

Brussel, maandag 18 mei 2026

Analytische functieclassificatie van de Grafische Industrie (PC 130)

De sociale partners van de grafische sector starten met de uitwerking van een nieuwe functieclassificatie. Dat doen we in gezamenlijke samenwerking met Optimor HRM Consultants, en met betrokkenheid van zowel werkgeversorganisaties als werknemersvertegenwoordigers.

Optimor HRM Consultants is een onafhankelijk expert in functieclassificaties, die het onderzoek zal uitvoeren aan de hand van de ORBA-methode.

Met deze eerste communicatie willen we jullie duidelijk uitleggen wat we gaan doen, waarom we dit doen en hoe het traject zal verlopen.

Waarom een nieuwe functieclassificatie?

Onze huidige functieclassificatie is fel verouderd en onvoldoende actueel.

Het doel is te komen tot een nieuwe sectorale functieclassificatie die het mogelijk maakt om functies op een objectieve en uniforme manier in te delen in functieklassen.

Hoe zal het proces verlopen?

Stap 1 – Verzamelen van informatie (voorjaar 2026)

In een eerste fase worden referentiefuncties bepaald. Dit zijn herkenbare en vaak voorkomende functies binnen de sector.

Stap 2 – Opmaak van functiebeschrijvingen (2^{de} helft 2026)

Vervolgens worden voor deze functies functiebeschrijvingen opgesteld door Optimor HRM Consultants. Hiervoor maken zij gebruik van:

- informatie uit bedrijfsbezoeken, vragenlijsten en interviews met werknemers die de betrokken functie uitoefenen;
- hun expertise in functiebeschrijving binnen verschillende sectoren.

Stap 3 – Validatie van de functiebeschrijvingen

De vakbonden en werkgeversfederatie zullen via hun geëigende kanalen nagaan of deze functieomschrijvingen voldoende representatief zijn voor de sector. Op basis van deze consultatie zullen de definitieve functieomschrijvingen worden gevalideerd.

Stap 4 – Analyse en weging van de functies

Optimor analyseert alle functies op een objectieve en vergelijkbare manier volgens de ORBA-methode. Hierbij wordt rekening gehouden met onder meer:

- het doel van de functie;
- de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden;
- de vereiste kennis en vaardigheden;
- de werkbelasting.

Stap 5 – Ontwerpen van de nieuwe functieclassificatie

Alle functies worden samengebracht in logische categorieën of niveaus, wat resulteert in een nieuwe sectorale functieclassificatie.

Stap 6 – koppelen van de nieuwe functieclassificatie aan een nieuwe loonclassificatie

Op basis van deze nieuwe functieclassificatie worden dan onderhandelingen opgestart die de nieuwe functieclassificatie omzet in een nieuwe sectorale loonclassificatie

Stap 7 – Invoering van de nieuwe loonclassificatie

Pas nadat de loonclassificatie volledig is goedgekeurd en toegelicht, volgt de implementatiefase.

Overleg en afstemming

Werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers bekijken gedurende het volledige traject samen de voorstellen en doen eventuele bijstellingen.

Wat betekent dit vandaag voor jou?

Op dit moment verandert er niets aan functies of loonvoorwaarden. We bevinden ons in de opstart- en analysefase.

Communicatie

Wij zullen op regelmatige tijdstippen communiceren over de voortgang van de verschillende stappen in het proces.

Samen werken we aan een helder en modern functieclassificatiesysteem voor onze sector.

Voor ACV BIE
Ann Verhelst

Voor BBTk
Stéphane Piron

Voor Febelgra
Erik Van Laer