

# Alternatieve manieren van werving en opleiding

**i** VOM  
Hans Versmissen

Technische profielen werven met de juiste ingesteldheid, is voor veel bedrijven in de oppervlaktebehandeling een uitdaging. En als je die gemotiveerde mensen dan toch vindt, dan hebben ze meestal nog een specifieke opleiding nodig. Want de basistechnieken van oppervlaktebehandeling komen in een algemene technische opleiding helaas niet aan bod.

Gelukkig zijn er tal van alternatieve manieren voor werving en opleiding van technisch personeel. Wij vroegen een toelichting bij Travi, INOXsystems, I-Diverso en VDAB; en Maes Coating Systems deelt een ervaring.

## TRAIN TEMPS, GAIN IMPACT

De baseline van Travi (<https://travi.be/nl/>) zegt duidelijk waar ze als centraal infopunt voor opleiding van uitzendkrachten en -kandidaten voor staan: training voor interim, mét impact, zodat uitzendkrachten sterker staan op de arbeidsmarkt. Je kan bij hen terecht voor advies over opleidingen of het aantrekken van talent in de uitzendsector.

Travi biedt uitzendbedrijven in de eerste plaats **arbeidsmarktgerichte opleidingen voor uitzendkrachten of -kandidaten**. Daarbij zet Travi in op hands-on oplossingen voor arbeidsmarkt vragen van uitzendbedrijven en hun uitzendkrachten.

*Mieke Verstegen, Travi sectorconsulent provincie Antwerpen: "Met **Learn4Job** ondersteunt Travi uitzendbedrijven bij specifieke opleidingsvragen die de publieke instanties niet kunnen beantwoorden. Uitzendbedrijven krijgen een eigen opleidingsbudget ter beschikking en beslissen zelf welke dossiers ze bij Travi indienen."*

TRAVI biedt zowel open opleidingen als opleidingen op maat aan voor verschillende uitzendbedrijven tegelijk. Dankzij het **Welcome** project kunnen uitzenders ook werkzoekenden jonger dan 26 jaar laten opleiden.

Daarnaast ondersteunt Travi **maatschappelijk relevante projecten**. Travi verlaagt drempels voor kandidaten die als uitzendkracht willen werken, zoekt oplossingen voor mogelijke struikelblokken die een job in de weg staan en stimuleert diversiteit in de uitzendsector.

## DETACHERING VAN GETRAINDE VERFSPUITERS EN MEER

INOXsystems ([www.inoxsystems.be](http://www.inoxsystems.be)) staat als productiebedrijf van inox tanks en silo's zelf met de voeten in de klei van de oppervlaktebehandeling. Door de jaren verschoof de focus van product naar service en je kunt nu bij hen terecht om werkkrachten via detachering in te schakelen. Daarmee doe je beroep op **buitenlandse mensen die een specifieke opleiding genoten en een waaier aan ervaringen rijk zijn**.

*Christel Van Lautem, Facilitator & Project Manager INOXsystems: "Met detachering spelen we in op een groeiende trend. Het reflecteert de sterke economische integratie tussen verschillende landen en bevordert de arbeidsmobiliteit. In Zuid- en Oost-Europese landen zijn veel technisch geschoolde arbeiders beschikbaar, die erg gemotiveerd zijn en kwalitatief hoogstaand werk leveren."*

Detachering is een flexibele manier van tewerkstelling voor bedrijven met een variabele capaciteit, zoals productiepieken, tijdelijke projecten, seizoensvariabiliteit, enz. Maar ook op de langere termijn kan op basis van detachering gewerkt worden.

INOXsystems heeft door de jaren heen een pool van getrainde mensen opgebouwd, industriële schilders, geschoold in gespecialiseerde verf-, coating- en spuittechnieken. Alle mensen krijgen ook opleiding omtrent veiligheid en vakbekwaamheid.

## WERKPLEKLEREN, DIVERSITEIT EN INCLUSIE

i-Diverso ([www.i-diverso.be](http://www.i-diverso.be)) zet zich in voor duurzaam werk in een inclusieve economie, m.a.w. een economie die voor iedereen toegankelijk is en waarin iedereen participeert naar eigen vermogen. Daarmee reikt i-Diverso nieuwe manieren van kijken naar werving en selectie aan. Dat is nodig om die kandidaat met potentieel te vinden en te zorgen voor een goede match met jouw bedrijf.

Kwetsbare groepen zoals personen met een migratie-achtergrond, een beperking of al een zekere leeftijd worden maar al te vaak te snel afgeschreven. Toch beschikken net zij vaak over **relevante competenties en de nodige gedrevenheid**. Zij zorgen bovendien voor een belangrijke diversiteit in het bedrijfsleven, wat leidt tot innovatie en groei. Harvard-onderzoek heeft immers aangetoond dat er een duidelijk verband is tussen economische prestatie, innovatie en diversiteit van het personeelsbestand. Die focus hebben we nu meer dan ooit nodig, omdat deze bijdraagt tot de noodzakelijke groei van onze bedrijven in het post-corona tijdvak.

**Werkplekleren is bijvoorbeeld één van de meest efficiënte vormen om snel taken aan te leren en geïntegreerd te raken op de werkvloer.**

*Heleen Caymax, Accountmanager i-Diverso: "Stages en een Individuele Beroepsopleiding (IBO) zijn uitermate interessante formules van werkplekleren. Dit is evenwel slechts één van de talrijke opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen die er bestaan. Als werkgever kan je een IBO bovendien combineren met andere premies en kortingen op de loonkosten."*

I-Diverso geeft advies op maat en VDAB kan je verder informeren over alle vormen van werkplekleren (<https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/werkplekleren>).

Maak bovendien ook gebruik van de gratis digitale scan van I-Diverso ([www.i-diverso.be](http://www.i-diverso.be)) en ontdek waar voor jouw bedrijf de grootste uitdagingen liggen op vlak van diversiteit.

## VDAB-AANBOD WERKNEMERSOPLEIDINGEN OPPERVLAKTEBEHANDLING

Voor bijscholing van jouw arbeiders kan je bij VDAB terecht. Het opleidingscentrum in Schoten heeft een aanbod manueel schilderen en ontroesten, stralen, spuiten en metalliseren op initiatie- en vervolmakingsniveau. Er kan bovendien altijd een programma op maat uitgewerkt worden.

Daar zal je zien dat VDAB Schoten ook fungeert als examen centrum voor de personeelcertificatie van industriële schilders. Hiervoor werkt VDAB samen met certificatie-instelling BCCA.

## VOM HELPT JE OP WEG

Het aanbod in werving en opleiding is erg uitgebreid. Logisch, want de uitdaging stelt zich niet enkel in de oppervlaktebehandeling. Bedrijven kunnen ook steeds bij VOM terecht met hun specifieke vragen. We wijzen je graag door naar de juiste partner.

Vergeet ook niet dat VOM zelf specifieke opleidingen verzorgt in de oppervlaktebehandeling. Onze trainers zijn experts met jarenlange ervaring in de industrie en/of academia. Meer en meer gaat de aandacht naar in house trainingen. Op deze manier geniet iedereen van dezelfde opleiding, blijft kennis verankerd en wijzen alle neuzen in dezelfde richting.

## CASE STORY MAES COATING SERVICE

Met 35 jaar ervaring in het poederlakken van aluminium heeft Ludo Appels al wat jaren op de teller. Hij was actief als plantmanager, mede-eigenaar en directeur respectievelijk bij Metal Coating Systems en nu Maes Coating Service. De uitdaging van rekrutering vormde al die jaren een rode draad doorheen zijn carrière.

### SPECIFIEKE PROFIELEN

In de oppervlaktebehandeling zijn tal van specifieke competenties nodig. Iemand met een opleiding tot poedercoater bijvoorbeeld, pluk je niet zomaar van straat.

*Ludo Appels, Directeur Maes Coating Service: "Er bestaat geen opleiding in vakscholen voor poederspuiters, stralers, verzinkers, ... We kunnen dus niet rekenen op schoolverlaters die meteen beschikken over een aantal specifieke vaardigheden. Het kan ook niet de bedoeling zijn dat we met een financieel opbodspel de goede werkrachten bij elkaar gaan wegsnoepen. De enige oplossing is zelf in opleiding voorzien. We doen dat intern on-the-job met de hulp van ervaren mensen en extern o.a. met opleidingen die VOM organiseert."*

### WAAR WERVEN?

Het komt er in de praktijk vaak op neer om te vissen in een hele grote vijver van laag opgeleide mensen zonder enige voorkennis van of specifieke interesse in oppervlaktebehandeling. Wie openstaat om nieuwe dingen te leren kan veel bereiken, maar dat is helaas niet altijd het geval.

*Ludo Appels, Directeur Maes Coating Service: "Rekrutering en opleiding van goede medewerkers is steeds een langdurig traject."*

*Het is een kwestie van mensen kansen geven, geloven in hun bekwaamheid en motivatie en hun progressie erkennen. Toch moet er een zekere match zijn en moet de investering ook renderen."*

Maes Coating Service gebruikt tal van kanalen om te rekruteren: lokale kranten, website VDAB, eigen website en sociale media, mond aan mond reclame, uitzendkantoren en recent ook i-Diverso. Ludo ervaart de samenwerking met verschillende uitzendkantoren positief omdat dat voor hem het minst tijdrovend is. Het blijft echter moeilijk om mensen met een gezonde motivatie te vinden.

*Ludo Appels, Directeur Maes Coating Service: "Via i-Diverso werkte ik met drie stagiairs. De aanpak is erg persoonlijk en de kandidaten worden wel degelijk strikt opgevolgd door de consultants. Ik had ook regelmatig overleg met de consultants en de kandidaten bevinden zich werkelijk in een begeleidingstraject. Er stelde zich op een gegeven moment wel een taalprobleem, maar ook hier ondersteunt i-Diverso met aangepaste cursussen."*

### HOU ALLE POORTJES OPEN

Werving en opleiding is – en blijft ongetwijfeld nog jarenlang – een uitdaging die we moeten aangaan. De ene ultieme oplossing is er niet, maar er bestaan wel tal van manieren om je personeelsnoden in te vullen. De ervaring leerde Ludo Appels alleszins om alle poortjes open te laten en ook zeker geen schrik te hebben om gebruik te maken van alternatieve vormen van werving en opleiding.

# Inplasco

[www.inplasco.eu](http://www.inplasco.eu)

POWDER AND PAINT APPLICATION PRODUCTS

