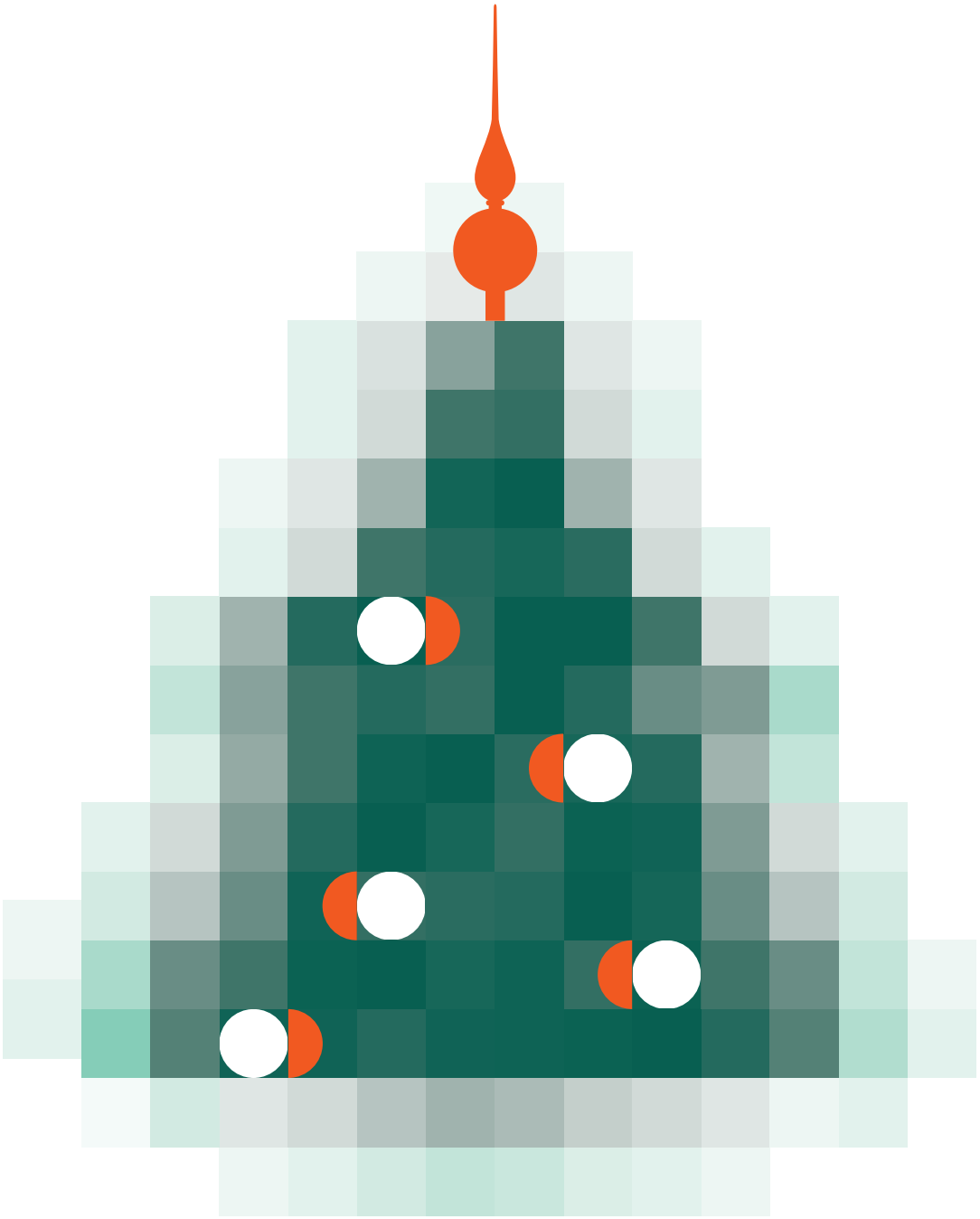
Febelgra
united in
graphics

n°11 FIRST dec 2026

Maandelijks tijdschrift van de federatie van de Belgische grafische industrie vzw

IMPRESSION



editie

11

3.
Voorwoord

4.
5 redenen om vandaag al werk te maken van de sociale verkiezingen van 2028

6.
Zijn de jongste verzuimcijfers nu goed of slecht nieuws?

7.
Grafische heksentoeren

8.
Pensioenhervorming vanaf 2027

9.
Update sociaal

10.
Verrekening vertrekvakantiegeld

Decemberafrekening

Jouw gids in HR

11.
Risografie: waar controle en toeval elkaar ontmoeten

12.
PUB

13.
Plan je ophalingen vóór de nieuwe tarieven van februari 2027

14.
Cybersecurity: beter voorkomen dan genezen

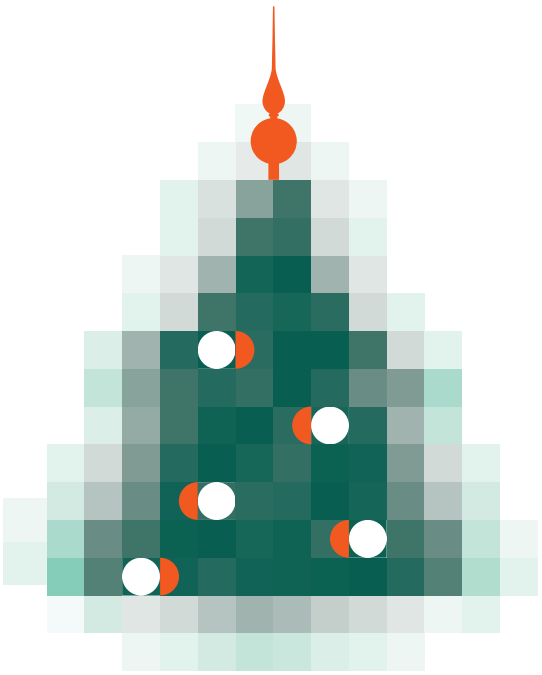
15.
Vlaamse opleidingssteun: wat verandert er in 2027?

16.
Update cijfers

18.
Activiteiten

19.
Papier in de kijker

20.
Partners in Creativity



FSC
www.fsc.org
RECYCLED
Papier gemaakt van gerecycled materiaal
FSC® C014767

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

De laatste druk van 2026

Erik Van Laer - General Manager

Met dit nummer gaat de laatste druk van 2026 de deur uit. Het jaareinde is traditioneel een moment om even stil te staan. Wat ging goed, wat kan beter en wat nemen we mee naar volgend jaar? In het vorige nummer lichtte voorzitter Thijs Claes toe welke richting Febelgra uitgaat. Deze maand zie je die richting al in de praktijk: dicht bij onze leden en in verbinding met de partners rondom ons.

Dit decembernummer heeft een uitgesproken sociaal accent. Dat is geen toeval, want voor veel werkgevers is het jaareinde ook het moment van afrekeningen en nieuwe regels. In de rubriek **Sociaal** lees je hoe je het **vertrekvakantiegeld** van bedienden verrekent en wanneer een **decemberafrekening** nodig is. We bekijken wat de **pensioenhervorming** vanaf 2027 betekent voor jou en je medewerkers, en wat er verandert aan de Vlaamse opleidingssteun. Plan je volgend jaar opleidingen? Hou daar dan nu al rekening mee. Tot slot blikken we vooruit op de sociale verkiezingen van 2028. Dat lijkt nog ver weg, maar de voorbereiding begint vroeger dan je denkt.

Ook langdurig verzuim staat hoog op de agenda. De federale regering werkt aan nieuwe maatregelen, die je terugvindt in onze update sociaal. Dr. Gretel Schrijvers, CEO van Mensura Group, geeft haar kijk op de jongste **verzuimcijfers**. Haar boodschap is helder: langdurig verzuim is geen HR-probleem, maar een organisatievraagstuk. Wie vandaag inzet op preventie, plukt daar morgen de vruchten van.

Met al die vragen kan je bij ons terecht. In **'Team in de kijker'** maak je kennis met **Kelly Ciancimino**, onze HR Business Partner en sociaal adviseur. Met vijftien jaar ervaring is zij jouw gids in HR-land, en tegelijk onze stem in de sectorale onderhandelingen binnen PC 130.

Verbinding zoeken met de organisaties rondom ons deden we ook op **Het Congres van VIGC**. Geopolitiek, energieprijzen, duurzaamheid en AI: de uitdagingen zijn groot. Eén uitspraak is me bijgebleven: angst werkt verlammend. Pas wie daar voorbij raakt, maakt ruimte voor innovatie.

Diezelfde ruimte voor experiment vind je terug in ons gesprek met Anneleen van Olalena.studio, die op de **PrintBar** in Leuven haar passie voor **risografie** deelde. Zij laat zien hoe controle en toeval elkaar versterken. Haar les voor onze sector: plezier en verwondering zijn essentieel bij het maken van drukwerk. Die gedachte neem ik graag mee naar het nieuwe jaar.

Natuurlijk blijven we je ook praktisch ondersteunen. Via **Afval-Snel-Weg** plan je je ophalingen van gevaarlijk afval best nog vóór de nieuwe tarieven van februari 2027, en wij regelen je VALIPAC- en VALORLUB-premies. En omdat een drukkerij vandaag even afhankelijk is van haar servers als van haar persen, geven we je concrete tips **om je bedrijf te wapenen tegen een cyberaanval**.

Op 8 december sluiten we de **GreenPrint Sessions af met een webinar over ClimateCalc**, dé CO2-rekentool voor onze sector. Achter de schermen werken we intussen volop aan 2027. Noteer alvast donderdag 17 juni in je agenda voor onze Algemene Vergadering.

Rest mij je namens het hele Febelgra-team warme feestdagen en een gezond en inspirerend nieuw jaar te wensen. Wij gaan alvast aan de slag met de eerste druk van 2027.

Bedankt voor je vertrouwen,
en tot volgend jaar.

SOCIAAL

5 redenen om vandaag al werk te maken van de sociale verkiezingen van 2028

Sociale verkiezingen worden om de vier jaar gehouden. De eerstvolgende editie zal op basis van een advies van de Nationale Arbeidsraad naar verwachting plaatsvinden van 15 mei tot en met 28 mei 2028. Dit lijkt misschien nog veraf, maar het is belangrijk om hier vandaag al de nodige aandacht aan te besteden.

Een artikel van Silke Heyvaert, Legal Consultant bij Partena Professional.

1. Je personeelsbestand bepaalt of je sociale verkiezingen moet organiseren

Heb je gemiddeld **minstens 50 voltijdse equivalenten** in dienst in de periode van 1 oktober 2026 tot en met 30 september 2027? Dan zal je sociale verkiezingen moeten organiseren voor de aanduiding van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).

Als je personeelsbestand **minstens 100 werknemers** telt in dezelfde periode, dan zullen er naast de verkiezingen voor het CPBW ook verkiezingen voor de aanduiding van de werknemersvertegenwoordigers voor de ondernemingsraad moeten georganiseerd worden.

Er zijn zeer specifieke regels die bepalen of een werknemer voor 100% meegeteld moet worden of niet. Hou daar zeker rekening mee als je de komende periode iemand extra wil aanwerven of uurroosters wenst aan te passen.

Goed om te weten
Werknemers die **minstens 75%** van een voltijdse tewerkgesteld worden, tellen mee als een voltijdse. Werknemers die minder dan 75% van een voltijdse tewerkgesteld worden, tellen mee als een deeltijdse.

Als je personeelsbestand schommelt rond de 50 of 100 werknemers, is het van belang om hierbij stil te blijven staan. Door **strategisch om te gaan met aanwervingen en ontslagdossiers** vermijd je mogelijk de verplichting om sociale verkiezingen te organiseren.

2. Vergeet je uitzendkrachten niet

Uitzendkrachten die in je onderneming werkzaam zijn, tellen voor een kortere periode mee om het aantal personeelsleden te berekenen, namelijk tijdens het **tweede trimester van 2027**, van 1 april tot en met 30 juni 2027.

Uitzendkrachten die een vaste werknemer vervangen van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is (bijvoorbeeld door ziekte), zullen echter niet meegeteld worden.

3. De structuur van je onderneming bepaalt of en hoe je sociale verkiezingen georganiseerd moeten worden

Om te weten of je sociale verkiezingen moet organiseren, moet je de structuur van je onderneming bekijken op het niveau van de **'technische bedrijfseenheid' (TBE)** en nagaan of daarbinnen de drempel van 50 of 100 werknemers al dan niet bereikt wordt. Het begrip TBE kan omschreven worden als een eenheid op grond van verschillende sociale en economische criteria.

Het is niet omdat je twee aparte juridische entiteiten hebt, dat je er automatisch van mag uitgaan dat je met twee aparte technische bedrijfseenheden zit. Het is mogelijk dat je de twee moet samentellen op basis van sociale en economische criteria en zo toch de grens van 50 of 100 werknemers bereikt.

Laat de structuur van je onderneming dus tijdig analyseren om verrassingen te vermijden.

Sociale verkiezingen 2028 in 5 stappen

2028
verkiezingen 15 – 28 mei

1 Tel je personeel
Gemiddeld 50 of meer: verkiezingen voor het CPBW.
100 of meer: ook voor de ondernemingsraad.
okt 2026 – sep 2027

2 Tel je uitzendkrachten
Alleen in deze periode tellen ze mee. Vervangers van zieke werknemers niet.
1 apr – 30 jun 2027

3 Kijk je structuur na
Twee aparte bedrijven kunnen toch **samen meetellen** voor de grens van 50 of 100.
nu al

4 Zet het in je budget
Begin met voorbereiden ten laatste na de zomer van 2027. De procedure start in december.
dec 2027 (X-60)

5 Opgelet met ontslag
Kandidaten zijn al beschermd, maar je kent hun namen nog niet.
X-30 tot X+35

Bron: Partena Professional

4. Voorzie de procedure sociale verkiezingen nu al in je budget van 2027

Om ervoor te zorgen dat de sociale verkiezingen vlot en sereen verlopen, moet je de procedure in december 2027 (X-60) opstarten en begint het voorbereidingsproces idealiter uiterlijk na de zomerperiode 2027. Dat is een taak van lange adem. Hou daar rekening mee. Als je op tijd klaar wil zijn, kan je er beter zo vroeg mogelijk aan beginnen.

Eerst en vooral is het belangrijk dat je kritisch naar je onderneming kijkt door enkele vragen te stellen:

- Moeten er binnen mijn onderneming sociale verkiezingen georganiseerd worden?
- Wie heeft er binnen de onderneming voldoende kennis van de materie en zal het project intern coördineren?
- Willen we beroep doen op de ondersteuning van een externe partner?
- Willen we gebruikmaken van elektronisch stemmen of stemmen per brief?
- Wie spreekt namens de onderneming bij eventuele discussies met de vakorganisaties?
- Welke lessen kunnen uit vorige sociale verkiezingen getrokken worden?

5. Een werknemer ontslaan tijdens de verkiezingsperiode kan zware gevolgen hebben

Overweeg je om je onderneming anders te organiseren en zal dat ontslagen met zich meebrengen?

Ben je ontevreden over een werknemer, maar kijk je de kat nog wat uit de boom? Dan is het aangeraden om **zo snel als mogelijk de knoop door te hakken.**

Tijdens de verkiezingsperiode gelden immers bijzondere beschermingsregels die een ontslag bijzonder risicovol maken. De effectieve verkiezingsperiode duurt **150 dagen** en speelt zich af rond twee sleuteldata: dag X en dag Y, de dag van de sociale verkiezingen. Werknemers die zich kandidaat stellen voor de sociale verkiezingen, zijn beschermd tegen ontslag vanaf 30 dagen voor dag X.

De vakorganisaties moeten hun kandidatenlijsten uiterlijk op dag X+35 indienen, dus 35 dagen na dag X. Pas dan ken je dus de namen van de kandidaten. Daarom spreken we van een **occulte beschermingsperiode tussen X-30 en X+35.** Tijdens die periode weet je nog niet wie zich uiteindelijk kandidaat zal stellen. Als je tijdens deze periode een werknemer ontslaat, kan het dus ongewild om een ontslag van een beschermde werknemer gaan.

De werknemer heeft het recht om zijn herintegratie in de onderneming te eisen. Weiger je die aanvraag, dan riskeer je een aanzienlijke ontslagvergoeding te moeten betalen. Hoe goed je argumenten ook zijn, een ontslag van een werknemer die zich binnen de beschermingsperiode kandidaat stelt, kan je dus een pak zorgen en geld kosten.

Tot slot
Je merkt het, sociale verkiezingen organiseren is geen evidentie. Een tijdige voorbereiding kan veel vragen en problemen voorkomen. Met deze tips zet je alvast de eerste stappen in de juiste richting.

Partena PROFESSIONAL
EASYPAY GROUP
INNOVATION IN HR

SOCIAAL

Zijn de jongste verzuimcijfers nu goed of slecht nieuws?

Langdurig verzuim is geen hr-probleem. Het is een organisatievraagstuk dat vraagt om visie, volgehouden actie en samenwerking, betoogt dr. Gretel Schrijvers, CEO van Mensura Group.

De verzuimrapportcijfers van 2025 tonen een tweeledig beeld. Het aantal langdurig zieken blijft stijgen. Tegelijk zien we voorzichtig positieve signalen bij kort en middellang verzuim.

Afwachten werkt niet

Die toename van langdurig verzuim verrast me eerlijk gezegd niet. Het hogere middellange verzuim van de afgelopen jaren schuift nu logischerwijs door naar langdurige uitval.

Bovendien merkte ik bij veel organisaties een wat afwachtende houding: er komen nieuwe overheidsmaatregelen aan, dus eerst kijken wat dat brengt, en dan pas actie. In die tussentijd bleef het probleem zich opstapelen.



Het goede nieuws?

Steeds meer organisaties zijn wél structureel aan de slag gegaan: ze schrijven een duidelijk verzuimbeleid, ze investeren in opleiding van leidinggevenden, ze brengen processen en rollen beter in kaart.

De effecten daarvan zie je nu in het korte en middellange verzuim. Hopelijk is dit de voorbode van een bredere positieve trend.

Verzuim hoef je niet te ondergaan

- **Zorg voor een duidelijk beleid en een helder kader.** Wat verwachten we van wie, wanneer, en waarom? Zonder dat kader blijft verzuim iets dat ‘gebeurt’, in plaats van iets dat je actief beheert.
- **Volg nauwgezet cijfers en acties op.** Meten zonder opvolging verandert niets.
- **Ga écht in gesprek met medewerkers.** Bouw aan een cultuur van vertrouwen, waar problemen bespreekbaar zijn vóór ze uitmonden in uitval. Zoek samen naar oplossingen. En voorzie de nodige opleidingen en tools voor leidinggevenden.
- **Ten slotte, en vooral: investeer in preventie.** De huidige beleidsmaatregelen pakken de gevolgen van uitval aan, en minder of niet de oorzaken. Werkdruk, leiderschap, werkorganisatie, psychosociaal welzijn: daar liggen de échte hefbomen.

Wie vandaag inzet op preventie en duurzaam beleid, plukt daar morgen pas de vruchten van. Maar die zijn wel blijvend.

mensura

dr. Gretel Schrijvers
CEO Mensura Group

Meer info op www.mensura.be

HET CONGRES 2026

Grafische heksentoeren

In de in fluo gedrenkte Vestar eventlocatie vond onlangs de 12e editie van het VIGC-jaarcongres plaats. Een recordeditie met 230 deelnemers, benadrukt Managing Director Jos Steutelings, zowel qua opkomst als qua programma.
En dat programma was nodig, want de sector staat andermaal voor grote uitdagingen: geopolitieke spanningen, hoge energieprijzen, duurzaamheid en de opmars van AI.

"ANGST WERKT VERLAMMEND EN ZUIGT DE ENERGIE UIT JE ORGANISATIE."



Op weg naar een nieuwe wereld

Prof. dr. David Criekemans, geopolitiek expert aan de Universiteit Antwerpen, schetste de context. "We zijn onderweg naar een nieuwe wereld waarin de Verenigde Staten niet langer de allergrootste zijn en de stabiele toegang tot grondstoffen niet langer gegarandeerd is."
China, India en Brazilië groeien uit tot grootmachten, terwijl Europa achterop raakt door torenhoge energieprijzen en een overdosis aan regelgeving. "In de Verenigde Staten bedraagt de productiviteitswinst sinds 2023 maar liefst 9% tegenover een schamele 0,75% in Europa." Toch ziet hij ook lichtpuntjes, zoals IMEC en ASML.

Volhoudbaarheid

Björn van Hamond, Director of Innovation bij RPI Print, toonde dat duurzaamheid geen kwestie is van grote woorden. Het bedrijf draait sinds 2023 volledig op hernieuwbare energie. Hij spreekt liever van 'volhoudbaarheid', het Zuid-Afrikaanse woord voor duurzaamheid. "Het is een mooie term die perfect illustreert dat 'sustainability' een inspanning vraagt die je ook moet weten vol te houden."

FOMO

Over AI geen magische hocus-pocus, maar concrete ervaringen uit de VIGC AI-groepscoaching. VISIX bouwde een eigen AI-agent die fungeert als kenniscentrum, nadat het de



samenwerking met een externe partner stopzette: de bedrijfskennis stond niet langer op de eigen servers en de prijsstrategie was onduidelijk. Stephanie De Coker van Albe De Coker beaamt: "Wees aandachtig voor het kostenplaatje van AI en de afhankelijkheid die dergelijke tools met zich meebrengen." Bij Autajon Labels Belgium ruilde Dries Leysen een planningstool die niet haalbaar bleek in voor de automatisering van de orderverwerking. De rode draad: wees niet te beroerd om het over een andere boeg te gooien.

Angst nefast voor bedrijfscultuur

Tim Berghmans, partner bij Amazing Cultures, wees op het belang van een gezonde bedrijfscultuur. "Veel organisaties zijn angstig. Maar angst werkt verlammend en zuigt de energie uit je organisatie. Het is pas wanneer je voorbij die angst raakt, dat er ruimte ontstaat voor innovatie en het behalen van de doelen."

De tech-trukendoos van Inti

Ethisch hacker Inti De Ceukelaire sloot af met een live demonstratie: pincodes, paswoorden, vingerafdrukken en zelfs gezichtsherkenning bleken verrassend eenvoudig te kraken. Een stevige wake-up call rond cybersecurity en een magistrale afsluiter van een boeiend congres.

Tekst Stef Verhoeven,
foto's Yorgos Fotografie

SOCIAAL

Pensioenhervorming vanaf 2027

“Wanneer kan ik met pensioen?” en “Hoeveel pensioen zal ik ontvangen?” Het zijn vragen die veel werknemers bezighouden. Met de pensioenhervorming komen daar ongetwijfeld nieuwe vragen bij, die ook bij jou als werkgever of HR-verantwoordelijke terechtkomen.

Wat verandert er vanaf 2027? We zetten de belangrijkste krijtlijnen voor je op een rij, zodat je je werknemers gericht kunt informeren.

Strengere loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen

Om te bepalen of een werknemer voldoende loopbaanjaren heeft om vervroegd met pensioen te gaan, wordt de drempel opgetrokken van 104 naar minstens 156 voltijds gewerkte of gelijkgestelde dagen per loopbaanjaar. Deze strengere telling geldt in principe wanneer de vroegste pensioendatum op 1 februari 2027 of later valt. Ook loopbaanjaren vóór 2027 worden volgens deze regel beoordeeld.

Er bestaan wel uitzonderingen en overgangsmaatregelen. Zo kan het eerste loopbaanjaar onder bepaalde voorwaarden met 104 dagen meetellen. Wie uiterlijk op 1 januari 2027 al vervroegd met pensioen kan, behoudt in principe zijn recht volgens de vroegere voorwaarden. Voor werknemers geboren vóór 1966 wordt het uitstel door de hervorming beperkt tot maximaal één jaar; voor wie geboren is in 1966 tot maximaal twee jaar.

Extra mogelijkheid: vervroegd pensioen vanaf 60 jaar

Naast de bestaande mogelijkheden komt er vanaf 2027 een bijkomende toegang tot het vervroegd pensioen: vanaf 60 jaar, op voorwaarde dat de werknemer minstens 42 loopbaanjaren met elk minstens 234 effectief gewerkte dagen kan aantonen. Voor deze specifieke voorwaarde tellen ook bepaalde niet-gewerkte periodes mee, zoals tijdelijke werkloosheid, moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof en pleegouderverlof.

Ziekte na de periode van gewaarborgd loon, tijdskrediet, thematische verloven en landingsbanen tellen hiervoor niet mee.

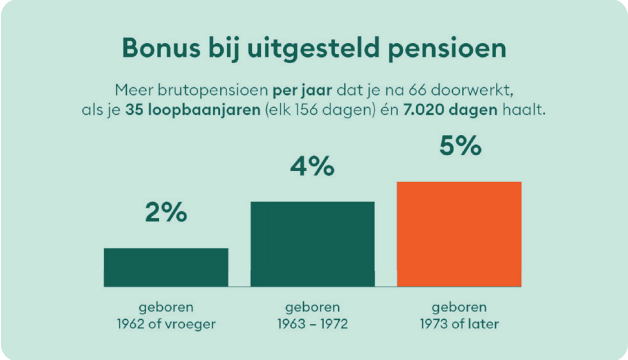
Pensioenbonus bij uitstel van het pensioen

Werknemers die hun pensioen uitstellen tot na hun wettelijke pensioenleeftijd (momenteel 66 jaar), kunnen vanaf 2027 een verhoging van hun brutopensioen krijgen.

Daarvoor moeten zij:
- minstens 35 loopbaanjaren aantonen met elk minstens 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen;
- over de volledige loopbaan minstens 7.020 gewerkte of gelijkgestelde dagen aantonen.

Onder meer zorgverlof, moederschapsrust, geboorteverlof en tijdelijke werkloosheid tellen mee. Ziekte na de periode van gewaarborgd loon en volledige werkloosheid tellen niet mee.

De bonus kan al worden opgebouwd vanaf 1 januari 2026, voor pensioenen die ingaan in 2027 of later. **Per jaar uitstel na de wettelijke pensioendatum geldt het volgende percentage:**



Pensioenmalus bij vervroegd pensioen

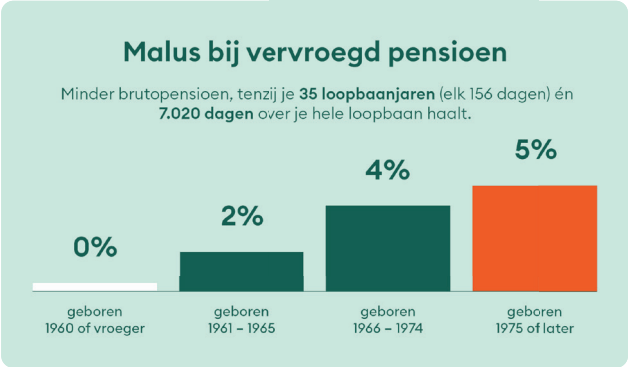
Vanaf 2027 kan een werknemer die vervroegd met pensioen gaat een vermindering van zijn brutopensioen krijgen.

Om deze malus te vermijden, moet hij in principe aan twee cumulatieve voorwaarden voldoen:
- minstens 35 loopbaanjaren aantonen met elk minstens 156 dagen die meetellen voor de malusvoorwaarden;
- over de volledige loopbaan minstens 7.020 dagen die meetellen voor deze voorwaarden aantonen.

Onder meer zorgverlof, moederschapsrust, geboorteverlof, tijdelijke werkloosheid en ziekte- en invaliditeitsperiodes tellen mee. Volledige werkloosheid telt niet mee.

Wie vóór 1 februari 2027 al met pensioen kan, krijgt geen malus, ook als hij zijn pensioen uitstelt.

Wanneer de malus van toepassing is, geldt het volgende percentage per jaar dat de werknemer vóór zijn wettelijke pensioenleeftijd met pensioen gaat:



De vermindering wordt berekend in verhouding tot het aantal maanden vervroeging en blijft definitief gelden, ook na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.

Gelijkgestelde periodes: de maatregel maakt het verschil

Een niet-gewerkte periode kan voor de ene pensioenmaatregel wel meetellen en voor de andere niet. Het is daarom belangrijk om telkens naar de specifieke voorwaarden te kijken.

Zo tellen ziektedagen gedekt door gewaarborgd loon mee voor de vier hierboven besproken maatregelen.

Ziektedagen na die periode tellen wel mee voor de gewone loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen en voor de malusvoorwaarden, maar niet voor de bonusvoorwaarden of voor de bijkomende pensioenmogelijkheid vanaf 60 jaar met 42 loopbaanjaren van minstens 234 dagen.

Meer weten? Scan de QR-code voor het volledige overzicht van de pensioenhervorming op de website van de Federale Pensioendienst.

SOCIAAL

Update sociaal

Erratum artikel 'Herfinanciering jaarlijkse vakantie arbeiders: stijging werkgeversbijdragen'

In de novembereditie werd hier een artikel aan gewijd. Intussen vernamen we dat de geplande verhoging vanaf het vierde kwartaal van 2026 niet is doorgegaan.

Of de bijdragen vanaf 2027 alsnog worden verhoogd, is op dit moment nog niet beslist. Zodra hierover meer duidelijkheid bestaat, informeren we jou verder. In de rubriek 'lonen en indexen', onder 'RSZ-percentages', vind je een overzicht van de aangepaste werkgeversbijdragen naargelang de grootte van je onderneming.

Rouwverlof bij geplande euthanasie

Bij het overlijden van een familielid heeft de werknemer recht op klein verlet. De dagen rouwverlof worden opgenomen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Bij geplande euthanasie start de periode van het rouwverlof op de dag waarop de datum van de euthanasie is vastgelegd en eindigt ze één jaar na die datum.

Deze wijziging treedt in werking 10 dagen na publicatie in het Belgisch Staatsblad.

Palliatief verlof: opname per week

Het zal in de toekomst mogelijk worden om palliatief verlof per week op te nemen. Momenteel is de opname per maand mogelijk. Zodra deze wet gepubliceerd is in het Belgisch Staatsblad, informeren we jou.

Langdurig zieken: nieuwe maatregelen op komst

Een hogere werkhervattingspremie, een nauwere medische opvolging en bijkomende werkgeversbijdragen: de federale regering werkt aan een nieuwe reeks maatregelen rond langdurige arbeidsongeschiktheid. Deze 'vierde golf' moet langdurige uitval helpen voorkomen en de terugkeer naar het werk stimuleren.

Wat betekent dit voor jou als werkgever? De plannen voorzien onder meer in:

- **Een hogere werkhervattingspremie:** een stijging van 1.725 naar 3.000 euro voor werkgevers die onder bepaalde voorwaarden een langdurig arbeidsongeschikte werknemer progressief laten hervatten.
- **Meer ondersteuning via het Terug Naar Werk-fonds:** indexering van de voucher voor gespecialiseerde begeleiding en een uitbreiding van de doelgroep.
- **Een versterkte solidariteitsbijdrage:** uitbreiding naar de vierde en vijfde maand arbeidsongeschiktheid voor de betrokken werkgevers. De opbrengst van die bijkomende bijdrage zou worden herverdeeld onder de ondernemingen die onder het toepassingsgebied vallen.

Daarnaast wordt gewerkt aan een 'fit note': een medisch attest dat aangeeft welke werkzaamheden een werknemer nog kan uitvoeren.

Deze maatregelen zijn nog in voorbereiding. De definitieve voorwaarden en ingangsdata hangen af van de verdere wetgeving en publicatie in het Belgisch Staatsblad. We volgen dit voor je op en informeren je zodra er meer duidelijkheid is.

Vragen over HR of sociaaljuridische onderwerpen? Neem contact op met Kelly via kelly.ciancimino@febelgra.be

SOCIAAL

Verrekening vertrekvakantiegeld bedienden

Hoe verreken je als werkgever het vertrekvakantiegeld van een bediende? In ons infoblad 'Verrekening vertrekvakantiegeld bedienden (PC 200)' leggen we de procedure stap voor stap uit. Met de afrekening in december in het vooruitzicht is dit het ideale moment om de regels nog eens te bekijken.

Scan de QR-code en raadpleeg het infoblad.

Decemberafrekening bedienden

Heeft een bediende in de loop van het jaar zijn arbeidsduur verminderd, bijvoorbeeld door tijdskrediet, ouderschapsverlof of medische bijstand? Dan moet je mogelijk in december een afrekening van het vakantiegeld uitvoeren.

Ook de uitbetaling van niet-opgenomen wettelijke vakantiedagen komt aan bod in ons infoblad 'Decemberafrekening'.

Scan de QR-code en raadpleeg het infoblad.

TEAM IN DE KIJKER

Jouw gids in HR

Arbeidswetgeving, loonvoorwaarden, cao's, ontslag, arbeidsduur … Als werkgever krijg je dagelijks te maken met uiteenlopende HR- en sociaaljuridische vraagstukken. Gelukkig sta je er als Febelgra-lid niet alleen voor! Maak kennis met Kelly, jouw aanspreekpunt voor HR en sociale zaken.

"HET HR-LANDSCHAP STAAT NOOIT STIL, EN KELLY DUS OOK NIET!"

🤝 Jouw aanspreekpunt voor HR

Als HR Business Partner en sociaal adviseur ondersteunt Kelly Ciancimino onze leden bij hun dagelijkse HR-uitdagingen. Met 15 jaar ervaring binnen HR en sociaal recht helpt ze werkgevers om hun weg te vinden in de vaak complexe arbeids- en sociale wetgeving.

🏛️ Meer dan ledenvragen

Maar haar takenpakket gaat verder dan het beantwoorden van ledenvragen. Kelly vertegenwoordigt Febelgra in verschillende overlegorganen, neemt deel aan de sectorale onderhandelingen binnen PC 130 en vertaalt nieuwe regelgeving naar praktische informatie via nieuwsbrieven, infobladen, modeldocumenten en webinars. Daarnaast staat ze ook in voor het interne HR-beleid van Febelgra.

🎓 Een passie voor mensen en HR

Het HR-landschap staat nooit stil, en Kelly dus ook niet! Zo volgt ze momenteel een Executive Master in Human Resources om op de hoogte te blijven van de nieuwste HR-ontwikkelingen en onze leden ook in de toekomst zo goed mogelijk te kunnen adviseren en ondersteunen. Wat haar job zo boeiend maakt? Vooral de afwisseling, het menselijke contact en de voldoening om werkgevers écht vooruit te helpen.



Een HR- of sociaaljuridische vraag?
Kelly helpt je graag verder!
kelly.ciancimino@febelgra.be
02/680 06 67

PRINTBAR LEUVEN

Risografie: waar controle en toeval elkaar ontmoeten

Op de PrintBar in Leuven van 22 oktober doken we samen met Anneleen van Olalena.studio in de wereld van de risografie. Deelnemers gingen zelf aan de slag en zagen hoe kleurlagen, rasters en kleine verschuivingen elke print uniek maken. Iedereen ging bovendien met een exemplaar naar huis. We vroegen Anneleen hoe zij met de techniek omgaat en wat de grafische sector ervan kan leren.



🖨️ Van artdirector tot risoprinter

Anneleen werkte jarenlang als artdirector en grafisch ontwerper bij haar bureau olalena. Vier jaar geleden zocht ze een manier om weer vrij te ontwerpen, weg van het scherm. Na een workshop was ze verkocht, en via Riso Benelux vond ze een tweedehandsmachine in Nice. “Hoe de machine en het drukproces precies werken, moet je zelf uitvissen. Er zijn geen opleidingen en de machines zijn gevoelig.” Vandaag heeft ze met Olalena.studio een klein atelier in Hal 5 in Kessel-Lo, waar ze eigen werk maakt, makers begeleidt en workshops geeft.

⚙️ Zeefdruk ontmoet stencil

Hoe leg je risografie uit aan iemand met twintig jaar ervaring in de sector? “Als een combinatie van zeefdruk en stencildruk.” Een thermische printkop brandt kleine gaatjes in een master, die over een inktdrum wordt gespannen. Elke kleur vraagt een aparte master en drukgang. Het is een koud procedé met emulsie-inkten op basis van natuurlijke olie: de inkt trekt deels in het papier. “Rasteropbouw, inktbezetting en registratie bepalen het eindresultaat. Geen enkele druk is helemaal identiek.”

🎨 Zeven kleuren, één eigen stijl

In haar studio werkt Anneleen met zeven kleuren, waaronder fluoroze, sea foam en flat gold. Haar machine heeft twee kleurendrums, dus ze drukt twee kleuren tegelijk. Door lagen over elkaar te drukken, ontstaan mengkleuren en krijgt een ontwerp diepte. “Ik heb heel lang geen geel gehad. Toen ik het toevoegde, veranderde mijn visuele identiteit mee.” Ook het papier speelt een grote rol: ongestreken en liefst Biotop. “Het warme wit geeft de kleuren nog meer diepgang.”

✨ Imperfectie als charme

Verschuivingen en vlekjes ziet ze niet als fout. “Ik ontwerp echt voor de techniek. Kleine onregelmatigheden geven een print karakter. Het is net die wisselwerking tussen controle en toeval die risografie zo boeiend maakt.”

> "HET IS NET DIE WISSELWERKING TUSSEN CONTROLE EN TOEVAL DIE RISOGRAFIE ZO BOEIEND MAAKT."

💡 Een les voor de grafische sector

“In de grafische industrie draait veel om efficiëntie en controle, en dat is logisch”, zegt Anneleen. “Toch kan het verrijkend zijn om af en toe ruimte te maken voor experiment en beperkingen te zien als aanleiding om andere mogelijkheden te ontdekken.” Haar belangrijkste les? “Plezier en verwondering zijn essentieel bij het maken van drukwerk.”

Olalena.studio
Risografie-atelier in Hal 5, Kessel-Lo. Eigen werk, begeleiding bij drukwerk, workshops en collectieve printactiviteiten voor feesten en events. Een webshop is in de maak.

VEOLIA

VEOLIA HAZARDOUS WASTE – ECOSERVICES
IN SAMENWERKING MET FEBELGRA

CIRCULAIRE VERWERKING VOOR DE GRAFISCHE INDUSTRIE

Wat gebeurt er met het afval van uw drukkerij?

Veolia Hazardous Waste - Ecoservices sluit de kringloop voor meer dan 92% van uw afvalstromen.

92,8%	54 Ton	100%	100%
van het volume zijn top 4 afvalstromen	Waterig afval ontgift	Inkt & verf gevaloriseerd	Offsetplaten gerecycleerd

Waterig procesafval & ontwikkelaar — 51,9%

Verwerker: TWZ Evergem (Veolia)

Geavanceerde fysisch-chemische en biologische waterzuivering. Zuren en basen worden geneutraliseerd en toxische zware metalen neergeslagen. Gezuiverd water wordt hergebruikt; residu-slib wordt thermisch gevaloriseerd.

BESTEMMING: ZUIVERING & VALORISATIE

Inkt-, verf- & lijmresten — 18,4%

Verwerker: Recyfuel Engis (Veolia)

Hoogcalorische organische stromen worden opgemengd tot gecertificeerde secundaire brandstoffen (Resofuel & Plastifuel) voor cementovens: 60% directe warmteterugwinning (R1) en 20% minerale grondstoffen (R5) in klinker.

BESTEMMING: 100% NUTTIGE TOEPASSING

Aluminium offsetplaten — 15,6%

Verwerker: Gespecialiseerde metaalrecyclage

Hoogwaardige gesloten materiaalkringloop (R4). De offsetplaten worden zuiver hersmolten tot nieuw secundair aluminium met identieke materiaalkwaliteit. Dit levert tot 95% energie- en CO_2-besparing op t.o.v. bauxieterts.

BESTEMMING: 100% CIRCULAIR ALUMINIUM (R4)

Lege verpakkingen — 6,9%

Verwerker: Recyfuel Engis (Veolia)

Mechanische versnippering met actieve brandpreventie. Krachtige industriële magneten scheiden ferro-metalen af voor de staalindustrie (R4); kunststoffracties worden verwerkt tot alternatieve brandstof (R1).

BESTEMMING: METAAL- & ENERGIERECUPERATIE

- **100% Conformiteit & ADR**
  Volledige begeleiding bij ADR- en CLP-wetgeving, UN-gekeurde recipiënten en sluitende traceerbaarheidsdocumenten.
- **Lokale Overslagdepots**
  Erkende Seveso-transfercentra in Beerse en Jumet met eigen kwaliteitslaboratorium en snelle servicegarantie.
- **Circulair volgens Lansink**
  Maximale inzet op materiaalhergebruik (R4) en energieterugwinning (R1) in cementovens, zonder nutteloze verbranding of stort.

Vragen over uw afvalstromen of containers?

Veolia Hazardous Waste – Ecoservices ondersteunt grafische bedrijven met gespecialiseerd advies, gecertificeerde UN-recipiënten en conforme inzameling volgens de hoogste milieunormen.

be.sarpi.info.all@veolia.com

Officiële partner van Febelgra • www.veolia.be

INZAMELING GEVAARLIJK AFVAL

Plan je ophalingen vóór de nieuwe tarieven van februari 2027

Zoals elk jaar wijzigen in februari 2027 de tarieven voor de inzameling van gevaarlijk afval uit de grafische sector. Dankzij Afval-Snel-Weg, de dienst van Febelgra voor de inzameling van gevaarlijk afval, geniet je als lid van een oplossing op maat van je bedrijf, in samenwerking met Veolia Hazardous Waste Europe.

ONS ADVIES

Breng je noden tijdig in kaart en plan je ophalingen nog vóór de nieuwe tarieven ingaan.

🤝 Een dienst op maat

Elk bedrijf heeft zijn eigen aandachtspunten als het om afvalbeheer gaat. We luisteren graag naar jouw situatie en helpen je, samen met onze contactpersoon bij Veolia, om het aantal en het type containers af te stemmen op de reële noden van je bedrijf. Het doel: een efficiënte oplossing, zonder overbodige containers of onnodige kosten.

💶 We regelen je premies

Voldoe je aan de voorwaarden? Dan neemt Febelgra, in samenwerking met Veolia, elk jaar de aanvraag van je **VALIPAC- en VALORLUB-premies** voor zijn rekening.

VALORLUB afgewerkte olie
Laat je bedrijf zijn afgewerkte olie ophalen en voldoe je aan de toekenningscriteria? Dan kan je rekenen op een forfaitaire vergoeding, berekend op basis van het jaarlijks ingezamelde volume. Voor ophalingen in 2026 en 2027 gelden deze forfaitaire bedragen:

- Van 0 tot 1.000 liter: **165 euro**
- Van 1.001 tot 3.500 liter: **180 euro**

Afgewerkte olie is gevaarlijk afval waarvan de opslag, het transport en de verwerking aan strenge regels onderworpen zijn. Het is dan ook essentieel om een beroep te doen op een erkende inzamelaar, zoals Veolia, om ervoor te zorgen dat de olie conform de regelgeving wordt beheerd en om, mits aan de voorwaarden is voldaan, in aanmerking te komen voor de VALORLUB-premie.

VALIPAC verpakkingen
Ook het sorteren van industrieel verpakkingsafval kan je recht geven op VALIPAC-premies, afhankelijk van het type afval en de geldende voorwaarden.

Ben je via Febelgra klant bij Veolia en voldoe je aan de criteria? Dan neemt Veolia de aanvraag van de premie voor zijn rekening.

Vragen over je recht op een premie of over de bedragen waarop je aanspraak kan maken? Neem gerust contact met ons op.

valipac
FOR A SUSTAINABLE FUTURE

VALORLUB
www.valorlub.be



Ophaling inplannen?

Contacteer Anita, je contactpersoon bij Veolia Hazardous Waste Europe.
be.sarpi.spocplus.all@veolia.com
+32 (0)2 887 61 14

Vragen of klachten?

Over Afval-Snel-Weg of de premies:
Marisa Bortolin
marisa.bortolin@febelgra.be

♻ Andere inzamelaar?

Is je huidige oplossing nog de voordeligste? We bekijken graag samen met jou de mogelijkheden.

ACTUA

Cybersecurity: beter voorkomen dan genezen

Je investeert in het onderhoud van je machines, de veiligheid op de werkvloer en de kwaliteit van je drukwerk. Maar hoe goed is je onderneming voorbereid op een cyberaanval? Kun je verder als je morgen geen toegang meer hebt tot je klantbestanden, mailbox of productieplanning? Je kunt niet elk risico uitsluiten. Wel kun je maatregelen nemen om een aanval moeilijker te maken en de gevolgen te beperken. Wacht daarom niet tot er iets misloopt: een goede voorbereiding begint vandaag.



Weet wat je moet beschermen

Breng samen met je IT-partner in kaart **welke systemen en gegevens essentieel zijn** voor je werking. Denk aan offertes, drukbestanden, klantgegevens, facturatie en software voor de productieplanning.

Bespreek ook de onderlinge afhankelijkheden. Een machine kan technisch nog werken, maar zonder de juiste bestanden of instellingen ligt de productie mogelijk toch stil. Bepaal daarom **welke toepassingen bij een uitval als eerste opnieuw beschikbaar moeten zijn**.

Zorg dat de basis op orde is

Sterke, unieke wachtwoorden en tweestapsverificatie vormen een belangrijke bescherming. Bij tweestapsverificatie is naast het wachtwoord een bijkomende bevestiging nodig om in te loggen. Activeer dit zeker voor je mailbox en andere belangrijke bedrijfsaccounts.

Maak met je IT-partner **duidelijke afspraken over beveiligingsupdates en toegangsrechten**. Wie volgt updates op? Wie heeft toegang tot welke gegevens? En wordt de toegang meteen aangepast wanneer iemand van functie verandert of de onderneming verlaat?

Maak ook je medewerkers alert

Een onverwachte link naar drukbestanden, een dringende betalingsvraag of een bericht om opnieuw in te loggen: het zijn situaties waarin waakzaamheid nodig is. Leer medewerkers om **verdachte verzoeken te controleren via een gekend contactkanaal**.

Spreek bijvoorbeeld af dat een nieuw rekeningnummer van een leverancier altijd telefonisch wordt bevestigd via een nummer dat al bekend is. Ook een vertrouwde afzender kan immers worden misbruikt.

Zorg daarnaast voor een **duidelijk meldpunt**. Wie twijfelt of toch op een verdachte link heeft geklikt, moet meteen weten bij wie hij terechtkan. Maak snel melden gemakkelijk en bespreekbaar.

Test je back-ups vóór je ze nodig hebt

Vraag niet alleen of er back-ups worden gemaakt, maar ook of je gegevens daarmee **daadwerkelijk kunnen worden hersteld**. Wanneer werd dat voor het laatst getest? Welke bestanden worden bewaard? En hoeveel werk zou verloren gaan bij een uitval?

Zorg voor een reservekopie die voldoende afgeschermd is van je dagelijkse systemen, bijvoorbeeld een **offline back-up**. Zo beperk je het risico dat ook je back-ups bij een aanval worden versleuteld of gewist.

Leg een eenvoudig noodplan klaar

Een noodplan hoeft geen uitgebreid dossier te zijn. Begin met duidelijke afspraken: wie verwittigt de IT-partner, wie neemt beslissingen en wie informeert medewerkers en klanten?

Bewaar belangrijke contactgegevens ook buiten het bedrijfsnetwerk. Spreek af hoe je communiceert wanneer e-mail niet beschikbaar is en welke werkzaamheden tijdelijk kunnen doorgaan.

Test het plan met een korte oefening: 'Stel dat we morgenochtend niet meer kunnen inloggen, wat doen we dan?' Zo ontdek je ontbrekende afspraken voordat je onder tijdsdruk moet handelen. Het Centrum voor Cybersecurity België benadrukt eveneens het belang van een voorbereid en getest draaiboek. Een goede voorbereiding vraagt tijd en aandacht. Plan daarom een overleg met je IT-partner en betrek je medewerkers. Zo help je voorkomen dat een digitaal incident je hele onderneming stillegt.

Praktische hulpmiddelen en adviezen vind je op **Safeonweb@work**, het platform van het Centrum voor Cybersecurity België voor ondernemingen.

SOCIAAL

Vlaamse opleidingssteun: wat verandert er in 2027?

Plant een werknemer binnenkort een opleiding? Dan verdienen de aangekondigde wijzigingen aan de Vlaamse opleidingssteun je aandacht. De Vlaamse Regering wil het Vlaams opleidingsverlof, de opleidingscheques en het Vlaams opleidingskrediet vervangen door één nieuw systeem: het Vlaams leerkrediet. De concrete invulling daarvan moet nog worden uitgewerkt.

Opleidingscheques verdwijnen

Volgens de aangekondigde regeling worden de opleidingscheques voor werknemers stopgezet vanaf 1 juli 2027. Voor opleidingen die nadien starten, zou geen financiële ondersteuning via dit stelsel meer mogelijk zijn. Voor opleidingen die vóór die datum starten, zouden aanvragen nog tot uiterlijk 30 september 2027 kunnen worden ingediend.

Vlaams opleidingsverlof wordt afgebouwd

Ook voor het Vlaams opleidingsverlof staan belangrijke wijzigingen op de planning:

- Vanaf 1 januari 2027 zouden geen nieuwe arbeidsmarktgerichte opleidingen meer in de opleidingsdatabank kunnen worden geregistreerd.
- Alleen opleidingen die uiterlijk op 31 maart 2027 starten, zouden nog recht geven op Vlaams opleidingsverlof. De eerste opleidingsdag is daarbij bepalend.
- Werkgevers zouden nog een terugbetaling kunnen aanvragen voor uren Vlaams opleidingsverlof die uiterlijk op 30 juni 2027 zijn opgenomen. De bestaande aanvraagregels blijven daarbij gelden.

Hou hiermee rekening bij je opleidingsplanning. De aangekondigde maatregelen moeten nog definitief worden vastgelegd. We volgen de verdere uitwerking en de overgang naar het Vlaams leerkrediet voor je op.

Vragen over HR of sociaaljuridische onderwerpen?
Neem contact op met Kelly via kelly.ciancimino@febelgra.be

LONEN EN INDEXEN

update cijfers

	Gezondheidsindex	Afgevlakte index
mei 26	102,69	100,19
jun 26	102,59	100,37
jul 26	103,24	100,77
aug 26	103,49	100,94
sep 26	103,76	101,20
okt 26	104,68	101,72

Prognose loonindex

Arbeiders PC 130
Januari 2027: 2,61%

Bedienden PC 200
Januari 2027: 4,48%

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

RSZ-percentages

vanaf 01.10.2026	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	11,25	12,94	12,99	5,68	7,37	7,42
Fondsen bestaanszekerheid	1,31	1,51	1,51	0,23	0,23	0,23
Totaal WG bijdragen	**32,44**	**34,33**	**34,38**	**25,79**	**27,48**	**27,53**

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%**

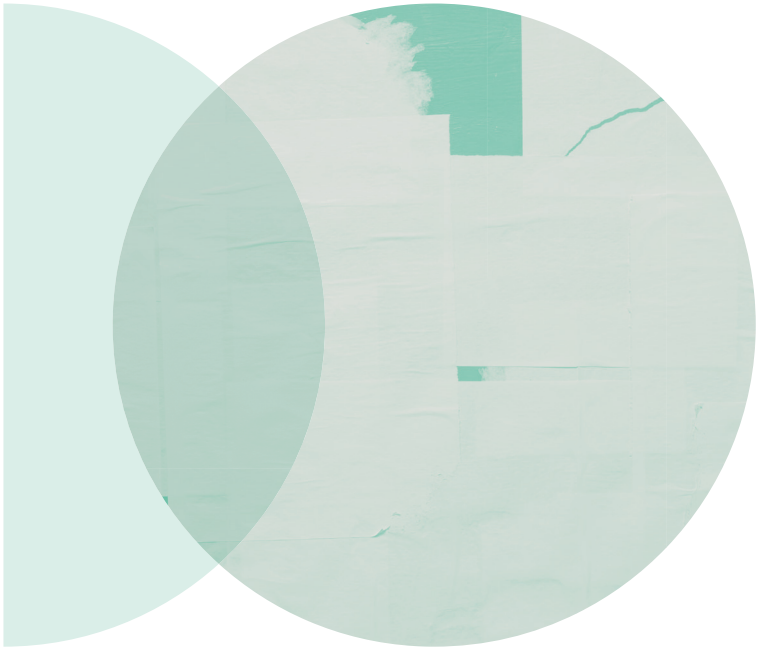
Berekeningen op basis van een bedrijf met ≥ 20 personeelsleden en loonklasse XIV.
Er werd rekening gehouden met de niet-doorstorting van de voorheffing van 22,80% bij ploegenarbeid.

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 (in voege sinds 2016).

Loonindex*		
Jaar	**Datum**	**Index**
2026	01.07.2026	223,36
	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 XIV.

Papierindexen					
Datum	**Offset houtvrij**	**Maco houtvrij**	**Maco houthoudend**	**Maco hh LWC offset 60g**	**Maco hh SC offset 56g (A)**
31.10.2026	315,79	316,44	370,99	363,37	378,60
30.09.2026	315,79	316,44	368,26	363,37	373,15
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

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

Green print sessions

Praktisch & toekomstgericht



#1 PPWR
23 september (afgelopen)

#2 EUDR
13 oktober (afgelopen)

#3 Kube ESG
24 november (afgelopen)

#4 ClimateCalc
8 december

De GreenPrint Sessions bieden grafische ondernemers een reeks korte, praktische webinars om hun bedrijf stapsgewijs voor te bereiden op nieuwe wetgevingen en de stijgende vraag naar duurzaamheid.

Klanten en wetgeving vragen steeds vaker naar je CO2-uitstoot, maar hoe bereken je die voor je bedrijf of zelfs voor één drukwerk? In deze afsluitende GreenPrint Session ontdek je hoe ClimateCalc werkt, dé erkende CO2-rekentool voor de grafische sector.

Met de laatste GreenPrint Session sluiten we 2026 af, maar achter de schermen zijn we al volop met 2027 bezig. Ook volgend jaar trekken de PrintBars weer door het hele land, zodat je collega's en partners kunt ontmoeten en ervaringen kunt uitwisselen.

Schrijf je hier in:

In het voorjaar en het najaar volgen nieuwe webinarreeksen over thema's die jou vooruithelpen. Noteer ook alvast **donderdag 17 juni** voor onze **Algemene Vergadering**. Meer details volgen binnenkort. Hou je mailbox en onze sociale media in de gaten!

PAPIER IN DE KIJKER



Luxe die je ziet, *kwaliteit die je voelt*

Gmund Moonlight & MultiArt® Volume



VOOR DE COVER

Gmund Moonlight

Gmund Moonlight valt meteen op door de metallic-effecten in goud en zilver, die mooi samengaan met de kleurtinten en doen denken aan maanlicht op papier. Daarnaast heeft het papier een fluweelzachte touch en een fijne structuur. Je drukt het in offset, UV of zeefdruk en werkt het af met vernis, foliedruk, preeg of stansen. Zo heb je alle ruimte voor premium opdrachten zoals covers, uitnodigingen, visitekaartjes en luxeverpakkingen.

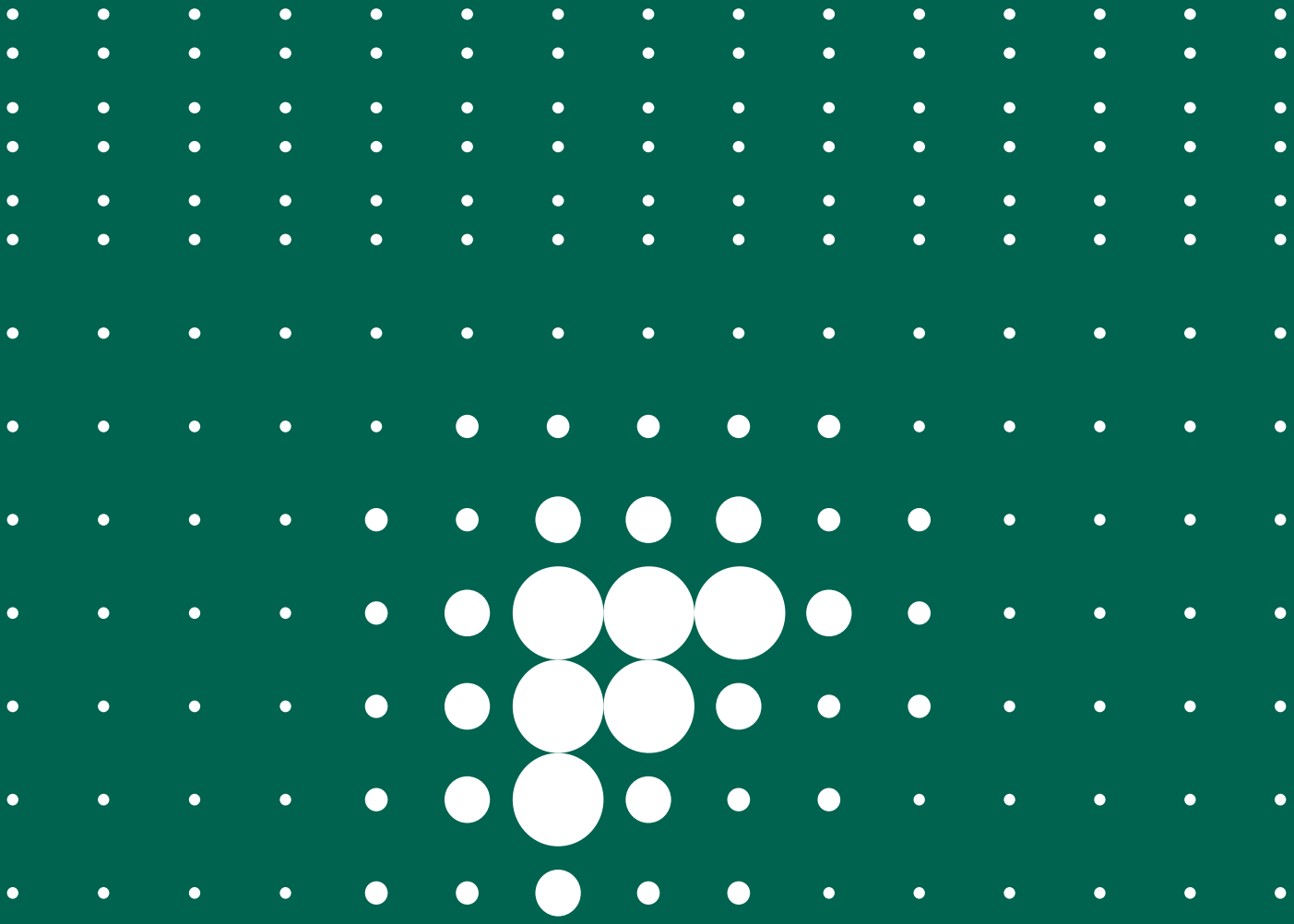


VOOR HET BINNENWERK

MultiArt® Volume

MultiArt® Volume maakt het verschil zodra je een publicatie vastneemt. Door de opdikking voelt het drukwerk stevig en vol aan, en je klant krijgt meer volume voor hetzelfde gewicht. Het mat gestreken papier loopt stabiel op de pers. Dankzij de goede inktabsorptie komen ook kleurintensieve opdrachten gelijkmatig van de pers, en de hoge opaciteit beperkt doorschijn.

PAPYRUS
SMARTER WAYS FOR BETTER DAYS



Partners in Creativity

EASYPAY GROUP
INNOVATION IN HR

HEIDELBERG

antalis

Canon

DATALINE

IGEPA

Lab9 PRO

Monizze

OUD PAPIER JOZEF MICHEL

PAPYRUS

SARPI VEOLIA

SELECT people

VINK
plastic solutions and more

WINTER & COMPANY
Creative Coverings since 1892

VBO FEB
Verbond van Belgische Ondernemingen
Fédération des Entreprises de Belgique

FESPA
profit for purpose