Spooracademie: de toekomst van de spoorwegen

Nieuws vrijdag 1 oktober 2021

Op de symbolische datum van 1 september werd de ‘Infrabel Academy’ officieel ingehuldigd. Dit belangrijk project moet de personeelsleden van Infrabel een goede opleiding in de best mogelijke omstandigheden garanderen. Infrabel Academy zal de educatieve kapstok moeten zijn van de huidige en nieuwe generaties spoorwegmensen. ACOD Spoor juicht alle inspanningen toe om de opleidingen te verrijken en te verbeteren. Het garanderen van een gedegen opleiding is onze syndicale mantra. Niet alleen moet de verpakking er veelbelovend uitzien, ook de inhoud moet een hoge kwaliteit hebben.

De grote meerderheid van Infrabel-personeelsleden voert werkzaamheden uit waarbij veiligheid een belangrijk aspect vormt. Hun opleiding is dan ook van groot belang voor henzelf, hun collega’s en de reizigers. Dit geldt eveneens voor de medewerkers van de NMBS die de dagelijkse exploitatieveiligheid mee verzekeren. Binnen het overlegorgaan Nationale Raad van de Opleidingen (NRO) volgen wij trouwens de leerplannen op de voet op en sturen we bij indien nodig.

‘Spoormensen’ vormen

De opleiding is niet alleen bedoeld om beroepsvaardigheden aan te leren of op peil te houden. ACOD Spoor pleit al decennia voor een opleiding om ‘spoormensen’ te vormen. Een spoorweguniversiteit, zeg maar.

Hiermee vinden we het warm water niet uit. Jaren geleden was er de zogenaamde ‘porteurschool’. Jonge mensen zonder diploma – vaak niet behaald door sociale omstandigheden – startten hun loopbaan bij de toenmalige NMBS en konden een zeer brede opleiding volgen. Hierdoor kregen ze kansen binnen het bedrijf om zich bij te scholen en te ontplooien. Sommigen schopten het zelfs tot hoger kaderlid.

Personeelsbinding

Nostalgie? Kan zijn, maar mensen die sterk gemotiveerd zijn en alle kansen – en tijd – krijgen, overstijgen hun eigen verwachtingen en die van anderen.

Hun loyauteit en beroepsfierheid is daarenboven onbetaalbaar voor een bedrijf. Loyauteit en beroepsfierheid koopt een bedrijf niet af, dat verdient het. Zowel voor het bedrijf als voor het personeelslid was dit in het verleden een win-win situatie, die ook nu opnieuw haar nut zou kunnen bewijzen. Denk maar aan de zogenaamde knelpuntberoepen die maar niet ingevuld geraken of waar de in- en uitstroom in deze categorieën toch wel problematisch zijn op korte en lange termijn. Kijk onder meer naar de technici die op de arbeidsmarkt zeer gegeerd zijn en waar er een enorm personeelsverloop is.

Loopbaanmogelijkheden

Een goede screening is noodzakelijk om mensen te vinden die zich willen engageren bij het spoor. Met het

creëren van voldoende loopbaanmogelijkheden zorgt het bedrijf voor enthousiaste medewerkers die zich verder willen ontwikkelen in functie van een carrière en hun engagement voor het bedrijf. Velen hebben dergelijke kansen gegrepen en zijn doorgegroeid van de laagste naar hogere echelons. De door de jaren heen opgedane expertise benutten ze bovendien maximaal ten gunste van collega's en het bedrijf.

Dit is een totaal andere benadering dan, bijvoorbeeld, een technicus aanwerven om enkel remblokken te vervangen. Niet dat remblokken vervangen geen belangrijke taak is, maar deze werkzaamheden kunnen eveneens uitgevoerd worden door bijvoorbeeld een bankwerker. Wanneer men deze bankwerker de mogelijkheid biedt om zich bij te scholen naar de graad van technicus dan spreken we over loopbaanbegeleiding en binding aan het bedrijf. Het is zoals steeds een kwestie van keuzes maken en durven denken 'outside the box'. De Raad van de Opleidingen kan hierin een belangrijke rol spelen.

De ACOD is hier vragende partij en is klaar om de uitdaging aan te gaan. We hopen hetzelfde van de Belgische Spoorwegen. Ten slotte: zou het niet mooi geweest zijn dat NMBS en Infrabel een gezamenlijke 'Belgian Railway Academy' hadden opgezet?

Ludo Sempels