

# Nevelland Graphics

Alain Vermeire |

**Nevelland Graphics cvba-so is de winnaar van de Get Smart Opleiding Award 2017 in de provincie Oost-Vlaanderen. Wie het bedrijf bezoekt, kijkt met verwondering naar de puike grafische technische competenties van een aantal van de medewerkers, mensen die elders geen plek zouden vinden. Permanente opleiding en openheid van geest van iedere medewerker op de werkvloer, zijn noodzakelijke ingrediënten om dit binnen het bedrijf te doen slagen. Maar ondanks die extra sociale invalshoek, blijft Nevelland Graphics vooral ook een commerciële drukkerij die moet ondernemen en diversifiëren in een structureel dalende grafische markt.**

**D**rukkerij Nevelland Graphics cvba-so werd opgericht in 2008 en is gegroeid uit een beschutte werkplaats. Centraal in de bedrijfsvoering staat de duurzame en aangepaste tewerkstelling van werknemers uit kansengroepen. Daarvoor wordt dagelijks samengewerkt met medewerkers van Maatwerkbedrijf Nevelland vzw. Zo garandeert Nevelland Graphics een mooi evenwicht tussen een kwalita-

gesprekspartners bij Nevelland Graphics.

## Sociale visie structureel aanwezig

We praten met Ludo Van Eeckhoven, algemeen directeur van de Groep Nevelland (350 medewerkers) en Pol Friant, plant manager van Nevelland Graphics waar 19 grafisch geschoolde medewerkers worden tewerkgesteld. Ludo Van Eeckhoven: "De op-



Pol Friant

zeer goed zijn opgeleid. De tijd dat ieder zijn eigen werkpost op de werkvloer had, is voorbij. Bij Nevelland Graphics kan iedere drukker elke pers bedienen en ook in de afwerking streven we naar breder inzetbare medewerkers. De grotere afwisseling die jobrotatie met zich meebrengt voorkomt verstarring, werkt motiverend, versterkt het gevoel van zelfwaarde en maakt medewerkers vertrouwd met veranderingen. Er is nog een tweede en even belangrijk luik. We maken deel uit van de Groep Nevelland met zijn vzw's, waar vanuit een sociale visie mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt worden tewerkgesteld. Binnen deze vzw's gelden heel strikte en gestructureerde opleidingsvoorwaarden voor het bekomen van subsidies. Nevelland Graphics

heeft een eigen cultuur en voelt zich nauw verbonden met mensen die elders op de arbeidsmarkt niet gewild zijn. Je ontmoet op de werkvloer van de drukkerij medewerkers die gedetacheerd zijn vanuit de vzw's en die we door interne opleiding en begeleiding op maat, naar een hoger technisch uitvoerend niveau wisten te brengen. Eén van onze snijders is hiervan een sprekend voorbeeld. Bij nieuwe aanwervingen houden we rekening met de openheid van geest van de kandidaat om zich in te schakelen in deze cultuur. Met kandidaten die er niet voor open staan, gaan we geen engagement aan."

## Ieder jaar een startdag

"Groep Nevelland organiseert iedere eerste werkdag van het jaar

**"De tijd dat ieder zijn eigen werkpost op de werkvloer had, is voorbij."**

tief, grafisch aanbod en de zorg voor sociale tewerkstelling. De coöperatieve vennootschap Nevelland Graphics maakt met enkele vzw's deel uit van de Groep Nevelland. "Opleiding is essentieel om al onze medewerkers sterker te maken," zeggen onze

leidingsbehoefte worden op groepsniveau in de ondernemingsraad en in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk besproken. Daarnaast zijn er nog tal van andere formele en informele overlegfora. De werknemers in de drukkerij moeten

een startdag: met een korte speech waarin wordt verteld wat we dat jaar willen verwezenlijken, diverse workshops door eigen medewerkers en sprekerssessies over bijvoorbeeld ‘gebarentaal op de werkvloer’” vertelt Ludo Van Eeckhoven. “Je kan onze

**“Je moet geen bolleboos zijn om te weten dat opleidingen heel wat opleveren.”**

waarden en visie op de website nalezen. De medewerkers weten dat ze niet met de losse pols zijn neergeschreven. De visiewaarden moeten door alle medewerkers begrepen en gedragen worden. Ze komen aan bod tijdens de startdag. We hebben er al sessiespelen rond georganiseerd om ze breed en doelmatig te communiceren. De startdag kleurt een beetje buiten de lijnen van het bedrijf maar zorgt voor extra prikkels waarvan we de vruchten plukken.”

Kunnen de vruchten van begeleiding en opleiding worden gemeenten? Pol Friant: “We staan kritisch tegenover beweringen dat de ROI van opleidingen te berekenen valt. Maar je moet geen bolleboos zijn om te weten dat het heel wat oplevert. Als de gevolgen van veranderingsprocessen in de organisatie daadwerkelijk zichtbaar worden, dan vaart het bedrijf in de goede richting. Initiatieven bij Nevelland Graphics hebben de laatste jaren bijvoorbeeld geleid naar het optrekken van de algehele kwaliteit. De functie van Hilde, actief als drukker, hebben we met dit doel voor ogen uitgebreid. Ze is doel-

gericht met kwaliteitsverbetering bezig en is verantwoordelijk voor de organisatie op de werkvloer. Ze heeft de bevoegdheid om in overleg naar oplossingen te zoeken. De concurrentie op de commerciële drukwerkmarkt is hard. Het is de realiteit voor ieder drukkerijbedrijf. Kwaliteit en flexibiliteit zijn belangrijke argumenten om klanten te overtuigen met ons samen te werken. Opleiding en vorming ter ondersteuning van de interne kwaliteit zijn dus beslist aan de orde.”

### **Toekomstig aanwervingsbeleid**

Hoe zie je het aanwervingsbeleid in de toekomst naar aanleiding van een vergrijzende leeftijdspiramide, toenemende krapte op de arbeidsmarkt en de veranderende beroepsprofielen? Ludo Van Eeckhoven: “We hebben met al deze aspecten te maken. De medewerker met het juiste profiel vinden is soms een kwestie van geluk. Een goede drukker vinden is hoe dan ook moeilijk. We gaan gebruik moeten maken van nieuwe leervormen om mensen op te leiden. Nevelland heeft een langetermijnbe-

**“We gaan gebruik moeten maken van nieuwe leervormen om mensen op te leiden.”**

leid en -samenwerking met zijn medewerkers.” Pol Friant: “Dat heeft zo zijn gevolgen op de leeftijdspiramide in de drukkerijafdeling. In de prepress zijn de werknemers gemiddeld jonger.

Mobiliteit wordt voor het aantrekken van nieuwe arbeidskrachten een steeds belangrijker argument en maakt de problematiek nog groter. Voor opleidingen van medewerkers in de drukwerkvoorbereiding en opmaak, doen we een beroep op de diensten van onze technologieleverancier. Voor bijkomende opleiding van onze calculators/orderbegeleiders kunnen we reke-

**“Jobrotatie versterkt het gevoel van zelfwaarde en maakt medewerkers vertrouwd met veranderingen.”**

nen op de expertise van onze MIS-leverancier. De grootste prioriteit van Nevelland Graphics is zich continu aanpassen aan de veranderende markt.”

### **Mee op de digitale trein**

“Hoe zal de verhouding van offset ten opzichte van digitaal in de toekomst zijn? Er zal iets gebeuren en Nevelland Graphics laat die trein niet aan zich voorbij rijden. Digitaal printen, DM, versturen, leveren, ... Fulfilment was al in de kern aanwezig maar het wordt verder uitgebouwd. Nevelland Graphics is daar meer en meer mee bezig. Mail handling waar veel handwerk aan te pas komt, bevalt ons want het is een specialiteit van het huis. We passen ons aan de veranderingen die diversificatie en de grafische evolutie met zich meebrengen aan en bijgevolg bereiden we on-

ze werknemers hierop voor, ” vervolgt Friant. Ludo Van Eeckhoven: “Een nieuw project is [www.skribis.be](http://www.skribis.be), een boek ondemand webservice die beroepsfederaties, studenten, academici en particulieren professioneel begeleidt bij het zelf uitgeven van een manuscript, een cursus of een boek. Het is een recent voorbeeld van hoe Nevelland Graphics nieuwe activiteiten ontwikkelt als antwoord op de uitdagingen van de grafische sector.”

### **Stenen verleggen met opleidingen**

Wat betekent een Award voor opleidingen voor Nevelland Graphics? Ludo Van Eeckhoven: “Het winnen van de Get Smart Opleiding Award 2017 in onze provincie, is een stukje erkenning van de weg die we tot nu toe hebben afgelegd. Met vallen en opstaan en vaak in grote anonimiteit en de bevestiging van een aantal keuzes die we in het verleden hebben gemaakt. Medewerkers kunnen met een goede opleiding heel ver komen. Het schenkt voldoening mensen met een bepaalde stempel op het hoofd, te zien uitgroeien tot zeer professionele werknemers. Het stimuleert om nog meer in opleidingen te investeren. En wanneer we erin slagen mensen sterker te maken, dan zijn we blij dat we weer een steen hebben verlegd.” Pol Friant: “Het bijwonen van seminaries, het bezoeken van beurzen, de toevallige ontmoeting van een interessant persoon met een ander inzicht, je leert altijd en overal iets bij als je er tenminste voor openstaat. Nieuwsgierigheid en permanente vorming maken deel uit van het 21e-eeuwse leren.” ■