

# Facility Management



© FOTO: PRIVÉ

## Full focus op duurzaamheid

Tanja Barella (belfa) bespreekt de 'groene' rol van de facility manager: "Hij is de lijm tussen alle afdelingen van het bedrijf."

IN DEZE EDITIE

Eenvoudige tips en tricks om je bedrijf op korte termijn **duurzamer** te maken.

PAGINA 3

Een **geïntegreerde kantoorinrichting** verhoogt het werkgeluk van je werknemers.

PAGINA 9

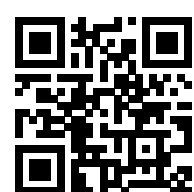
Wat de **Europese Green Deal** betekent voor de facility manager.

PAGINA 10



## Laadpalen voor jouw bedrijf?

Scan de QR code voor uw vrijblijvend gesprek, hier leggen we jou alle mogelijkheden voor.



hivolta.be

## Voorwoord

# “Zijn we écht groen of doen we ons groener voor dan we zijn?”

In hun streven naar het behalen van de duurzaamheidsdoelstellingen beseffen bedrijven steeds meer dat de facility manager een cruciale rol speelt. “Hij is de lijm tussen alle afdelingen in het bedrijf”, zegt Tanja Barella, director bij belfa.



**Tanja Barella**  
DIRECTOR BELFA

**Duurzaamheid vereist een korte- én lange-termijnvisie, gekoppeld aan een concreet plan van aanpak.**

**M**eer en meer krijg ik de vraag hoe facility managers het best omgaan met de vele uitdagingen die op bedrijven afkomen. Zijn de huidige werkmodellen en -plekken futureproof? Komen ze tegemoet aan de noden van het hybride werken? Spelen ze in op veiligheid, gezondheid en welbeing? Welke optimalisatiemogelijkheden zijn er? Voldoen ze aan de verwachtingen van de medewerkers? Trekken ze talent aan? Motiveren ze om te blijven? En zo kan ik nog even doorgaan. Het antwoord is volgens mij simpel samen te vatten in één allesomvattend begrip: duurzaamheid. Een overkoepelende term met vele gezichten: zowel intern als extern.

## People, Planet en Profit

Neem bijvoorbeeld de war for talent. Sollicitanten nemen het DNA van het bedrijf onder de loep: botsen de activiteiten, missie en visie van dit bedrijf niet met mijn eigen waarden en normen? Wil ik wel voor een bedrijf werken dat zich groener voordoet dan het is? Het gaat immers over meer dan een groene slogan, marketingcampagne of steun aan een milieuorganisatie. Waar het dan wel over gaat? Over het kernproces van de onderneming. Over de drie P's: People, Planet en Profit. Over de mate waarin we de CO<sub>2</sub>-uitstoot beperken. Over de SDG's waarop we inzetten. De zeventien duurzame ontwikkelingsdoelstellingen worden onderverdeeld in vijf grote thema's: mensen, planeet, welvaart, vrede en partnerschap. Ze vormen een leidraad, een bron van inspiratie en motivatie. Nam jij ze al onder de loep? Of is het nog een ver-van-je-bedshow?

Het is geen optie om de boot te missen. Duurzaamheid vereist een korte- én lange-termijnvisie, gekoppeld aan een concreet plan van aanpak dat bij voorkeur afgetoetst wordt aan een bepaalde standaard. Het begrip 'verplichting' komt trouwens steeds vaker in de plaats van de vroegere 'vrijblijvendheid'. Ik denk aan de Green Deal, aan de strengere EPB-en EPC-eisen, de nieuwe renovatieverplichtingen, enz.



**De moderne facility manager fungeert als de lijm tussen alle afdelingen in het bedrijf.**

## Rol van de facility manager

Binnen dat kader speelt de facility manager een cruciale rol. Hij kent het bedrijf door en door, zit in een vroeg stadium mee aan tafel en zet mee de lijnen uit om die vervolgens in de praktijk te realiseren. Als spilfiguur is de facility manager de lijm tussen de afdelingen. Een optimale samenwerking tussen onder andere HR, IT en finance is aan de orde. Hierbij benadruk ik de ondersteunende rol van digitalisering. Meten is weten: data verzamelen, analyseren, juist interpreteren en optimaliseren.

Hoe je het ook draait of keert, anno 2023 hangt de succesvolle toekomst van bedrijven in grote mate af van het antwoord op deze vraag: zijn we écht groen of doen we ons groener voor dan we zijn? ■



06

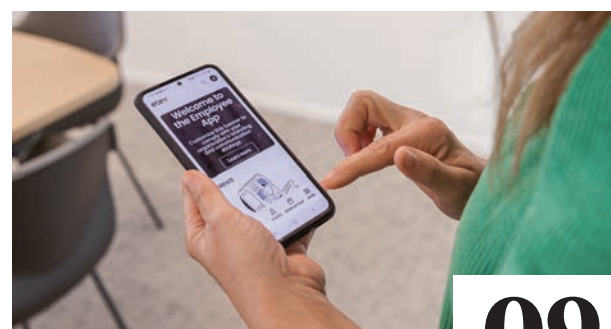
## Kantoorinrichting

Flexibele werkruimtes als cruciale factor om talent aan te trekken en te behouden.

08

## Expertise

Marijke Bruyninckx bespreekt de veiligheid en gezondheid van uitzendkrachten op de werkvloer.



09

## Digitalisering

Gecentraliseerd platform ondersteunt hybride werken.



**nl.planet-business.be**

De werkruimte van de toekomst plaatst de werknemer meer dan ooit centraal. Ontdek er alles over online.



VOLG ONS

Planet Business België

@MediaplanetBE

Mediaplanet Belgium

Mediaplanetbe

Mediaplanet Belgium

### Managing Director:

Leoni Smedts

### Head of Production:

Daan De Becker

### Production Manager:

Nicolas Mascia

### Head of Digital:

Nicolas Michenaud

### Digital Manager:

Sylvie Gheysen

### Business Developer:

Laurens De Grave

### Project Manager

Alex Vandevoorde

E-mail: alex.vandevoorde@mediaplanet.com

### Redactie:

Joris Hendrickx,

Philippe Van Lil

### Lay-out:

i Graphic

E-mail: info@i-graphic.be

### Print:

Roularta

### Distributie:

Trends

### Mediaplanet

### contactinformatie:

Tel: +32 2 421 18 20

redactie.be@mediaplanet.com

D/2023/12.996/32



# 4 eenvoudige manieren om je bedrijf duurzamer te maken

**Binnen facility management zijn er heel wat opportuniteiten om de duurzaamheid van organisaties te verbeteren. Vooral inzake energie, schoonmaak, bedrijfshoreca en op sociaal vlak kunnen duurzame én tegelijk financiële winsten worden geboekt.**

**Tekst:** Joris Hendriockx

## 1. Energie- en/of facility scan

Wanneer je een facility scan laat uitvoeren, is de kans aanzienlijk dat daarbij duurzame verbetermogelijkheden worden ontdekt in bijvoorbeeld je gebouwenbeheer of je energiesystemen. Daarnaast vragen steeds meer organisaties ook proactief om een energiescan uit te voeren. Die kan deel uitmaken van een bredere facility scan die onder meer aandacht heeft voor het minimaliseren van afvalstromen, waardoor de ophaalfrequentie en dus ook de milieu-impact vermindert.

## 2. Schoonmaak

Bovenop het gebruik van ecologische schoonmaakproducten kan ook de integratie van cobots in de dagelijkse taken van schoonmaakpersoneel een enorme duurzaamheidswinst opleveren. Cobots verminderen het gebruik van de standaard schoonmaakmethoden zoals chemicaliën en water. Dankzij het gebruik van de juiste hoeveelheid water is er geen verspilling. Bovendien wordt het werk van schoonmaakpersoneel lichter, ergonomischer en efficiënter.

## 3. Bedrijfshoreca

Naast het lokaal inkopen of het gebruiken van minder vlees en meer seizoensgroenten, kan je ook op andere manieren werken aan een duurzamere bedrijfshoreca. Zo kan je voedselverspilling tegengaan door gebruik te maken van een slimme weegschaal die in combinatie met een app automatische beeldherkenning toepast, alle data analyseert en



**i** Cobots verminderen het gebruik van chemicaliën en water en maken het werk van schoonmaakpersoneel ergonomischer.

**i** Horecaoplossingen zoals een foodwall spelen in op de veranderende noden van werknemers.

© FOTO'S: PRIVÉ

suggesties formuleert. In Nederland gaan ze nog een stapje verder, want vanaf juli mogen cateraars niet langer wegwerpverpakkingen gratis ter beschikking stellen. Hoogstwaarschijnlijk zal op termijn ook België dat voorbeeld volgen. Bedrijven en cateraars kunnen hier alvast op inspelen door het meebrengen van eigen duurzame verpakkingen te promoten of deze zelf te voorzien. Daarbij komt ook nog eens dat medewerkers zich niet langer vasthouden aan de standaard lunchuren. Een werkweek wordt vandaag anders ingevuld door het flexibeler omgaan met werkuren of thuiswerk. Om op die verschillende noden een antwoord te bieden, zullen andere horeca-

oplossingen ter beschikking moeten worden gesteld. Dat kan bijvoorbeeld met een smart-fridge of een foodwall.

## 4. Sociale duurzaamheid

Er wordt bij duurzaamheid ook aan het sociale aspect gedacht. Projecten waarbij mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt worden opgeleid en zo een kans krijgen op een job, zijn hier een mooi voorbeeld van. Bovendien kan je hiermee ook structurele problemen aanpakken, zoals de krapte op de arbeidsmarkt, een moeilijke integratie, enz. ■

| Dit artikel kwam tot stand in samenwerking met Facilioom.



## Gun uw medewerkers en bezoekers het comfort van een BOzARC fietsenstalling.

**BOzARC** is reeds 23 jaar gespecialiseerd in het ontwerp, de productie én de plaatsing van aluminium overkappingen voor de meest uiteenlopende toepassingen: fietsenstallingen, overdekte rokersruimtes, wandelpadoverkappingen, carports, tot zelfs de overkapping van grote open ruimtes. Met een **BOzARC overkapping** gaat u vooral slim om met de beschikbare ruimte van uw terreinen en gebouwen.

**BOzARC overkappingen** zijn stevig, duurzaam, onberispelijk afgewerkt én CE-gekeurd. De basiselementen zijn een lichte, maar uiterst sterke aluminium draagconstructie (in een RAL-kleur naar keuze) en een transparante of opale dakbedekking uit massief, onbreekbaar polycarbonaat, dat bestand is tegen heel extreme weersomstandigheden (felle zon, storm, rukwinden, hagel, ...). **BOzARC overkappingen** zijn bovendien 100 % recycleerbaar.

Met toebehoren zoals fietsenrekken, ingebouwde LED verlichting, afsluitingen, wanden tegen wind of slagregen, enz... zet u uw facilities volledig naar uw hand.

Door onze ruime ervaring kunnen we u in iedere fase van het project ontzorgen. Ook de eventuele vergunningsaanvraag nemen we u graag uit handen indien nodig. Onze adviseurs analyseren de situatie vooraf ter plaatse, werken een concreet voorstel en offerte uit en volgen het volledige traject mee met u op. Tot en met de oplevering heeft u 1 vast aanspreekpunt.

Heeft u een concreet project, denkt u erover om uw ruimte op het bedrijfsterrein efficiënter te benutten, of zoekt u naar een oplossing voor een concreet overkappingsprobleem? We horen het graag van u!



**SCAN EN ONTDEK MEER**  
info over alle soorten overkappingen,  
extra's als verwarming, verlichting,  
glazen zijwanden of schuifdeuren. Of  
vraag een voorstel + offerte op maat!  
**www.bozarc.be**

**Bo<sub>2</sub>Arc®**  
Aluminium overkappingen

BOzARC • Boomsesteenweg 41 bus 2 • 2630 Aartselaar • 03 455 90 67 • info@bozarc.be • www.bozarc.be



# Hoe facilitair beheer ESG-doelen ondersteunt



**Sébastien Stoops**

SALES DIRECTOR  
SPACEWELL

Environmental, Social en Governance (ESG-) credentials zijn in toenemende mate een must-have voor investeerders, bedrijven én werknemers. Sébastien Stoops, Sales Director van technologiebedrijf Spacewell bespreekt de impact op het vastgoed- en facilitair beheer van ondernemingen.

## Wat is de link tussen facility management en ESG?

“Gebouwen zijn volgens de Europese Commissie verantwoordelijk voor 40% van het energieverbruik in Europa en 36% van de CO<sub>2</sub>-uitstoot. Ze zijn dus een belangrijke schakel in het Europees klimaatbeleid. De vraag naar ESG-rapportering - vrijwillig en in toenemende mate opgelegd door regel- of wetgeving - groeit dan ook in alle bedrijfssectoren. Dat creëert uitdagingen én opportuniteiten voor het vastgoed- en facilitair beheer. Facility managers, nog te vaak beschouwd als ‘reactieve brandbestrijders’, kunnen hun rol omvormen tot ‘proactieve risicobeheerders’ die een belangrijke bijdrage leveren aan ESG-factoren in de werkomgeving.”

## ‘ESG is een dataprobleem’ hoor je vaak. Klopt dat?

“Ja, het succes van een ESG-strategie is fundamenteel afhankelijk van de juiste gegevens. Maar ondanks het toenemende ESG-bewustzijn is er nog steeds onduidelijkheid over hoe facilitaire managers betrouwbare ESG-prestatiegegevens kunnen verstrekken. Het bereiken van ESG-doelstellingen wordt toegankelijker wanneer de nodige gegevens op een effectieve manier worden verzameld, geanalyseerd en gerapporteerd. Daarom is uitgebreide FM-gegevensverzameling essentieel. Die datagestuurde aanpak wordt door de technologische vooruitgang vereenvoudigd en versterkt.”

## Hoe verzamel je de juiste data?

“Vaak is het een kwestie van datasilo’s doorbreken. Energie-efficiëntie, ruimte-efficiëntie, duurzaam onderhoud op lange termijn, gezondheid en welzijn, werkplekbeleving,... zijn allemaal met elkaar verbonden. Toch benadert men deze onderwerpen nog dikwijls geïsoleerd. Digitalisering en centraal



beheer van data bieden hier de oplossing, en met name het Internet of Things fungeert hier als gamechanger. Met kleine sensoren in gebouwen meet je vandaag heel precies en continu de bezetting, het binnenklimaat, de luchtkwaliteit, het energieverbruik, enz. Dankzij dashboards en datamining haal je hieruit de nodige inzichten ter verbetering. Zo’n aanpak ligt aan de basis van effectieve ESG-rapportering en -succes. Wie er meer over wil weten, kan op onze website een handig e-book downloaden over datagestuurde ESG-strategie en FM.” ■

**Gebouwen zijn volgens de Europese Commissie verantwoordelijk voor 40% van het energieverbruik in Europa en 36% van de CO<sub>2</sub>-uitstoot.**



SPACEWELL  
A NEUMATECH COMPANY



Knappe Koppen

# Podcast

‘Knappe Koppen’ is een podcastreeks voor liefhebbers van rake analyses over actuele thema’s.

Luister nu

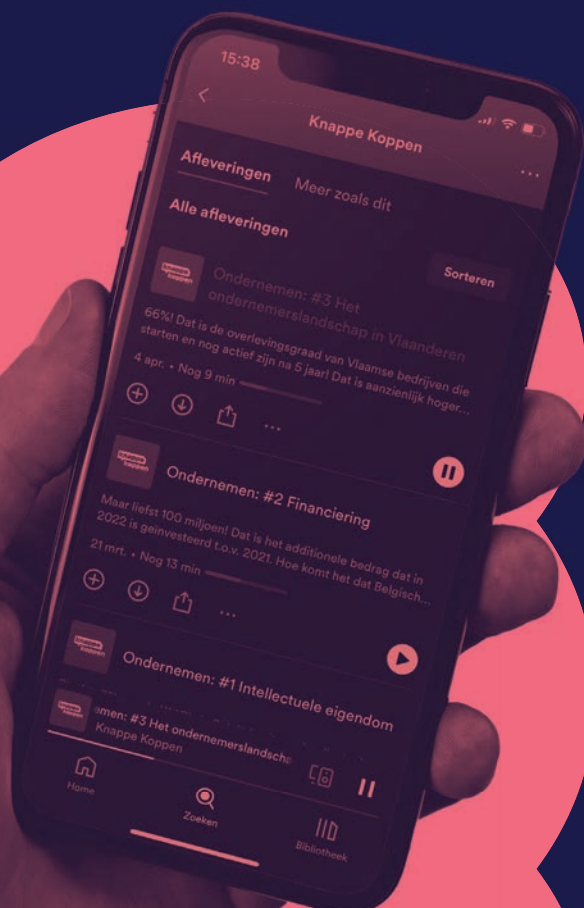


**knappe  
koppen**  
PODCAST



Scan de QR-code

en luister naar alle afleveringen over mobiliteit, HR, ondernemen en veel meer.



# Van facility management naar ‘experience management’

De komst van jongere generaties op de arbeidsmarkt dwingt facility management ertoe om het geweer van schouder te veranderen. De verwachtingen en gedragingen van de nieuwste groep werknemers zijn niet meer dezelfde als die van hun meer ervaren collega's. Bart Mariman, Chief Commercial Officer bij ISS Facility Services, schetst de belangrijkste uitdagingen. **Tekst:** Philippe Van Lil

## Welke veranderingen merkt u in uw sector op?

“Waar we vroeger spraken van facility management, spreken we nu steeds vaker van ‘experience management’. De facility manager valt onder de financieel directeur en heeft traditioneel als belangrijkste taken het verlagen van de kosten per vierkante meter en het zorgen voor de goede werking van de installaties. Als hij echter werkt aan de ervaring die medewerkers op hun werkplek hebben, kan hij veel meer toegevoegde waarde bieden. Aan de ene kant is er het ‘building design’, waarbij we ervoor zorgen dat het gebouw mensen energie geeft. Aan de andere kant is er het ‘service design’, waarbij we ervoor zorgen dat elk element dat een dienst laat draaien een positieve ervaring biedt aan de eindgebruiker.”



Toen de lockdown voorbij was, waren het de jongere mensen die als eerste terugkeerden naar kantoor: zij beseften maar al te goed dat je vanuit je huiskamer geen carrière kan uitbouwen.

## Stelt u ook andere ontwikkelingen vast?

“Sinds kort werken er bij veel bedrijven voor het eerst vier generaties samen: babyboomers van 60 jaar en ouder, generatie X van 45 tot 59 jaar, generatie Y of millennials van 23 tot 44 jaar en generatie Z van jonger dan 23 jaar. Die laatste generatie heeft de grootste impact op bedrijven, omdat ze bijzonder gevoelig is voor problemen die gepaard gaan met de klimaatverandering. Jongeren zijn zelfs bereid om te vertrekken als blijkt dat het bedrijf niet handelt in lijn met de uitdagingen op het vlak van duurzaamheid. Doordat het aantal babyboomers dat met pensioen gaat groter is dan het aantal nieuwkomers van generatie Z, wordt het een hele uitdaging om die pensioengolf te compenseren. Bedrijven moeten dus extra aandacht besteden aan de noden en verwachtingen van die jongere generatie. Personeel vinden is al moeilijk genoeg, laat staan om het te behouden. Veel bedrijven hebben tegenwoordig een jaarlijks personeelsverloop van 25%.”



Bart Mariman

CHIEF COMMERCIAL OFFICER ISS FACILITY SERVICES

## Hoe kunnen we dat fenomeen in de praktijk bestrijden?

“Bedrijven moeten een zeer concrete aanpak - en impact - hebben op het vlak van milieu, maatschappij en goed bestuur (ESG). Die aanpak, die steeds belangrijker is geworden met de komst van generatie Z op de arbeidsmarkt, moet ook tot uiting komen bij investeerders. Deze zijn er zich steeds meer van bewust dat een bedrijf zonder ESG-strategie het risico loopt om minder toegevoegde waarde te genereren op lange termijn. Laten we op het gebied van facility management het voorbeeld van catering nemen: sommige bedrijven passen hun menu's aan door gezondere voeding aan te bieden, seizoensproducten te gebruiken en samen te werken

dat je vanuit je huiskamer geen carrière kan uitbouwen. Je moet contact hebben met collega's en het management, anders mis je immers belangrijke projecten. Daarnaast is het ook zo dat over het algemeen de toename van telewerken het werk van facility managers er niet gemakkelijker op heeft gemaakt. We zien bijvoorbeeld duidelijk pieken in de aanwezigheid van personeel op dinsdag en donderdag, een lagere aanwezigheid op maandag en woensdag en nog minder mensen op vrijdag. Als je in een gebouw werkt dat plaats biedt aan 2.000 personen, moet je de energiekosten onder controle houden en moeten de cateringteams zich perfect aan die schommelingen kunnen aanpassen.”



De moderne facility manager werkt aan de ervaring die medewerkers op hun werkplek hebben. Op die manier kan hij veel meer toegevoegde waarde bieden.

## Hoe kaart u die moeilijkheden aan bij uw klanten?

“We werken op maat! De verwachtingen van een managementteam van een verzekeringsmaatschappij zijn natuurlijk heel anders dan de verwachtingen van een IT-bedrijf. Wanneer we naar een klant gaan, stellen we eerst voor om een onderzoek uit te voeren: we moeten het profiel van zijn personeel zo goed mogelijk kennen om ons aanbod daarop aan te passen. Als generatie Z bijvoorbeeld erg aanwezig is in een bedrijf, weten we dat die jongeren tijdens de maaltijd veel minder vlees eten dan hun oudere collega's en dat hun eetgewoonten ‘tout court’ niet dezelfde zijn. Vooral jonge mensen hebben de neiging om de hele dag door kleine hoeveelheden te eten, terwijl oudere mensen tijdens de lunch één grote, warme maaltijd eten.” ■

met lokale producenten om de korte keten te stimuleren en indirect de CO<sub>2</sub>-uitstoot te verminderen. Dergelijke elementen duiken nu steeds vaker op in bestekken. In het verleden werden dit soort ideeën wel vaak geopperd, maar uiteindelijk werden ze opgegeven met het argument dat ze niet echt nodig waren omdat ze bijvoorbeeld een paar euro per maaltijd extra zouden kosten.”

## Welk gevolgen heeft de toename van telewerken voor facility management?

“Telewerken heeft een groter belang gekregen door de coronacrisis. Toen de lockdown eenmaal voorbij was, waren het echter de jongere mensen die als eerste terugkeerden naar kantoor. Zij beseften maar al te goed



Meer weten?  
[be.issworld.com](https://be.issworld.com)





© FOTO: PRIVE

# “Inspelen op welzijn werknemers vormt sleutel om mensen opnieuw naar kantoor te krijgen”

Door de coronacrisis is de manier waarop we werken ingrijpend veranderd. Werknemers zijn op zoek naar vrijheid, een betere work-lifebalance en besteden veel aandacht aan hun mentale en fysieke gezondheid. “Flexibiliteit is dan ook een bepalende factor om talent aan te trekken en te behouden”, legt Daciana Hagea, Head of C&W Design + Build, uit.



Daciana Hagea

HEAD OF C&W  
DESIGN + BUILD

“Tijdens de lockdown moest iedereen de hele tijd thuiswerken. Dat heeft sommige werkgevers ertoe aangezet om permanent telewerken toe te staan. Nu komt er stilaan een nieuw evenwicht. De meeste werkgevers - ook diegenen die permanent telewerken hebben aangeboden - vinden werken op kantoor nog steeds essentieel om sociale relaties te bevorderen, het samenhangingsgevoel te versterken of creativiteit te stimuleren. Werknemers zijn dezelfde mening toegedaan en vragen om op kantoor te gaan werken om diezelfde redenen. Jongere generaties zeggen bovendien dat hun woning niet geschikt is voor thuiswerk, dat ze er zich moeilijk kunnen concentreren én minder kunnen bijleren. Nieuwe en jonge werknemers zouden begeleiding missen.”

## Nieuwe verwachtingen en noden

“Flexibiliteit is een bepalende factor voor de toekomst van bedrijven, wat bijvoorbeeld tot uiting kan komen in meerdere kantoren, multifunctionele ruimtes en verschillende gebruiksmogelijkheden. De gevolgen voor kantoren zijn aanzienlijk: de komende jaren zal er minder kantoorruimte nodig zijn en zullen bedrijven in België mogelijk moeten

verhuizen om nieuwe werknemers aan te trekken. Ook de werkruimte zelf zal grondig veranderd moeten worden om aan de verwachtingen en nieuwe noden van werknemers en werkgevers te voldoen.”

## De toekomst van de werkplek

“De werkomgeving is essentieel voor het welzijn van werknemers. Verschillende elementen van de inrichting ervan kunnen een aanzienlijke impact hebben op hun mentale en fysieke gezondheid. Eenvoudigere en intuïtievere ruimtes, flexibele ruimtes, nieuwe afmetingen voor toegankelijker gebruik, enz. worden de norm voor een inclusieve werkomgeving. Een universeler en minder stigmatiserend kader waarin aandacht is voor autonomie of (culturele of persoonlijke) levenservaring, waarin elk individu zich kan vinden en zich thuis voelt. Als we het hebben over fysiek comfort, is ergonomie onmisbaar. Ergonomische stoelen, in hoogte verstelbare bureaus en aanpasbare schermen die voldoende groot zijn verminderen bijvoorbeeld spierpijn en vermoeidheid. Een efficiënte indeling zorgt voor een vlottere workflow en zet gebruikers aan om te bewegen en dynamisch te zijn.”

**Werken op kantoor is nog steeds essentieel om sociale relaties te bevorderen, het samenhangingsgevoel te versterken en creativiteit te stimuleren.**

## Minder stress, meer productiviteit

“Ook de algemene akoestiek van het kantoor - of die van een specifieke ruimte - en juiste verlichting dragen bij tot een gezonde en serene omgeving. Gebruikers ervaren zo minder stress en zijn productiever. Daarnaast verrijken kleuren en materialen de zintuiglijke ervaring. Een harmonieuze, evenwichtige en dynamische indeling maakt personen beter gezind en interactiever. De aard van de gebruikte bouwmaterialen en de luchtkwaliteit maken integraal deel uit van het design van ruimtes en garanderen een gezonde en duurzame omgeving. Tot slot loont het ook om de natuur te integreren. *Biophilic design*, om het met een Engelse term te zeggen, is cruciaal bij de inrichting van werkruimtes. Natuurlijke elementen als planten, overvloedig natuurlijk licht en uitzicht naar buiten stimuleren een ontspannen sfeer, creativiteit en mentaal welzijn. Kortom: het ontwerp van kantoorruimtes speelt een belangrijke rol bij het welzijn van gebruikers, en zal dat ook blijven doen. Als bedrijven een comfortabele, functionele en aangename omgeving creëren, zijn werknemers tevredener en productiever, en dat komt hun mentale gezondheid ten goede. Zo zal ook flexibiliteit, zowel op het vlak van uitrusting als de indeling zelf, bijdragen aan de tevredenheid en betrokkenheid, als die voldoet aan de individuele en groepsbehoeften.”



**Om talent aan te trekken en te behouden, zullen werkgevers massaal moeten investeren in hun werkruimtes.**

## Minder oppervlakte voor meer functies

“Door de coronacrisis is de manier waarop mensen over werken en hun werkruimte denken fundamenteel veranderd. De verhuizingen en renovaties die we de laatste maanden hebben gezien, wijzen erop dat er 20 tot 30% minder kantoorruimte nodig is, aangezien meer mensen telewerken. Fundamenteel is echter dat de werkruimte zelf het meest verandert. Deze moet nu veel verschillende functies hebben: naast de ‘klassieke’ bureaus moeten er ook informele ontmoetingsplekken, concentratieplekken, vergaderzalen en samenwerkingsruimtes zijn, samen met verschillende sferen en indelingen. Om talent aan te trekken en te behouden, zullen werkgevers massaal moeten investeren in hun werkruimtes en daarbij inspelen op een groeiend aantal behoeften en gebruiken. Tegelijkertijd moeten ze ook het welzijn van werknemers bevorderen. C&W Design + Build heeft veel ervaring en volgt de nieuwe trends voor werkruimtes op de voet. We zijn dan ook de ideale partner om je te begeleiden bij de inrichting van je toekomstige kantoor.” ■





# Hoe digitalisering ook in de schoonmaaksector het verschil maakt

De onderneming Laurenty is actief in de schoonmaak van kantoren en industriële sites en stelt ongeveer 4.700 mensen tewerk in België, het Groothertogdom Luxemburg en het noorden van Frankrijk. HR-directrice Vanessa Evenepoel benadrukt dat ook hier de digitalisering onmisbaar is geworden, net als in andere bedrijfssectoren. **Tekst:** Philippe Van Lil



Vanessa Evenepoel

HR-DIRECTRICE  
LAURENTY

## Hoe integreert u de digitalisering in uw activiteiten?

“De digitalisering komt goed van pas in onze HR-activiteiten en de omgang met klanten. Zo kunnen we de prestaties van ons personeel opvolgen, KPI's bepalen en registratiesystemen voor de aanwezigheid van medewerkers op het terrein uitrollen. Vanaf 1 januari 2024 zijn die immers verplicht.”

## Hoe werkt dat registratiesysteem?

“Onze medewerkers moeten met een smartphone een QR-code scannen wanneer ze op locatie aankomen en weer vertrekken. Zo kunnen we hun aanwezigheid op het terrein registreren. Die informatie is ook toegankelijk voor onze klanten en de sociale inspectie. Natuurlijk vereist die digitalisering dat we de vaardigheden van onze medewerkers verder ontwikkelen, vooral die van de oudere generatie. Ze moeten immers weten hoe ze een smartphone en de nodige toepassingen moeten gebruiken.”

## Hoe ontwikkelt u die vaardigheden?

“We geven onze personeelsleden in korte video's alle informatie die ze nodig hebben voor alle soorten procedures. In de schoonmaaksector zijn die procedures zeer gedetailleerd. Belangrijke kanttekening: we beschrijven de procedures niet in woorden, enkel in beelden. Niet iedereen beheerst het Frans of Nederlands immers even goed. In de video's tonen schoonmakers bijvoorbeeld welk materiaal gebruikt moet worden, welke producten geschikt zijn voor welke opper-

vlakken, in welke hoeveelheden en op welke manier. Ook op locatie kunnen de medewerkers die video's bekijken. Het zijn dus zeer waardevolle hulpmiddelen voor wat de veiligheid van de persoon zelf betreft.”

## Welke mogelijkheden biedt de digitalisering nog?

“Dankzij de digitalisering kunnen we de prestatiegegevens doorsturen naar onze medewerkers van de HR-afdeling. Vroeger moest het kaderpersoneel handmatig de prestatiefiches invullen, terwijl het de prestaties nu rechtstreeks kan registreren en doorsturen naar onze payrollafdeling. Zo winnen we tijd. Daarnaast helpen we onze medewerkers door hen een traject te geven dat ze in het gebouw moeten volgen: zo weten ze exact welke lokalen ze moeten schoonmaken en welke taken ze in iedere ruimte hebben. Sommige taken moeten dagelijks worden uitgevoerd, zoals afstoffen of de vloer reinigen. Andere diensten moeten minder vaak gebeuren, denk bijvoorbeeld aan het schoonmaken van de bovenkant van kasten. Het systeem is dan bijzonder nuttig omdat ons personeel soms opdrachten in verschillende gebouwen moet combineren, en het niet altijd gemakkelijk is om alle details te onthouden. Tot slot doet onze sector steeds vaker een beroep op schoonmaakrobots. Die reinigen bijvoorbeeld het midden van een vertrek terwijl de schoonmaker de plinten en moeilijk bereikbare plekken schoonmaakt en ervoor zorgt dat het ook netjes is onder de meubels.” ■

**We geven onze personeelsleden in korte video's alle informatie die ze nodig hebben voor alle soorten procedures.**

## 4 kernwaarden

**“Een duidelijke leidraad is essentieel voor het welzijn van onze medewerkers”, vertelt Evenepoel. “Dat is ook de reden waarom wij vier waarden identificeerden die de doelstellingen van ons bedrijf ondersteunen. Deze waarden zijn meer dan loze woorden, ze vormen de drijfveer van onze beslissingen. We vertalen deze bovendien in concrete acties.”**

### #1 Respect

“Om dit te kunnen bereiken, is het belangrijk om te weten wat iedereen dagelijks doet. Het management loopt daarom een stage op het terrein zodat zij de realiteit van onze activiteiten kunnen ervaren en begrijpen.”

### #2 Inzet

“Ons personeel is toegewijd aan hun werk en wij zijn dan ook trots dat wij hun evolutie op de voet volgen en hun inspanningen kunnen belonen door interne mobiliteit binnen de groep voortdurend te stimuleren.”

### #3 Samenwerking

“Dit is iets waar wij permanent aan werken door de interne communicatie te stimuleren via nieuwsbrieven waarin we de samenwerking en het succes van onze ploegen onder de aandacht brengen. We organiseren ook regelmatig vergaderingen waarin verschillende departementen ideeën en vaardigheden met elkaar delen. Bovendien werken we momenteel ook aan de ontwikkeling van een digitaal programma dat al onze bedrijfstoepassingen zal groeperen om de uitwisseling van informatie te bevorderen en de bedrijfstaal binnen de groep te uniformiseren.”

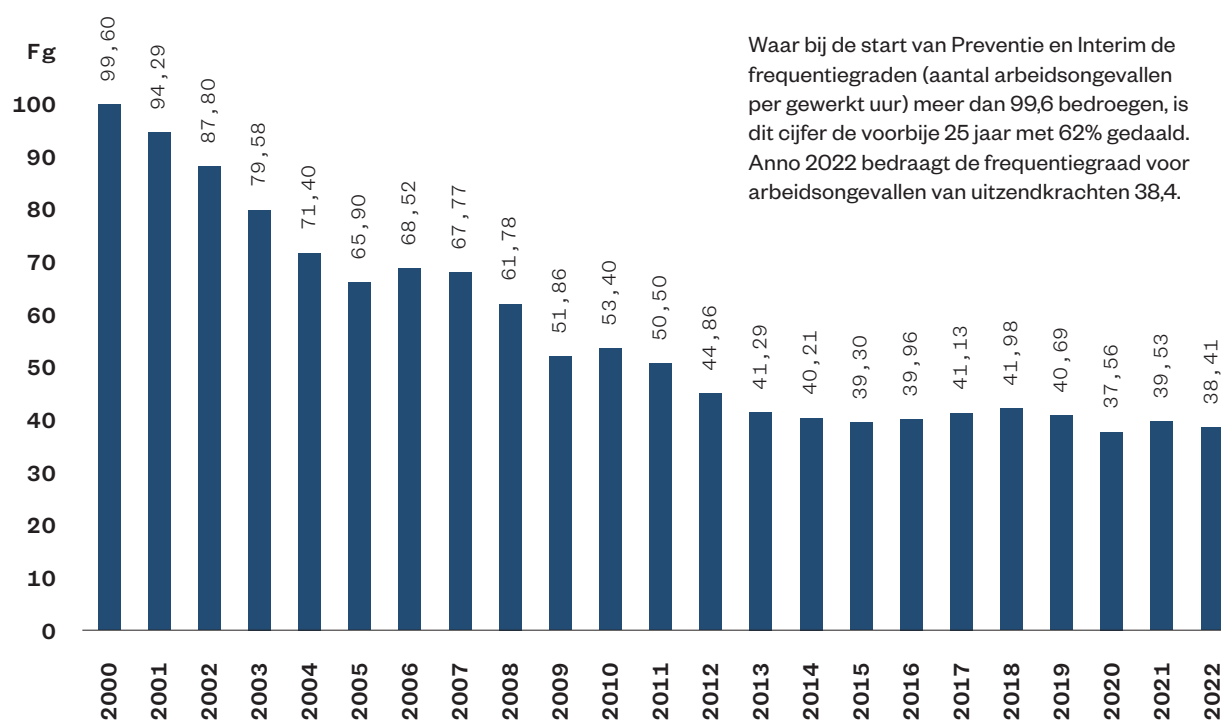
### #4 Ambitie

“Het doel is steeds om onze klanten een kwalitatieve dienstverlening aan te bieden. Eenzelfde ambitie streven we na bij de ondersteuning van onze medewerkers. We werken daarom aan een volledige herziening van ons onboardingprogramma voor nieuwe medewerkers. Dat gaat ook gepaard met een volledige vernieuwing van ons opleidingsprogramma, met als doel het werfpersoneel en het management een uitgedacht opleidingstraject aan te bieden waarin zij de vaardigheden kunnen opdoen die ze nodig hebben om zich goed te voelen in hun job.” ■



Meer weten?  
[laurenty.com](http://laurenty.com)

## Handarbeid + Hoofdarbeid



Waar bij de start van Preventie en Interim de frequentiegraden (aantal arbeidsongevallen per gewerkt uur) meer dan 99,6 bedroegen, is dit cijfer de voorbije 25 jaar met 62% gedaald. Anno 2022 bedraagt de frequentiegraad voor arbeidsongevallen van uitzendkrachten 38,4.

verplichting en zelf de persoonlijke beschermingsmiddelen bezorgt aan de uitzendkracht. Ook hier vraagt de informatieoverdracht tussen werkgever en uitzendkantoor de nodige discipline. Op de werkpostfiche wordt dan ook het type en de norm van elk beschermingsmiddel nauwkeurig genoteerd, zodat het uitzendkantoor aan de uitzendkracht het correcte materiaal bezorgt.

## Uniek in Europa

Preventie en Interim ijvert al 25 jaar non-stop voor de veiligheid en gezondheid van uitzendkrachten. Toen de sociale partners in 1998 besloten om een preventiedienst op te richten specifiek voor uitzendkrachten was dit een baanbrekende beslissing. Tot op vandaag blijft Preventie en Interim de enige sectorale preventiedienst die bij wet is opgericht, zowel in België als in Europa. “Dat dit heeft geloond voor het welzijn van de uitzendkracht blijkt alvast uit de arbeidsongevallencijfers die we jaarlijks opvragen bij onze leden, namelijk erkende uitzendkantoren”, aldus Bruyninckx. “Waar bij de start van Preventie en Interim de frequentiegraden (aantal arbeidsongevallen per gewerkt uur) meer dan 99,6 bedroegen, is dit cijfer de voorbije 25 jaar met 62% gedaald. Anno 2022 bedraagt de frequentiegraad voor arbeidsongevallen van uitzendkrachten 38,4.”

## Grondige risicoanalyse

Net zoals bij vaste werknemers blijft het ook voor uitzendkrachten uitermate belangrijk om de veiligheid en gezondheid op de werkplek strikt te bewaken. Uit de analyse van de ernst van de arbeidsongevallen blijkt meermaals dat er werkgevers zijn die geen zicht hebben op de risico's op de werkplek. Daarnaast zijn gebrekkige communicatie en het niet voorzien in een gepast onthaal belangrijke oorzaken van ongevallen van uitzendkrachten. “Het is bijna een cliché, maar we kunnen niet hard genoeg benadrukken hoe belangrijk het is voor werkgevers om hun werkposten aan een grondige risicoanalyse te onderwerpen. Hier komen de externe diensten voor preventie en bescherming in beeld: zij moeten werkgevers hierin ondersteunen - mits betaling van een jaarlijkse bijdrage. Eens werkgevers deze stap hebben gezet, komt als vanzelfsprekend een dynamiek op gang om de gepaste preventiemaatregelen te nemen. En dat komt zowel de uitzendkracht als de vaste werknemer ten goede”, besluit Bruyninckx. ■

**Uit onderzoek blijkt dat arbeidsongevallen met uitzendkrachten meestal optreden tijdens de eerste drie dagen van de opdracht op een nieuwe werkplek.**

## Profiel van de uitzendkracht

In 2022 werd voor 216,9 miljoen uur aan uitzendarbeid uitgevoerd door uitzendkrachten én jobstudenten die via een uitzendkantoor werken. Hiervan is 60% handarbeid is en 40% hoofdarbeid. Ten opzichte van de totale werkende bevolking bedraagt dit 2,3%, wat overeenkomt met 111.226 voltijdsequivalenten. Het aandeel jobstudenten bedraagt ondertussen 18% van alle uitzendarbeid. In aantallen werden 693.182 uitzendkrachten tewerkgesteld, waarvan ruim 270.000 jobstudenten. Het merendeel van de uitzendkrachten werkt in de dienstensector (62%), gevolgd door de industrie (28%), bouw (4%) en landbouwsector (2%).

# Zo garandeer je de gezondheid en veiligheid van uitzendkrachten op de werkvloer



**Marijke Bruyninckx**

DIRECTEUR  
PREVENTIE EN INTERIM

**Als onderneming kan je een beroep doen op uitzendkrachten voor korte of langere opdrachten. Hiervoor spreek je een erkend uitzendbureau aan dat jou de meest geschikte uitzendkracht ter beschikking stelt. “Om het welzijn van uitzendkrachten te beschermen, zijn werkgevers gebaat bij een goed functionerend preventiebeleid”, zegt Marijke Bruyninckx, directeur bij Preventie en Interim.**

“De allereerste voorwaarde is dat je als onderneming precies formuleert wat je verwacht van de uitzendkracht op het vlak van competentie, scholing, ervaring en medische geschiktheden”, vertelt Bruyninckx. “Als je een kant-en-klare uitzendkracht wenst - of anders gezegd een uitzendkracht die je vaste werknemer evenaart -, dan bezorg je aan het uitzendkantoor vanzelfsprekend alle nuttige informatie over de te bezetten werkpost of functie op de werkplek.”

## Werkpostfiche

Uitzendkrachten worden flexibel ingezet. Dat betekent dat de uitzendkracht zich elke keer opnieuw moet inwerken op een nieuwe werkplek met nieuwe collega's, andere bedrijfsafspraken, enz. Hoe meer ervaren de uitzendkracht, hoe beter hij hierin is. “Om het welzijn van uitzendkrachten te beschermen, zijn werkgevers gebaat bij een goed functionerend preventiebeleid”, klinkt het. “Bij het verplicht onthaal van de uitzendkracht op de eerste werkdag is het cruciaal dat procedures, veiligheidsinstructies en taakafspraken goed worden doorgesproken met de uitzendkracht. Het is *not done* om een uitzendkracht op zijn eerste dag

zonder verdere uitleg te laten starten aan zijn werkpost of functie. Onderzoek van de arbeidsongevallen van uitzendkrachten leert namelijk dat deze heel vaak optreden binnen de eerste drie dagen van de opdracht op de nieuwe werkplek. Als uit risicoanalyse blijkt dat er gezondheidsrisico's verbonden zijn aan de werkpost of functie, dan gebeurt de informatie-uitwisseling tussen de werkgever en het uitzendkantoor verplicht door middel van een werkpostfiche.”

Preventie en Interim, de centrale preventiedienst voor de uitzendsector, heeft speciaal voor de werkgevers de website *werkpostfiche.be* ontwikkeld met de mogelijkheid om werkpostfiches online in te vullen en af te drukken. Bruyninckx: “De fiches op de site zijn modelwerkpostfiches, opgemaakt volgens de eisen van de welzijnswetgeving. We raden werkgevers aan om de informatie-uitwisseling over de betreffende werkpost altijd via een werkpostfiche te doen. Zodoende is een bepaalde standaardisering van uit te wisselen informatie over werkpost, taken, persoonlijke beschermingsmiddelen en instructies gegarandeerd en kan het uitzendkantoor de beste match realiseren om een uitzendkracht te selecteren.”

## Beschermingsmiddelen

Een uitzendkracht geniet van dezelfde bescherming tegen arbeidsongevallen en gezondheidsschade als de vaste werknemer. Veiligheidsschoenen, werkkledij, enz. zijn ook voor de uitzendkracht bedoeld en worden geleverd door de werkgever. Niettemin zijn er afspraken mogelijk waarbij het uitzendkantoor de werkgever ontlast van deze



Meer weten?  
[werkpostfiche.be](http://werkpostfiche.be)



# “Geïntegreerde kantoorinrichting verhoogt werkgeluk van medewerkers”



**Nancy Van den Eynde**  
ZAAKVOERDER  
CUBE LOCKERS



Meer weten?  
[cube-lockers.be](https://cube-lockers.be)

Een Belgisch bedrijf dat startte als een specialist in lockers groeide de afgelopen jaren uit tot een aanbieder van high-end kantoorinrichting. Het speelt daarbij in op de sterk toenemende nood aan slimme en geïntegreerde totaaloplossingen.

**Tekst:** Joris Hendrickx

“Cube Lockers is een spin-off van een groot elektronicabedrijf en specialiseerde zich aanvankelijk in lockers en kleedkamerinrichting”, vertelt zaakvoerder Nancy Van den Eynde. “We kunnen deze met elk materiaal maken en ook met elk type slot uitrusten. Zo kunnen we bijvoorbeeld de toegangsbadge die een medewerker reeds gebruikt om toegang te krijgen tot het bedrijf koppelen aan onze lockers.”

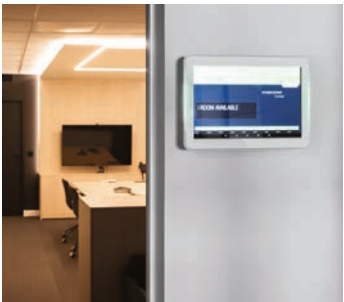
### High-end materialen

“Op een bepaald ogenblik werden flexwerkplekken alsmar populairder. Ook daar zijn uiteraard lockers nodig, en dan liefst met een eenvoudig beheersysteem. Hierdoor kennen we sinds enkele jaren een sterke groei in de kantoormarkt. We gebruiken

daarvoor vaak high-end materialen zoals fineer, mooie laminaat, HPL,... Elk materiaal waar meubels mee worden gemaakt, kunnen wij ook toepassen bij onze lockers. Zo passen ze mooi in de rest van het interieur en vormen ze één concept”, legt Van den Eynde uit. “Op vraag van onze klanten maakten we daarna ook bureaus, kasten en vergadertafels in hetzelfde materiaal als hun lockers. Hierdoor bevinden we ons nu in een unieke positie waarbij we high-end materialen en een excellente service combineren in geïntegreerde kantoorinrichtingen.”

### Focus op welzijn en duurzaamheid

“Bij alles wat we maken, denken we na hoe bedrijven het werkgeluk van hun medewerkers kunnen verbeteren”, klinkt het. “Gezondheid en welzijn vinden we dan ook erg belangrijk. We verkopen haast enkel maar ergonomische zit- en stabureaus en bieden zelfs wandelbanden aan waar je al wandelend aan kan werken. Met akoestische panelen zorgen we voor meer werkcomfort in grote kantoorruimtes en daarnaast vormt ook de duurzaamheid van de materialen een absolute meerwaarde.”



### Integratie met reservatiesoftware

“Onze reservatiesoftware kan grote bedrijven helpen om op basis van de verwachte bezetting meer of minder kantoorruimte te openen. Zo kunnen ze hun resources zo efficiënt mogelijk benutten. Maar de software kan ook te allen tijde aangeven welke vergaderzalen met welke faciliteiten nog vrij zijn om te reserveren. Ook voor het reserveren van parkeerplaatsen met bijvoorbeeld een laadpaal is het zeer handig. De software geeft daarbij aan wanneer een parkeerplaats vrijkomt, maar ook wanneer je reservatie bijna afloopt en je je auto dus dient te verplaatsen”, besluit Van den Eynde. ■

**i** De lockers passen steeds mooi in de rest van het interieur en vormen op die manier één concept.

© FOTO'S: PRIVÉ

# Gecentraliseerd platform ondersteunt hybride werken



**Wim De Bal**  
ACCOUNT MANAGER  
CORPORATE EXPERIENCE  
DOBIT SOLUTIONS



Meer weten?  
[solutions.dobit.com/nl](https://solutions.dobit.com/nl)

Dé uitdaging in de hybride werkomgeving is communicatie. Hoe kan je al je medewerkers bereiken en betrokken houden? En hoe creëer je een gedeelde positieve bedrijfservaring? Dat kan volgens Wim De Bal van DOBIT Solutions door meerdere tools te koppelen onder één platform van waaruit je je interne communicatie kan centraliseren.

**Tekst:** Joris Hendrickx

“Via het workspace experience platform ‘Appspace’ bundelen we verschillende toepassingen voor het hybride werken in één centraal platform. Van daaruit kan je als bedrijf niet enkel de schermcommunicatie in je kantoren aansturen, je kan er ook een medewerkersapp, je room- en deskbooking en je bezoekersregistraties aan koppelen. ‘Appspace’ is dus veel meer dan een *digital signage* platform en stelt je in staat om je volledige *employee journey* naar een hoger niveau te tillen. Hiermee kunnen we dus zeer goed het hybride werken ondersteunen en zorgen we voor tevreden en betrokken medewerkers - los van tijd of plaats. Dankzij het platform zorgen we immers voor dynamische communicatie via de scher-

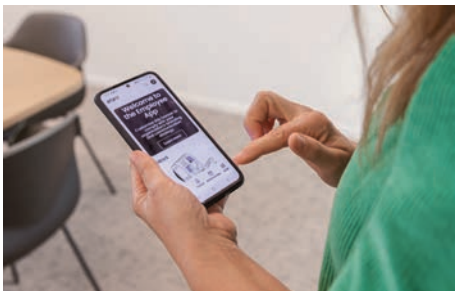
men op kantoor en kan iedere medewerker dezelfde communicatie vanop afstand raadplegen via de medewerkersapp.”

### Geoptimaliseerd ruimtebeheer

“Daarnaast helpen we om het ruimtebeheer in je kantoor te optimaliseren. Interactieve schermjes aan de ingang van iedere vergaderzaal geven de bezetting weer en laten toe om de ruimte te boeken. Voordat de meeting begint, dien je in te checken via het schermje. Doe je dat niet, dan wordt de meeting ruimte opnieuw vrijgegeven in de agenda’s. Dankzij een koppeling met het agendasysteem kan je ook van thuis uit een ruimte boeken. Daarnaast is ook deskbooking mogelijk. Via de medewerkersapp op je smartphone of desktop kan je een werkplek boeken. Door het hybride werken zijn veel kantoren immers gedownsized en is er niet meer voor iedereen tegelijk plaats.”

### Het belang van een goede kantoorbranding

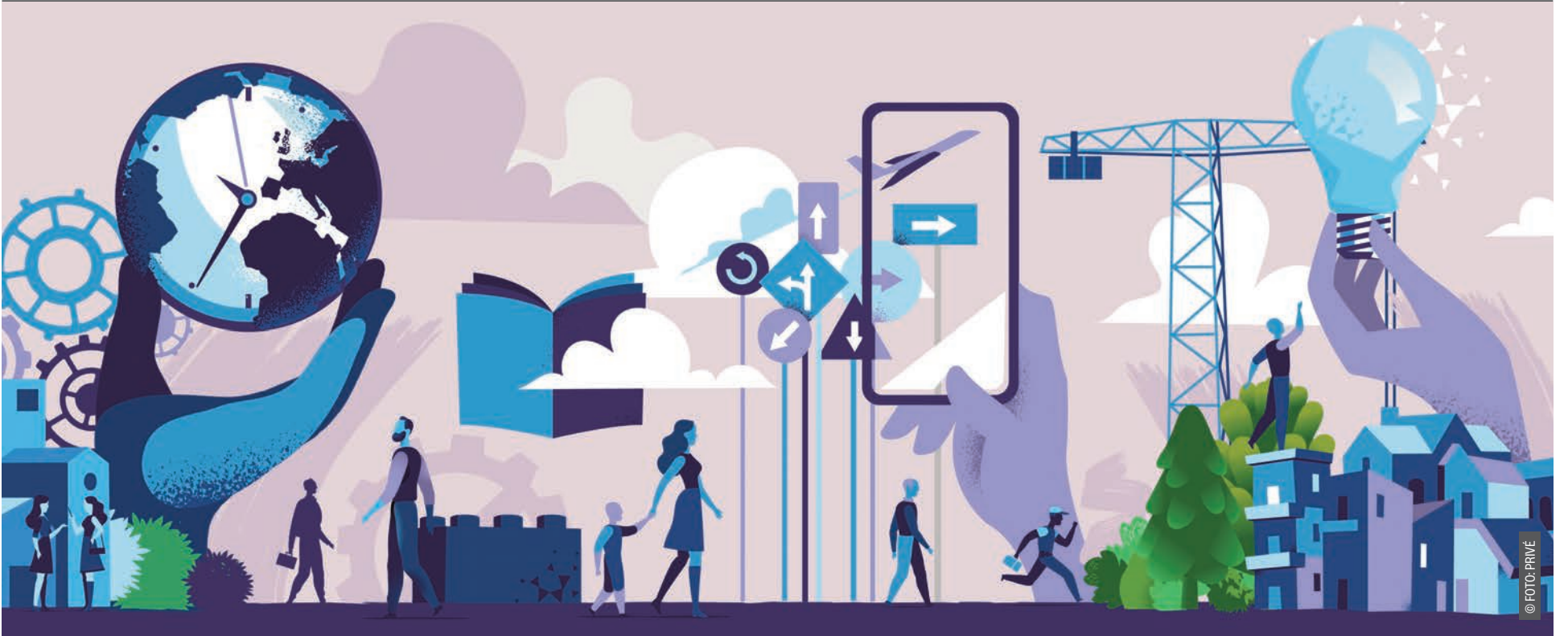
“Een goede kantoorbranding die in lijn ligt met je merkidentiteit zorgt niet enkel voor tevreden en betrokken werknemers. Ook



Hét grote voordeel van digitale schermcommunicatie is dat ze heel visueel, dynamisch én op en top on brand is.

naar je klanten, sollicitanten en andere bezoekers straal je zo meteen de juiste waarden uit en toon je hoe jij je onderscheidt van je concurrenten. Digitale schermcommunicatie is in dat kader een zeer kostenefficiënte tool. Hét grote voordeel daarvan is dat ze heel visueel, dynamisch én op en top on brand is. Een goed voorbeeld is een grote LED-wall in de lobby van je kantoor. Door deze slim in te zetten, kan je meteen een onvergetelijke eerste indruk maken!” ■





Gebouwen zijn verantwoordelijk voor ongeveer **40% van de emissies** van broeikasgassen.

# Wat betekent de Green Deal voor de facility manager?

Met de Green Deal bewijst Europa dat het zijn voortrekkersrol in de strijd tegen de klimaatopwarming wil opnemen. Als we de doelstelling van koolstofneutraliteit tegen 2050 willen halen, zullen overheden, bedrijven, ontwikkelaars, investeerders en ook particulieren samen werk moeten maken van een klimaatvriendelijker gebouwenpatrimonium. Tijdens het virtuele belfa-congres 'Green Deal & FM' werden alvast interessante inzichten aangereikt over hoe we daar kunnen geraken.

**G**ebouwen zijn verantwoordelijk voor ongeveer 40% van de emissies van broeikasgassen. Het goede nieuws is dat de technologie om gebouwen te vergroenen vandaag al bestaat in de vorm van PropTech. Het belang hiervan kan moeilijk overschat worden. Het is voor vastgoed wat FinTech betekend heeft voor banken. PropTech omvat namelijk alle innovaties in de waardeketen van vastgoed, denk aan 5G, blockchain, artificiële intelligentie, IoT en virtual en augmented reality. Waar het credo vroeger 'locatie, locatie, locatie' luidde, zullen de gebouwen van de toekomst in het teken staan van toegankelijkheid, mobiliteit en duurzaamheid.

## Van start-ups naar scale-ups

Dat er nu een waar momentum bestaat om hierin te investeren, heeft alles te maken met de Green Deal die de Europese Commissie naar voor schuift. De komende jaren wordt een budget van 1,85 biljoen euro vrijgemaakt om de economie weer te lanceren. Europa geeft hiervoor prioriteit aan vergroening en digitalisering, en PropTech bevindt zich exact op het kruispunt van die twee. PropTech is ook een echt Europees verhaal: er zijn 3.123 start-ups in deze sector die innovatieve oplossingen bedenken om gebou-

wen slim, virusvrij en klimaatvriendelijk te maken. Het doel is nu om van die start-ups op termijn scale-ups en unicorns te maken en er zelf in te investeren in plaats van ze te zien wegtrekken. Bedrijven staan hier trouwens niet alleen voor. Ze kunnen terecht bij diverse Europese steunprogramma's zoals new European Bauhaus, NextGeneration EU en Invest-EU.

„  
**Met de Green Deal geeft Europa prioriteit aan vergroening en digitalisering. PropTech bevindt zich exact op het kruispunt van beide.**

## Renovation Wave

Slechts 1% van de Europese gebouwen ondergaat elk jaar een energie-efficiënte renovatie, dat wil zeggen een niveau onder E-60. Met het Renovation Wave-programma wil Europa daar verandering in brengen. Om echt duurzaam te zijn, zullen gebouwen in de eerste plaats slim moeten worden. Dat

wil zeggen dat ze op basis van beschikbare data de juiste timing kiezen voor het gebruiken van warmte en elektriciteit, zonder het comfort van de gebruiker in het gedrang te brengen. Het fundament van de Europese Green Deal is net het verzekeren van dat welzijn en comfort van toekomstige generaties. Koolstofneutraal worden zal hier in grote mate toe bijdragen, rechtstreeks én onrechtstreeks. Wist u bijvoorbeeld dat CO<sub>2</sub> ook een impact heeft op asbest? Door de zure regen kunnen de asbestvezels namelijk losraken en zich verspreiden in de omgeving, wat een gevaar oplevert voor mens en milieu. Vlaanderen neemt alvast het voortouw en wil tegen 2040 asbestveilig zijn.

28% van de CO<sub>2</sub>-emissies zijn te wijten aan de slechte isolatie in gebouwen. Om de Renovation Wave in België op gang te trekken, zouden we 150.000 energetische renovaties per jaar moeten doen. In 2019 waren dat er slechts 1.366. De wet vanaf 1 januari 2021 dat niet-residentiële gebouwen die niet aan de standaarden voldoen binnen de vijf jaar na verkoop energetisch gerenoveerd moeten worden, is een stap in de juiste richting. We moeten dat momentum aangrijpen om slim te renoveren en tegelijk alle asbest te verwijderen uit onze gebouwen. Vandaag worden er nog té veel zonnepanelen op asbestdaken geplaatst, met alle gevolgen van dien.

## Maatschappelijke kost van CO<sub>2</sub>

De strijd tegen CO<sub>2</sub>-emissies moet echter vooral een wereldwijde strijd zijn. Hoe langer we wachten, hoe hoger de maatschappelijke kost, denk maar aan extreme weersomstandigheden, hitte-eilanden in steden, enz.

„  
**Het belang van PropTech kan moeilijk overschat worden: het omvat alle innovaties in de waardeketen van vastgoed.**

Het gaat niet over klimaatopwarming, maar over klimaatdisruptie. We kunnen die kosten niet langer doorgeven aan de volgende generaties. Iedereen moet zijn verantwoordelijkheid nemen en voor de eigen deur vegen. Wie winst privatiseert, moet ook zijn impact privatiseren. Gebouwen zijn een uitstekend vertrekpunt voor bedrijven om daar werk van te maken. ■

| Bron artikel: FM Magazine





# MODERNA PRODUCTS VERWARMT KANTOREN MET PROCESWARMTE

**VLAIO**

Van hondenmanden tot eetkommetjes: Moderna Products creëert slimme kunststofproducten voor huisdieren. Voor de gloednieuwe hoofdzetel in Izegem koos het bedrijf voor duurzame, energiezuinige gebouwen en installaties. De warmte die vrijkomt tijdens het productieproces is prima geschikt om de gebouwen te verwarmen. Met een ecologiepremie+ zette VLAIO mee zijn schouders onder het warmterecuperatieproject.

## » TOPSELER IN HUISDIERPRODUCTEN

Moderna Products produceert allerlei toebehoren voor huisdieren: kattenbakken, eetkommetjes, transportkooien ... Het bedrijf doet alles zelf, van design tot productie en verkoop. De producten komen op de markt onder de merknaam MODERNA of onder gekende private labels bij oa. Tom & Co, Aveve en Maxi Zoo. De onderneming behoort wereldwijd tot de top 3 in zijn sector en opende in 2015 een tweede productiesite in Gaffney (VS).

## » DUURZAME SITE

Voor de nieuwe site in Izegem, die sinds 2022 in gebruik is, koos Moderna Products voor een duurzame aanpak. "We hebben bewust geïnvesteerd in goed geïsoleerde gebouwen en in energiezuinige, vaak elektrische machines", zegt zaakvoerder Bart Bonte. "We plaatsten meer dan 6.000 zonnepanelen en opteerden voor sensorgestuurde ledverlichting. Als bergruimte kozen we voor een volledig geautomatiseerd magazijn van 40 meter hoog: zo kunnen we veel opslaan op een kleine oppervlakte, en hebben we geen verlichting, verwarming of koeling nodig."

"In ons productieproces stappen we geleidelijk over naar meer duurzame grondstoffen. We gebruiken inmiddels 20 procent gerecycleerde materialen, en dat willen we tegen 2025 nog verhogen naar 35 procent. Ongeveer één derde van al het pmd-afval dat in Vlaanderen wordt ingezameld, belandt in gerecycleerde vorm in ons productieproces."

## » PROCESWARMTE RECUPEREREN

De hoofdmoot van het productieproces bestaat bij Moderna Products uit geavanceerde spuitgiet-

technieken. Daarbij wordt gesmolten kunststof onder hoge druk in een matrices gespoten om de gewenste vorm te creëren. Bart Bonte: "Onze spuitgietmachines moeten warm genoeg zijn om kunststofgranulaat te laten smelten. Tegelijk mogen ze niet té warm worden: de olie in de reservoirs moet altijd ongeveer 40°C zijn. Daarom hebben we ook koeling voorzien. We kiezen zoveel mogelijk voor 'free-cooling': een passieve koeltechniek die gebruik maakt van buitenlucht. De restwarmte gebruiken we in de winter om onze gebouwen te verwarmen."

"Om onze proceswarmte te kunnen recupereren hebben we een specifiek systeem geïnstalleerd. Dat omvat onder meer een warmtewisselaar en een aangepast verwarmingssysteem met vloer- en plafondverwarming in alle kantoren. Ook in onze verpakingsafdeling ligt vloerverwarming. Voor de zekerheid hebben we ook nog een warmtepomp laten plaatsen, maar die hebben we afgelopen winter niet gebruikt."



**"De premie zorgde ervoor dat de investering haalbaar bleef. Ik zou het zeker aanraden aan andere bedrijven."**

– Bart Bonte, Zaakvoerder Moderna Products

Op maandagochtend was een extra trui soms welkom, maar verder heeft onze recuperatiewarmte altijd volstaan. In de zomer zullen we de warmtepomp wel gebruiken om onze gebouwen te koelen." Deze zal gevoed worden door onze zonnepanelen.

## » ECOLOGIEPREMIE+ VAN VLAIO

Het nieuwe warmterecuperatiesysteem kostte in totaal ongeveer 447.000 euro. "Dat is duurder dan een conventionele installatie op fossiele brandstoffen, maar het is veel duurzamer en energiezuiniger", aldus Bart Bonte. "Ongeveer 40 procent van het totale bedrag – zo'n 178.000 euro – werd gesubsidieerd door VLAIO, via de ecologiepremie+. Die steun was vooral bedoeld voor de eigenlijke warmterecuperatie-installatie. Het verdere systeem, met de vloer- en plafondverwarming, hebben we zelf betaald. Het subsidiebedrag werd in schijven uitbetaald, volgens de vorderingen van de werken. De premie zorgde ervoor dat de investering haalbaar bleef. Ik zou het zeker aanraden aan andere bedrijven."

## Wil jouw bedrijf vergroenen of energie besparen?

VLAIO steunt bedrijven  
die investeren in ...

de omschakeling naar groene  
technologie:

- » geothermische warmtepomp
- » warmtepomp op restenergie uit de industrie
- » batterijen
- » waterstof
- » biogas
- » ....

energie-efficiëntie:

- » aanpassen van het productieproces
- » recuperatie van restwarmte

Ook andere technologieën kunnen in  
aanmerking komen! Check de voorwaarden op [vlaio.be/ecologiesteun](https://vlaio.be/ecologiesteun)





[www.facilicom.be](http://www.facilicom.be)

## Leverancier van inspirerende werkplekken

Je kan bij ons terecht voor verschillende facilitaire diensten, van schoonmaak tot receptie. Wees er maar zeker van dat onze mensen net dat tikkeltje meer doen. Want de juiste mensen op de juiste plek zorgen voor een inspirerende omgeving.

### Onze diensten



**Schoonmaak**



**Bedrijfshoreca**



**Receptie en  
hospitality**



**Facility  
Management**

**Facilicom** is een betrouwbare en toonaangevende facilitaire partner met 50 jaar ervaring. We bieden **op maat gemaakte oplossingen** en brengen **toegepaste inspiratie** naar iedere werkplek. Onze medewerkers zorgen elke dag voor de **hoogste kwaliteit** en een **unieke beleving**.

