



## ANDERS LEIDING GEVEN

*Meewerkend voormannen*

*Hubregtse groeien uit tot coach*

## UITKOMSTEN SECTORONDERZOEK

*Wat zijn onze belangrijkste  
aandachtspunten?*

## NIEUW: DE ONLINE LOOPBAANCHECK

*In 5 minuten meer beeld  
van waar je staat*

## 5 TIPS VOOR BEDRIJVEN

*Om ook in de toekomst vitaal  
te blijven!*

# Steeds vitaler de toekomst in

*Bedrijven volop aan de slag met duurzame inzetbaarheid*



kartonnage- en  
flexibele verpakkingen

# Inhoud



**4 Cijfers** Vitaal de toekomst in

**6 Bedrijfsportret:**  
**Stempheer** steeds vitaler de toekomst in

**8 Campagne** 'Vitaal de toekomst in!'

**9 Workshop** Effectief leren en ontwikkelen

**10 Sectoronderzoek:**  
Hoe staat het met de **fysieke- en mentale gezondheid** in de sector?

**12 Interview:**  
**Gerrit** ging gezonder eten en leven

**14 Vijftips** voor werkgevers in de sector

**16 Interview:**  
**Martin** ontwikkelde zich van sorteerder tot zelfstandig operator

**18 Interview:**  
**Ilonka** ging drie keer per week sporten, ondanks haar ploegendienst



**20** Nieuw voor werknemers:  
**de online Loopbaancheck**

**22 Ervaringsverhaal:**  
Meewerkend voormannen bij Hubregtse groeien uit tot coach

Meer weten over wat FCB voor je kan betekenen?  
Ga naar: [fcb-verpakkingen.nl](https://fcb-verpakkingen.nl)

# Voorwoord



*'Ik ben trots op wat we samen al bereikt hebben maar besef ook dat we er nog niet zijn.'*

De afgelopen jaren hebben we met elkaar hard gewerkt om het thema duurzame inzetbaarheid op de kaart de zetten. Als sector maar vooral ook met werkgevers, HR mensen en medewerkers in de bedrijven zelf. Ik ben trots op wat we samen al bereikt hebben maar besef ook dat we er nog niet zijn. We leven in een snelle tijd die continu verandert met milieuregels, voedselisen en nieuwe technologieën. Wij zien er de noodzaak van in om blijvend in mensen te investeren, zowel in de kennis en vaardigheden als ook met betrekking tot gezondheid, vitaliteit, leiderschap en loopbaan. De komende jaren hopen we daar samen met jullie verder mee aan de slag te gaan. We werken in een prachtige sector om trots op te zijn, elke dag nemen we wel een van onze verpakkingen ter hand. Samen gaan we vitaal verder!

**Willem de Vocht**  
voorzitter FCB

# Cijfers Vitaal de toekomst in

12 vitaliteits-  
voorlichtingspakketten  
op maat met  
17 leefstijl workshops:

- Gezond eten
- Preventie fysieke klachten
- Energieker en vitaler bewegen



29

Er zijn 38 individuele  
trajecten gevolgd.

- Ervaringsprofiel (EVP) 8 x
- Loopbaan APK 15 x
- Individueel begeleidingstraject 15 x

38

20



Bij 13 bedrijven zijn er in totaal  
20 workshops georganiseerd.

- De workshop 'De leidinggevende als coach' 11 x
- 'Succesvol omgaan met competenties' 5 x
- Effectief leren en ontwikkelen 1 x
- Regie over je eigen loopbaan 4 x
- Aantal deelnemers: 164

11 bedrijven hebben  
een adviesgesprek op  
maat over duurzame  
inzetbaarheid gevoerd

11



525

De Mobiele Unit is langs geweest bij  
13 bedrijven in de sector, 525 medewerkers  
hebben hieraan deelgenomen.

Met alle 100 bedrijven in de flexibele  
verpakkingen en kartonnage sector is  
contact opgenomen om hen te informeren  
over de campagne 'Vitaal de toekomst in!'

100

2

2 inspiratiesessies Vitaal de toekomst in!  
voor werkgevers in de sector

20

20 communicatie-  
pakketten besteld:  
met folders, posters,  
3 videoportretten



Met de Mobiele  
Unit Vitaal de  
toekomst in!

De mobiele unit geeft  
de mogelijkheid om op  
een laagdrempelige  
manier het thema  
duurzame inzetbaarheid  
bij medewerkers onder  
de aandacht te brengen.  
Deze speciaal ingerichte  
touringcar kan onder  
andere worden ingezet  
voor voorlichting, speed-  
daten met vitaliteits-  
adviseurs en loopbaan-  
coaches en workshops.

In de mobiele unit zijn  
verschillende inter-  
actieve stations  
gecreëerd. Daar kunnen  
medewerkers in korte  
tijd aan de slag met  
thema's als fysieke  
belasting, stress,  
ontspanning, slapen  
en eten in ploegendienst  
en hun loopbaan.  
De precieze inhoud  
wordt samen met  
werkgevers bepaald.

# Stempher steeds vitaler de toekomst in

*Een gezonde geest in een gezond lichaam op een gezonde werkvloer. Dat is waar het bij duurzame inzetbaarheid om draait. Steeds meer bedrijven in onze sector zijn hier actief mee bezig. Een mooi voorbeeld is Stempher, waar ze gebruik hebben gemaakt van de mobiele unit, het communicatiepakket, de pilot werkdruk en de workshop leidinggeven als coach. Maar bovenal hebben ze een nieuw werkoverleg geïntroduceerd.*



De mobiele unit in actie bij Stempher in Rijssen

Toen Stempher met duurzame inzetbaarheid aan de slag ging, merkten ze vooral dat er onder medewerkers behoefte was aan meer inspraak. Af en toe waren er wel werkoverleggen, maar die waren met het hele bedrijf waarvoor interactie nauwelijks mogelijk was. Daarom doet Stempher het nu anders. Elk kwartaal een werkoverleg per afdeling, in kleine groepjes van 6-12 personen. Naast algemene bedrijfsmededelingen en productiecijfers staat duurzame inzetbaarheid vast op de agenda.

*“De posters helpen vooral om het gesprek op te starten.”*

Vorige week is besproken wat de ervaringen waren met de mobiele unit. Voor het volgende overleg staan onder andere de FCB-filmpjes

met inspirerende collega's uit de sector op het programma.

## Blij met voedingstips voor ploegdienst

De ervaringen tot nu toe zijn positief, vertelt Tom Meier: *‘In een bedrijf van 120 medewerkers kan je het nooit helemaal goed doen, maar over het algemeen zijn de reacties goed. Zo waren veel werknemers erg blij met de voedingstips voor werken in ploegdienst, die we naar aanleiding van de mobiele unit hebben uitgedeeld.’*

De folders en posters uit het communicatiepakket hielpen vooral om het thema duurzame inzetbaarheid onder de aandacht te brengen en om het gesprek op te starten. *‘Sommigen vinden het vooral grappig dat er opeens een poster hangt, maar anderen nemen de folders mee naar huis en vragen er later naar. Het helpt om het gesprek op te starten en door te kunnen praten over waar behoefte aan is.’*

## Gesprekken met alle 55-plussers

De komende maanden gaat Stempher aan de slag met de resultaten van de pilot werkdruk en in het voorjaar gaan ze gesprekken voeren met alle 55-plussers in de organisatie. Hierbij is vooral de uitdaging om te zorgen dat er open gesprekken ontstaan, waarbij de

medewerkers niet bang zijn dat hun baan op de tocht staat als ze hun zorgen uitspreken over de jaren die nog komen gaan: *‘Dit zijn uitdagingen waar veel bedrijven in de sector tegenaan lopen. Daarom blijft het belangrijk om ervaringen uit te wisselen, bijvoorbeeld bij Kartoflex en bijeenkomsten van het FCB.’*



*“Het blijft belangrijk om ervaringen uit te wisselen, bijvoorbeeld bij Kartoflex en bijeenkomsten van het FCB.”*

# Campagne 'Vitaal de Toekomst in!'

Steeds meer werkgevers en werknemers onderschrijven het belang van duurzame inzetbaarheid. Gezonde, productieve en gemotiveerde mensen vormen de basis voor gezonde en productieve bedrijven. Ook in de Kartonage en Flexibele Verpakkingen. Met de campagne 'Vitaal de Toekomst in!' stelt FCB een divers aanbod beschikbaar om aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid. Werknemers kunnen door in hun eigen duurzame inzetbaarheid te investeren hun arbeidsmarktpositie versterken, gezond en vitaal blijven en hun werkplezier vergroten.



## Hoe ziet de campagne eruit?

De campagne focust zich op de twee thema's 'Gezondheid & Vitaliteit' en 'Leiderschap & Loopbaan'. Bedrijven en werknemers kunnen onder andere gebruik maken van de volgende activiteiten:

1. **Adviesgesprek** duurzame inzetbaarheid bedrijven in de sector.
2. **Communicatiepakket** voor bedrijven om duurzame inzetbaarheid aanbod onder de aandacht te brengen. Dit pakket bestaat onder andere uit videoportretten van mensen uit de sector die aan de slag zijn gegaan met duurzame inzetbaarheid, posters en een brochure.
3. Verschillende **workshops** zoals succesvol omgaan met competenties, de leidinggevende als coach en regie over je eigen loopbaan.
4. **Mobiele unit** 'Vitaal en Gezond', deze komt een dag langs op het bedrijf om laagdrempelig kennis te maken de thema's vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Daarnaast waren er andere activiteiten beschikbaar zoals een **Ervaringsprofiel (EVP)**, wat inzichtelijk maakt over welke kennis, ervaring en competenties werknemers beschikken, de **Loopbaan APK, intensieve begeleidingstrajecten (Ambassadeurs in Actie)** en de pilot 'van werkdruk naar werkplezier', waarbij bedrijven ondersteuning ontvangen van een werkdrukadviseur bij het uitvoeren van een pilot.



## Workshop Effectief leren en ontwikkelen

*Een leven lang leren. En jezelf steeds blijven ontwikkelen. Ook dát moet je leren. Daarom volgde Eddy Evertsen (50) samen met collega's van Smurfit Kappa Orko-Pak de workshop Effectief leren en ontwikkelen.*

'Erg leuk en leerzaam', blikt Eddy terug. 'Het was vooral veel doen. We kregen allerlei opdrachten waarbij je oplossingen moest bedenken voor uitdagingen. Vaak moest je daarbij samenwerken. Zo ontdek je elkaars sterke kanten en leer je ook om hulp te vragen.'

Evertsen - eerder operator van de volautomatische boxmaker en tegenwoordig allround medewerker - vraagt in de praktijk nu sneller en vaker hulp. Omdat hij weet dat anderen hem best een handje willen helpen en je samen makkelijker een probleem oplost. Ook heeft hij op eigen verzoek een nieuwe sleutel gekregen waarmee hij makkelijker het transportsysteem kan afstellen.

Verder ontwikkelde Eddy een plan om het mee-loop-blok van de rolschaarmachine opnieuw te bekleden en plant hij tegenwoordig elke ochtend

zijn werk en de volgorde waarin hij orders oppakt. Nieuwe dingen leren, vindt Eddy heel belangrijk. Zeker nu hij de vijftig gepasseerd is. 'Je stapt dan niet zo snel meer over naar een ander bedrijf. Daarom wil ik mezelf blijven ontwikkelen, zodat ik hier goed mijn werk kan blijven doen.'

De workshop vond plaats op locatie bij de Zwolse producent van golfkartonnen verpakkingen. In twee sessies van 3 uur stonden medewerkers stil bij hun persoonlijke leerontwikkeling. Aan bod kwamen onder meer het belang van leren, je eigen leerstijl en leermotivatie en leren leren. 'De trainster deed dat heel leuk. Ze wist iedereen erbij te betrekken en elke bijeenkomst was van begin tot eind boeiend. Ik kan iedereen deze workshop dan ook aanraden.'



# Hoe staat het met de fysieke- en mentale gezondheid in de sector?

In 2017 zijn we *Vitaal de toekomst in!* gestart met het sectoronderzoek. Hoe staat het met de gezondheid, fitheid, werkbelasting en het werkplezier in de kartonnage- en verpakkingenindustrie? Gemiddeld scoort de sector op veel punten minder dan de Nederlandse industrie als geheel. Er valt dus veel te winnen. Lees hier de uitkomsten!

**1.** Gemiddeld scoort de sector minder dan de Nederlandse industrie als geheel. Aandachtspunten zijn met name overgewicht, het houdings- en bewegingsapparaat, energie en werkplezier.

## Energie tijdens het werk, rapportcijfer

|                                    |             |
|------------------------------------|-------------|
| Industrie algemeen                 | 6,65        |
| Beroepsbevolking                   | 6,64        |
| <b>FCB sector</b>                  | <b>6,27</b> |
| • Productiemedewerkers dagdienst   | 6,54        |
| • Productiemedewerkers ploegdienst | 5,97        |
| • Kantoormedewerkers in de sector  | 6,53        |

**2.** Op het vlak van gezondheid, leefstijl en vitaliteit moeten we met name aandacht besteden aan productiemedewerkers in ploegdienst. Zij scoren hierbij een stuk minder dan kantoormedewerkers en productiemedewerkers in dagdienst.

## Plezier in het werk, rapportcijfer

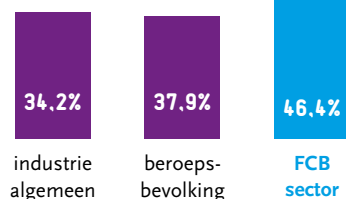
|                                    |             |
|------------------------------------|-------------|
| Industrie algemeen                 | 6,57        |
| Beroepsbevolking                   | 6,66        |
| <b>FCB sector</b>                  | <b>6,11</b> |
| • Productiemedewerkers dagdienst   | 6,14        |
| • Productiemedewerkers ploegdienst | 5,79        |
| • Kantoormedewerkers in de sector  | 6,56        |

44,3% 39% 45,5%

industrie algemeen beroepsbevolking **FCB sector**



## Regelmatig pijn of stijfheid in rug of benen



## Onderzoeksgroep

- 875 medewerkers
- 38 bedrijven
- April 2017 enquête ingevuld over fysieke- en mentale gezondheid
- Vergelijking met industrie en totale Nederlandse beroepsbevolking

**4.** Belangrijkste prioriteit is het verbeteren van de relatie tussen leidinggevenden en werknemers. Hierbij zijn vooral (ervaren) inspraak, omgangsvormen en stijl van leidinggeven van belang.

## Relatie met de directe leidinggevende, rapportcijfer

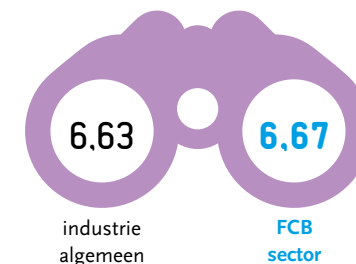
6,39 6,01  
industrie algemeen **FCB sector**

## Inspraak, rapportcijfer

6,61 6,37  
industrie algemeen **FCB sector**

**3.** Positief is dat productiemedewerkers ten opzichte van de industrie weinig piekeren. Zowel in dagdienst als in onregelmatige dienst. Voor kantoormedewerkers is dit wel een belangrijk verbeterpunt: op kantoor wordt in onze sector gemiddeld juist meer gepiekerd dan in de industrie.

## Afstand van je werk nemen, rapportcijfer



**5.** Werknemers in de sector zijn vooral geïnteresseerd in meer informatie over hoe ze gezond en fit kunnen blijven, gezond werken in ploegdienst en relevante opleidingen.

**39,3%** van de ploegdienstwerkers heeft interesse in informatie over gezond werken in ploegen.

Daarnaast heeft **28,3%** van deze groep interesse in informatie over hoe je gezond en fit kunt blijven.

**22,6%** van de hele FCB sector wil meer informatie over het aanbod van relevante opleidingen.

Benieuwd naar alle onderzoeksresultaten van het sectoronderzoek?

Lees het hele rapport op

[www.fcb-verpakkingen.nl/uploads/publicaties](http://www.fcb-verpakkingen.nl/uploads/publicaties)

# Gerrit ging gezonder eten en leven

*Het belang van duurzame inzetbaarheid is voor steeds meer werkgevers en werknemers vanzelfsprekend. Geen gezond en productief bedrijf zonder gezonde, productieve en gemotiveerde mensen. Daar dragen een fit lijf en een stimulerende werkomgeving aan bij. Voor Gerrit draait vitaal leven om verantwoorde voeding. Na jaren ongezond te hebben geleefd, met fysieke problemen en overgewicht als gevolg, besloot hij het roer om te gooien. De patatjes en frikadellen gingen de deur uit en de koelkast werd gevuld met groenten en fruit. 'Als je merkt dat je weegschaaltje minder aangeeft, dan wordt het leuk!'*



Gerrit de Kok  
Cordupack

## Wat heb je gedaan?

'Ik heb mijn voedingspatroon helemaal omgegooid. Toen er mensen op mijn werk langskwamen om voorlichting te geven over gezond leven, hebben ze mijn ogen geopend. Daardoor ben ik meer gaan lezen over gezonde voeding en heb ik uitgezocht wat er in mijn voedingspatroon past, wat goed voor me is en hoe ik het kan variëren. Dat heeft me enorm geholpen, ik realiseerde me daardoor dat ik verkeerd bezig was.'

## Waarom was dat nodig?

'Ik nam altijd te veel van alles. Dat is erin geslopen: een frikadelletje of twee, wat mayo erbij. Ik realiseerde me dat er iets moest veranderen toen ik écht te dik begon te worden.

Ik voelde me niet lekker, kreeg last van mijn organen, was benauwd en wilde daardoor ook niet sporten. Ik was moe en futloos. Ik ben bij mezelf te rade gegaan en besloot dat het zo niet langer door kon gaan.'

## Hoe voel je je nu?

'Ik ben nu ruim twee jaar verder en ik voel me best wel goed. Soms merk ik dat ik iets te veel heb gegeten, maar dan denk ik direct: 'jongen, laat het je niet gebeuren!'. Ik ben mezelf niet aan het straffen, maar ik merk dat ik er beter uitzie. Kleding staat mooier. Ik hoef geen lubbertruien meer te dragen, maar kan een mooi getailleerd overhemd of een strak t-shirt aan als ik dat wil. Ik voel me goed, ik kan de wereld aan!'

## Hoe zorg je dat je het volhoudt?

'Soms is het lastig, maar ik hou het vol door mezelf af en toe te belonen. Op zaterdag mag ik alles. En het helpt dat ik het samen met mijn vrouw doe. We maken samen een boodschappenlijstje voor de hele week, en weten allebei wat we in huis kunnen halen. Door het samen te doen is het makkelijker vol te houden, we zijn allebei heel tevreden met onze nieuwe levensstijl en steunen elkaar er ook in.'

*"Ik hoef geen lubbertruien meer te dragen, maar kan een mooi getailleerd overhemd of een strak t-shirt aan als ik dat wil."*

## Heb je tips voor collega's die ook gezonder willen eten?

'Het hongergevoel duurt twee weken, maar daarna merk je ineens dat je weegschaaltje veel minder aangeeft. En dan wordt het leuk! Dan zie je dat het helpt en dat is ook de stimulans naar jezelf toe. Dat is het belangrijkste: als je niet gezond wilt leven, dan moet je er niet aan beginnen. Maar dan worden je dagen korter.'



*"Ik voel me goed, ik kan de wereld aan!"*

# 5 tips voor werkgevers in de sector

Dit zijn de tips van >>



## 1 Koppel gesprekken over vitaliteit en inzetbaarheid aan het functioneringsgesprek.



Zorg er hierbij voor dat de werknemer zich medeverantwoordelijk voelt door ook hem of haar het gesprek voor te laten bereiden. Bijvoorbeeld door al vragen mee te geven als: wanneer is het voor mij een geslaagd gesprek, heb ik concrete vragen die ik wil stellen, en waar ben ik goed in? Stem aan het begin van het gesprek de wederzijdse verwachtingen af.

Wees als leidinggevende nieuwsgierig, open, toon oprechte aandacht, luister, vat samen en vraag door. Vraag en kijk verder dan het huidige functioneren, zoek naar drijfveren, talenten, ambities of wensen. Sluit samen af en maak concrete en persoonlijke vervolgafspraken of acties op maat.

## 3 Inventariseer talent.



Door competenties in kaart te brengen leer je de talenten van medewerkers kennen. Zo kan je medewerkers meer laten doen waar ze goed in zijn. Dat levert werkplezier op en stimuleert het zelfvertrouwen. Daar groeien mensen van. Bij minder ontwikkelde competenties kan je hen behoeden voor valkuilen en tegelijkertijd gericht inzetten op ontwikkeling, een win-winsituatie.

## 2 Betrek medewerkers bij de koers van het bedrijf.



Laat hen zien welke waardevolle bijdrage zij leveren. Praat hierover met ze, luister naar hen. Een van de belangrijkste lessen die onderzoek en ervaring hebben geleerd is dat zowel leidinggevers als medewerkers het best presteren wanneer zij zich sterk betrokken voelen met het bedrijf.

Op pagina 6 is te lezen hoe **Stempher** dit sinds kort doet.

>> pag 6

## 4 Ontwikkel de vaardigheden van leidinggevers.



De leidinggevers van een organisatie hebben een invloedrijke rol als het gaat om (veranderend) beleid. Toch zien we vaak de vaardigheden op het gebied van coaching, feedback geven, het voeren van ontwikkelingsgesprekken, motiveren en begeleiden achter blijven. Terwijl deze “soft skills” net zo belangrijk zijn als de vaktechnische aspecten.

Op pagina 22 is te lezen hoe **Hubregtse** de meewerkend voormannen liet uitgroeien tot coach.

>> pag 22

## 5 Zorg voor opleiding 'on-the-job'.



Vaak is het goed mogelijk om collega's elkaar op te laten leiden. Bij de Segezha group wordt iedere medewerker vanaf de eerste minuut opgeleid met de intentie om een volwaardig machineoperator te worden. Deze opleiding wordt door de naaste collega – on the job – gegeven en driewekelijks door de leidinggevende met personeelszaken geëvalueerd. Uitzendkrachten krijgen voordat ze bij ons starten – van het uitzendbureau – al de eerste veiligheids- en hygiëne instructie en in hun eerste week nog een uitgebreidere instructie met film en een test.

QA-manager Jan Willem Bremmer: Deze interne opleiding maakt een groot verschil qua veiligheid binnen ons bedrijf. Deze week hebben wij kunnen vieren, dat wij 1 jaar ongeval vrij zijn en daarvoor waren wij 5 jaar ongeval vrij.

Loopbaan APK: inzicht en persoonlijk actieplan

Naast de online loopbaancheck (zie pagina 20) heeft FCB in het kader van het project *Vitaal de toekomst in!* ook de Loopbaan APK aangeboden. Hiermee hebben vijftien werknemers in de sector meer inzicht gekregen in hoe ze in hun werk staan, welke kansen ze zelf zien en wat ze al zelf kunnen doen om ook op langere termijn gezond en met plezier te kunnen blijven werken.

De loopbaan APK bestaat uit een telefonische intake en een aantal persoonlijke gesprekken met een externe loopbaanadviseur. Er kunnen diverse loopbaaninstrumenten en testen ingezet worden en de werknemer maakt een persoonlijk actieplan met concrete doelen.



# Martin ontwikkelde zich van sorteerder tot zelfstandig operator

*Duurzame inzetbaarheid gaat niet alleen over gezond eten en bewegen, maar vooral ook over betrokkenheid en ontwikkeling. Als werknemers de kans krijgen zich te ontwikkelen en trots zijn op hun vakbekwaamheid, wordt het werk alleen maar leuker. Timmerman Martin kon door de crisis geen werk vinden in zijn vakgebied, maar kon wel aan de slag als sorteerder bij Schut. Hij begon als relatieve leek, maar leerde en groeide door tot zelfstandig operator.*



Martin Seesink  
Schut

## Wat is je achtergrond?

‘Ik heb altijd als timmerman in de bouw gewerkt. Tot de crisis in 2009 toesloeg en het bedrijf waarvoor ik werkte failliet ging. Toen kon ik gelukkig snel weer aan het werk, maar in 2013 overkwam hetzelfde euvel me bij een ander bedrijf. Daarna had ik het idee dat ik aan het solliciteren was totdat ik een ons woog. Er moest brood op de plank komen, maar er was eigenlijk niets te doen. Totdat ik bij Schut terechtkwam.’

## Hoe ben je bij Schut begonnen?

‘Ik kwam hier als nul-urenjongen werken. Er werd toentertijd nog niet zoveel gesepareerd op de stansmachine. Er zaten zes verschillende soorten op een pallet en die moest

ik sorteren. Dat heb ik ongeveer vier maanden gedaan. Toen werd het iets rustiger, en omdat ik een nul-urencontract had was er voor mij niet veel te doen.’

## Wat heb je toen gedaan?

‘Gelukkig kwam er toen een interne vacature voor de vouw-plakmachine. Die heb ik met beide handen aangegrepen. Als operator bij Schut moet je zelfstandig je machine bedienen, maar met mijn achtergrond als timmerman werd dat hem eerst nog even niet. Om toch aan de slag te kunnen, volgde ik eerst een opleiding die Schut beschikbaar stelde. Daarbij liep ik een aantal maanden met een operator mee. Ik wilde natuurlijk het liefst meteen gaan sleutelen,

maar daar werd voorzichtig mee gedaan. Langzamerhand kreeg ik steeds meer uitleg en werd ik steeds losser gelaten.’

## Hoe ben je je daarna blijven ontwikkelen?

‘Bij Schut zijn ze aan de slag gegaan met het Ervaringsprofiel. Dat is een traject waarin wordt gekeken welke kennis en ervaring je hebt, wat je triggerpoints zijn, waar je nu staat en wat je nodig hebt om door te groeien. Van tevoren wist ik niet zo goed wat ik daarmee moest – ik wist toch zelf wel wat ik deed. Maar toen we het erover hadden met z’n allen, kwam ik mezelf wel tegen. Ik leerde ook dat het niet erg is als je het er een keertje niet mee eens bent. In het werk is het net als in relaties. Het hoeft niet altijd koek en ei te zijn.’

*“Hoe meer je zelf kunt, hoe meer lol je krijgt in je werk.”*

## Waar ben je trots op?

‘Ik realiseer me dat ik een stuk zelfstandiger ben geworden, zekerder van mezelf. Hoe meer je zelf kunt, hoe meer lol je krijgt in je werk. Het gaat steeds vlekkelozer lopen. Dat is echt het leuke ervan. Nu ben ik zelfstandig operator.’



# Ilonka ging drie keer per week sporten, ondanks haar ploegendienst

*Investeren in duurzame inzetbaarheid is niet alleen interessant voor werkgevers, ook voor werknemers is het de moeite waard. Door je lichaam en geest uit te blijven dagen, blijf je vitaal en blijft werken leuk. Dat merkte Ilonka ook. Haar werkgever bood haar ondersteuning bij gezonde voeding en beweging. Ilonka stortte zich op de sportschool om haar streefgewicht te bereiken. 'In het begin kon ik 5 minuten op de crosstrainer. Nu zijn dat er al 20!'*



Ilonka Buko  
Snel BV

## Wat ben je gaan doen?

'Ongeveer twee jaar geleden hebben we op het werk een vitaliteits-test gehad. Daaruit bleek dat veel mensen die in de kartonnage werken te zwaar zijn. Ze hebben mij toen gevraagd of ik ondersteuning wilde bij gezonde voeding en sporten. Ik wilde toch al afvallen en was zelf al een beetje begonnen met sporten, dus dit werd me eigenlijk in de schoot geworpen.'

## Wat zette je ertoe om te gaan sporten?

'Als baby was ik al te zwaar, maar na je 50e wordt het steeds moeilijker om af te vallen. Toen ik op de weegschaal stond, was dat wel echt een omslagmoment. Ik schrok me rot: 92 kilo! Samen met mijn vriend ben ik toen naar de sportschool

gegaan, gezonder gaan eten en gestopt met roken.'

## Hoe heb je dat aangepakt?

'Toen ik mijn begeleider vertelde dat mijn streefgewicht 70 kilo was, zag ik hem bedenkelijk kijken. Maar zelfs als ik het niet in een jaar zou redden, wilde ik iets hebben wat ik door kon zetten. Ik kreeg een dieet gebaseerd op mijn eetgewoonten en daar houd ik me redelijk goed aan. Zo af en toe heb ik wel een uitspatting, maar dat moet ook kunnen. Bij mijn sportschool ging ik aan de slag met een personal coach. Ik sport nu 3 keer in de week ongeveer 1,5 uur. In het begin kon ik 5 minuten op de crosstrainer. Nu zijn dat er al 20.'

## Hoe combineer je het sporten met je ploegendiensten?

'Het sporten is goed te combineren met de ploegendienst. Als ik ochtenddienst heb, kan ik nog tot 10 uur 's avonds naar de sportschool. En als ik middagdienst heb kan ik van 9 tot 12 gaan sporten. Ik zit lekkerder in m'n vel, daardoor is het goed vol te houden. Je kunt veel meer als je je goed voelt. Ik hoop dat het nóg beter wordt. Ik wil gewoon die 70 kilo halen!'

*"Je kunt veel meer als je je goed voelt."*

## Wat is je tip voor collega's die ook gezonder willen leven?

'Het stoppen met roken was erg zwaar. Steeds als ik nu zin heb in een sigaret, ga ik even iets anders doen. Een stuk wandelen met de honden, bijvoorbeeld. Zeker als je niet helemaal lekker in je vel zit, is het beter om gezonder te leven. In het begin is het lastig, dan moet je nog zin maken. Maar als je er eenmaal bent... Probeer het gewoon eens!'



*"Als ik ochtenddienst heb, kan ik nog tot 10 uur 's avonds naar de sportschool. En als ik middagdienst heb kan ik van 9 tot 12 gaan sporten."*

# Nieuw voor werknemers: de Loopbaancheck



## Doe de loopbaancheck en weet waar je staat

### Kom in actie!

Weet binnen 5 minuten waar jij staat in je loopbaan en ga direct naar:  
**[www.fcb-verpakkingen.nl](http://www.fcb-verpakkingen.nl)** en klik op *Doe de Loopbaancheck*.

Ben je fit, ervaar je werkplezier of ben je toe aan ontwikkeling of  
opleiding of andere uitdagingen? Ook krijg je tips hoe je je huidige werk  
langer volhoudt.

De uitslag gaat alleen naar jou en jij bepaalt zelf wat je ermee doet.

De wereld verandert in een hoog tempo. Niemand weet hoe jouw  
baan er over tien jaar uit ziet. Daarom is het goed om te werken aan  
je loopbaan. Aan je ontwikkeling. Aan je toekomst. FCB heeft diverse  
mogelijkheden om je te helpen met info, advies en begeleiding.

Kijk voor meer informatie op **[www.fcb-verpakkingen.nl](http://www.fcb-verpakkingen.nl)** of  
**[www.jamesloopbaan.nl/sector/sector-kartonnage](http://www.jamesloopbaan.nl/sector/sector-kartonnage)**

[www.fcb-verpakkingen.nl](http://www.fcb-verpakkingen.nl)

Mijn werk  
wordt te  
zwaar  
Wat nu?

Hoe houd  
ik plezier  
in mijn  
werk?

Ik wil graag iets  
nieuws leren



Doe de FCB Loopbaancheck!

# Meewerkend voormannen bij Hubregtse groeien uit tot coach

*Hubregtse wil de kennis en kunde van medewerkers op de werkvloer beter benutten. Dat vraagt om een andere manier van leidinggeven. En dus gingen de meewerkend voormannen op cursus in eigen bedrijf!*

GOC verzorgde voor hen twee workshops. De eerste focuste op de begeleiding van medewerkers. Hoe neem je ze mee in veranderingen, welke invloed heeft jouw gedrag op de mensen die je aanstuurt, hoe motiveer je mensen of geef je feedback? De tweede workshop draaide om hoe je medewerkers coachend helpt en meeneemt in een leerproces.

## Rollenspel: oplossing die bijdraagt aan ontwikkeling

‘Wat bijbleef? Ik herinner me nog goed de casus waarin ‘Pietje’ telkens met een vraag bij de afdelingsverantwoordelijke kwam, die het probleem wel even voor hem oploste. De afdelingsverantwoordelijke was immers ervaren en deed het al jaren zo. ‘Pietje’ vond dat wel prima. Maar wat leren we iemand dan eigenlijk? Tijdens een rollenspel hebben we gezocht naar een oplossing die bijdraagt aan het

ontwikkelen van de mensen. Als je mensen de ruimte geeft om te groeien, houd je als afdelingsverantwoordelijke op termijn meer tijd over voor andere zaken’, vertelt Linda Sueters, Office & HR Manager bij het bedrijf uit Almelo.

De workshop draaide niet alleen om praktische vaardigheden. Bewustwording was minstens zo belangrijk. ‘We zijn bijvoorbeeld snel geneigd om aan te nemen dat collega’s wel begrijpen waarom we iets doen of waarom verandering nodig is, terwijl dat niet vanzelfsprekend is’, zegt Linda. ‘Ik zie nu dat afdelingsverantwoordelijken meer stilstaan bij de veranderingen in de organisatie en hun rol daarin.

## Bottom-up

Hubregtse is namelijk bezig met een transitie op organisatievlak. Waar het bedrijf in het verleden top-down was ingericht, komen er

steeds meer verantwoordelijkheden lager in de organisatie te liggen. ‘We willen medewerkers betrekken bij de aanpak en uitvoering van veranderingen, zodat ze mede-eigenaar van het proces zijn en meer gemotiveerd zijn om mee te werken. Je voelt je ook meer gewaardeerd als je mee mag denken.’

De workshops leidinggeven als coach zijn een stapje in dat proces

naar een nieuwe organisatiecultuur. Linda blikt tevreden terug op de twee sessies. ‘Niet iedereen reageerde even enthousiast op de aankondiging. Dat heeft misschien te maken met dat Twentenaren eerst willen *kiek’n wat ‘t wordt*. Maar de trainer voelde de groep goed aan. Hij wist mensen mee te krijgen met zijn praktijkvoorbeelden en humor. De workshops waren lekker actief. Het liep heel natuurlijk.

*“Als je mensen de ruimte geeft om te groeien, houd je als afdelingsverantwoordelijke op termijn meer tijd over voor andere zaken.”*



Met de klok mee: Taner Zambak, Dio Bernardt, Erwin Mulder, Martin Hoevers en Rene van de Meer (niet op de foto).

**WIJ ONDERSTEUNEN JE GRAAG!**

**MEER WETEN OVER WAT FCB VOOR JE KAN BETEKENEN?  
GA NAAR: [FCB-VERPAKKINGEN.NL](http://FCB-VERPAKKINGEN.NL)**

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



Vakmensen



**FCB Kartonnage- en  
Flexibele Verpakkingen**  
[info@fcb-verpakkingen.nl](mailto:info@fcb-verpakkingen.nl)  
030 281 96 37