

Colas Rail blijft op het goede spoor

Erwin Gelaes, algemeen directeur van Colas Rail Belgium, geeft ons een inkijk in de wereld van de spoorwegwerken. Hij vertelt over de activiteiten van zijn bedrijf, de impact van de coronacrisis en blikt ook vooruit op de toekomst.



Welke activiteiten voert uw bedrijf uit?

Colas Rail is gespecialiseerd in twee activiteiten, namelijk het aanleggen van sporen en het plaatsen van bovenleidingen. Wat ook noemenswaardig is bij die spooraanleg, is dat wij de laswerken zelf uitvoeren. Veel spoorwegbedrijven doen dat niet zelf, maar wij hebben een tiental ploegen die daarin gespecialiseerd zijn. Die laswerken voeren wij zowel uit voor Infrabel als in onderaanneming voor privébedrijven zoals de haven van Zeebrugge en Antwerpen of SIDMAR (ArcelorMittal) in Gent. Seinrichting behoort niet tot onze activiteiten. Daarvoor doen we vaak een beroep op het moederbedrijf in Frankrijk of zoeken we hier een partner.

Hoe ervaart u de coronacrisis in uw bedrijf?

Over het algemeen gaat alles goed, al gooit de coronacrisis natuurlijk wel wat roet in het eten. We hadden ons 2020 allemaal heel anders voorgesteld. Onze medewerkers gaan eigenlijk goed om met de problematiek en zijn

erg plichtsbewust. Tijdens de eerste golf hadden we zelfs geen enkele besmetting bij ons personeel. We konden dus beroep doen op al onze manschappen voor nieuwe projecten zoals het station van Ath waarvoor we in maart 2020 een aanvraag kregen van Infrabel. De uitvoering van dat project moest een maand later reeds gebeuren. En dat is ons gelukt, binnen de gevraagde termijn en tot vredenheid van onze opdrachtgever.

De tweede golf verliep iets moeizamer. Iedereen was de situatie wat beu en dat vertaalde zich ook in enkele besmettingen in ons bedrijf. In het geval van een besmetting of een hoogrisicocontact wordt de externe preventiedienst Mensura meteen verwittigd. Naast de contacttracing van de overheid, doet ons bedrijf zelf ook direct aan tracing. 'Gebruikt u uw mondmasker op de werf en tijdens het vervoer?' is steevast de eerste vraag in dat proces. Telewerk is in onze sector niet vanzelfsprekend, maar het administratief personeel en bijvoorbeeld de engineeringafdeling laten wij uiteraard wel telewerken.

Hoe ziet het preventiebeleid inzake ongevallen er in uw bedrijf uit?

We maken daarvoor gebruik van twee 'heren', Max en Carl. De affiches van Max die wij krijgen van de Unie van Aannemers van Spoorwegwerken (UASW) geven onze arbeiders een duidelijk beeld van hoe ze bijvoorbeeld veilig moeten lassen of hoe ze hijswerken moeten uitvoeren op de werf.

Carl, ontwikkeld door Colas Rail Engeland, staat voor *Call Action Report Learn*. Hij heeft als doel om de arbeiders aan te zetten om incidenten op werven te melden die zouden kunnen leiden tot ongevallen. Een voorbeeld: op een werf ontbreekt er een net rond een diepe put. De arbeiders kunnen in dat geval via een applicatie op hun smartphone het incident melden. Die informatie komt meteen terecht bij de juiste projectleider en de preventiedienst. De bedoeling van het systeem is niet om een kliklijn te zijn, maar om positief bij te dragen tot de werking van een veilige werf en indien



Erwin Gelaes,
algemeen directeur
bij Colas Rail Belgium



Wat vindt u van het akkoord dat met Infrabel/Tuc Rail werd bereikt over de forfaitarisering van de directe kosten als gevolg van de crisisspan-demie?

Ik vind dat een heel goede zaak en ik weet ook dat de UASW samen met Infrabel daar veel tijd in gestoken heeft om tot een evenwichtige oplossing te komen. Alle belangrijke punten zijn daarin aan bod gekomen en er is ook een continu bevraging geweest bij de collega-aannemers om te zien of men op de goede weg zat. Het akkoord is er en maakt het bij het grote aantal verschillende projecten een stuk makkelijker om tot een snelle overeenkomst te komen. We hebben er al één keer gebruik van gemaakt en dat is vlot verlopen.

Heeft u moeite met het aanwerven van personeel?

Een tijd geleden zou ik daar 'ja' op geantwoord hebben, maar we hebben het geweer nu van schouder veranderd en dat heeft wel wat veranderingen teweeggebracht. We zoeken nog steeds heel ervaren mensen, maar we passen ook een systeem toe waarbij we zelf de gepaste opleidingen aan gemotiveerde mensen geven. Ik merk zelf dat jongeren tussen de twintig en de dertig heel erg openstaan voor een dergelijk opleidingstraject. Zij willen weten wat ze zullen leren, hoe ver ze over pakweg vijf jaar zullen staan, welke kansen ze zullen krijgen, etc. En daar moet je vanaf de aanwerving een invulling aan kunnen geven. Daar proberen wij op in te spelen en zo komen we aan kandidaten. Die jonge mensen zijn erg belangrijk voor ons omdat zij ons ook kunnen helpen om de technologische sprong vooruit te maken om de opvolging van onze werven te automatiseren.

De mensen die hier nu starten, komen dus niet meteen op de werf terecht. Het opleidingstraject bestaat uit drie verschillende stappen. Eerst



komen nieuwe werknemers terecht op het studie bureau waar ze bijvoorbeeld leren hoe een bovenleiding eruit moet zien en hoe al die zaken tot stand komen. Vervolgens kunnen ze naar het atelier waar stukken worden voorbereid en waar bestellingen verwerkt worden. Pas daarna mogen ze echt ter plaatse op een werf gaan om daar kennis te nemen van de werkwijze. Hun opdracht bestaat er op dat moment uit om achteraf een antwoord te kunnen bieden op de volgende vragen: Wat is de werkmethode? Wat staat er in de plannen? Hoe staat het in het bestek en wat vraagt de klant dus eigenlijk van ons?

Arbeiders mogen meestal meteen op de werf beginnen. Zij krijgen wel 'peters' toegewezen en volgen regelmatig opleidingen op onze eigen opleidingssite. Arbeiders die reeds langere tijd bij ons in dienst zijn, worden ook regelmatig bijgeschoold.

Wat is, volgens u, het ontwikkelingsperspectief van de sector?

Volgens mij zit dat wel goed. Het openbaar vervoer zal in de toekomst nog meer gepromoot worden. We denken ook niet enkel in de richting van treinsporen en bovenleidingen, maar ook in de toekomstige tramprojecten hebben wij interesse. Zo hebben we in Utrecht samen met onze twee zusterondernemingen (Elektroline en Kummeler+Matter) de bovenleiding van een tramlijn van tien kilometer vernieuwd op drie maanden tijd. Momenteel bouwen wij ook mee aan de tramlijn in Luik, zulke projecten staan ook elders in België voor de deur met bijvoorbeeld betere verbindingen van de stad Brussel met de rand. Wij zien de toekomst zeker en vast rooskleurig in! ■

nodig meteen actie te kunnen ondernemen in mogelijk gevaarlijke situaties. Het systeem heeft ook als functie om te motiveren en te belonen. Onderzoek in Engeland wijst ook uit dat het Carl-systeem werkt, want de personen die de meeste meldingen indienen, komen het minst in contact met arbeidsongevallen en vice versa.

Los van die twee systemen vinden er ook veiligheidsgesprekken plaats, op de werven, tussen de leidinggevende en de arbeiders. Dat is een gesprek dat op gang komt door een aantal gerichte vragen, bijvoorbeeld 'Is dat de juiste methode?' of 'Zijn dat de juiste gereedschappen die je gebruikt of kunnen daar misschien beter andere voor gebruikt worden?'. Samen willen ze dus werkelijk tot een gesprek komen over de activiteit, waarmee de arbeider op dat moment bezig is, om de veiligheid te verbeteren.

In aanvulling op bovenstaande zaken passen we ook de gebruikelijke voorzorgsmaatregelen toe.