



Febelgra
united in
graphics

n°9

FIRST

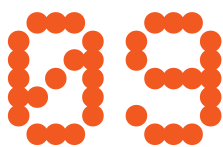
okt 2026

Maandelijks tijdschrift van de federatie van de Belgische grafische industrie vzw

IMPRESSION



editie

**3.**

Voorwoord

4.

Vergrijzing van de grafische sector

6.

AI op het werk

7.

Medische controles

9.

Flexi-jobs na je pensioen

10.

Update sociaal

11.Actualisatie toepassingsgebied
PC 130**12.**PPWR in de praktijk voor de
grafische industrie**14.**

PUB

15.Boektopia: Druk je
gepersonaliseerde stripverhaal**16.**

Update cijfers

18.Activiteiten
Snelnieuws**19.**

Papier in de kijker

20.

Partners in Creativity



First Impression is het maandelijks tijdschrift van de
federatie van de Belgische grafische industrie vzw
www.febelgra.be
Volg ons op sociale media:



www.linkedin.com/company/febelgra
www.facebook.com/febelgra
www.instagram.com/febelgra

Redactie Marisa Bortolin - Kelly Ciancimino - Lynn Vermassen -
Anna Skrinnikova - Jeroen Van Eetvelde - Erik Van Laer

Adres Febelgra vzw, Marsveldplein 2, 1050 Brussel - T + 32 2 680 06 68 -
info@febelgra.be

Drukwerk Antilope De Bie Printing

V.U. Erik Van Laer, Marsveldplein 2, 1050 Brussel -

Lid van Unie van de Uitgevers van de periodieke pers vzw



VOORWOORD

nee-evolueren, sterker worden

Erik Van Laer - General Manager

Darwin was daar duidelijk over: **“the survival of the fittest”**.

Niet de sterkste overleeft, **maar wie zich het best aanpast aan een veranderende omgeving**. Dat geldt in de dierenwereld, maar evengoed in onze sector.

Maar hoe weet je wat je moet doen, en waar je met je onderneming naartoe moet? Deze editie van First Impression biedt je alvast een eerste aanzet tot antwoorden.

Zo lees je in dit nummer over **de vergrijzing in onze sector**. Vergrijzing betekent dat ervaren medewerkers je onderneming zullen verlaten, en dat ze daarbij jarenlange kennis en ervaring meenemen die vaak vooral in hun hoofd zit. Zonder duidelijke processen en gestructureerde kennisoverdracht loop je als werkgever het risico dat je productieproces in de problemen komt zodra die collega richting pensioen (en wie weet naar een appartement aan de Spaanse kust) vertrekt.

Ook **artificiële intelligentie** zal in het productieproces stilaan een grotere rol opnemen. Hoe medewerkers ermee omgaan, lees je verderop in dit nummer. Opleiding blijft daarbij essentieel, denk maar aan de trajecten die partners zoals **Cevora** hiervoor aanbieden.

Vooraleer iemand met pensioen kan gaan, moet er eerst gewerkt worden. Afwezigheden wegens ziekte correct, en objectief, opvolgen is daarbij niet altijd vanzelfsprekend. Febelgra staat je hierin bij, zoals je kan lezen **in het artikel over medische controles**.

En wie na zijn pensioen actief wil blijven, ontdekt in de “Vraag van de maand” alles over flexi-jobs na pensioen.

In de sociale wetgeving blijft er veel bewegen. In **‘Update sociaal’** zetten we de belangrijkste sociale actualiteit op een rij, van de thuiswerkvergoeding tot elektrische bedrijfswagens en de aankomende arbeidstijdregistratie.

Ook **het toepassingsgebied van PC 130** wordt onder handen genomen: de verouderde omschrijving wordt geactualiseerd zodat die weer aansluit bij de huidige realiteit van de sector, zonder dat het toepassingsgebied verandert.

Febelgra ondersteunt zijn leden, en blijft dat doen. Denk aan het organiseren van activiteiten, zoals de **PrintBar in Mechelen**, die een echt succes was, of onze deelname aan **Boektopia met De Indrukmakers** binnenkort. Ook rond de PPWR hielden we je op de hoogte, onder meer met de GreenPrint Sessions-webinar van 23/09. Dat dossier blijft de komende jaren op de agenda staan. Je mag de originele vet aangeduide tekst behouden.

Ik begon deze intro met de gedachte dat wie zich het best aanpast, overleeft, en dat kennis daarbij essentieel is.

Veel leesplezier.

ACTUA

Vergrijzing in de grafische sector:

"De grootste uitdaging is het verlies aan vakkennis"

"De ervaring die medewerkers in tientallen jaren opbouwen, zit vooral in hun hoofd en wordt mondeling doorgegeven. Dat maakt de overdracht kwetsbaar zodra de overlap tussen vertrekkende en opvolgende medewerkers wegvalt."

– Tessa Vastiau, HR Officer Daddy Kate BE en studente Human Resource Management (VIVES)

Bachelorproef aan VIVES brengt vergrijzing in een grafische KMO in kaart

De Belgische grafische sector staat voor een ingrijpende generatiewissel. Terwijl de instroom van jonge medewerkers in druk en afwerking beperkt blijft, bereikt een grote groep ervaren vakmensen de pensioenleeftijd. Dit is geen nieuw gegeven, bevestigd door eerdere studies, maar het maakt de komende jaren cruciaal voor de continuïteit van heel wat grafische bedrijven. De vergrijzing weegt het zwaarst in kernfuncties zoals drukker en drukafwerker, die tegelijk knelpuntberoepen zijn.

Hoe kunnen ondernemingen die uitdaging omzetten in een kans?

Die vraag stond centraal in de bachelorproef van Tessa Vastiau, HR Officer Daddy Kate BE en studente Human Resource Management aan VIVES. In haar praktijkonderzoek

onderzocht Tessa Vastiau hoe organisaties zich beter kunnen voorbereiden op de nakende uitstroom van ervaren medewerkers. Het onderzoek spitst zich toe op perceptie, kennisoverdracht en retentie als voorwaarden voor continuïteit in de grafische sector.

Het onderzoek combineerde personeelsdata en enquêtes bij medewerkers en leidinggevenden binnen de onderzochte onderneming(en), een beperkte bevraging bij medewerkers en leidinggevenden van andere grafische bedrijven, en een gesprek met Febelgra en GRAFOC als sectoraal referentiepunt.

De pensioengolf is geen toekomstmuziek meer

De cijfers spreken voor zich. Volgens de sectorprojecties van Steunpunt Werk (2025) verdubbelde het aandeel 55-plussers in PC 130



in het Vlaamse Gewest van 11,7 % in 2014 tot 23,2 % in 2023, met een verdere stijging tot 25,0 % verwacht tegen 2030. Ondanks de structurele krimp van de tewerkstelling blijft de aanwervingsbehoefte hoog: voor 2025–2030 raamt Steunpunt Werk de vervangingsvraag op gemiddeld 384 werknemers per jaar, terwijl de uitbreidingsvraag nul is. Het gaat dus vrijwel uitsluitend om het vervangen van wie de sector verlaat.

Wat het onderzoek daaraan toevoegt, is het beeld op bedrijfsniveau. In een vergrijsde grafische KMO valt de uitstroom niet gespreid, maar geconcentreerd: in enkele technische kernfuncties en in enkele jaren tijd. Bovendien ligt de werkelijke uittredeleeftijd er structureel onder de wettelijke, onder meer door de sectorale mogelijkheden tot vervroegde uittreding. Wie vroeger vertrekt, laat minder tijd voor kennisoverdracht. Voor bedrijven betekent dat: de tijd om te anticiperen is korter dan de wettelijke pensioendatum doet vermoeden.

Ervaring is een troef, maar kennis blijft te vaak impliciet

Het goede nieuws: oudere, ervaren medewerkers worden niet als probleem gezien. Vrijwel alle bevraagde medewerkers zien in hun ervaring juist een meerwaarde, samenwerking tussen generaties verloopt vlot, en de bereidheid om kennis door te geven is groot.

De keerzijde is dat die overdracht vrijwel volledig informeel gebeurt. Ze zit in de hoofden van ervaren vakmensen en wordt overgedragen aan de machine tijdens het samenwerken of door observatie.

Handleidingen en werkvoorschriften worden zelden genoemd als kanaal, en slechts een minderheid van de bevraagde medewerkers heeft het gevoel dat de nodige vakkennis ergens is vastgelegd. Zodra ervaren collega's vertrekken, dreigt ook die expertise te verdwijnen.

Retentie vraagt aandacht voor waardering én werkbaarheid

Het onderzoek toont verder dat oudere medewerkers gemotiveerd zijn en over voldoende

werkvermogen beschikken. Tegelijk ervaart de meerderheid het werk als lichamelijk zwaar, met name al bij medewerkers van 45-54 jaar. Werkbaarheidsbeleid dat pas vanaf 50-55 jaar in beeld komt, is dus te laat.

Daarnaast blijken bestaande sectorale werkbaarheidsmaatregelen, die in PC 130 nochtans uitgebreid zijn, van de werkbaarheidsdag tot de landingsbaan, onvoldoende bekend bij wie er het meest baat bij zou hebben. Het probleem is dus niet dat de instrumenten ontbreken, maar dat ze te weinig zichtbaar en bespreekbaar zijn.

Een ander aandachtspunt is de waardering. Medewerkers vanaf 45 jaar voelen zich merkbaar minder gewaardeerd door hun leidinggevendenden dan door hun collega's, terwijl leidinggevendenden die waardering zelf hoger inschatten. De literatuur wijst erop dat ervaren waardering samenhangt met motivatie en met de bereidheid om langer te blijven werken.

Zes aanbevelingen voor bedrijven

Op basis van de onderzoeksresultaten formuleert Tessa Vastiau zes aanbevelingen voor grafische ondernemingen:

1. Systematiseer eindeloopbaangesprekken vanaf 50 jaar;
2. Maak bestaande werkbaarheidsmaatregelen zichtbaarder en bespreekbaar;
3. Veranker (kritische) vakkennis structureel, vóór medewerkers uitstromen. Waarbij ervaren mentoren al een vast onderdeel van kennisoverdracht uitmaken;
4. Neem cultuurbehoud expliciet mee: benoem wie niet alleen kennisdrager maar ook cultuurdrager is;
5. Blijf investeren in ontwikkelkansen, met bijzondere aandacht voor de groep vanaf 45 jaar. Wie blijft leren, blijft inzetbaar;
6. Werk met strategische personeelsplanning per kritieke functie, gekoppeld aan een jaarlijks geactualiseerde kennisrisicomatrix.

Ook GRAFOC kan het verschil maken

De studie bevat niet alleen aanbevelingen voor individuele bedrijven, maar ook voor de sector. Zo pleit de onderzoeker ervoor dat het sectorale loopbaanfonds GRAFOC een nog actievere rol opneemt in het ondersteunen van kennisborging. Een belangrijk voorstel is de ontwikkeling van een gedeeld sectoraal kennisplatform, waar praktijkgerichte tools, werkinstructies, mentortrajecten en goede praktijken rond kennisoverdracht gedeeld worden. Daarnaast moet GRAFOC ondernemingen blijven helpen om bestaande opleidingen, mentoropleidingen en werkbaarheidsinstrumenten beter bekend te maken. Veel van die mogelijkheden bestaan vandaag al, maar worden volgens het onderzoek nog onvoldoende benut.

Investeren in continuïteit

De studie maakt duidelijk dat vergrijzing geen tijdelijk HR-thema is, maar een strategische uitdaging voor de hele sector. Bedrijven die vandaag investeren in kennisdeling, opleiding, waardering en duurzame loopbanen, zorgen ervoor dat vakmanschap behouden blijft voor de volgende generatie.

Tessa Vastiau vat het kernpunt treffend samen:

"Continuïteit vraagt niet dat we alleen medewerkers bijsturen. Werkvermogen, motivatie en de bereidheid om kennis door te geven zijn er. Wat ontbreekt, is de organisatorische structuur eromheen. Met andere woorden: de ingrediënten zijn aanwezig, het recept ontbreekt."

Lees het volledige onderzoek hier



SOCIAAL

AI op het werk: van experiment naar praktijk

De statistiek klinkt hoopvol: meer dan een op drie werknemers werkt al met AI. Maar achter dit cijfer schuilt een ander, waarschuwend getal.

Vier op tien werknemers zien nog steeds niet hoe AI hen concreet kan helpen in hun dagelijks werk. Deze kloof tussen experimenteren en toepassen is niet gering. Het is de rode draad die door een recent onderzoek van Cevora loopt, en die een duidelijke boodschap uitzendt: werknemers willen meer dan trial-and-error. Ze willen begeleiding.

Zelf doen is niet genoeg

Hoe leren werknemers vandaag om met AI om te gaan? Voor meer dan een derde gebeurt dat door simpelweg zelf te experimenteren. Nog eens 17% **valt terug op** kennis van collega's. En dat is eigenlijk het hele pakket: bijna zes op de tien werknemers volgen geen enkele formele opleiding rond AI.

Dit klinkt voortvarend, misschien zelfs modern. Maar het is ook **chaotisch**. Zonder structuur, zonder veiligheid, zonder duidelijke kaders. **Je experimenteert** groep bij groep, bedrijf bij bedrijf, zonder te weten of je het goed doet.

Wat werknemers echt nodig hebben

De behoeften zijn helder. Werknemers willen weten hoe je AI **veilig en verantwoord** gebruikt (15,3% noemde dit). Ze willen leren hoe ze ermee **efficiënter kunnen werken** (12,3%). En ze willen de **basisprincipes begrijpen** (11,5%), niet alleen de tools.

Dit zijn geen exotische wensen. Dit zijn de vragen die elke manager, elke teammanager, elke ondernemer zich stelt. Hoe zorg je ervoor dat AI niet wild door je organisatie raast, maar dat het werkt voor jou en je team?

De volgende stap

Het antwoord ligt niet in meer experimenteren. Het ligt **in meer begeleiding, meer inzicht, meer veiligheid**. In stappen zetten van theoretische mogelijkheid naar **praktische werkelijkheid**. Van 'wat kan AI?' naar 'hoe werken wij ermee?'

En terwijl AI in de wereld alleen maar meer ingeweven raakt, wordt die vraag alleen maar urgenter.

Meer informatie

Deze cijfers zijn afkomstig uit een recent onderzoek van Cevora, uitgevoerd onder 562 werkende Belgen in maart 2026.

Voor meer informatie
**over AI-opleidingen die
werknemers ondersteunen:**



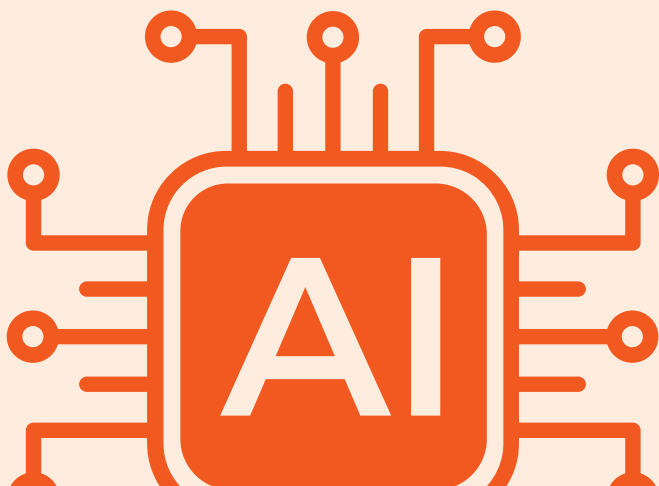
**Dit artikel is
gebaseerd op:**



Over Cevora

Cevora levert diensten uit het Paritair Comité 200 (PC 200) en ondersteunt werknemers in hun professionele groei. In een snel veranderende wereld is de ontwikkeling van vaardigheden essentieel. Met praktische opleidingen en onderzoek helpt Cevora bedrijven en werknemers zich voor te bereiden op de toekomst.

 **Voor meer informatie:**
www.cevora.be



DIENST IN DE KIJKER

Medische controles: een Febelgra-dienst aan voordeeltarief via MCM Securex

De komst van de herfst gaat vaak gepaard met de terugkeer van virussen, verkoudheden en andere seizoensgebonden ziekten en met een toename van het ziekteverzuim. Voor ondernemingen is het dan ook belangrijk om afwezigheden correct, objectief en efficiënt te kunnen beheren.

Dankzij het partnerschap tussen Febelgra en MCM Securex kunnen onze leden een beroep doen op een controlearts voor voordelige voorwaarden.

Wanneer wordt een controlearts ingeschakeld?

Een afwezigheid wegens ziekte maakt deel uit van het dagelijkse leven van een onderneming. In sommige gevallen kunnen herhaalde, ongebruikelijke of bijzonder storende afwezigheden echter vragen oproepen.

De werkgever kan dan beslissen om een controlearts in te schakelen om na te gaan of de duur van de arbeidsongeschiktheid medisch gerechtvaardigd is.

Een medische controle kan bijvoorbeeld worden overwogen wanneer een medewerker **regelmatisch afwezig is wegens ziekte** of wanneer de werkgever een mogelijk misbruik vermoedt.

Het is wel belangrijk dat controles op een **objectieve en niet-discriminerende manier** worden georganiseerd. Securex raadt aan om vooraf objectieve criteria vast te leggen om te bepalen in welke situaties een controle relevant is.

Het doel is dus niet om elke afwezigheid systematisch te controleren, maar om de werkgever een instrument te bieden waarmee hij/zij gepast kan reageren wanneer een situatie daartoe aanleiding geeft.

Wat zijn de rechten en verplichtingen van de werknemer?

Wanneer een werknemer arbeidsongeschikt is, moet hij/zij verschillende wettelijke verplichtingen naleven:

- **De werkgever onmiddellijk informeren** over de arbeidsongeschiktheid, volgens de binnen de onderneming geldende afspraken;
- **Een medisch attest bezorgen**, wanneer dit vereist is;
- **Zich onderwerpen aan een eventuele medische controle** die door de werkgever wordt georganiseerd.

De werkgever kan een controle laten uitvoeren zodra hij/zij op de hoogte is gebracht van de arbeidsongeschiktheid, ook vóór het medisch attest werd bezorgd, en gedurende de volledige periode van afwezigheid.

Hoe verloopt de controle?

De controlearts gaat onder meer na of **de duur van de arbeidsongeschiktheid in verhouding staat tot de vastgestelde ziekte of aandoening**.

De standaardprocedure (A) vindt plaats in de praktijk van een controlearts.

MCM Securex organiseert de afspraak bij een controlearts in de buurt van de woonplaats van de werknemer. De werknemer ontvangt vervolgens rechtstreeks een **SMS met de plaats en het tijdstip van de controle**.



Deze procedure biedt verschillende voordelen voor de werkgever:

- Een snelle reactie, vooral bij afwezigheden van korte duur;
- Minder risico op discussies over een oproeping die in de brievenbus werd achtergelaten of over het bezoek van de arts;
- Minder risico dat een tweede huisbezoek moet worden georganiseerd en betaald wanneer de werknemer afwezig is;
- Een preventief en ontradend effect, aangezien de werknemer zich naar de controlearts moet verplaatsen.

De verplaatsingskosten van de werknemer zijn ten laste van de werkgever.

En als de werknemer zich niet kan verplaatsen?

Als de werknemer zich niet kan verplaatsen, bijvoorbeeld wanneer op het medisch attest staat dat hij/zij de woning niet mag verlaten, kan de controlearts een **huisbezoek (procedure B)** uitvoeren.

In bepaalde situaties kan ook een huisbezoek worden georganiseerd wanneer de werknemer op een ander adres verblijft. Het is daarom belangrijk dat de werknemer dit adres overeenkomstig de geldende regels aan de werkgever meedeelt.

En bij een verblijf in het buitenland?

Het feit dat een werknemer tijdens zijn/haar arbeidsongeschiktheid in het buitenland verblijft, betekent niet automatisch dat de werkgever zijn/haar recht op controle verliest. Afhankelijk van de situatie kan een controle worden georganiseerd bij een arts in de buurt. Voor grensarbeiders kunnen ook artsen in de buurt van de Franse grens worden ingeschakeld.

Hoe vraag je een medische controle aan?

Met **MCM Securex** kan je snel een medische controle aanvragen, ongeacht bij welk sociaal secretariaat je bent aangesloten.

Telefonisch

0800/12 346

Ma-vrij: 8u30-12u en 13u-16u30

Za: 8u30-12u

Per e-mail

Bezorg het aanvraagformulier dat beschikbaar is op de website van Securex aan: mcm@securex.be

Online

Via het Securex-platform. Heb je nog geen login, dan kan je deze aanvragen bij MCM Securex.

Belangrijk: vermeld bij je aanvraag steeds dat je onderneming lid is van Febelgra, met referentienummer 06224, evenals het gsm-nummer van de betrokken werknemer.

Een voordeeltarief exclusief voor Febelgra-leden

Als **Febelgra-lid** geniet je van **voordelige tarieven** voor medische controles uitgevoerd door MCM Securex.

Er worden geen vaste kosten, percentage op de loonkosten of voorschot aangerekend: je betaalt uitsluitend voor de geleverde prestatie.

Febelgra-voordeeltarieven 2026

De vermelde tarieven zijn incl. btw. Toeslagen kunnen van toepassing zijn afhankelijk van het type interventie of de situatie.

Een praktische service voor werkgevers

Een medische controle is in de eerste plaats een **instrument om het ziekteverzuim te beheren**.

Het stelt de werkgever in staat om snel te reageren wanneer zich een ongebruikelijke situatie voordoet.

Dankzij het partnerschap met MCM Securex geeft **Febelgra haar leden toegang tot deze dienst aan voordelige voorwaarden**, met een eenvoudige en snelle procedure.

Voor vragen:
marisa.bortolin@febelgra.be

Tabel voor leden

Type interventie door de controlearts	Tarief 2026 (btw 21% inb)
A. Standaard: rechtstreekse uitnodiging in het kabinet van de controlearts	€ 102,57
B. Huisbezoek door de controlearts bij de zieke werknemers	€ 109,23
Bijkomende kosten	
Indien vruchteloos huisbezoek door de controlearts	Basistarief B + 100%
Uitnodiging in het kabinet na vruchteloos huisbezoek	€ 218,46
Interventie op zaterdag	Basistarief (A of B) + 100%
A. Standaard op zaterdag	€ 205,14
B. Huisbezoek op zaterdag	€ 218,46
Interventie in het buitenland	Basistarief B + € 67,63/arts BE + € 202,87/arts FR
Interventie in het buitenland door Belgische arts	€ 176,85
Interventie in het buitenland door Franse arts	€ 312,10
Wat betreft de Franse artsen wordt er boven de 25 km volgende bedrag per extra kilometer bijgerekend	€ 0,90

VRAAG VAN DE MAAND

Flexi-jobs na je pensioen

Sinds 1 juli 2026 zijn flexi-jobs in principe mogelijk in alle sectoren. Ook binnen onze sector maken steeds meer werkgevers er gebruik van. Dat brengt uiteraard ook heel wat praktische vragen met zich mee.

Een vraag die we de voorbije periode meermaals kregen, is de volgende:

Een werknemer gaat op (vervroegd) pensioen en zou daarna nog enkele dagen per week bij ons willen werken als flexi-jobber. Vanaf wanneer kan dat?

Sinds 1 juli 2026 zijn de regels voor nieuwe gepensioneerden versoepeld.

Een werknemer die in de loop van een kwartaal met pensioen gaat, kan vanaf de ingangsdatum van zijn pensioen al als gepensioneerde aan de slag in een flexi-job. Hij hoeft dus niet te wachten tot een volgend kwartaal.

Wil hij als flexi-jobber aan de slag bij zijn voormalige werkgever? Dan geldt er wel een belangrijke beperking.

De werknemer mag in het kwartaal waarin hij met pensioen gaat niet als flexi-jobber werken bij de werkgever bij wie hij in datzelfde kwartaal nog als gewone werknemer heeft gewerkt. Bij zijn voormalige werkgever kan hij dus pas vanaf het volgende kwartaal als flexi-jobber aan de slag.

Een voorbeeld

Een werknemer werkt bij jou en gaat op **1 november 2026** met (vervroegd) pensioen.

Hij kan vanaf november als gepensioneerde een flexi-job uitoefenen bij een andere werkgever.

Bij jouw onderneming kan hij echter pas vanaf **1 januari 2027** als flexi-jobber aan de slag, omdat hij tijdens het vierde kwartaal van 2026 nog als gewone werknemer bij jou heeft gewerkt.

Gaat de werknemer daarentegen op **1 oktober 2026** met pensioen en heeft hij zijn laatste gewone werkdag bij jou in september gepresteerd? Dan kan hij in principe vanaf 1 oktober als flexi-jobber bij jou aan de slag, aangezien zijn gewone tewerkstelling en zijn flexi-job niet in hetzelfde kwartaal plaatsvinden.

Goed om te weten: opgelet bij vervroegd pensioen

Sinds 1 januari 2025 geldt voor bepaalde gepensioneerden een bijkomend grensbedrag voor flexi-jobs.

Deze grens is van toepassing als de gepensioneerde:

- minder dan 45 loopbaan jaren heeft bij de start van zijn eerste Belgische rustpensioen; én
- de wettelijke pensioenleeftijd nog niet heeft bereikt.

De bijkomende grens voor flexi-jobinkomsten is niet van toepassing wanneer de gepensioneerde:

- de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt en een eigen rustpensioen ontvangt;
- 45 loopbaan jaren heeft bij de start van zijn eerste Belgische rustpensioen;
- gehuwd is met iemand die een gezinspensioen ontvangt;
- enkel één of meerdere overlevingspensioenen ontvangt en geen rustpensioen;
- enkel ambtshalve op pensioen werd gesteld, bijvoorbeeld als militair;
- uitsluitend een rustpensioen ontvangt binnen een bijzonder pensioenstelsel, bijvoorbeeld als lid van het vliegend personeel, en zijn loopbaan aan bepaalde voorwaarden voldoet.

Een werknemer die vervroegd met pensioen gaat en daarna als flexi-jobber wil blijven werken, doet er dus goed aan om vooraf na te gaan welke inkomensgrenzen voor hem van toepassing zijn.

Tip: scan de QR-code en ga rechtstreeks naar de onlinedienst 'Burgergegevens raadplegen' van de sociale zekerheid. Daar kan je als werkgever controleren of iemand bij jou als flexi-jobber mag worden tewerkgesteld. Zeker doen dus!



Bij vragen, contacteer
kelly.ciancimino@febelgra.be

SOCIAAL

Update sociaal

Wat beweegt er op sociaal vlak en wat moet je als werkgever weten?

De sociale wetgeving blijft in beweging. We lijsten voor jou op wat gekend en zeker is op het moment dat dit artikel wordt geschreven.

Thuiswerkvergoeding

Sinds **1 september 2026** aanvaarden de RSZ en de fiscus **een maximumbedrag van 164,21 euro per maand** voor werknemers die **structureel** en op **regelmatige basis** thuiswerken. Onder structureel en regelmatig thuiswerk wordt verstaan: het equivalent van één werkdag per week. Dat geldt zowel voor voltijdse als deeltijdse werknemers. Dit kan op maandbasis op verschillende manieren worden georganiseerd:

- 1 volledige werkdag per week;
- 2 halve werkdagen per week;
- 2 uur per dag in een vijfdaagse week;
- 1 week per maand.

Het bedrag van 164,21 euro is een maximumbedrag. Als werkgever mag je dus ook een lager bedrag toekennen. Bovendien moet het bedrag niet verplicht worden gepronotiseerd voor een deeltijdse werknemer.

Bovenop deze **thuiswerkvergoeding** kan je als werkgever ook tussenkomen in de volgende kosten:

- Maximum 20,00 euro per maand voor het professioneel gebruik van een privé-internetaansluiting en -abonnement, én
- Maximum 20,00 euro per maand voor het professioneel gebruik van de privécomputer met randapparatuur
 - OF van maximum 10,00 euro per maand voor het professioneel gebruik van een eigen tweede computerbeeldscherm en/of printer/scanner zonder privécomputer

(5,00 euro per maand per item gedurende maximaal 3 jaar, alles samen maximaal 10,00 euro per maand).

Elektrische bedrijfswagens: bestel nog in 2026

Wie de aankoop of leasing van een elektrische bedrijfswagen overweegt, houdt er best rekening mee dat **31 december 2026** een belangrijke datum is.

Voor **emissievrije wagens** die uiterlijk in 2026 worden aangeschaft, geleased of gehuurd, bedraagt de maximale fiscale aftrekbaarheid nog 100%.

Voor **elektrische wagens** die vanaf 2027 worden aangeschaft, geleased of gehuurd, wordt de maximale aftrekbaarheid geleidelijk afgebouwd. Het aftrekpercentage geldt voor alle autokosten, inclusief elektriciteitskosten voor het opladen.

Het aftrekpercentage daalt de komende jaren als volgt:

- 95% voor wagens aangeschaft, geleased of gehuurd in 2027;
- 90% in 2028;
- 82,5% in 2029;
- 75% in 2030;
- 67,5% in 2031.

Flexi-jobs: good to know

Sinds 1 juli 2026 zijn flexi-jobs in principe mogelijk in alle sectoren.

Velen onder jullie maken inmiddels gebruik van flexi-jobbers binnen de onderneming. We herinneren je daarom graag aan belangrijke formaliteiten.

Twee overeenkomsten

Voor een flexi-job moeten in principe twee overeenkomsten worden gesloten:

- Een raamovereenkomst, waarin de algemene afspraken over de flexi-job worden vastgelegd;
- Een flexi-arbeidsovereenkomst voor de effectieve tewerkstelling.

De flexi-arbeidsovereenkomst kan schriftelijk of mondeling worden gesloten.

Vergeet de Dimona niet

De Dimona-aangifte moet steeds vóór de aanvang van de prestaties gebeuren.

Bij een mondelinge flexi-arbeidsovereenkomst moet je voor iedere werkdag een dag-Dimona doen, met vermelding van het begin- en einduur.

Bij een schriftelijke flexi-arbeidsovereenkomst kan je een Dimona voor een langere periode doen. De aangegeven periode mag echter nooit langer zijn dan één kwartaal. Ook wanneer de arbeidsovereenkomst over meerdere kwartalen loopt, moet dus per kwartaal een nieuwe Dimona gebeuren.

Aanwezigheidsregistratie

Werk je met een schriftelijke flexi-arbeidsovereenkomst voor een periode? Dan moet je ook de werkelijke arbeidstijd (begin- en einduur en pauzes) van de flexi-jobber registreren. Dit kan onder meer via:

- **ASA**, het alternatieve systeem van aanwezigheidsregistratie van de RSZ;
- Een elektronische tijdsopvolging: digitale prikklok of planning-app die niet gemanipuleerd kan worden;
- Een dag-Dimona met vermelding van begin- en einduur.

De registratie van de prestaties is dus een belangrijke formaliteit om het voordelige flexi-jobstatuut correct toe te passen.

Loontransparantierichtlijn: waar staan we?

De Europese loontransparantierichtlijn moest uiterlijk op 7 juni 2026 worden omgezet in Belgische wetgeving. Op 1 juni 2026 verzocht België de Europese Commissie formeel om een verlenging van zes maanden voor de omzetting van de Europese richtlijn. De richtlijn zal onder meer gevolgen hebben voor de informatie die werkgevers tijdens de aanwervingsprocedure moeten geven, de transparantie over de criteria voor loonvorming en het recht van werknemers op informatie over hun

verloning. Zo voorziet de Europese richtlijn onder meer dat sollicitanten informatie moeten krijgen over het startloon of de loonschaal en dat werkgevers niet langer naar het loonverleden van een kandidaat mogen vragen. We volgen dit dossier uiteraard verder op en informeren je zodra er meer duidelijkheid is over de concrete verplichtingen voor werkgevers.

Verplichting arbeidstijdregistratie in 2027

Ook rond de registratie van de arbeidstijd beweegt er heel wat. Op het moment dat dit artikel wordt geschreven, is de definitieve wetgeving er nog niet. Het is wel de bedoeling om vanaf 2027 een verplichting tot arbeidstijdregistratie in te voeren. Volgens de plannen zou

deze verplichting gelden voor alle werkgevers, ongeacht de sector of de omvang van de onderneming. Er zouden uitzonderingen worden voorzien voor bepaalde categorieën van werknemers, zoals werknemers met een leidinggevende functie of vertrouwenspost. Het registratiesysteem zou bovendien **objectief en betrouwbaar** moeten zijn. Hoe deze verplichting er concreet zal uitzien en aan welke technische voorwaarden het registratiesysteem precies zal moeten voldoen, moet nog verder worden uitgewerkt. Ook dit dossier volgen we voor jou verder op.

Update arbeidsreglement

Begin september stuurden we een nieuwsbrief uit waarin we je informeerden dat het

modelarbeidsreglement van Febelgra volledig werd geactualiseerd.

Het model werd aangepast aan de actuele sociale wetgeving en is afgestemd op zowel de arbeiders onder PC 130 als de bedienden onder PC 200. Een goed moment dus om ook jouw arbeidsreglement onder de loep te nemen en waar nodig te actualiseren.

Het nieuwe model en de bijhorende Febelgra-tipbox kan je raadplegen via deze **QR-code**:



➔ **Vragen:** contacteer kelly.ciancimino@febelgra.be

SOCIAAL

Actualisatie toepassingsgebied PC 130

In de novembereditie van **First Impression (2025)** besteedden we aandacht aan de problematiek van **deloyale concurrentie binnen onze sector**.

Een bijkomend knelpunt dat wij toen aanhaalden, was de verouderde omschrijving van het toepassingsgebied van PC 130. De gebruikte terminologie sluit immers niet altijd meer aan bij de huidige realiteit van de grafische sector. Dit zorgt soms voor onduidelijkheid en leidt er bijvoorbeeld toe dat bepaalde grote consultancybedrijven foutieve informatie verstrekken over de toepassing van PC 130.

De sociale partners hebben daarom begin dit jaar gewerkt aan een **actualisatie van het toepassingsgebied van PC 130**. Belangrijk hierbij is dat het

toepassingsgebied **niet wordt uitgebreid**. Het gaat uitsluitend om een actualisatie van de bestaande omschrijvingen en terminologie, zodat deze beter aansluiten bij de huidige activiteiten en technieken binnen de grafische sector.

Hoe loopt het nu verder?

Een wijziging van het toepassingsgebied van een Paritair Comité vereist een formele procedure:

1. Unaniem advies van het Paritair Comité

In eerste instantie moet het Paritair Comité unaniem adviseren om het toepassingsgebied te wijzigen. De geactualiseerde tekst van het toepassingsgebied werd op 26 februari 2026 neergelegd binnen PC 130.

2. Publicatie van een bericht in het Belgisch Staatsblad
Nadat de administratie van de

FOD WASO de tekst heeft onderzocht, wordt een bericht gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

De organisaties die vertegenwoordigd zijn in andere paritaire comités krijgen vervolgens de mogelijkheid om opmerkingen te formuleren. Het is immers belangrijk dat er geen ongewenste overlapping ontstaat met het toepassingsgebied van een andere sector.

3. Koninklijk besluit

Tot slot wordt een ontwerp van koninklijk besluit voorgelegd aan de Raad van State. Na het doorlopen van de verdere procedure kan het nieuwe, geactualiseerde toepassingsgebied definitief worden vastgelegd.

Wij houden je uiteraard op de hoogte van de verdere evolutie van dit dossier.

➔ **Heb je hierover vragen?** Neem dan gerust contact op met kelly.ciancimino@febelgra.be

LEGAL

PPWR in de praktijk voor de grafische industrie

Op 23 september organiseerde Febelgra de eerste GreenPrint Session rond de Packaging and Packaging Waste Regulation (PPWR). De insteek was bewust praktisch: geen artikel-per-artikellezing, maar wat de PPWR concreet betekent voor een grafisch bedrijf als leverancier, gebruiker en afnemer van verpakking. De vooraf ingestuurde vragen toonden waar de grootste onzekerheden zaten: wanneer ben je fabrikant of leverancier, welke informatie moet je bezorgen, zijn testrapporten altijd nodig en wat met etiketten, eigen verzendverpakking en EPR?

Een van de belangrijkste boodschappen was dat problemen zelden beginnen bij de conformiteitsverklaring. Ze ontstaan eerder: bij een onduidelijke rolverdeling, een ontbrekende verpakkingsmapping of onvoldoende onderbouwde informatie uit de keten. Een handtekening is geen bewijs.

De PPWR geldt vandaag, maar niet alles tegelijk

De PPWR is sinds 12 augustus 2026 algemeen van toepassing, maar de verplichtingen treden gefaseerd in werking. Een aantal eisen geldt vandaag al, andere worden richting 2028, 2030 en later operationeel of hangen nog af van uitvoerings- en gedelegeerde handelingen.

Tegelijk loopt een derde klok: die van de klant. Merkeigenaars sturen vandaag al leveranciersbevragingen uit. Voor veel ondernemingen wordt PPWR daardoor eerst voelbaar via commerciële vragen: **welke verpakking lever je, welke rol heb je, welke gegevens kan je aantonen en waarop steunt je verklaring?**

Je rol is geen kenmerk van je bedrijf

Een vraag die vooraf vaak terugkwam was: “Zijn wij nu fabrikant of niet?” De PPWR-rol wordt per verpakkingsstroom bepaald, niet één keer voor het hele bedrijf. Eenzelfde drukkerij kan leverancier zijn in de ene stroom en fabrikant in een andere.

Fysiek produceren of bedrukken maakt iemand niet automatisch fabrikant. Bepalend zijn onder meer onder wiens naam of merk de verpakking wordt ontworpen of vervaardigd en, wanneer branding geen uitsluitel geeft, wie de opdracht geeft en de ontwerpspecificaties bepaalt, bijvoorbeeld de afmetingen of

constructie van een verpakking die op maat wordt ontwikkeld.

Een bijzondere situatie geldt voor micro-ondernemingen. Laat een micro-onderneming een verpakking of verpakt product onder haar eigen naam of merk ontwerpen of vervaardigen en is de verpakkingsleverancier in dezelfde lidstaat gevestigd, dan wordt die leverancier voor PPWR-doeleinden fabrikant. In een sector met veel kleine ondernemingen is dat geen detail.

Eerst technisch dossier, dan DoC

De Declaration of Conformity (DoC) is het eindpunt van een bewijsketen, niet het begin. De fabrikant moet kunnen aantonen waarop zijn conclusie steunt. Het technisch dossier bevat daarom de beschrijving van het verpakkingstype, relevante componenten en materialen, gewichten en, waar van toepassing, normen, berekeningen, tekeningen, testrapporten en leveranciersdocumentatie.

Pas daarna volgt de conformiteitsverklaring: een beknopt document per verpakkingstype, met voldoende identificatie voor koppeling met het dossier en traceerbaarheid.

Beginnen bij een DoC-template is daarom zelden de beste aanpak. Werkbaarder is: eerst verpakkingen en componenten mappen, die koppelen aan leverancier en bewijsstukken, beoordelen wat bruikbaar is en waar hiaten zitten, en pas daarna dossier en verklaring opbouwen.

Daarvoor is niet meteen gespecialiseerde software nodig. Een goed gestructureerd register of werkblad kan prima volstaan. Eerst moet de datastructuur kloppen; automatiseren wordt pas daarna echt nuttig.

Vijf vragen bij elk document dat binnenkomt

Het moeilijkste deel van een PPWR-dossier is vaak niet wat je zelf verstuurt, maar wat je ontvangt. **Vijf vragen helpen om leveranciersdocumentatie snel te beoordelen.** Gaat het over de referentie die je werkelijk afneemt of alleen over “ons gamma”? Bevat het concrete gegevens of enkel een bewering? Naar welke wetgeving of welk artikel verwijst het? Indien getest of gemeten: met welke methode, drempel, datum en eventueel laboratorium? En is het document actueel en correct geïdentificeerd?

Daarna blijft één hoofdvraag over: **kan ik hiermee mijn eigen positie tegenover mijn klant onderbouwen?** Zo niet, vraag dan gericht naar het ontbrekende gegeven in plaats van opnieuw naar “een PPWR-verklaring”.

Vergeet je eigen verpakking niet

Grafische bedrijven kijken logischerwijs eerst naar de verpakkingen die ze produceren of leveren. Maar ze gebruiken zelf ook transportdozen, pallets, stretchfolie, straps, hoekprofielen en beschermingsmateriaal.

Het gebruik van aangekochte dozen of folie maakt een bedrijf niet automatisch fabrikant onder de PPWR. De fabrikantrol en de EPR-producentrol moeten afzonderlijk worden bepaald. Die stromen horen wel in de eigen verpakkingmapping.

Voor bedrijven die over de grens leveren, komt daar een aparte EPR-laag bovenop, los van DoC. Een bedrijf kan per lidstaat EPR-producent zijn, met registratie-, rapporterings- en financiële verplichtingen. Welke partij die rol draagt, hangt af van de concrete stroom. Een centrale verpakkingdataset met landenmatrix voorkomt dat per land opnieuw moet worden begonnen.

Drie vragen die de sector bezighouden

Bestaat er een algemene 5%-vrijstelling voor etiketten? Nee. Artikel 6 kent geen algemene labelvrijstelling. Een etiket kan de recycleerbaarheid van de volledige

verpakking beïnvloeden. De verschillende 5%-regels hebben een specifieke context en zijn geen algemene uitzondering.

Kunnen verantwoordelijkheden contractueel naar de klant worden doorgeschoven? Contracten kunnen taken, datalevering, kosten en onderlinge aansprakelijkheid regelen. Ze veranderen niet wie volgens de PPWR juridisch fabrikant of leverancier is.

Bestaat er een algemene vrijstelling voor kmo's? Nee. Er bestaan specifieke uitzonderingen en vereenvoudigingen voor bepaalde verplichtingen en de bijzondere fabrikantregel voor micro-ondernemingen. Dat moet per verplichting worden beoordeeld.

Een haalbare start

Om te beginnen is geen gespecialiseerde software of groot IT-project nodig. Wel een duidelijke volgorde. Breng eerst in kaart welke verpakkingen je levert én zelf gebruikt. Bepaal daarna per stroom je rol en het verpakkingstype. Vraag vervolgens gericht ontbrekende leveranciersinformatie op en registreer intern welke hiaten ontstaan en wie ze opvolgt. Na die eerste oefening hoeft een dossier nog niet perfect te zijn. Wel moet duidelijk zijn waar je staat, wat ontbreekt, welke informatie bruikbaar is en wie de openstaande punten opvolgt.

Dat was ook de centrale boodschap van de eerste GreenPrint Session: **PPWR-compliance wordt niet sterker door zoveel mogelijk documenten te verzamelen. Ze wordt sterker wanneer de juiste informatie aan de juiste verpakking is gekoppeld en je kan aantonen waarop je conclusie steunt.**

Over de auteur

Steven Cuvelier is zaakvoerder van SC Projects en werkt uitvoerend rond PPWR, EPR en duurzaamheidsclaims. Hij bouwt compliancedossiers op vanuit meer dan twintig jaar ervaring in de verpakkingsector.

Dit artikel is een algemene uitleg op basis van Verordening (EU) 2025/40 en de Commissieadvies C/2026/3084. Het vormt geen individueel juridisch advies; verplichtingen hangen af van de verpakking, de rol, de markt en de toepassing.

➔ **Nog vragen? Contacteer**
steven@scprojects.be

Steven Cuvelier
SC Projects



Building Your Future • Together •



Organisaties klaarstomen voor de toekomst

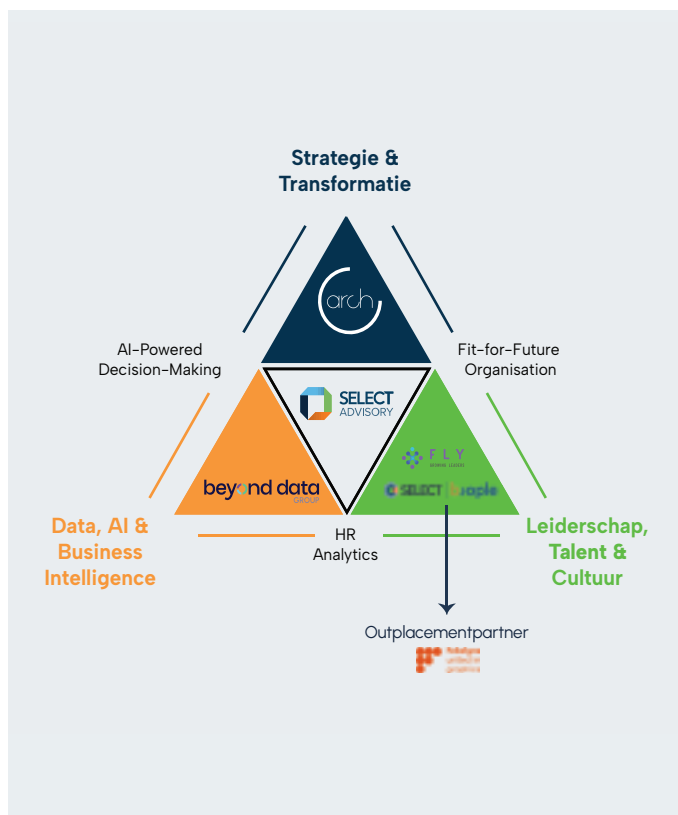
Als vertrouwde partner begeleiden we u door de meest belangrijke bedrijfstransformaties: van strategische planning en organisatieverandering tot leiderschap, cultuur en digitale innovatie. Want wij geloven sterk dat echte verandering plaatsvindt wanneer strategie, talent en inzichten samenkomen.

+100 Trusted Advisors

+400 Tevreden Klanten

+25 Jaren Ervaring

4 Entiteiten



Onze diensten

Strategie & Transformatie

Bepalen van de koers, afstemmen van organisatie en cultuur, en managen van verandering met impact.

Leiderschap, Talent & Cultuur

Versterken van teams via assessments, coaching, talentmobiliteit, leiderschapsontwikkeling en culturele transformatie.

Data, AI & BI

Opzetten van datastrategieën en dataplatformen, opmaak van intuïtieve dashboards en intelligente analytics gestuurd door AI.



Volg ons op LinkedIn

www.select-advisory.com



DE INDRUKMAKERS

Druk je gepersonaliseerde stripverhaal op Boektopia

De Indrukmakers zijn ook dit jaar weer van de partij! Dit seizoen zijn we voor de eerste keer niet alleen in **Kortrijk Xpo** (30 oktober tot en met 4 november), maar ook op de eerste editie in **Antwerp Expo** (10 tot en met 15 november). Samen met **Standaard Uitgeverij**, **Enfocus**, **Universitas**, **Igepa** en **Canon** laten we beursbezoekers opnieuw live de kracht en impact van print ervaren.

Speel de hoofdrol in een strip van Suske en Wiske, Jommeke of Lucky Luke

Op de stand van Standaard Uitgeverij stappen bezoekers letterlijk de stripwereld in. Daar kunnen ze een gepersonaliseerd stripalbum live laten drukken via een volautomatische printworkflow.

Via een eenvoudig webformulier kiezen ze een strip, hun naam in het stripverhaal en een foto die dankzij **artificiële intelligentie** (AI) wordt getransformeerd tot een echte stripheld.

Zo ontvangt elke bezoeker **een unieke en persoonlijke strip**, een tastbare herinnering voor het leven die meteen aantoont hoe krachtig en veelzijdig druk is.

Voor de jonge generatie

Met deze actie focussen we ook op **jongeren**. We willen hen niet alleen fysiek in contact brengen met drukwerk, maar hen bovenal motiveren om weer of meer te lezen. We kozen bewust voor stripverhalen, omdat deze laagdrempeliger zijn dan traditionele leesboeken.

Druk maakt indruk

Twee edities, twaalf dagen, duizenden mogelijkheden om je **eigen stripalbum** te creëren. Kom langs in Kortrijk of Antwerpen en ontdek hoe print jouw verhaal persoonlijker maakt dan je dacht. **Tot op Boektopia?**

DE INDRUKMAKERS
DRUK MAAKT INDRUK.

➔ **Meer informatie?** Contacteer info@febelgra.be



LONEN EN INDEXEN

update cijfers

	Gezondheidsindex	Afgevlakte index
mrt 26	101,63	99,38
apr 26	102,77	99,85
mei 26	102,69	100,19
jun 26	102,59	100,37
juli 26	103,24	100,77
aug 26	103,49	100,94

Indexprognose

Arbeiders PC 130

Juli 2026: 2,06%

Bedienden PC 200

Januari 2026: 2,21%

Je kan de laatste actuele cijfers steeds raadplegen op onze website:



RSZ-percentages						
vanaf 01.07.2026	ARBEIDERS			BEDIENDEN		
	Bedrijf 1	Bedrijf 2	Bedrijf 3	Bedrijf 1	Bedrijf 2	Bedrijf 3
	<10 psl	10-19 psl	≥ 20 psl	<10 psl	10-19 psl	≥ 20 psl
Basisbijdragen	19,88	19,88	19,88	19,88	19,88	19,88
Overige bijdragen	11,26	12,95	13,00	5,69	7,38	7,43
Fondsen bestaanszekerheid	1,31	1,51	1,51	0,23	0,23	0,23
Totaal WG bijdragen	32,45	34,34	34,39	25,80	27,49	27,54

De eenmalige betaling voor jaarlijkse vakantie is niet opgenomen in deze tabel.

Sociale loonlast arbeiders (PC130)						
vanaf 01.07.2026	1 PLOEG		2 PLOEGEN		3 PLOEGEN	
	coëfficiënt	percentage	coëfficiënt	percentage	coëfficiënt	percentage
Tijdslast 1	1,2103	21,03%	1,3032	30,32%	1,5130	51,30%
Tijdslast 2 zonder sociale lasten	0,0288	2,88%	0,0298	2,98%	0,0298	2,98%
Sociale lasten	1,5295	52,95%	1,5295	52,95%	1,5295	52,95%
Totale sociale loonlast	1,8800	88,00%	2,0231	102,31%	2,3439	134,39%

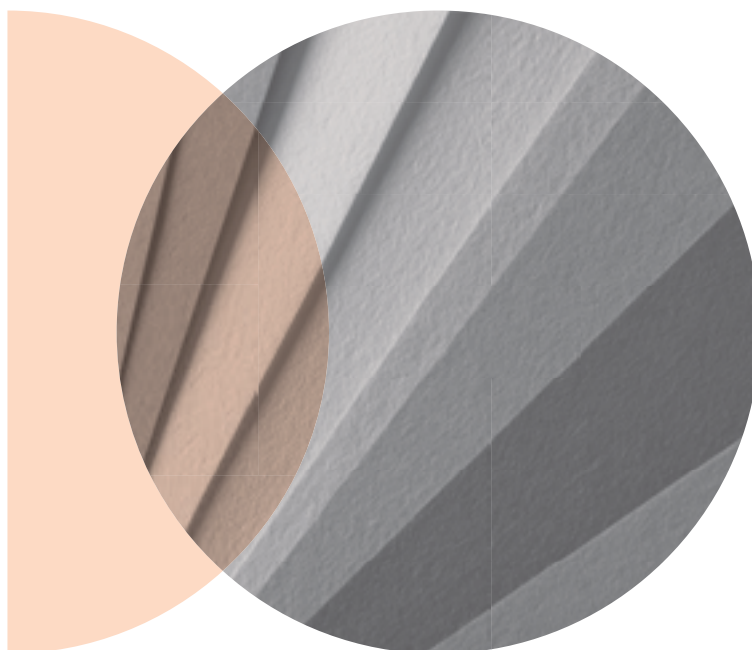
Berekeningen op basis van een bedrijf met ≥ 20 personeelsleden en loonklasse XIV.

Er werd rekening gehouden met de niet-doorstorting van de voorheffing van 22,80% bij ploegenarbeid.

Sociale loonlast bedienden (PC200)		
vanaf 01.01.2026	coëfficiënt	percentage
Tijdslast 1	1,2703	27,03%
Tijdslast 2 zonder sociale lasten	0,0906	9,06%
Sociale lasten	1,3123	31,23%
Totale sociale loonlast	1,7572	75,72%

Er werd geen rekening gehouden met de structurele lastenvermindering, de ecocheque van €250 (voltijdse bediende) en de premie van €250 (invoege vanaf 2016).

Loonindex*		
Jaar	Datum	Index
	01.07.2026	223,36
2026	01.01.2026	218,92
2025	01.07.2025	216,88
	01.01.2025	213,74
2024	01.04.2024	208,47
	01.01.2024	204,43
2023	01.02.2023	202,89
2022	01.12.2022	198,96
	01.10.2022	195,10
	01.08.2022	191,33



*Evolutie van uurloonkost op basis van uurloonkost in januari 1993
(€ 18,8878 en loonindex 100). De berekening is gebaseerd op loonklasse 14.

Papierindexen					
Datum	Offset houtvrij	Maco houtvrij	Maco houthoudend	Maco hh LWC offset 60g	Maco hh SC offset 56g (A)
31.08.2026	318,38	318,19	368,26	363,37	373,15
31.07.2026	321,83	324,31	368,26	363,37	373,15
30.06.2026	325,28	329,55	366,90	363,37	370,43
31.05.2026	325,28	329,55	366,90	363,37	370,43
30.04.2026	322,69	323,43	366,90	363,37	370,43
31.03.2026	312,34	312,07	356,27	348,93	363,62
28.02.2026	312,34	312,07	356,27	348,93	363,62
31.01.2026	312,34	312,07	356,27	348,93	363,62
31.12.2025	316,65	313,82	359,68	348,93	370,43
30.11.2025	318,38	316,44	359,68	348,93	370,43
31.10.2025	320,11	320,81	359,68	348,93	370,43
30.09.2025	325,29	326,93	360,91	350,04	371,79
31.08.2025	333,92	334,80	360,91	350,04	371,79
31.07.2025	335,65	337,42	360,91	350,04	371,79
30.06.2025	342,55	343,54	364,62	353,37	375,88
31.05.2025	350,32	354,90	364,62	353,37	375,88

De papierindexen geven de evolutie weer van de aankoopkosten van papier, één van de voornaamste grondstoffen in de grafische nijverheid. Er worden indexen berekend voor het offset houtvrij papier, het MACO houtvrij papier en het MACO houthoudend papier. Referentiepunt zijn de aankoopkosten op 01.01.1973. De indexen van de papierprijzen worden op die datum gelijkgesteld aan 100.

De meest recente cijfers vind je op onze website www.febelgra.be onder 'Diensten / Commercieel / GIL-etiket'. De auteurs, de redactie en de uitgever streven naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie waarvoor ze echter niet aansprakelijk kunnen worden gesteld.

ACTIVITEITEN

Najaarsevents



Praktisch & toekomstgericht

#1 PPWR
23 september (afgelopen)

#2 EUDR
13 oktober

#3 Kube ESG
24 november

#4 ClimateCalc
8 december

 BOEKTOKIA Kortrijk Xpo 30.10 - 04.11 Kortrijk Xpo 10.11 - 15.11 Antwerp Expo	 Do 22 okt. Hal 5, Leuven 	 Do 19 nov. Studio Morris, Aalst 	Het Congres 2026 (VIGC) Dit event brengt mens, technologie en strategie samen om geopolitieke, duurzaamheidsgerelateerde, culturele en cybersecurity-uitdagingen praktisch voor grafische ondernemingen tot leven te brengen. Do 29 okt., Vestar (Antwerpen) 
--	---	--	--

SNELNIEUWS

Febelgra update

Jeroen opnieuw papa!

Nog beter is het gejuich (en gehuil!) bij **Jeroen Van Eetvelde**, onze Legal & General Counsel. Zijn zoontje Emiel is geboren en grote zus Manon is klaar voor haar nieuwe rol. Van harte proficiat aan Jeroen en familie!



PrintBar Antwerpen

Bedankt aan iedereen die met ons meeproefde tijdens de **PrintBar Antwerpen in De Vleeshalle** in Mechelen. Van de masterclass bier & chocolade pairing tot de gesprekken bij de foodstanden: het was een avond vol smaak en fijne ontmoetingen met de sector.





MUNKEN

Munken Design geeft karakter aan drukwerk

Papier bepaalt mee de uitstraling, het gevoel en de beleving van drukwerk. Met Munken Design kiest u voor een premium assortiment ongestreken designpapier dat creativiteit, tactiliteit en duurzaamheid samenbrengt. De collectie werd ontwikkeld voor drukwerk dat niet alleen visueel sterk moet zijn, maar ook een natuurlijke en authentieke indruk moet nalaten.

Natuurlijk gevoel, sterke visuele impact

Het Munken Design-assortiment omvat acht premium ongestreken papersoorten, verdeeld over vier tinten en twee oppervlaktestructuren: glad en rough. Van crèmewit tot hagelwit heeft elke variant een eigen karakter, terwijl alle kwaliteiten dezelfde natuurlijke papierbeleving en uitstekende drukprestaties bieden. Daardoor is Munken Design bijzonder geschikt voor creatieve projecten, huisstijltoepassingen, brochures, jaarverslagen, verpakkingen en POS-materiaal.

Zowel in offset als in diverse andere druktechnieken levert Munken Design een hoogwaardig resultaat. Bovendien zijn de rough-varianten dankzij hun hoge opdikking bijzonder interessant: ze combineren volume en stabiliteit met de mogelijkheid om een lager gramgewicht te kiezen zonder in te boeten aan kwaliteit of uitstraling.

Vier tinten, acht mogelijkheden

Elke tint binnen de Munken Design-collectie heeft een eigen visuele identiteit.

- **Munken Pure** biedt een crèmewitte nuance die beelden een zachte, onderscheidende uitstraling geeft.
- **Munken Lynx** valt op door zijn natuurwitte tint en authentieke karakter.
- **Munken Polar** heeft een friswitte nuance die beelden helder en opvallend weergeeft.
- **Munken Kristall** onderscheidt zich door zijn hagelwitte tint, ideaal voor een krachtige beeldweergave met hoog contrast.

Voor elk van deze tinten is er een gladde- en rough-versie beschikbaar. De gladde-kwaliteiten voelen natuurlijk en egaal aan, terwijl de rough-varianten extra tactiliteit toevoegen en het papier nog meer karakter geven.

Speciale aandacht voor Munken Polar Rough

Deze editie van First Impression werd gedrukt op Munken Polar Rough, een papier dat een perfecte balans biedt tussen visuele scherpheid en tastbare kwaliteit. De frisswitte tint zorgt voor een heldere, levendige beeldweergave, terwijl het ruwe, natuurlijke oppervlak het drukwerk extra diepgang geeft. Dat maakt Munken Polar Rough bijzonder geschikt voor magazines, brochures en andere publicaties waarbij zowel uitstraling als papiergevoel een belangrijke rol spelen.

Dankzij de combinatie van hoge opdikking, stabiliteit en een extra tactiel oppervlak krijgt elk ontwerp op Munken Polar Rough een luxueuze, natuurlijke uitstraling. Het papier versterkt beelden, ondersteunt de typografie en nodigt uit om vast te nemen en te bewaren.

Duurzaam van nature

Naast esthetiek en prestaties speelt ook duurzaamheid een centrale rol binnen het Munken Design-assortiment. De volledige collectie is FSC® Mix Credit-gecertificeerd, draagt het EU Ecolabel en is Cradle to Cradle Certified® Material Health op zilver niveau. Daarmee kiest u voor papier dat ontwikkeld werd met aandacht voor materiaalgezondheid, verantwoord grondstoffengebruik, hernieuwbare energie, waterbeheer en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Meer weten?

Wilt u meer ontdekken over het Munken Design-assortiment? Neem contact op met Antalis via papers.be@antalis.com of +32 (0)2 451 12 00, of bekijk www.antalis.be.



First Impression werd gedrukt op **Munken Polar Rough Wit 120 g/m²**. De cover werd gedrukt op **Munken Polar Rough Wit 300 g/m²**. Dit papier is Cradle to Cradle Certified® Material Health op zilver niveau.

Partners in Creativity

 **EASYPAY GROUP**
INNOVATION IN HR

 **HEIDELBERG**

 **antalis** TM

 **Canon**

 **DATALINE**

 **IGEPA**

 **Lab9** ^{PRO}

 **Monizze**

 **oud papier
JOZEF MICHEL**

PAPYRUS 

SARPI  **VEOLIA**

 **SELECT** | **b3ople**

 **VINK**
plastic solutions and more

 **WINTER & COMPANY**
TO GO IN CONCEPT
since 1981

VBO FEB 
Verbond van Belgische Ondernemingen
Fédération des Entreprises de Belgique

 **FESPA**
profit for purpose