



Ontdek of u de MobiX-factor heeft ...

Laurent Eraerts, CEO van de Mobix groep heeft de digitale deuren van zijn bedrijf voor ons geopend zodat we kennis konden maken met deze onderneming. Hij geeft ons een inkijk in de rollercoaster van de afgelopen maanden en legt ons graag uit wat die MobiX-factor juist inhoudt.

Mobix maakt integraal deel uit van de CFE holding. CFE is een Belgische groep die zich focust op drie vakgebieden: Contracting, Baggerwerken-Milieu-Offshore-Infra, en Vastgoedontwikkeling. Mobix valt binnen die holding onder de pool Contracting, en meer specifiek onder Multitechnieken.

Mobix bestaat uit 2 divisies, namelijk Rail en Utilities. Binnen Rail voert Mobix de drie basisactiviteiten uit die specifiek zijn voor de spoorwegsector, d.w.z. spoor-, bovenleidings- en signaleringswerken. Utilities heeft betrekking op nutsvoorzieningen, het gaat dan vooral over publieke verlichting en elektriciteitsdistributie.



Laurent Eraerts, CEO van de Mobix groep

Het bedrijf is een verzameling van vijf entiteiten, die samen de Mobix groep vormen. Het gaat om Engema, Louis Stevens & Co, ETEC, Remacom en Coghe-Werbrouck.

Hoe ervaart u de coronacrisis in uw bedrijf?

Op dit moment zijn we erin geslaagd om de voorziene omzet te draaien, en ook de hoeveelheid werk is hetzelfde gebleven. Hoewel onze werven in de eerste lockdown ongeveer een maand hebben stil gelegen, hebben we toch de geplande werken kunnen afronden. Onze mensen hebben dus een inhaalmanoeuvre gedaan.

De werkomstandigheden zijn wel veranderd, die zijn een pak moeilijker geworden. Omwille van corona zitten medewerkers sneller thuis door ziekte of omdat ze in quarantaine moeten, waardoor er meer werk verzet moet worden met minder volk. Velen hebben extra shiften gepresteerd. En die situatie mag niet permanent zijn want die is niet vol te houden. Dat geldt niet enkel voor ons, maar ook voor onze concullega's, alsook voor onze opdrachtgever, Infrabel.



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

We proberen onze werknemers op verschillende manieren attent te maken op mogelijke gevaren.

Voor elke activiteit die we uitvoeren, maken we sowieso een risicoanalyse, waarin de vraag 'Wat zou er fout kunnen lopen?' centraal staat. Aan de hand daarvan stellen we preventiemiddelen op.

Mobix heeft ook een eigen *safety*-app waarin alle werknemers een incident kunnen melden. Op die manier kunnen ze elkaar corrigeren vooraleer het incident effectief kan plaatshebben. Vervolgens komt die melding terecht bij de preventie-adviseurs, die rond dat onderwerp een *toolbox* creëren.

Hoewel alles meer en meer digitaal wordt, vinden we *face to face* contact ook van groot belang. Daarom heeft ons bedrijf een eigen *safety car* waarmee het management langs de verschillende werven op ronde gaat. Daarmee willen we het goede voorbeeld geven, en tonen dat wij als directie er zijn voor onze werknemers.

Verder, staan er twee figuren centraal in ons preventiebeleid. Het eerste is SAM, *Safety @ Mobix*. Het tweede is Max, hij is het spilfiguur binnen de sensibiliseringscampagnes van de Unie van Aannemers van Spoorwegwerken (Uasw). We hangen die affiches op de belangrijkste plaatsen waar onze arbeiders aanwezig zijn. Uit ervaring weten we dat herhaling zeer belangrijk is, omdat er na enige tijd bedrijfsblindheid bij de arbeiders die al een tijd in dienst zijn, ontstaat.

Tot slot, wordt *safety* ook aan ons bonussysteem gekoppeld. Als een werknemer zich niet aan de veiligheidsregels houdt, zal hij/zij geen bonus ontvangen. Dat om aan te tonen dat wij bij Mobix veiligheid hoog in het vaandel dragen.

Ondervindt u moeilijkheden in de zoektocht naar gekwalificeerd personeel?

Het is moeilijk om mensen te vinden die in de sector willen werken. Het meest extreme dat we ooit ondernomen hebben



om personeel te vinden, was een traject met vluchtelingen waarbij de VDAB een inburgerings- en taal cursus voorzag, en wij de technische opleidingen.

Maar in het algemeen, proberen we op verschillende manieren potentiële werkkrachten te bereiken. Zo nemen we deel aan jobdagen, waaronder de Student Kart Trophy, georganiseerd door de Uasw. De Unie helpt om het imago van werken in de spoorwegsector bij jongeren op te krikken. Begin november hebben we een *Employer Branding*-campagne gelanceerd. Eén van haar doelen is mensen met de juiste skills, mindset en attitude aan te trekken. Onder het motto 'Heb jij de de MobiX-factor?' proberen we onze doelgroep aan te zetten tot actie.

Maar wat is dat dan precies? Enkele eigenschappen van de ideale Mobix-werknemer zijn: iemand die avontuurlijk aangelegd is, veel belang hecht aan veiligheid, een groot aanpassings-vermogen heeft en graag in teamverband werkt. Meer informatie kan je terugvinden op de jobsite www.mobixfactor.be en via onze sociale media.

Organiseert u interne opleidingen?

Ja, zeker. In Mechelen, hebben wij ons eigen *Mobix Training Center*. Je kan het eigenlijk vergelijken met *Infrabel Academy* in het klein. Er worden opleidingen gegeven die betrekking hebben op de drie activiteiten die we uitvoeren. Alles wordt samen van nul opgebouwd, zodat ze het proces van A tot Z kunnen zien. Er worden verschillende zaken aangeleerd, bijvoorbeeld een wissel leren leggen, bovenleidingspalen zetten, etc.



Samen sterk in de spoorwegsector

Zoals ik daarnet al heb uitgelegd, vinden we veiligheid op de werven zeer belangrijk. In al onze opleidingen staat dat dus centraal. Het is zelfs zo dat het budget dat we aan opleidingen besteden voor de helft naar veiligheid gaat.

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

De komende jaren zullen in stijgende lijn gaan. Er is nog veel werk op het gebied van bovenleiding, zowel wat het onderhoud als vernieuwing betreft.

We merken ook een duidelijke evolutie in de manier van werken. Nog steeds zijn de beschikbare tijden om aan het spoor te werken zeer beperkt, namelijk een viertal uur tijdens de nacht. Daardoor kunnen we elke nacht telkens maar een klein deel van het werk doen, wat zeer inefficiënt is.

Meer en meer zien we echter de trend dat bepaalde delen van het spoor buiten dienst geplaatst worden voor één of twee weken. In die periode worden alle werken tegelijkertijd uitgevoerd. In het jargon, noemt men dat ook 'massificatiewerken'. In andere woorden, het geheel wordt aangepakt. Je kan het vergelijken met een groot onderhoud. Een gevolg



daarvan is dat de werken groter worden, en bijgevolg ook intensiever. Om dat te kunnen bolwerken heb je mensen en voldoende machines nodig.

Ons grootste dergelijk project was in Denderleeuw. Toen hebben we in drie weken tijd zestien wissels, een groot deel van de sporen en tien kilometer bovenleiding volledig vernieuwd. We zijn zeer tevreden met resultaat.

Wat is het ontwikkelingsperspectief van Mobix?

Er is zeker groei mogelijk in België, maar we zouden ook naar het buitenland willen uitbreiden. Momenteel zijn we in beperkte mate aanwezig in Nederland, maar we willen ook budget vrijmaken om in Frankrijk en Duitsland aanwezig te zijn.

Speciale condities voor leden Confederatie Bouw!

Voordelen van de Go Tankkaart

- ✓ Tanken op 1.200 stations: **Texaco, Esso, Q8, Maes, Octa+ en G&V**
- ✓ **Speciale condities** voor leden Confederatie Bouw
- ✓ **24/7** inzicht in al uw tankkaarten en transacties
- ✓ **Transparante facturen** en overzichtsrapporten
- ✓ Met handige **gratis GO tankkaart app**

Meer weten?

Wij denken graag mee over de beste oplossing voor uw bedrijf. Contacteer ons op **03 304 85 26** of via gocard.be@wexinc.com



www.GoTankkaart.be

