

Coldset Printing Partners

Alain Vermeire |

Coldset Printing Partners uit Paal-Beringen maakt te begin dit jaar de investering in twee nieuwe KBA Cortina-persen en de uitvoering van een omvangrijk retrofit-programma op drie bestaande KBA Commander-persen bekend. Eind 2021 gaat de vestiging in Groot-Bijgaarden dicht en wordt de productie gefaseerd overgebracht naar de drukkerij in Paal-Beringen. Het zijn uitdagende tijden voor HR Manager Ilse Straetman, met wie we een gesprek hadden over het opleidingsbeleid bij Coldset Printing Partners en toekomstige werknemersprofielen.



Ilse Straetman

De centralisatie van de coldsetproductie kadert in een kostenbesparingsplan. De uitbreiding en update van de productiecapaciteit van de vestiging in Paal-Beringen zal rond 2019/2020 afgerond zijn. Er zijn extra vacatures ter vervanging van mensen die uitstromen. We hechten voor onze aanwervingen veel belang aan de attitude van de sollicitant. Technische vaardigheden kan je aanleren maar de mentaliteit moet goed zitten en passen bij het bedrijf. Coldset Printing Partners heeft voldoende schaalgrootte om kwalitatieve opleidingen intern te organiseren voor de afdelingen drukkerij, afwerking en verzending en technische dienst. Voor elke functie bestaat er een competentiefiche en opleidingsplan. Er is een belangrijke rol weggelegd voor de HR-afdeling die de nood aan opleidingen inventariseert, formaliseert, bewaakt en de meerwaarde ervan registreert. Het doel is de mogelijkheden van iedere medewerker naar het hoogste niveau te tillen.

Voor het nieuwe verhaal in Beringen, wordt een productieverantwoordelijke met communicatievaardigheden vrijgemaakt, om de opleidingsfiches te actualiseren en standaardiseren en ervoor te zorgen dat de informatie op een effectieve manier wordt uitgewisseld.”

Polyvalente medewerkers zijn noodzakelijk

“Wie in de drukkerij binnenkomt, begint bij de basis met het bevoorraden van de pers met papierbobbijnen en platen en het helpen in de afwerking en ver-

“Er is een belangrijke rol weggelegd voor de HR-afdeling die de nood aan opleidingen inventariseert, formaliseert, bewaakt en de meerwaarde ervan registreert.”

zending. We evolueren naar polyvalente medewerkers met meerdere vaardigheden, die ver-

schillende taken kunnen uitvoeren. Minder dan het profiel van de polyvalente medewerker wordt een moeilijke zaak. Polyvalentie is noodzakelijk maar routine-taken moeten voldoen aan bod blijven komen om ze goed te kunnen uitvoeren. Iedereen in de productie start

dus onderaan maar een ervaren conducteur die binnenkomt, kan bijvoorbeeld snel doorgroei-

en. Daar worden afspraken over gemaakt. Het doel is om medewerkers naar een zo hoog mogelijk niveau te brengen, afhankelijk van hun individuele goesting en rekening houdend met de behoeften van het bedrijf. Voor elke functie is er een gedetailleerd opleidingsplan met tussentijdse evaluaties over de gerealiseerde stappen in het opleidingsproces. Waar de werkprocessen in de drukkerij uniformer zijn geworden, is dat het omgekeerde in de verzending. Gedurende de dag wordt bij Coldset Printing Partners drukwerk op krantenpapier voor derden vervaardigd. Klanten vragen om veel meer afwerkingsvarianten en er is een grotere verscheidenheid aan machines. We hebben daar mensen

Cartim Print vergroot z'n druk en afwerkingscapaciteit!

Het machinepark werd uitgebreid met een **KOMORI 8 KLEURENPERS B1 FORMAAT** en een supersnelle **HEIDELBERG KATERNVOUWMACHINE** met **PFX FEEDER**!



Neem snel contact met ons op zodat we samen voor een WIN WIN situatie kunnen gaan!

www.cartim.be
info@cartim.be
+32 9 210 49 79



Komori 8 kleurenpers



Heidelberg vouwmachine TH 82 P PFX feeder

met technische vaardigheden voor nodig, bijvoorbeeld met een opleiding A2-mechanica. Maar de lijst van knelpuntberoepen van de VDAB bevestigt het tekort aan technische profielen. Het is voor werkgevers niet gemakkelijk om arbeidskrachten met een technische achtergrond te vinden. De beschikbaarheid van medewerkers met technische vaardigheden in de verzen- ding zorgt voor minder inter- venties van de technische dienst. De muren tussen de verschillen- de afdelingen zijn lager gewor- den en we evolueren van indivi- dueel naar teamwerk. Jobs zijn vandaag continu in beweging en we moeten daar de optimale op- leidingstrajecten voor opzetten.”

Grafisch geschoolde medewerkers, graag!

“Het is gezond een mengeling van grafisch en niet-grafisch ge- schoolde werknemers in het be- drijf te hebben. We hebben de aanwerving van grafisch ge- schoolde medewerkers een tijd- lang moeten laten varen want we vonden ze eenvoudigweg niet. Met de sluiting van enkele grafimedia bedrijven is dat nu wel gelukt. Toenemende auto- matisatie heeft er weliswaar voor gezorgd dat op het niveau van de operatoren de competen- tieprofielen op het operationele niveau zijn veranderd, maar de aanpak en ervaring van grafisch opgeleide medewerkers helpt wanneer iets onverwacht zou gebeuren.

Er zijn ook regelmatig interne vacatures waarvoor iedereen zich kan inschrijven. Je moet de procedures en evaluaties daar- omtrent objectiveren zodat niet ad hoc degenen die het luist

roepen voor de vacante functies worden geselecteerd. Een be- drijf moet kunnen uitgaan van eerlijke en objectieve evaluaties om te bepalen wie in welk oplei-

“Voor elke functie is er een gedetailleerd opleidingsplan met tussentijdse evaluaties.”

dingstraject terecht komt.

Het is de plicht van iedere werk- gever om zijn medewerkers op te leiden. Het opvolgen en registre- ren van de KPI's van onze pro- cessen, is een van de manieren om opleidingsbehoeften te de- tecteren. Specifieke opleidingen kunnen dan leiden tot recht- streekse en positieve effecten op het resultaat. Een concreet voor- beeld? Een opleiding inclusief alle tips & tricks over de hoe de kleving van papierbanen het best kan worden voorbereid. De

“Jobs zijn vandaag continu in beweging en we moeten daar de optimale opleidingstrajecten voor uittekenen.”

opleiding heeft geleid tot min- der papierbaanbreuken.

Klanten verlangen vandaag kor- te levertijden en bijgevolg moet de productie efficiënt worden georganiseerd. Dat vraagt om regelmatig overleg in verschil- lende werkgroepen, om training en bijsturing. De HR-afdeling kan hier de opleidingsbehoeften detecteren en mee de verant- woordelijkheid nemen om de

doelen te realiseren. De oplei- dingscultuur was bij Coldset Printing Partners altijd al aan- wezig maar de inspanningen werden niet geregistreerd. Nu is dat wel het geval want het staat zwart-op-wit in de sociale ba- lans en bevestigt ons engage- ment op dit vlak aan de sociale partners.”

Award bevestigt inspanningen

“De consolidatie van de grafi- sche sector zal zich verder door- zetten waardoor er nog potenti- ële medewerkers met de juiste profielen beschikbaar zullen ko- men. We werken nauw samen met GRAFOC om te prospecte- ren op de arbeidsmarkt. GRA- FOC adviseert ook over de op- leidingen die werknemers het best volgen om hun kansen in het bedrijf en op de arbeids- markt te vergroten. Voor de scholen zal het er niet gemakke- lijker op worden om leerlingen te motiveren voor het zuivere medium print. Het is voor on- derwijsinstellingen ook niet evi- dent om te voorzien in een be-

Onze employer branding (be- drijfsimago), een extra troef voor het aantrekken van ge- schikte medewerkers, zit goed. Coldset Printing Partners in Be- ringen wordt door de mensen in de regio nog steeds gelinkt aan Concentra. En het loon is al evenmin een punt vermits de dagbladsector een goed betaalde branche is. Coldset Printing Partners heeft een aanbod van

“Opleidingen staan zwart-op-wit in de sociale balans en bevestigen ons engagement aan de sociale partners.”

verschillende uurregelingen. Medewerkers kunnen in andere uurroosters stappen wanneer ze op een bepaald moment in hun leven een ander evenwicht tus- sen het beroepsleven en het pri- véleven wensen. We staan erg open voor deeltijdswerken in de productie in het kader van de eindeloopbaan en we gaan naar aanleiding van de ombouw voorzien in een prestatiegerichte premie voor de medewerkers in het kader van de cao 90.

Het krijgen van de Award is de bevestiging van waar we in Be- ringen echt mee bezig zijn. HR is meer dan het klassieke perso- neelsmanagement. De HR-af- deling moet proactief bezig kunnen zijn met de opleidings- behoeften van het bedrijf. Het komt bovenop het gewone pro- ductieverhaal en vormt een meerwaarde voor de medewer- ker en de onderneming.” ■