

Als kennis een vervaldatum heeft

“De controles gaan terecht heel ver in deze Seveso-omgeving”

Bij EuroChem hangt de continuïteit van de productie af van een strikt kennisbeheer. Voor HR ligt de focus op kwalificaties en het tijdig (her)certifiëren ervan.

TEKST: PATRICK VERHOEST

LEEG BUREAU

—
Toen BASF in 2012 zijn minerale meststoffenafdeling aan het Russische EuroChem verkocht, gingen enkel de productiegerelateerde medewerkers via cao 32 over naar EuroChem. Nog even kon Johan De Prijck een beroep doen op de HR-tools en medewerkers van BASF, maar tegen 2014 moest hij autonoom zijn. “Vanaf dag één waren we

zelf verantwoordelijk voor de aanwervingen. Starten in een leeg bureau vormde een mooie uitdaging.”

OPLEIDING ALS SPEERPUNT

—
Het opleidingsbeleid, en meer specifiek het beheer van certificaten en kwalificaties, is voor de organisatie een bedrijfskritiek gegeven. “Een personeelsbestand zonder geauditeerde, aantoonbare en op een pasje zichtbare competenties betekent voor ons: geen business.” De continuïteit van de productie hangt af van een strikt kennisbeheer, met focus op vervaldata, en van de noodzakelijke leeractiviteiten en het tijdig (her)certifiëren ervan.

VERREGAANDE CONTROLES

—
Om snel het opleidingsluik voor vierhonderd medewerkers in orde te brengen, luisterde HR naar heel wat providers. “We moeten op elk moment kunnen aantonen dat mensen voldoende geschoold en opgeleid zijn voor het werk dat

ze uitvoeren. De controles gaan terecht heel ver in deze Seveso-omgeving. Inzake softwarematige ondersteuning kwamen we terecht bij Progreso.”

OPVOLGINGSSYSTEEM

—
Vandaag werkt EuroChem Antwerpen nog steeds met zijn partner. Die zorgde ondertussen voor een opvolgingssysteem voor de opleidingen en certificaten. Zo kunnen medewerkers via een app toelating vragen voor een vorming of een missend pasje melden. “HR behoudt steeds het overzicht van de opleidingsbehoeften en -acties van de medewerkers, niet onbelangrijk in een bedrijf waar een regelmatig persoonlijk contact moeilijk is door het continu werkregime. Wanneer medewerkers inloggen op ons intranet komen ze terecht op een gebruiksvriendelijk platform waar ze zowel hun vakantie als hun opleidingstraject beheren. Voor de HR-medewerkers is alles gemakkelijker opvolgbaar.” ¶



Johan De Prijck

FUNCTIE

HR Directeur
EuroChem

EEN LICHT HR-STRUCTUUR

Johan De Prijck koos voor een zo licht mogelijke HR-structuur, die de puur transactionele taken maximaal uitbesteedt aan partners. “De rol van HR wordt hierdoor strategischer, terwijl de efficiëntie voor de gebruikers verhoogt. HR houdt de touwtjes in handen, controleert en bewaakt kwaliteit en budgetten. HR beschikt over alle noodzakelijke data voor rapportering via dashboards en eventuele bijsturing.”