelijke) quarantaine en de al dan niet annulering van eindejaarsdiners, horeca, familiefeesten, ...

Uit een enquête van onze werkgeversfederatie InDUFed van juli 2020 blijkt dat 43% van de bedrijven een terugkeer naar een normale situatie verwacht in januari 2021 qua verkoop en vraag, 17% van de bedrijven is hierin onzeker. Qua productie verwacht 40% van de bedrijven een terugkeer naar het normale niveau in januari en is 23% van de bedrijven

<sup>10</sup> Kwartaalbericht Vlaamse arbeidsmarkt Augustus 2020, Steunpunt Werk


hierover onzeker. Qua omzet is 40% van de bevroegde bedrijven optimistisch over een terugkeer naar de pre-COVID omzet in januari 2021.


Anno augustus 2020 heeft de crisis mee geleid tot herstructureringen in 2 van onze bedrijven waarbij ongeveer 160 werknemers werden ontslagen. Het ging over producten die reeds voor de crisis een dalende omzet hadden (vb. enveloppen) of zouden vervangen worden door een digitale oplossing (vb. marketing product). De crisis is dus niet de enigste factor, maar wel de oorzaak van de versnelling van deze stopzettingen die eigenlijk pas verwacht waren binnen 3 jaar. De sector heeft momenteel geen duidelijk zicht op verdere herstructureringen, maar vreest voor faillissementen bij kleinere bedrijven die zich minder goed herpakken en die verbonden zijn aan de event- en horecasector.

De sector heeft tijdens de crisis een sectoreigen gids ontwikkelt gericht op KMO's, gezorgd voor een aanvullende werkloosheidsvergoeding voor werknemers en is momenteel ook bezig met de assimilatie van de eindejaarspremie voor werknemers. Het sectorfonds PaperPackSkills heeft tijdens de crisis een ondersteunende rol gespeeld en o.a. 2 gratis webinars georganiseerd met HR-ondersteuning voor de HR-managers rond de thema's 1) de kracht van gelukkige werknemers, 2) veerkracht voor werkgevers, 3) hoe maak ik ambassadeurs van mijn medewerkers en 4) situationeel leiderschap. Het sectorfonds PaperPackSkills zal in de toekomst deelnemen aan tewerkstellingscellen om te kijken welke mogelijkheden er zijn voor de werkzoekenden, zoals hen bijvoorbeeld via opleidingssubsidie in onze sector aan het werk houden.

Een ander gevolg van de COVID-19 crisis is de lagere participatiegraad aan ons opleidingsaanbod. In vergelijking met 2019 kent 2020 (t.e.m. augustus) een grote terugval in deelname aan opleiding. Dit komt deels omdat er door de crisis veel opleidingen zijn geannuleerd, maar ook omdat er minder opleidingen zijn gereserveerd na de *lockdown* uit angst voor het virus, omwille van de strikte hygiëne maatregelen alsook omwille van het feit dat de productie voorrang kreeg op opleiding na de *lockdown*. Toch heeft deze bijzondere periode ook inzichten opgeleverd voor de opleidingswereld en hebben we nieuwe opleidingsnoden gedetecteerd. PaperPackSkills zal in de toekomst bijvoorbeeld onderzoeken of het opleidingsaanbod kan uitgebreid worden met een groter online aanbod voor werknemers uit pc 136 en pc 222. We weten dat een online

	<p>opleidingsaanbod voor arbeiders minder vanzelfsprekend is, maar voor bedienden wel toegankelijker.</p> <p>In het algemeen kunnen we concluderen dat onze sector heeft geleden (en nog steeds lijdt) onder de COVID-19 crisis, maar dat de sector zich ook herpakt en de goede richting uitgaat. We hopen dat de bedrijven verder gespaard blijven van teleurstellingen en dat de cijfers zullen normaliseren. Concrete vacaturecijfers voor deze specifieke maanden hebben we helaas niet ter beschikking.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

 <p><b>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</b></p>	<p>Tijdens het convenant 2021-2022 zal PaperpackSkills innovatief samenwerken met verschillende partners:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• We blijven het in de toekomst als een doelstelling zien om meer bedrijven en KMO's te bereiken en hen te ondersteunen via onze dienstverlening. PaperpackSkills zal daarom een samenwerking bekijken met VLAIO om meer inzicht te verwerven op het gebied van innoveren en ondernemen en om na te gaan hoe KMO's nog beter bereikt kunnen worden in de toekomst.</li> <li>• Om meer inzicht te krijgen in hedendaagse en toekomstige technische noden binnen onze sector en ter inspiratie voor het aanbod van Paperpack Skills, zal de sector op bezoek gaan bij innovatieve centra die gerelateerd zijn aan onze sector. (Bv. het experience center van Smurfit Kappa of BHS Corrugated; de wereldleider in het gebied van oplossingen voor de golfkartonindustrie, ...).</li> <li>• In het thema werkbaar werk zal de sector samenwerken met het onderzoeksbureau Mpiris. In dit project zullen we werkbaar werk meetbaar proberen te maken door fysieke en psychosociale werkbelasting objectief te gaan meten in samenwerking met enkele van onze bedrijven.</li> </ul>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

 <p><b>Competentie- en loopbaangericht werken</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doorheen de vorige convenants hebben we als sector veel belang gehecht aan competentieontwikkeling en dat is in het huidige convenant niet anders. De industrie evolueert en zorgt voor nieuwe competentieverwachtingen naar werknemers toe. We zullen deelnemen aan de ESF oproep 511 SCOPE, met als doel om aan de hand van een strategische competentieprognose de competenties en vaardigheden van huidige en toekomstige jobs in kaart te brengen. Dit zal resulteren in een up to date competentiebeleid van de sector en een gericht actieplan voor de toekomst. Aan de hand van opleidingen willen we</li> </ul>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>werknemers ook blijven versterken in hun motivatie, vaardigheden en competenties.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• In functie van loopbaangericht werken willen we de komende jaren meer informatie verzamelen over psychosociaal welzijn van werknemers, de risico's en de verplichte wetgeving hieromtrent.</li><li>• PaperPackSkills zal in de toekomst ook deelnemen aan tewerkstellingscellen volgend op herstructureringen. Dit om na te gaan welke mogelijkheden er zijn voor ontslagen werknemers, zoals ze bijvoorbeeld via opleidingssubsidie in onze sector aan het werk houden. Op die manier blijven kennis en competenties binnen de sector gewaarborgd.</li><li>• PaperPackSkills zal het bestaande sectorale opleidingsaanbod blijven optimaliseren naargelang de noden die we detecteren. Zo zullen we bv. het online aanbod uitbreiden n.a.v. de COVID-19 crisis met nieuwe thema's zoals bv. ondersteuning bij thuiswerk, hoe samenwerken op afstand, angst op de werkvloer, wat met smetvrees?, ... We zullen hiervoor beroep doen op reeds gekende opleidingspartners, maar ook op zoek gaan naar nieuwe HR dienstverleners.</li></ul>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

# Visie – prioriteiten

## Overzicht prioriteiten en acties

<p><b>1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt</b></p>	<p><b>Prioriteit 1: Kwaliteitsvol werkplekieren binnen voltijds secundair onderwijs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Actie 1: Kwaliteitsvolle stageplaatsen</li> <li>● Actie 2: Sectorale mentoropleidingen</li> </ul>
	<p><b>Prioriteit 2: Het bevorderen van de instroom in het secundair technisch en grafisch onderwijs en de doorstroom naar de arbeidsmarkt en naar onze sector in het bijzonder</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Actie 3: Contacten met grafisch en technisch onderwijs verder uitbouwen en intermediair optreden tussen bedrijven en scholen</li> <li>● Actie 4: Samenwerking Beroepenhuis</li> <li>● Actie 5: My Future In Printing</li> <li>● Actie 6: Deelname aan jobbeurzen</li> <li>● Actie 7: Lerend netwerk STEM + deelname aan werking intersectorale adviseur STEM</li> <li>● Actie 8: Deelname Werkgroep studie- en beroepskeuze</li> <li>● Actie 9: Europees Project 'Turn the page'</li> </ul>
<p><b>2. Levenslang leren en werkbaar werk</b></p>	<p><b>Prioriteit 1: Inzetten op toekomstige competenties</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Actie 1: Bezoeken van innovatieve centra die gerelateerd zijn aan onze sector</li> <li>● Actie 2: Uitwerken van de beroepskwalificatiedossiers en meewerken aan Competent</li> <li>● Actie 3: Informeren en sensibiliseren rond levenslang leren, competentiegericht denken, nieuwe toekomstige competenties, ...</li> <li>● Actie 4: Deelnemen aan het intersectoraal opleidingsaanbod van SBM</li> </ul>
	<p><b>Prioriteit 2: Ondersteunen van een competentiebeleid in de sector a.d.h.v. een up to date en toekomstgericht opleidingsaanbod</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Actie 5: Verspreiden en up to date houden van het opleidingsaanbod</li> <li>● Actie 6: Ondersteunen van het initiatief Iedereen LEERT!</li> <li>● Actie 7: Samenwerking met Cefoverre</li> </ul>
	<p><b>Prioriteit 3: Ondersteunen van werkzoekenden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Actie 8: Samenwerking met VDAB omtrent instroom, werkplekieren en opleidingsinitiatieven voor werkzoekenden</li> <li>● Actie 9: Samenwerken met de Werkplekarchitecten</li> <li>● Actie 10: Deelname tewerkstellingscellen i.f.v. herstructureringen</li> </ul>

	<p><b>Prioriteit 4: Werkbaarheid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Actie 11: Nieuw opleidingsaanbod werkbaar werk vanuit 'Proefwerven werkbaar werk'</li> <li>● Actie 12: Project Werkbaarheid dashboard i.s.m. Mpiris</li> <li>● Actie 13: Verspreiden en promoten van initiatieven en mogelijkheden m.b.t. werkbaar werk</li> <li>● Actie 14: Sensibiliseren rond Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)</li> <li>● Actie 15: Psychosociaal welzijn op het werk</li> </ul>
<p><b>3. Non-discriminatie en inclusie</b></p>	<p>Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.</p>

# 1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

## Visie

Ondernemingen uit onze sector staan wat instroom betreft voor een grote uitdaging: door de vergrijzing stroomt ervaren personeel massaal uit, terwijl de instroom moeilijker verloopt door te weinig rechtstreekse doorstroom vanuit het onderwijs. Bedrijven hebben nood aan technisch geschoold personeel, maar ook veel andere sectoren zijn op zoek naar die profielen. De sector wil dan ook de instroom naar de bedrijven bevorderen en meer jongeren aanmoedigen om te kiezen voor onze sector. Daarom zullen we sterker inzetten op duaal leren voor jongeren (zie duaal addendum en sectoraal partnerschap met GRAFOC en DWSE), het verbeteren van de contacten tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt, ... Om bovenstaande te verwezenlijken zal zoveel mogelijk samengewerkt worden met verschillende partners zoals scholen, AHOVOKS, Het Beroepenhuis, De Werkplekarchitecten, andere sectoren, ...



### Resultaatsverbintenis:

2021-2022

In het kader van het bevorderen van de instroom in het secundair technisch en grafisch onderwijs en de doorstroom naar de arbeidsmarkt en naar onze sector in het bijzonder, zal PaperpackSkills een analyse uitvoeren m.b.t. de technische en grafische studierichtingen en technische beroepen die waardevol zijn voor de sector. Daarnaast zal PaperpackSkills deelnemen aan jaarlijks minimum 3 jobbeurzen.

## Prioriteiten en acties

 <b>Prioriteit 1: Kwaliteitsvol werkplekleren binnen voltijds secundair onderwijs</b>	
<b>Actie:</b> Kwaliteitsvolle stageplaatsen	<b>Omschrijving:</b> Een stageplaats moet kwaliteitsvol zijn om een meerwaarde te betekenen voor de leerling of cursist. Vanaf 2019 heeft onze sector mee zijn schouders gezet onder het project Printmediastages van GRAFOC. We hebben momenteel een gezamenlijke website <a href="http://www.printmediastages.be">www.printmediastages.be</a> en een gemeenschappelijk kwaliteitslabel met de twee logo's. 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 sectoren. Om de kwaliteit van de stageplaatsen nog meer te waarborgen moeten bedrijven uit de papier- en kartonsector vanaf 2021 over een erkende mentor beschikken om een erkenning van stagebedrijf te ontvangen vanuit de sector.
	<b>Timing:</b> Deze actie loopt in 2021-2022



		<p><b>Betrokken partners:</b> GRAFOC, <a href="http://www.printmediastages.be">www.printmediastages.be</a></p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PaperpackSkills en GRAFOC zullen de bedrijven die momenteel op <a href="http://printmediastages.be">printmediastages.be</a> staan en nog geen erkende mentor hebben aanmoedigen om deze erkenning te behalen.</li> <li>• PaperpackSkills en GRAFOC zullen bedrijven aanmoedigen om een erkende stageplaats te worden door deze informatie te verspreiden via de diverse kanalen.</li> </ul>
<p><b>Actie:</b> Sectorale mentoropleidingen</p>		<p><b>Omschrijving:</b> Een stageplaats moet kwaliteitsvol zijn om een meerwaarde te betekenen voor een leerling. Om tegemoet te komen aan dit criterium, maar ook om in het algemeen een leercultuur op te bouwen in de bedrijven, bieden we vanuit het sectorfonds gratis mentoropleidingen aan. Na de basis mentoropleiding van 2 dagen waarbij wordt gefocust op begeleiding en het overdragen van kennis, is er ook de mogelijkheid om een extra dag 'deel 2' hieraan toe te voegen. Mentoropleiding deel 2 focust specifiek op het leren omgaan met verschillende soorten persoonlijkheidstypes. Beide opleidingen worden 100% gesubsidieerd door het fonds.</p>
		<p><b>Timing:</b> Deze actie situeert zich in 2021-2022</p>
		<p><b>Betrokken partners:</b> Verschillende Opleidingsaanbieders (waaronder In2Learning)</p>
		<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PaperpackSkills zal stageplaatsen die nog niet over een erkende mentor beschikken , aanmoedigen om deze opleidingen te volgen</li> <li>• PaperpackSkills zal de mentoropleidingen blijvend opnemen in het opleidingsaanbod en dit aanbod regelmatig verspreiden</li> <li>• PaperpackSkills zal deze mentoropleidingen voor 100% subsidiëren.</li> </ul>

 <p><b>Prioriteit 2: Het bevorderen van de instroom in het technisch en grafisch secundair onderwijs en de doorstroom naar de arbeidsmarkt en naar onze sector in het bijzonder.</b></p>	
<p><b>Actie:</b> Contacten met grafisch en technisch onderwijs verder uitbouwen en intermediair optreden tussen bedrijven en scholen</p>	<p><b>Omschrijving:</b> PaperpackSkills wil de contacten met het grafisch en technisch onderwijs in Vlaanderen verder uitbouwen om beter voeling te krijgen met de noden die er leven binnen het onderwijs. Op die manier hopen we intermediair op te kunnen treden tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt door bv. bedrijfs- of schoolbezoeken te organiseren voor leerlingen of werkgevers, een lijst van stageplaatsen te bezorgen aan scholen of gastsprekers te zoeken binnen bedrijven voor scholen, werkgevers en leerkrachten met elkaar in contact te brengen, ... .</p>
	<p><b>Timing:</b> Deze actie loopt in 2021-2022</p>

	<p><b>Betrokken partners:</b> Vlaamse scholen met grafische en technische studierichtingen</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PaperpackSkills wil als contactpersoon fungeren om scholen en bedrijven met elkaar te verbinden</li> <li>• PaperpackSkills wil bedrijfsbezoeken of andere activiteiten organiseren voor scholen en werkgevers.</li> </ul>
<p><b>Actie:</b> Samenwerking Beroepenhuis</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Sinds 2018 hebben PaperpackSkills en GRAFOC een overeenkomst en een gedeeld mandaat in de raad van bestuur van Het Beroepenhuis. In Het Beroepenhuis hebben we een ontdekhoek en workshop waar jongeren van de 3de graad basisonderwijs en de 1ste graad secundair onderwijs kennis kunnen maken met verschillende beroepen. Via het Beroepenhuis bereikt de sector jaarlijks ongeveer 10.000 jongeren waarvan 64% uit het basisonderwijs en 36% uit het secundair onderwijs. PaperpackSkills en GRAFOC hebben samengewerkt i.v.m. een aantal grafische beroepen zoals drukker, drukafwerker, drukvoorbereider, ... . In de toekomst wil PaperpackSkills samen met andere industriële sectoren sectoroverschrijdend gaan samenwerken binnen het Beroepenhuis rond technische en digitale beroepen en toekomstige competenties.</p> <p><b>Timing:</b> Deze actie loopt in 2021-2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Het Beroepenhuis, GRAFOC, andere industriële sectoren die ook een samenwerking hebben met het Beroepenhuis, jongeren</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PaperpackSkills zal samen met GRAFOC in de raad van bestuur van het Beroepenhuis blijven zetelen</li> <li>• PaperpackSkills stapt mee in de werkgroep 'Futureproof beroepenhuis' om sectoroverschrijdend te gaan samenwerken rond toekomstige beroepen</li> <li>• PaperpackSkills blijft creatief nadenken over nieuwigheden die kunnen toegevoegd worden aan het bestaande atelier en workshop van de sector binnen het Beroepenhuis.</li> </ul>
<p><b>Actie:</b> My Future In Printing</p>	<p><b>Omschrijving:</b> PaperpackSkills zal het project <i>My Future In Printing</i> blijven ondersteunen. <i>My Future In Printing</i> is een project dat ontstaan is in 2018 vanuit de Talentenschool Turnhout en krijgt steun van 11 verschillende grafische en papier- en kartonbewerkende bedrijven, de sectorfondsen PaperpackSkills en GRAFOC, VDAB en VIGC. Het project is gestart op vraag van bedrijven uit de omgeving van de school, omdat ze zeer moeilijk grafisch geschoold personeel vinden. Jobs in de drukkerij en de drukafwerking geraken zeer moeilijk ingevuld. Het project heeft de afgelopen drie jaar o.a. een stevige boostcampagne georganiseerd om de grafische sector te promoten. MFIP wil zich in 2020-2023 engageren voor o.a. volgende doelstellingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Een positieve communicatie voeren over tewerkstelling in de diverse segmenten van de grafische- en printmedia bedrijven.</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. De vacatures van de bedrijven helpen mee te verspreiden.</li> <li>3. De trajecten die werden voorbereid rond sollicitatietrainingen en extra-murosactiviteiten verder uit te bouwen met de bedrijfspartners, sectorfondsen en VDAB.</li> <li>4. Samen met de bedrijfspartners, sectorfondsen en VDAB de leertrajecten binnen “duaal leren” verder uit te bouwen voor de grafische sector. Concreet gaat het dan om “Operator digitaal drukken in de printmedia/papier- en kartonverwerking duaal” en “Offsetrotatie- en flexodrukker duaal”.</li> <li>5. Samen met de bedrijfspartners en sectorfondsen de organisatie van werkplekleren en leerlingenstages af te stemmen op de nieuwe leerplannen en studierichtingen die geïmplementeerd worden na de hervorming Secundair Onderwijs de komende jaren.</li> <li>6. Het les- of cursusmateriaal dat werd gegenereerd door het InnoVET subsidiedossier verder te delen met bedrijfspartners en andere onderwijsinstellingen, mogelijk via de sectorfondsen.</li> <li>7. Opzetten van een campagne om tewerkstelling in de grafische- en printmedia sector te promoten.</li> </ol>
	<p><b>Timing:</b> Deze actie loopt in 2021-2023</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Talentenschool Turnhout, GRAFOC, VDAB, VIGC, 11 bedrijfspartners, InnoVET</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PaperpackSkills blijft My Future In Printing ondersteunen en financieren.</li> </ul>
<p><b>Actie:</b> Deelname aan jobbeurzen</p>	<p><b>Omschrijving:</b> PaperpackSkills zal volgende convenantperiode opnieuw deelnemen aan enkele jobbeurzen. We zullen participeren aan de JobExpo's voor Oost en West-Vlaanderen, Vlaams-Brabant en Antwerpen. Deze hebben tot doel de jongeren kennis te laten maken met de sector en hen voor te bereiden op een sollicitatiegesprek. Na de beurs kunnen leerlingen bij de bedrijven in kwestie verder solliciteren voor een vaste job, vakantiewerk of stageplaats. Daarnaast zal PaperpackSkills deelnemen aan de virtuele SID-IN beurs, om ook daar leerlingen te overtuigen om in onze sector aan de slag te gaan. Verder zal de sector actief blijven onderzoeken op welke jobbeurzen het nog een meerwaarde kan zijn om deel te nemen. De jobbeurs Verruim je horizon heeft reeds laten weten dat deze niet zal doorgaan in 2021, omwille van COVID-19. Mocht de beurs opnieuw plaatsvinden in 2022, zal de sector hier terug aan deelnemen.</p>
	<p><b>Timing:</b> Deze actie situeert zich in 2021-2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> JobExpo, Don-Bosco Sint-Denijs-Westrem, TSM Mechelen, Don-Bosco Halle, VTI Brugge, VDAB, Auxilios, Verruim je horizon, SID-IN</p>

	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PPS zal volgende convenantperiode deelnemen aan enkele Job Expo's met relevante studierichtingen</li> <li>• PPS zal deelnemen aan de virtuele SID-IN beurs</li> <li>• PPS zal opnieuw deelnemen aan de Verruim je horizon beurs editie 2022, indien deze wordt georganiseerd</li> <li>• De sector zal de sector promoten bij jongeren/werkzoekenden.</li> </ul>
<p><b>Actie:</b> Lerend netwerk STEM + deelname aan werking intersectorale adviseur STEM</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Vanuit het STEM-addendum van 2019 is er op initiatief van de sectoren een lerend netwerk ontstaan rond STEM. We hopen dat het lerend netwerk zal blijven doorgaan op eigen initiatief van de deelnemende sectoren. We zullen daarnaast ook actief deelnemen aan de werking van de nieuwe intersectorale adviseur STEM en bijdragen aan het opzetten en uitvoeren van het nieuwe STEM actieplan 2030 in samenwerking met het STEM Platform.</p>
	<p><b>Timing:</b> Deze actie situeert zich in 2021-2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Intersectorale adviseur STEM, andere sectoren die geïnteresseerd zijn in STEM, STEM Platform</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actieve deelname aan de initiatieven van de nieuwe intersectorale adviseur STEM en bijdragen aan het opzetten en uitvoeren van het STEM actieplan 2030</li> <li>• Vanuit het lerend netwerk STEM, het STEM platform en actieplan zal de sector onderzoeken welke bijkomende acties we kunnen verwezenlijken</li> <li>• De sector blijft mee promotie voeren voor STEM initiatieven of andere initiatieven rond het grafisch, technisch en wetenschappelijk onderwijs.</li> </ul>
<p><b>Actie:</b> Deelname aan de werkgroep studie-en beroepskeuze</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Op intersectoraal initiatief wordt er een werkgroep gevormd rond beroepsoriëntatie en beroepskeuze. We volgen deze ontwikkelingen mee op. In deze werkgroep werd reeds beslist dat de sectoren gezamenlijk de website van Onderwijskiezer zullen updaten met extra afbeeldingen, tekst en videomateriaal. Daarnaast zal de beschrijving van de sector in de brochure 'Wat na het secundair onderwijs?' aangepast worden en beeldmateriaal worden toegevoegd.</p>
	<p><b>Timing:</b> Deze actie loopt in 2021-2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Onderwijskiezer, redactie brochure 'Wat na het secundair onderwijs?', betrokken sectoren</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> PaperpackSkills zal actief deelnemen aan de werkgroep vergaderingen.</p>

	PaperpackSkills zal de ontwikkelingen binnen Onderwijskiezer en de brochure 'Wat na het secundair onderwijs?' mee ondersteunen en <i>up to date</i> houden.
<b>Actie:</b> <i>Turn the page</i>	<b>Omschrijving:</b> De sector zal samenwerken met andere Europese landen in een project van <i>Social Dialogue</i> voor de papiersector ' <i>Turn the page</i> ' op Europees niveau. België zal als nationale partner betrokken zijn in dit project waarbij men gaat focussen op de sectorale interactie met nieuwe generaties. Men zal hierbij eerst een diagnosefase doorlopen waarbij men de problemen, oplossingen, beste praktijken en strategieën in kaart gaat brengen rond rekrutering en tewerkstelling van nieuwe en jonge werknemers. Vervolgens zal men richtlijnen rond werving en tewerkstelling van jongeren capteren en implementeren en hierover promotie voeren. Het project hoopt hiermee een nieuwe sectorale identiteit te ontwikkelen op Europees niveau waardoor de sector wordt ondersteund in de aanwerving en aantrekking van jongere generaties.
	<b>Timing:</b> Deze actie loopt in 2021-2022
	<b>Betrokken partners:</b> Sociale partners van de papier- en kartonsector, InDUfed, <i>Social dialogue</i> stuurgroep
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De sector zal nationale partner zijn in dit project</li> <li>● De sector zal de resultaten van dit project opvolgen en implementeren.</li> </ul>

## 2. Levenslang leren en werkbaar werk

### Visie

Eén van de pijlers voor een duurzaam personeelsbeleid is een werknemersbestand met goed opgeleide en competente werknemers. Als sector willen wij daarom levenslang leren en het competentiebeleid bij de bedrijven blijven stimuleren. Levenslang leren blijft erg belangrijk voor de sector, omwille van verschillende redenen. Ten eerste zijn de bedrijven in de sector constant onderhevig aan verandering. De industrie evolueert en zorgt voor nieuwe competentieverwachtingen naar werknemers toe. Veel machines en processen worden steeds meer gedigitaliseerd en geautomatiseerd. Het sectorfonds zal deze evoluties mee opvolgen, om zowel een 'op maat' aanbod van opleidingen te kunnen aanbieden om de competenties van de werknemers op peil te houden, als om projecten of subsidie te kunnen voorzien naargelang de noden van de sector. Aan de hand van opleidingen willen we werknemers blijven versterken in hun motivatie, vaardigheden en competenties.

Ten tweede is er een sterke uitstroom van vijftigplussers, die enkel maar meer is toegenomen ten opzichte van de vorige convenantperiode. Het is dus cruciaal dat de kennis van deze werknemers overgedragen wordt naar de andere werknemers.

Ten derde hebben bedrijven moeilijkheden met het vinden van technisch geschoolde werknemers. Daarom leidt men ze vaak zelf op en worden werknemers intern op de werkvloer omgeschoold of bijgeschoold. In dit kader ondersteunt de sector initiatieven voor het opleiden van werkzoekenden binnen onze bedrijven en werkt ze daarvoor samen met o.a. VDAB en De Werkplekarchitecten.

Ten vierde zijn er in de sector heel wat kortgeschoolden, die hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren via opleiding. Vanuit de sector willen we de bedrijven hier dan ook bij ondersteunen door te voorzien in een opleidingsaanbod met o.a. technische, sociale opleidingen en welzijn opleidingen. We proberen ons opleidingsaanbod continu aan te passen en uit te breiden naargelang de noden van de sector. Om deze noden tijdig te detecteren voorzien we tijdens deze convenantperiode de uitvoering van een nieuwe competentieprognose SCOPE 2020 waarbij we de competenties en vaardigheden van huidige en toekomstige jobs in kaart zullen brengen. Dit zal resulteren in een up to date competentiebeleid van de sector en een gericht actieplan voor de toekomst.

De sector staat ook voor de uitdaging om mensen langer aan het werk te houden. De latere pensioenleeftijd is een wettelijke realiteit en werkbaar werk is o.a. daardoor een belangrijke thematiek en een breed gedeelde bezorgdheid in onze sector. Het is belangrijk om het werk werkbaar te houden. Fysieke belasting en ploegenarbeid primeren als knelpunten binnen de sector, gevolgd door weinig intrinsieke motivatie bij de werknemers. Andere knelpunten zijn werkonzekerheid en het gebrek aan waardering en de communicatie van de leidinggevenden naar de werknemers. Vanuit het tweejarig project 'Proefwerven Werkbaar Werk' werd een opleidingsaanbod opengesteld naar zowel arbeiders als bedienden om deze knelpunten aan te pakken. Opleidingen zijn belangrijk om de *work-life balance* te blijven combineren en fysieke belastingen zoveel mogelijk te beperken om langer fysiek aan de slag te kunnen blijven. Daarnaast blijft PaperpackSkills bedrijven informeren en stimuleren om met werkbaar werk aan de slag te gaan. In functie van loopbaangericht werken willen we de komende jaren ook meer informatie verzamelen over psychosociaal welzijn van werknemers, de risico's en de verplichte wetgeving hieromtrent. We hopen deze informatie te bundelen voor onze werkgevers via de website, een Webinar, ... PaperpackSkills zal in de toekomst ook deelnemen aan tewerkstellingscellen volgend op herstructureringen. Dit om na te gaan welke mogelijkheden er zijn voor ontslagen werknemers, zoals ze bijvoorbeeld via opleidingssubsidie in onze sector aan het werk houden. Op die manier blijven kennis en competenties binnen de sector gewaarborgd.




#### **Resultaatsverbintenis:**

PaperpackSkills zal een competentiebeleid in de sector ondersteunen a.d.h.v. een *up to date* en toekomstgericht opleidingsaanbod, waarbij we in totaal 750 gevolgde opleidingsdagen als kwantitatieve indicator voorzien voor de komende twee jaar, waarvan 350 opleidingsdagen in 2021 en 400 opleidingsdagen in 2022. Extra info: We zijn in de afgelopen jaren sterk gegroeid in ons opleidingsaanbod (2018-2019), maar in 2020 heeft het opleidingsaanbod door de COVID-crisis een grote terugval gekend. Voorzichtigheidshalve hebben we dan ook bovenstaande resultaatsverbintenissen opgesteld met het idee dat 2021 nog hersteltijd nodig heeft, maar dan we vanaf 2022 terug verder kunnen groeien qua opleiding. We blijven uiteraard, zoals in het verleden, steeds streven naar groei en zien daarom de kwantitatieve indicator als een minimumdoelstelling.

## Prioriteiten en acties

 <b>Prioriteit 1: Inzetten op toekomstige competenties</b>	
<b>Actie:</b> Bezoeken van innovatieve centra die gerelateerd zijn aan onze sector	<b>Omschrijving:</b> De sectorconsulenten zullen een bezoek brengen aan innovatieve centra die gerelateerd zijn aan onze sector, zoals bijvoorbeeld het experience center van Smurfit Kappa en BHS Corrugated, de wereldleider in het gebied van oplossingen voor de golfkartonindustrie. Deze bezoeken hebben als doel om meer inzicht te krijgen in hedendaagse en toekomstige technische noden van onze sector, o.a. ter inspiratie voor het updaten van het opleidingsaanbod van Paperpack Skills.
	<b>Timing:</b> Deze actie loopt in 2021-2022
	<b>Betrokken partners:</b> bv. Experience Center van Smurfit Kappa, BHS Corrugated
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PaperpackSkills zal innovaties in de sector zo goed mogelijk in kaart brengen en hier gepaste acties aan koppelen.</li> <li>• PaperpackSkills zal nuttige informatie van deze bezoeken verspreiden via LinkedIn, nieuwsbrief en de website.</li> </ul>
<b>Actie:</b> Uitwerken van Beroepskwalificatiedossiers + meewerken aan Competent	<b>Omschrijving:</b> De sector blijft verder werken aan de opmaak van de beroepskwalificatiedossiers die van belang zijn voor de sector (vb. zeefdrukken, meerkleurendruk offset, ...). De sector gaat de ontwikkeling van sector overschrijdende beroepskwalificatiedossiers afstemmen met AHOVOKS en andere sectoren. Resultaten van de strategische competentieprognose kunnen mee worden opgenomen in de nieuwe BKD's. De sector blijft ook de ontwikkelingen rond Competent opvolgen en deelnemen aan vergaderingen indien nodig.
	<b>Timing:</b> Deze actie loopt in 2021-2022
	<b>Betrokken partners:</b> AHOVOKS, andere sectoren, Competent, VDAB
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> PPS zal actief meewerken aan de ontwikkeling van diverse BKD's PPS blijft de ontwikkelingen rond Competent mee opvolgen en ondersteunen.
<b>Actie:</b> Informeren en sensibiliseren rond levenslang leren, competentiegericht denken, nieuwe toekomstige competenties, ...	<b>Omschrijving:</b> De sector blijft sensibiliseren over het belang van levenslang leren, toekomstige competenties en tips verspreiden om vacatures op te stellen in termen van competenties (i.p.v. diploma's) via de verschillende kanalen en bedrijfsbezoeken.
	<b>Timing:</b> Deze actie situeert zich in 2021-2022
	<b>Betrokken partners:</b> VDAB, Onderwijs Vlaanderen, ...


	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> PPS zal via diverse kanalen (o.a. bedrijfsbezoeken, nieuwsbrief, website, mailings, LinkedIn) promotie voeren voor het belang van levenslang leren, toekomstige competenties en competentiegericht denken.</p>
<p><b>Actie:</b> Deelname aan het intersectoraal opleidingsaanbod van SBM</p>	<p><b>Omschrijving:</b> PaperpackSkills werkt al jaren met SBM (Syntra West) en andere industriële sectoren samen om een gepast opleidingsaanbod uit te werken voor de werknemers in de sector.</p>
	<p><b>Timing:</b> Deze actie loopt in 2021-2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> SBM (SYNTRA West), andere industriële sectoren</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PaperpackSkills zal actief deelnemen aan de deze vergaderingen</li> <li>• PaperpackSkills zal dit aanbod mee opnemen in het opleidingsaanbod.</li> </ul>

	<p><b>Prioriteit 2: Ondersteunen van een competentiebeleid in de sector a.d.h.v. een up to date en toekomstgericht opleidingsaanbod.</b></p>
<p><b>Actie:</b> Verspreiden en <i>up to date</i> houden van het opleidingsaanbod</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Als gevolg van de corona crisis worden nieuwe opleidingsnoden gedetecteerd. PPS zal het opleidingsaanbod uitbreiden in functie hiervan. Zo zullen we een online aanbod openstellen voor de werknemers uit PC 136 en PC 222. Daarnaast zullen we thema's toevoegen rond bijvoorbeeld thuiswerk (Hoe werken op afstand, ondersteuning bij thuiswerk, leren werken met Teams of Zoom, ...), langdurig ziektebeleid of angst op de werkvloer, algemeen welzijn op het werk. We zullen hiervoor beroep doen op reeds bestaande opleidingspartners, maar ook op zoek gaan naar nieuwe opleidingsaanbieders en erkende HR dienstverleners. Daarnaast zullen we ook onderzoeken op welke vlakken de bedrijven die de impact van de crisis voelen begeleiding of een coaching traject nodig hebben op HR-vlak en hiervoor een geschikte opleidingspartner zoeken.</p>
	<p><b>Timing:</b> Deze actie loopt in 2021 en 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Verschillende opleidingsaanbieders en HR-partners</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PPS zal het opleidingsaanbod regelmatig verspreiden via mailings, bedrijfsbezoeken, nieuwsbrief, website en LinkedIn.</li> <li>• PSS zal het aanbod ook steeds evalueren en aanpassen en/of uitbreiden in functie van nieuwe noden (bv. corona, digitalisering, sectorspecifieke opleidingen, ...).</li> </ul>




	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PPS zal onderzoeken op welke vlakken de bedrijven die de impact van de crisis voelen begeleiding of een coaching traject nodig hebben op vlak van HR. De begeleiding kan eventueel bekostigd worden via de werkbaarheidscheques of via opleidingssubsidie vanuit het sectorfonds. Gezien deze trajecten doorgaans op maat worden georganiseerd kan het fonds voor 50% tussenkomen in de opleidingskost.</li> <li>• PPS zal de administratie van de inschrijvingen voor opleiding op zich nemen.</li> <li>• Het sectorfonds zal opleidingen 50% of 100% subsidiëren.</li> <li>• PPS zal de tevredenheid evalueren bij de bedrijven.</li> </ul>
<p><b>Actie:</b> Ondersteunen van het initiatief Iedereen LEERT!</p>	<p><b>Omschrijving:</b> PaperpackSkills zal het project Iedereen LEERT! van SYNTRA West (SBM) mee promoten bij onze bedrijven in functie van het competentiebeleid van de sector. Iedereen LEERT! is een consortium van bedrijven die gezamenlijk opleidingen aanbieden aan hun medewerkers. De opleidingen zijn niet noodzakelijk gelinkt aan de werkgever of de werkvloer. Het aanbod gaat van taalopleiding tot metselen en vloeren, houtbewerking, leidinggeven, productief vergaderen, digitale fotografie, gezond koken, Excel, fiets herstellen en leren werken met tablets. De gedachte achter dit project is dat Levenslang Leren vandaag de dag een noodzaak is. De werkgever betaalt de opleiding en de werknemer volgt de opleiding na de werkuren. Het is een win-win voor beiden. De werknemer krijgt kansen om zich te ontwikkelen op professioneel/privé vlak en als bedrijf ben je gebaat bij gemotiveerd personeel. PaperpackSkills zal dit initiatief bekend maken bij onze bedrijven. Bedrijven die geïnteresseerd zijn, kunnen mee instappen in het lerend netwerk van Iedereen LEERT! dat provinciaal wordt georganiseerd. In dit lerend netwerk krijgen bedrijven inspraak in het opleidingsaanbod en kan men bijvoorbeeld nieuwe thema's aanreiken. De sector zal een deel van de inschrijvingskost voor opleiding subsidiëren. Werkgevers die een werknemer wensen in te schrijven voor een opleiding uit het aanbod van Iedereen Leert! zullen €100 subsidie ontvangen per werknemer vanuit het sectorfonds.</p> <p><b>Timing:</b> Deze actie loopt in 2021-2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> SYNTRA West (SBM), lerende netwerken Iedereen LEERT!</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De sector zal het project Iedereen LEERT! bekendmaken en promoten bij de bedrijven</li> <li>• De sector voorziet €100 subsidie per opleiding/werknemer.</li> </ul>
<p><b>Actie:</b> samenwerking Cefoverre</p>	<p><b>Omschrijving:</b> PPS zal een samenwerking starten met Cefoverre. Cefoverre is een sectoraal opleidingscentrum voor de glassector. Zij willen graag hun aanbod uitbreiden naar andere domeinen zoals de sector papier- en kartonbewerking. Voor PaperpackSkills kan</p>

	<p>Cefoverre een aanvulling bieden op onze dienstverlening en kunnen ze hulp bieden bij het vinden van geschikte opleidingen en partners.</p> <p>Naast opleidingen biedt Cefoverre ook mogelijkheden voor werkzoekenden en de professionalisering van leerlingen en leerkrachten. PPS zal nagaan hoe we hierrond in de toekomst van elkaar kunnen leren.</p>
	<p><b>Timing:</b> Deze actie loopt in 2021-2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Cefoverre</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PPS zal het aanbod van Cefoverre bekend maken bij de bedrijven binnen onze sector</li> <li>• PPS zal streven naar een optimale samenwerking met Cefoverre.</li> </ul>

 <b>Prioriteit 3: Ondersteunen van werkzoekenden</b>	
<p><b>Actie:</b> Samenwerking met VDAB omtrent instroom, werkplekieren en opleidingsinitiatieven voor werkzoekenden</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PaperpackSkills blijft inzetten op het project Werkplekieren in samenwerking met GRAFOC en VDAB. Werkplekieren is een bedrijfsstage voor werkzoekenden binnen de papier- en kartonbewerkende en grafische bedrijven van 1 maand, gevolgd door een IBO van 5 maanden. Specifiek gaat het om een basisopleiding met 2 opleidingsplannen Printoperator en Procesoperator Drukafwerking. Werkplekieren focust hierbij op grafische basiscompetenties en werkhouding. De opleidingsplannen zullen in de beginfase bindend zijn, naarmate het project loopt kunnen daar specifieke competenties aan toegevoegd worden. De cursisten zullen opgevolgd worden door een stagebegeleider van VDAB die minimum twee begeleidende bezoeken zal uitvoeren aan de hand van opvolg dossiers. We hopen hierbij op een win-win situatie zodat werkgevers potentiële werknemers ontmoeten en werkzoekenden hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen verhogen.</li> <li>• PaperpackSkills zal in samenspraak met GRAFOC een competentierapport erkennen voor werkzoekenden die binnen een PC 136- of PC 222-functie werden opgeleid. A.d.h.v. dit rapport kunnen werkzoekenden bewijzen dat ze bepaalde vaardigheden verworven hebben, hetgeen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot. De werkzoekende kan dit rapport toevoegen aan zijn/haar CV.</li> <li>• PaperpackSkills zal daarnaast ook andere opleidingsmogelijkheden blijven onderzoeken om werkzoekenden naar de sector toe te leiden. Afhankelijk van de noden van de bedrijven en de openstaande vacatures bekijkt de sector of er specifieke opleidingstrajecten kunnen</li> </ul>

	<p>verwezenlijkt worden voor werkzoekenden in samenwerking met VDAB en andere opleidingspartners.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Daarnaast zal PaperpackSkills IBO als opleidingsmaatregel blijven promoten bij onze bedrijven. De sector blijft ook reclame maken voor de <i>job dates</i> van de opleiding Technisch operator voor de geïnteresseerde ondernemingen in onze sector.</li> </ul> <p><b>Timing:</b> Deze actie situeert zich in 2021-2022.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> VDAB, werkzoekenden uit de VDAB databank, GRAFOC, andere opleidingspartners</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PaperpackSkills zal via diverse kanalen (o.a. bedrijfsbezoeken, nieuwsbrief, flyers, events) promotie voeren voor de initiatieven voor werkzoekenden van VDAB.</li> <li>• PaperpackSkills zal regelmatig de vacatures opvragen bij de verschillende ondernemingen uit de sector via mailings of bedrijfsbezoeken zodat werkzoekenden i.s.m. VDAB meteen kunnen gekoppeld worden aan openstaande functies.</li> <li>• PaperpackSkills zal samen met de stagebegeleider van VDAB op bezoek gaan bij cursisten en hun stagebedrijven tijdens werkplekieren.</li> <li>• PaperpackSkills zal, in samenspraak met GRAFOC, competentierapporten erkennen voor werkzoekenden die binnen een PC 136- en PC 222-functie werden opgeleid.</li> </ul>
<p><b>Actie:</b> Samenwerking met De Werkplekarchitecten</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Sinds enkele jaren hebben we een lidmaatschap met Sterpunt Inclusief Ondernemen, die de Werkplekarchitecten (de <i>not-for-profit</i> aanbieders van opleiding, coaching en werkplekieren) vertegenwoordigt en ondersteunt. In het verleden hebben we met De Werkplekarchitecten voornamelijk samengewerkt rond taal coaching opleidingen. Zij organiseren daarnaast ook verschillende initiatieven voor werkzoekenden waar we als sector graag mee aan de slag gaan. Daarom zullen we onze samenwerking met de Werkplekarchitecten versterken door min. 2-3 keer per jaar samen te zitten met hen en concrete acties uit te werken. Deze acties zullen als doelstelling hebben om instroomprojecten op te zetten voor werkzoekenden om deze doelgroep zo meer toe te leiden naar onze sector. PaperpackSkills zal hierbij een coördinerende rol opnemen waarbij we beroep zullen doen op de inhoudelijke expertise van de Werkplekarchitecten.</p> <p><b>Timing:</b> Deze actie situeert zich in 2021-2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> De Werkplekarchitecten</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PaperpackSkills wil minimum 2 keer per jaar samenzitten met de Werkplekarchitecten om concrete acties uit te werken zoals vb. het organiseren van bedrijfsbezoeken voor</li> </ul>

	<p>arbeidsconsulenten en werkzoekenden zodat ze onze sector/bedrijven beter leren kennen. PaperpackSkills zal binnen deze acties een coördinerende rol opnemen d.m.v. organisatie en het samenbrengen van de verschillende partners.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Daarnaast zullen we opmerkelijke nieuwsartikelen uit onze sector delen met De Werkplekarchitecten, die ze vervolgens kunnen verwerken in hun nieuwsbrief. Dit kan bijvoorbeeld gaan over <i>good practices</i> rond stages in één van onze bedrijven.</li> </ul>
<p><b>Actie:</b> Deelname aan tewerkstellingscellen herstructureringscellen i.f.v.</p>	<p><b>Omschrijving:</b> PaperpackSkills zal in de toekomst deelnemen aan tewerkstellingscellen van de sector i.f.v. herstructureringscellen. We zullen subsidies voorzien om bv. opleiding te financieren voor ontslagen werknemers, om zo kennis en werknemers binnen de sector te houden.</p>
	<p><b>Timing:</b> Deze actie loopt in 2021-2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> InDUFed/Fetra, VDAB, sociale partners</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PaperpackSkills zal actief deelnemen aan de tewerkstellingscellen.</li> <li>• PaperpackSkills zal budget vrijmaken om initiatieven (zoals opleiding) voor ontslagen werknemers te financieren.</li> </ul>

 <p><b>Prioriteit 4: Werkbaarheid</b></p>	
<p><b>Actie:</b> Nieuw opleidingsaanbod Werkbaar Werk vanuit 'Proefwerven Werkbaar Werk'</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De afgelopen 2 jaar liep er binnen de sector een proefproject 'Proefwerven Werkbaar Werk' waaraan 9 bedrijven uit de papier- en kartonsector hebben deelgenomen. Zij kregen een werkbaar werk-budget om acties rond werkbaar werk uit te rollen op de werkvloer, naargelang de specifieke noden van het bedrijf. Aangezien dit project een succes was heeft de werkgroep beslist om de goede praktijken van dit proefproject open te stellen naar alle bedrijven uit de sector. Bedrijven uit de papier- en kartonsector kunnen opleidingen rond werkbaar werk volledig laten subsidiëren (tot een maximumbedrag) via het sectorfonds Paperpack Skills, en dit zowel voor arbeiders, bedienden en management. Werkbaar werk moet namelijk 'op maat' van het bedrijf gebeuren en gedragen worden door alle werknemers van het bedrijf. Dit opleidingsaanbod zal verder gepromoot worden in 2021 en verder uitgebreid worden naargelang evoluties en noden.</p>
	<p><b>Timing:</b> Deze actie situeert zich in 2021-2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Sociale partners, opleidingspartners</p>

	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PPS zal via diverse kanalen (o.a. bedrijfsbezoeken, nieuwsbrief, website, LinkedIn, mailings) promotie voeren voor het opleidingsaanbod Werkbaar Werk.</li> <li>• PPS zal het opleidingsaanbod Werkbaar Werk aanpassen en uitbreiden naargelang evoluties en noden.</li> <li>• PaperpackSkills zal het gebruik van deze opleidingen evalueren in samenwerking met de werkgroep werkbaar werk.</li> </ul>
<p><b>Actie:</b> Het Werkbaarheid Dashboard</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Het werkbaarheid dashboard van Mpiris wil de werkbelasting op zowel fysiek als psychosociaal vlak op een objectieve manier meten. Dit project kadert binnen een <i>proof of concept</i> van het onderzoeksbureau Mpiris waaraan onze sector graag meewerkt. Mpiris wil met deze tool 'werkbaar werk' meetbaar maken bij zowel arbeiders als bedienden. Ze zullen daarbij zowel fysiek als psychosociale aspecten in kaart brengen. De resultaten worden gevisualiseerd in het dashboard dat Mpiris ontwikkelt. Het doel is om concrete acties te koppelen aan objectieve cijfers alsook om de score van functies over bedrijven heen te vergelijken. Dit kan werkgevers inzicht geven in verbeteringen. Mpiris start dit innovatief proefproject met 1 à 2 bedrijven uit onze sector, om het daarna verder te optimaliseren. De sector ondersteunt dit project omdat de deelnemende bedrijven kunnen aangeven wat belangrijk is in deze thematiek en we vanop de eerste rij op de hoogte blijven van de innovaties van deze <i>proof of concept</i>. Indien de <i>proof of concept</i> haalbaar blijkt, kan de tool verder ontwikkeld worden.</p> <p><b>Timing:</b> Deze actie loopt in 2021-2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Mpiris, sociale partners</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PPS zal dit proefproject mee ondersteunen.</li> <li>• PPS zal in samenwerking met de verschillende partners, de resultaten die volgen uit het onderzoek koppelen aan acties.</li> </ul>
<p><b>Actie:</b> Verspreiden en promoten van initiatieven en mogelijkheden m.b.t. werkbaar werk</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De sector blijft informeren en sensibiliseren over wat werkbaar werk is en het belang daarvan. Zo zullen we informatie verspreiden van o.a. het Vlaams Instituut Gezond leven, Stichting Innovatie &amp; Arbeid, SERV, Stress &amp; burn-out België, de werkbaarheidscheques, de website <a href="http://www.werkbaarwerk.be">www.werkbaarwerk.be</a>, en interessante ESF oproepen voor ondernemingen en KMO's. Verder zal de sector cao 104 blijven ondersteunen met het vrijgeven van anonieme werkgelegenheidsplannen. Geïnteresseerde bedrijven kunnen voorbeelden hiervan steeds opvragen bij ons.</p> <p><b>Timing:</b> Deze actie loopt in 2021-2022</p>

		<p><b>Betrokken partners:</b> Organisaties die hierover nuttige informatie vrijgeven zoals de Vlaamse Overheid, SERV, ESF, Instituut Gezond Leven, Stichting Innovatie en Arbeid, Stress &amp; Burn-out België, ...</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PPS zal interessante informatie bundelen en deze op regelmatige basis verspreiden via bedrijfsbezoeken, LinkedIn, website, nieuwsbrief en mailings.</li> </ul>	
<p><b>Actie:</b> Informeren over initiatieven Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)</p> <p>over rond</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Als respons op economische, ecologische en sociale uitdagingen wil de sector bedrijven stimuleren om een MVO beleid te integreren binnen de organisatie. Zo zullen we actief de informatie verspreiden van MVO Vlaanderen via onze diverse kanalen.</p>	<p><b>Timing:</b> Deze actie situeert zich in 2021-2022</p>	
	<p><b>Betrokken partners:</b> MVO Vlaanderen</p>	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> De sector zal de informatie van MVO Vlaanderen actief verspreiden via de website, nieuwsbrief, mailings en LinkedIn.</p>	
	<p><b>Actie:</b> Psychosociaal welzijn op het werk</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De sector wil informatie verzamelen over psychosociaal welzijn op het werk, over de risico's en de wettelijke verplichtingen. We willen deze informatie vervolgens aanbieden aan de sector in de vorm van een flyer of via de website of mailings.</p>	<p><b>Timing:</b> Deze actie situeert zich in 2021-2022</p>
		<p><b>Betrokken partners:</b> De geschikte partner is nog te onderzoeken</p>	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> De sector wil informatie verzamelen over psychosociaal welzijn en deze verspreiden naar de bedrijven. Op welke manier en met welke partner valt nog te onderzoeken.</p>

### 3. Non-discriminatie en inclusie

In de sector zijn de kansengroepen goed vertegenwoordigd. Er zijn heel wat kortgeschoolden en oudere werknemers tewerkgesteld. We blijven uiteraard investeren in opleiding en acties voor oudere werknemers en laaggeschoolden (bv. promotie van cao 104, slaapschool, opleidingsaanbod, werkbaarheid). Binnen dit convenant willen we ook acties opzetten om de kansen van mensen met een arbeidshandicap te verhogen op de arbeidsmarkt (bv. GIBO van VDAB). Daarnaast hopen we meer vrouwen aan te spreken binnen de sector. We zullen hiertoe acties opzetten vanuit o.a. het STEM platform (bv. VRT beroepenfilmmpjes rond vrouwelijke STEM profielen). Ook de anderstalige kansengroep willen we meer aanspreken. We willen bedrijven de weg blijven wijzen naar taalondersteuning (zoals Nederlands op de Werkvloer van VDAB)

voor anderstalige nieuwkomers, alsook blijven inzetten op instroomprojecten met De Werkplekarchitecten en VDAB om anderstalige werkzoekenden meer te betrekken.

In het algemeen willen we in de sector meer aandacht besteden aan een duurzaam HR- en diversiteitsbeleid en de antidiscriminatie-wetgeving. Onze sectorale cao rond non-discriminatie zal ruim worden gecommuniceerd. Vorige convenantperiode hebben we, tezamen met 20 andere sectoren, een non-discriminatie handleiding ontwikkeld. Om deze handleiding levendig te houden, blijven we inzetten om dit ruim kenbaar te maken bij onze bedrijven. Naast deze handleiding, zullen we intersectoraal inzetten op bijkomende acties. Tot slot staan we intersectoraal open om nog meer andere sectoren te betrekken bij dit initiatief.



**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

---

 <b>Intersectorale toets</b>	<p>De papier- en kartonsector is in vergelijking met sommige andere sectoren redelijk klein. Het is daarom belangrijk om goede samenwerkingen aan te gaan met geschikte partners, zoals experts in bepaalde domeinen en andere sectoren. Want ondanks de verschillende grootte die er kan zijn, staan we vaak voor dezelfde soort uitdagingen (vb. beroepsoriëntatie en beroepskeuze, leerlingen betrekken in het Beroepenhuis, toekomstige sectoroverschrijdende technische beroepen, ...). Op die manier kunnen we inspiratie bij elkaar opdoen, samen brainstormen over projecten, de krachten bundelen en leren van elkaar. We hebben in het verleden al intersectorale samenwerkingen gehad met andere sectoren op het vlak van opleiding, onderwijs, instroom en diversiteit (vb. de intersectorale handleiding non-discriminatie en diversiteit, de opleidingssamenwerking met industriële sectoren en SBM, het project Grafisch/Afwerking Anders met GRAFOC, STEM lerend netwerk, ...). We willen in de toekomst verder blijven inzetten op intersectorale samenwerkingen en partnerschappen met organisaties.</p> <p>Een aantal grafische beroepen in onze sector van papier- en kartonbewerking sluiten aan bij de grafische sector. Dit maakt dat we intersectoraal elkaar kunnen versterken op volgende vlakken: BDK's die in beide sectoren voorkomen, Werkplekieren i.s.m. VDAB, overeenkomst en gedeeld mandaat in de raad van bestuur van het Beroepenhuis, My Future In Printing, Printmediastages, initiatieven voor werkzoekenden, ... .</p>
 <b>Relancetoets</b>	<p>Een groot deel van de papier- en kartonbewerkende sector is aan de slag gebleven tijdens de COVID-19 lockdown door het belang en de noodzaak van de productie van onze eindproducten. Toch was de tewerkstelling tijdens deze crisis heel afhankelijk van bedrijf, regio en het eindproduct. In sommige bedrijven bleef de tewerkstelling rond de 85-90%, in andere bedrijven waren/zijn er wel problemen om productiemedewerkers aan de slag te houden.</p> <p>Enkele bedrijven zijn creatief geweest en hebben 70% van hun omzetcijfers kunnen terughalen door te switchen van eindklant, zoals bijvoorbeeld gebeurd is bij de productie van papieren servetten voor rusthuizen i.p.v. de horecasector. Daarnaast zijn sommige bedrijven gestart met het produceren</p>




van een nieuw product, zoals mondklappers, wat voor België zowel economisch als maatschappelijk een aanwinst is.

Waar mogelijk werd/wordt er occasioneel telewerk toegepast in onze sector voor de bediendenprofielen, wat in veel van onze productiebedrijven nooit eerder was gebeurd. Het wordt daarom een interessante oefening om te kijken in welke mate men in de toekomst blijvend gebruik wenst te maken van nieuwe vormen van arbeidsorganisatie (vb. structureel telewerken). Er is veel verschil op te merken tussen de bedrijven in hun standpunt tegenover telewerken, sommige zijn voorstander, andere niet. Het telewerken zet bedrijven aan om daarrond een nieuw reglement uit te werken en kosten te budgetteren qua informatiebeveiliging. Maar telewerken kan zowel voor de werknemer als voor de werkgever ook een winwinstituatie opleveren, aangezien de werknemer zijn woonwerk leven beter kan balanceren en het bedrijf geen extra investeringen moet doen in kantoren of woonwerkverplaatsing.

We kunnen er niet omheen dat de impact van de COVID-19 crisis op de arbeidsmarkt groot is geweest, de economische groei in België heeft duidelijk geleden onder de pandemie. Al blijkt uit het kwartaalbericht van augustus 2020 van Steunpunt Werk, middenin de 2de 'coronagolf', dat we de impact op de werkzaamheids- en werkloosheidsgraad en de sectorale tewerkstelling op dit moment nog niet volledig kunnen inschatten. Uit de RSZ gegevens van het 1<sup>ste</sup> en 2<sup>de</sup> trimester blijkt dat er in onze sector een daling was van 10% van de tewerkstelling bij de arbeiders en 15% van de tewerkstelling bij de bedienden, telkens al dan niet onder een vorm van tijdelijke werkloosheid. De sector hoopt om in het 4de kwartaal terug 'normale' tewerkstellingscijfers te zien en verwacht op jaarbasis uit te komen op een 7-8% verlies van tewerkstelling bij de arbeiders. De impact van de crisis op de eindejaarsperiode is hierbij nog af te wachten, want een deel van onze producten zijn cadeau gelinkt, waarbij de vraag is in welke mate deze productie gaat lijden onder de (gedeeltelijke) quarantaine en de al dan niet annulering van eindejaarsdiners, horeca, familiefeesten, ... .

Uit een enquête van onze werkgeversfederatie InDUFed van juli 2020 blijkt dat 43% van de bedrijven een terugkeer naar een normale situatie verwacht in januari 2021 qua verkoop en vraag, 17% van de bedrijven is hierin onzeker. Qua productie verwacht 40% van de bedrijven een terugkeer naar het normale niveau in januari en is 23% van de bedrijven hierover onzeker. Qua omzet is 40% van de bevroegde bedrijven

	<p>optimistisch over een terugkeer naar de pre-COVID omzet in januari 2021.</p> <p>Anno augustus 2020 heeft de crisis mee geleid tot herstructureringen in 2 van onze bedrijven waarbij ongeveer 160 werknemers werden ontslagen. Het ging over producten die reeds voor de crisis een dalende omzet hadden (vb. enveloppen) of zouden vervangen worden door een digitale oplossing (vb. marketing product). De crisis is dus niet de enigste factor, maar wel de oorzaak van de versnelling van deze stopzettingen die eigenlijk pas verwacht waren binnen 3 jaar. De sector heeft momenteel geen duidelijk zicht op verdere herstructureringen, maar vreest voor faillissementen bij kleinere bedrijven die zich minder goed herpakken en die verbonden zijn aan de event- en horecasector. Het sectorfonds PaperpackSkills zal in de toekomst deelnemen aan tewerkstellingscellen om te kijken welke mogelijkheden er zijn voor de werkzoekenden, zoals hen bijvoorbeeld via opleidingssubsidie in onze sector aan het werk houden.</p> <p>In het algemeen kunnen we concluderen dat onze sector heeft geleden (en nog steeds lijdt) onder de COVID-19 crisis, maar dat de sector zich ook herpakt en de goede richting uitgaat. We hopen dat de bedrijven verder gespaard blijven van teleurstellingen en dat de cijfers zullen normaliseren.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

 <p><b>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</b></p>	<p>Tijdens het convenant 2021-2022 zal PaperpackSkills innovatief samenwerken met verschillende partners:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• We blijven het in de toekomst als een doelstelling zien om meer bedrijven en KMO's te bereiken en hen te ondersteunen via onze dienstverlening. PaperpackSkills zal daarom een samenwerking bekijken met VLAIO om meer inzicht te verwerven op het gebied van innoveren en ondernemen en om na te gaan hoe KMO's nog beter bereikt kunnen worden in de toekomst.</li> <li>• Om meer inzicht te krijgen in hedendaagse en toekomstige technische noden binnen onze sector en ter inspiratie voor het aanbod van Paperpack Skills, zal de sector op bezoek gaan bij innovatieve centra die gerelateerd zijn aan onze sector. (Bv. het experience center van Smurfit Kappa of BHS Corrugated; de wereldleider in het gebied van oplossingen voor de golfkartonindustrie, ...)</li> <li>• In het thema werkbaar werk zal de sector samenwerken met het onderzoeksbureau Mpiris. In dit project zullen we werkbaar werk meetbaar proberen te maken door fysieke en psychosociale werkbelasting objectief te gaan meten in samenwerking met enkele van onze bedrijven.</li> </ul>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## Competentie-en loopbaangericht denken

- Doorheen de vorige convenants hebben we als sector veel belang gehecht aan competentieontwikkeling en dat is in het huidige convenant niet anders. De industrie evolueert en zorgt voor nieuwe competentieverwachtingen naar werknemers toe. We zullen deelnemen aan de ESF oproep 511 SCOPE, met als doel om aan de hand van een strategische competentieprognose de competenties en vaardigheden van huidige en toekomstige jobs in kaart te brengen. Dit zal resulteren in een up to date competentiebeleid van de sector en een gericht actieplan voor de toekomst. Aan de hand van opleidingen willen we werknemers ook blijven versterken in hun motivatie, vaardigheden en competenties.
- In functie van loopbaangericht werken willen we de komende jaren meer informatie verzamelen over psychosociaal welzijn van werknemers, de risico's en de verplichte wetgeving hieromtrent.
- PaperPackSkills zal in de toekomst ook deelnemen aan tewerkstellingscellen volgend op herstructureringen. Dit om na te gaan welke mogelijkheden er zijn voor ontslagen werknemers, zoals ze bijvoorbeeld via opleidingssubsidie in onze sector aan het werk houden. Op die manier blijven kennis en competenties binnen de sector gewaarborgd.
- PaperpackSkills zal het bestaande sectorale opleidingsaanbod blijven optimaliseren naargelang de noden die we detecteren. Zo zullen we bv. het online aanbod uitbreiden n.a.v. de COVID-19 crisis met nieuwe thema's zoals bv. ondersteuning bij thuiswerk, hoe samenwerken op afstand, angst op de werkvloer, wat met smetvrees?, ... We zullen hiervoor beroep doen op reeds gekende opleidingspartners, maar ook op zoek gaan naar nieuwe HR dienstverleners.

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 sector Papier- en kartonverwerkende  
nijverheid, met als vertegenwoordiger voor de werkgevers:

Mevrouw Lieve VANLIERDE,  
Secretaris-Generaal Federatie der Papier- en kartonbewerkende bedrijven

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Frank BORLOO,  
Regionaal secretaris ACV-Bouw-Industrie-Energie

De heer Erik DECOO,  
Nationaal sectoraal verantwoordelijke ACLVB

De heer Dries VREVEN,  
secretaris ABVV-Algemene Centrale