



DRIE GETUIGENISSEN OVER DE (MOEILIJKE) ZOEKTOCHT  
NAAR TECHNISCH GESCHOOLDE WERKNEMERS

# ‘WAR FOR TALENT’ IN DE METAALSECTOR

“Enkel door voortdurende opleiding ontwikkelen mensen de competenties die nodig zijn.”

We hebben het lange tijd anders geweten, maar vandaag heerst er een grote krapte op de arbeidsmarkt. Ook in onze metaalbedrijven is de ‘war for talent’ volop losgebarsten. Bedrijven zijn wanhopig op zoek naar technisch geschoolde werknemers. Denk maar aan lassers, CNC'ers en onderhoudstechnici. De gunstige economische conjunctuur is uiteraard een goede zaak. Maar toch liggen er ook enkele grote uitdagingen in het verschiet. Hoe zorgen we ervoor dat er voldoende technische profielen zijn? Hoe kunnen we mindergeschoolde arbeiders en werkzoekenden meer kansen geven op een job? Het spreekt voor zich dat opleiding hier een cruciale rol speelt. Daarnaast is het ook belangrijk dat we als metaalsector onze arbeidskrachten (en hun kennis) kunnen behouden. Deftige arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden zijn dus eveneens essentieel.

Door Wim Careel






Deze en andere vraagstukken leggen we voor aan enkele mensen die met beide voeten in dat werkveld staan: Peter Hessens (hoofdafgevaardigde op Voestalpine Sadef), Daniël De Vooght (hoofddelegee op Umicore Hoboken) en Rohnny Champagne (provinciaal voorzitter ABVV-Metaal Limburg). Hieronder leest U – in drie aparte dossiers – hun concrete ervaringen inzake de nood aan voldoende instroom, het belang van opleiding en de problemen die soms voortvloeien uit het gebrek daaraan.



## DOSSIER 1



# De spontane staking op Umicore: te weinig instroom en te hoge werkdruk



Op vrijdag 18 mei legde een groot deel van de arbeiders op recyclagebedrijf Umicore (Hoboken) spontaan het werk neer. De reden: veel te hoge werkdruk. Wanneer we Daniël De Vooght – onze hoofddelegee ter plaatse – vragen naar de oorzaken van die werkdruk, is zijn antwoord duidelijk: “Er is te veel werk. We hebben dringend nood aan nieuwe technisch geschoolde arbeiders. Maar het probleem is: we vinden geen volk.” Umicore heeft dus heel wat openstaande vacatures, maar die raken blijkbaar niet ingevuld. Volgens Daniël ondervindt het bedrijf veel concurrentie van de petrochemische bedrijven in de haven van Antwerpen, die vlakbij ligt. De lonen liggen daar hoger.

Bovendien komen er niet alleen te weinig arbeiders binnen, er gaan er ook te veel weg. Het personeelsverloop is hoog. Het is met andere woorden een vicieuze cirkel:

te weinig personeel zorgt voor een hoge werkdruk en de hoge werkdruk zorgt voor een hoog verloop, waardoor het personeelstekort verder stijgt en de werkdruk nog meer de hoogte inschiet. In de woorden van Daniël: “Het ongenoegen bij de mensen is groot. Er is zelfs geen tijd om deftige opleidingen te geven. Dat komt de veiligheid niet ten goede.”

De directie is op de hoogte van het probleem. Ze heeft in maart al enkele maatregelen voorgesteld die ertoe moeten leiden dat er vlotter nieuwe mensen kunnen worden aangeworven én dat er minder werknemers het bedrijf verlaten. Die maatregelen omvatten een betere hospitalisatieverzekering, hogere maaltijdcheques, een grotere veiligheidsbonus en een baremieke loonsverhoging van één procent.

Maar voor de werknemers waren deze voorstellen onvoldoende. Het acute pro-

bleem van de werkdruk wordt er voor hen dan ook niet mee opgelost. Zoals Daniël zegt: “We hebben nog geprobeerd om de voorwaarden te verbeteren, maar de werkgever wilde daar niet op ingaan. Op vrijdag 18 mei hebben we dan het personeel geïnfomeerd en daaruit bleek nog maar eens dat het voorstel van de directie onvoldoende was. De meeste mensen hebben dan uit onvrede het bedrijf verlaten.”

Uiteindelijk werden de voorstellen aangevaard, maar niet van harte. De directie wilde van geen wijken weten en de andere sites (Olen en Brussel) vonden het pakket blijkbaar wel voldoende. Hoboken kon niet anders dan volgen. De staking is van de baan, maar de grondoorzaak van het conflict – hoge werkdruk, weinig instroom – is niet opgelost. Daniël besluit: “De komende dagen vergaderen we opnieuw. We blijven proberen om de problemen structureel op te lossen. We zullen zien hoe de gesprekken evolueren.”





## Een privéchauffeur en luxeontbijt voor nieuwe werknemers op Sadef

Ook op Voestalpine Sadef – dat stalen profielen maakt – is de nood aan techniciërs bijzonder groot. Om potentiële werknemers te overtuigen organiseert het bedrijf binnenkort een jobdag. Markant detail: de geïnteresseerden worden thuis opgehaald door een chauffeur en krijgen een uitgebreid ontbijt-buffet aangeboden. Op die manier willen ze de mensen overtuigen om voor Sadef te kiezen.

Wanneer we hoofddelegee Peter Hessens hierover aanspreken, stelt hij het volgende: "Wij juichen uiteraard toe dat er zo'n jobdag wordt georganiseerd, want we hebben echt wel nieuwe krachten nodig. Maar tegelijkertijd hebben we ook enkele vragen. Nieuwe werknemers krijgen bij ons altijd een tijdelijk contract of een uitzendcontract. Maar als je zo hard op zoek bent naar personeel, waarom bied je dan geen vast contract aan? Dat is een grotere motivator dan een taxirit en een paar koffiekoeken."

Op het moment dat wij Peter spraken, stond net een vergadering gepland, onder meer over dit onderwerp. Het resultaat van dat overleg bleek vruchtbaar. Peter vertelt: "Op ons aandringen heeft de directie nu

toch gezegd dat vaste contracten tot de mogelijkheid behoren, zeker wat de echt technische profielen betreft. Maar ze vertelden er wel onmiddellijk bij dat dit enkel zal gelden voor mensen die al veel ervaring hebben en hun kunde al hebben bewezen. Voor schoolverlaters bijvoorbeeld, zal nog steeds slechts een tijdelijk contract voorzien worden."

Het tweede punt van kritiek zijn de twee extra verlofdagen die een werknemer krijgt, wanneer hij een nieuwkomer aantrekt. Peter legt uit: "Wij proberen al jaren om meer verlofdagen voor oudere werknemers te verkrijgen, onder meer door een stukje eindejaarspremie om te zetten in extra vakantie. Maar de werkgever wilde daar nooit van weten. We ijveren ook al lang voor bijkomende anciënniteitsdagen, bijvoorbeeld na 35 en 40 jaar dienst. Ook dat bleek niet mogelijk. En nu komen ze af met twee dagen verlof. De kans is groot dat de persoon die iemand nieuw binnenbrengt, nog verlof heeft staan van drie jaar geleden. Hij heeft die extra dagen dus niet nodig."

Net zoals op Umicore wordt ook Sadef geconfronteerd met technisch ervaren

arbeiders die het bedrijf verlaten. Volgens Peter soms omdat ze elders meer kunnen verdienen. Maar ook omdat de werkomstandigheden niet altijd naar behoren zijn: "Zo was er het geval van een collega die wegging omdat de machine die hij bediende niet in orde was. De nodige investeringen werden steeds uitgesteld. Dat zorgde voor frustratie. Met loon heeft dat niets te maken, maar wel met werkbaar werk en kunnen beschikken over deftig gerief om je job goed te kunnen doen." Peter stelt dat dit ook voor het bedrijf een enorm verlies is. Het ging immers om iemand waarin veel werd geïnvesteerd op vlak van opleiding.

**Conclusie: niet alleen nieuwe werknemers, maar ook de huidige moet je goed behandelen!**





## DOSSIER 3



# Het essentiële belang van opleiding voor de metaalsector in Limburg

---

Voor het laatste verhaal, leek het ons goed om de concrete bedrijfssituatie eens te verlaten en uit te zoomen naar het ruimere plaatje. We bellen met Roh-nny Champagne, provinciaal voorzitter van ABVV-Metaal Limburg.

We willen weten of ook hij de krapte op de arbeidsmarkt ondervindt. Roh-nny steekt meteen van wal: "Wij zien inderdaad dat veel van onze metaalbedrijven op zoek zijn naar techniekers. Maar tegelijkertijd constateren we ook dat minder geschoolde mensen bijna niet aan de bak komen. Gelukkig beschikken wij over een hypermodern opleidingscentrum om daaraan iets te doen." Limtec+, zoals het centrum heet, wordt paritair beheerd door zowel vakbonden als werkgevers uit de Limburgse metaalindustrie. Werknemers en werkzoekenden kunnen er terecht voor een hele rits aan technische opleidingen. Op die manier worden de competenties aangeleerd die de bedrijven verlangen én

kunnen werknemers hun positie op de arbeidsmarkt versterken.

Wanneer we vragen naar enkele concrete voorbeelden, hoeft Roh-nny niet lang na te denken: "Via Limtec+ hebben we technische opleidingen gegeven aan arbeiders van Tenneco Automotive en van Punch Powertrain. Ook voor Ford Lommel zit een dossier in de pijplijn. Zij zullen de komende jaren sterk inzetten op elektrische en zelfrijdende wagens. Limtec+ wil daar een specifieke opleidingsmodule voor ontwikkelen." Volgens Roh-nny beginnen werkgevers ook steeds meer te beseffen dat de perfecte sollicitant of beginnende werknemer niet bestaat: "Enkel door voortdurende opleiding ontwikkelen mensen de competenties die nodig zijn."

Een tweede vaststelling van onze provinciaal secretaris is dat bepaalde hoogtechnologische productieprocessen – die vroeger uitbesteed werden aan Oost-Europa of

China – terugkomen naar België. "Punch Powertrain is zo'n voorbeeld", aldus Roh-nny. "Het gaat om producten met een hoge toegevoegde waarde waarvoor we goed opgeleide mensen nodig hebben. Ook hier is het grote belang van opleiding duidelijk."

Tot slot heeft Roh-nny nog een goede tip voor de personeelsmanagers van de metaalbedrijven: "Zorg voor een evenwichtige leeftijds piramide. Bedrijven kennen vaak lange periodes waarin ze niemand aanwerven. En dan worden ze opeens geconfronteerd met veel werknemers die op pensioen of SWT gaan, of uitvallen door ziekte. Er moet dan in één keer heel veel worden aangeworven. Maar als die oudere werknemers het bedrijf verlaten, brengt dat een groot verlies aan kennis met zich mee. Dat kan niet direct worden opgevangen en dat is jammer. Door op regelmatige basis nieuwe mensen aan te werven en te zorgen voor goede spreiding in leeftijd, kun je dat probleem voor een stuk beperken."

## BESLUIT

### De sleutel tot succes ligt in werk-zekerheid, werkbaar werk en opleiding.

Uit bovenstaande verhalen blijkt duidelijk dat onze metaalbedrijven hard op zoek zijn naar

nieuwe, technisch geschoolde arbeidskrachten. Eveneens blijkt dat dit niet vanzelfsprekend is. Soms zorgt dat voor problemen en conflicten, zoals op Umicore in Hoboken. Werkgevers doen hard hun best om werknemers te lokken. Maar in plaats van dat te doen met leuke bijkomstigheden, moet de focus vooral liggen op werkbaar werk en goede arbeidsvoorwaarden. Het vooruitzicht op een stabiele job, met een aantrekkelijke verloning en kansen tot ontplooiing, is de belangrijkste motivator.

Tweede besluit: om tegemoet te komen aan de grote nood aan technisch personeel, is opleiding cruciaal. Of het nu gaat om pas afgestudeerden, langdurig werkzoekenden of ervaren werknemers: iedereen heeft nood aan opleiding. Zoals blijkt uit het Limburg-dossier, zetten we daar met onze sectorale opleidingsfondsen hard op in (in alle provincies trouwens). De meest kwetsbaren op de arbeidsmarkt verdienen én krijgen in dat verhaal onze bijzondere aandacht.

