



Logi-technic: technici op maat van uw bedrijf

Foto: Logi-technic

Lieselot Denorme • sociaaleconomisch beleid, WES

Wie op zoek is naar elektriciens of mecaniciens, is bij Logi-technic aan het goede adres. Het bedrijf uit Veurne detacheert namelijk gekwalificeerd technisch personeel voor de industrie en de bouwsector. Ook benieuwd hoe alles precies in zijn werk gaat? WES vroeg het aan zaakvoerder Johan Gitsels.

LOGI-TECHNIC?

Logi-technic, opgericht in 1999, groeide in tien jaar uit van een partner in technisch beheer en service tot een totaalaanbieder van technische diensten. Op vandaag bestaat het bedrijf uit twee identiteiten, **Logi-technic Industrie** en **Logi-technic Infra**. Beide afdelingen doen in essentie precies hetzelfde: gespecialiseerd technisch personeel ter beschikking stellen van andere bedrijven. Maar daar waar de afdeling Industrie haar elektromechanici detachereert voor de industrie, doet de afdeling Infra dat met elektriciens voor bouwgerelateerde projecten.

Julie stellen technisch personeel ter beschikking van bedrijven. Kan Logi-technic dan vergeleken worden met een interimkantoor voor technische profielen?

Johan Gitsels: "Neen, zeker niet. Een uitzendkantoor levert een werkkraft, maar daar houdt het dan ook op. Wij leveren de ganse entourage. We leiden onze werknemers op, voorzien ze van werkkledij, veiligheidsuitrusting, gereedschap, transport, ... Ook wanneer er een probleem is bij een klant, kan de werknemer bij ons terecht voor ondersteuning. Dat kan een technisch probleem zijn, maar het kan evengoed zijn dat hij extra materiaal nodig heeft. Wij zorgen er dan voor dat dat geleverd wordt. Een ander verschil met uitzendarbeid is dat onze mensen niet op zoek zijn naar werk. Een uitzendkracht is dat wel. Die start ergens, maar de kans is groot dat hij plots stopt omdat hij vast werk heeft gevonden".

Waarom 'huurt' een bedrijf jullie diensten in?

Johan Gitsels: "Ons grote voordeel is onze flexibiliteit. We werken nu bijvoorbeeld met 22 mensen aan een project dat bijna een jaar zal duren. Voor veel projecten van dergelijke omvang hebben bedrijven niet voldoende capaciteit aan technici om dat uit te voeren. Zelf mensen aanwerven is ook niet echt een optie, want wat als er na dit project niet direct een ander project klaarstaat? Of wat als twee grote projecten elkaar overlappen? Om die flexibiliteit te coveren, werken ze met externe mensen. Wij kunnen met onze 160 elektriciens



■ **Zaakvoerder Johan Gitsels is ambitieus: "We willen het aantal medewerkers de komende drie jaar verdubbelen".**

gemakkelijk over verschillende projecten spelen, waardoor wij die flexibiliteit zonder problemen kunnen aanbieden.

Wij vangen met ons personeel ook vaak pieken op in bedrijven die seizoensgebonden arbeid verrichten. Zo werken we nu al voor het derde jaar op rij met zeven mensen bij AVR in Roeselare, een bedrijf dat aardappelrooimachines maakt. De productie wordt drukker in januari-februari en loopt tot in september-oktober. Dan worden de aardappelen gerooid en is het terug kalmer. In tegenstelling tot een interimkantoor kunnen wij bijna voor 100% garanderen dat wij er elk jaar in januari terug staan met dezelfde mensen.

Het is een kunst om nieuwe klanten ervan te overtuigen dat ze kwaliteit zullen krijgen. Veel bedrijven die nog nooit met detachering gewerkt hebben, staan er een beetje weigerachtig tegenover. 'Zal het dan niet te lang duren vooraleer die mensen het werk onder de knie hebben, zullen we wel goede mensen krijgen, ...'. Na enkele dagen zijn ze meestal al overtuigd. Maar het is die eerste keer dat je hen moet kunnen overtuigen".

OP ZOEK NAAR PERSONEEL

De mensen die hier aangeworven worden, zijn dat pas afgestudeerden?

Johan Gitsels: "Neen. Met pas afgestudeerden kunnen wij jammer genoeg niet werken. Klanten die onze diensten inhu-

ren, verwachten kwaliteit. We streven er ook naar om hen die kwaliteit te leveren. Daarom werken we enkel met ervaren vakmannen.

Bij grote projecten waar heel wat van onze elektriciens voor ingeschakeld worden, werken we wel soms met schoolverlaters of stagiairs. Zij kunnen dan de gemakkelijkere taken uitvoeren, terwijl onze specialisten zich met de moeilijkere zaken bezighouden".

Vinden jullie gemakkelijk personeel? Als pas afgestudeerden niet in aanmerking komen, valt toch al een grote markt weg?

Johan Gitsels: "Het is uiteraard niet gemakkelijk om goede mensen te vinden. Zeker niet omdat het knelpuntberoepen betreft. We hebben echter een aantal troeven achter de hand. In de eerste plaats is dat zeker de **afwisseling**. Onze mensen werken op verschillende werkplekken. Iemand die op zoek is naar variatie, is bij ons dus aan het goede adres. Ook **zelfstandigheid** is bij ons erg belangrijk. Onze medewerkers werken slechts zelden onder ons toezicht. Bij de aanvang van het project gaat iemand van ons mee om de opdracht uit te leggen en om een aantal basiszaken af te spreken. Dan start onze man daar. Eén of twee keer per week wordt zijn werk opgevolgd door iemand van ons die langsgaat, maar daar stopt het dan ook. We bieden onze medewerkers ook veel **vrijheid**. Zo kunnen ze

bijvoorbeeld hun uurregeling zelf afstemmen met de klant. Als er iemand eens een uurtje vroeger wil vertrekken en de klant gaat akkoord, dan is dat geen probleem voor ons. De werknemers hebben dus een aantal parameters in handen waarmee ze kunnen spelen.

Veel mensen die bij ons solliciteren, hebben het gevoel dat ze op hun huidige of vorige werkplek op een eindpunt gekomen zijn. Ze hebben een aantal jaren als onderhoudstechnicus gewerkt en de enige post boven hen is de post van hun chef. Een post die de eerste jaren niet vrij komt en waar ze dus niet op moeten hopen. Er zit geen afwisseling meer in hun werk. Ze kennen de machines vanbinnen en vanbuiten, werken al jaren samen met dezelfde collega's, ... Wij kunnen hen die afwisseling quasi constant geven, zonder dat ze moeten veranderen van werkgever. En dat maakt werken voor ons net zo aantrekkelijk".

U hebt het al vermeld, u werkt met knelpuntberoepen. Bent u niet bang dat uw klanten met uw werknemers zullen weglopen?

Johan Gitsels: "Van bij het begin maken we aan de klant én de werknemer duidelijk dat dit zeker niet de bedoeling is. Dat staat ook zo in het contract vermeld. Detacheren betekent: 'mensen zijn van ons en blijven van ons'. Indien de contractuele bepalingen niet nageleefd worden en één van onze werknemers tekent een contract bij een klant, dan staat daar een schadevergoeding tegenover.

Ondanks de contractuele bepalingen gebeurt het toch soms dat aan onze medewerkers wordt gevraagd of ze geen vast contract willen bij het bedrijf waarin ze op dat moment aan de slag zijn. De meesten willen daar echter niet op ingaan, omdat ze die flexibiliteit dan weer verliezen. Of omdat ze hun auto, gsm en eventueel laptop zouden kwijtraken. Dat zijn toch mooie voordelen voor wie hier werkt hé".

OPLEIDING

Hoe belangrijk is opleiding voor jullie?

Johan Gitsels: "Wij geven minstens één avond per week interne opleiding. Ons bedrijf is VCA dubbele ster gecertificeerd. Dat betekent dat onze werknemers op de hoogte zijn van alles wat met veiligheid te maken heeft. Iedereen die bij ons in dienst komt en geen VCA-attest heeft, krijgt een VCA-opleiding. Wie slaagt voor het examen, krijgt een persoonlijk VCA-attest dat tien jaar geldig is. Dat onze werknemers VCA-gecertificeerd zijn, betekent voor ons bedrijf een enorme meerwaarde. Steeds meer bedrijven, en zeker de grote, eisen namelijk dat onze mensen zo'n certificaat op zak hebben wanneer ze werken bij hen uitvoeren.

Daarnaast geven we ook technische opleidingen. Zo kunnen onze elektriciens en elektromechanici bijvoorbeeld een basisopleiding lassen volgen bij Syntra West. Iedereen die niet kan lassen, maar er wel een notie van wil hebben, kan tijdens deze opleiding de eerste ervaringen opdoen. Onze mecaniciens kunnen dan weer een basisopleiding elektriciteit volgen. Als

ze een machine moeten verhuizen en de elektrische bedrading moeten loskoppelen, dan is het belangrijk dat ze weten wat ze moeten doen.

Als werknemers zich in een bepaalde richting verder willen specialiseren, dan wordt dat individueel bekeken".

DE TOEKOMST

In tien jaar tijd is Logi-technic uitgegroeid tot een bedrijf met 240 medewerkers: 80 medewerkers in de afdeling Industrie en 160 in de afdeling Infra. Maar de ambitie reikt verder.

Johan Gitsels: "Inderdaad, we willen het aantal medewerkers de komende drie jaar verdubbelen. Om dat mogelijk te maken, zijn we momenteel een salesteam aan het opstarten dat echt op zoek zal gaan naar potentiële klanten. Tot op vandaag hebben we altijd enkel de vragen ingevuld die vanzelf binnenkwamen".

Wilt u met uw team dan het hele land bedienen?

Johan Gitsels: "Momenteel hebben we vestigingen met materiaal in Veurne, Deerlijk, Brugge en Gent. Onze medewerkers rijden meestal van daaruit samen verder naar de klant. Het voordeel van deze vier vestigingen is dat we zo dicht bij onze klanten én ons personeel zitten. Naar de toekomst toe willen we voornamelijk verder groeien binnen Oost- en West-Vlaanderen. Maar ook buiten die grenzen zien we groeimogelijkheden. Met onze elektriciens zitten we nu reeds tot in Antwerpen en Brussel. Die mensen worden aangestuurd vanuit Deerlijk, waar we vlak aan de E17 zitten".

En over de grens, richting Frankrijk?

Johan Gitsels: "Niet direct. We hebben alszins nog geen stappen genomen in die richting. Momenteel ligt er nog markt genoeg in Vlaanderen". ■

