

AUG '22

smart
media
agency

FOKUS. FACILITY MANAGEMENT

Tilly Baute

Onbekend, maar niet onbemind

Duurzaamheid

Cruciaal voor het klimaat

Jos Duchamps

Technologie als hulpmiddel

**Tanja
Barella**

"Facility managers zijn de stille helden van het kantoor."

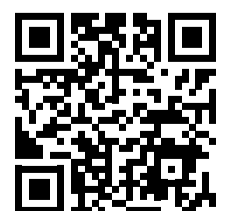
Lees meer op
Fokus-online.be



 **Facilicom**

**Leverancier van
inspirerende werkplekken**

www.facilicom.be





Tilly Baute

De sector schreeuwt om goed opgeleide professionals

De Facility Managementopleiding aan Odisee Hogeschool Gent is uniek in Vlaanderen, al meer dan 30 jaar. Ondanks het feit dat facility managers een onmisbare rol spelen binnen bedrijven heerst er een groot tekort aan opgeleide profielen.

Het belang van een goede opleiding in het vakgebied kan nauwelijks worden overschat. Facility managers worden bij de uitoefening van hun functie voortdurend geconfronteerd met de vele snel evoluerende invalshoeken waar ze rekening mee moeten houden. Naast het juridische kader en het financiële aspect zijn er tal van uitdagingen waar de facility manager voor staat. Zo is het erg belangrijk dat de facilitaire strategie afgestemd wordt op het beleid van de organisatie, en dat vraagt overleg met het C-Level Management.

Bovendien worden de eisen aan duurzaamheid steeds hoger. Een groot aantal ecologische uitdagingen komen bij de facility manager terecht, die instaat voor energie, mobiliteit en klimaatneutraliteit. Ook worden klanten en personeel steeds veeleisender. In de war for talent en de bikkelharde strijd om de klant worden de uitstraling van het gebouw, de aantrekkelijkheid van de werkplek en de aangeboden faciliteiten alsmaar belangrijker.

Om al deze issues het hoofd te bieden, moet een facility manager op de hoogte zijn van de recentste technologieën. Daarvoor moet hij het onderscheid kunnen maken tussen trends van voorbijgaande aard, commerciële info en wetenschappelijk onderbouwde oplossingen. Niet simpel in een wereld van fake news en de waan van de dag.

De facility manager zoekt ook naar samenwerkingsverbanden binnen en buiten de organisatie. Samenwerking met de (lokale) overheid, en andere profit- en non-profitorganisaties bieden vaak zeer waardevolle



“**Doordat facility management zich achter de schermen afspeelt, is het voor de 18-jarige studievoorzitter onzichtbaar en dat is nu net ons probleem.**”

opportunities. Alles samen vraagt dit heel wat van de facility manager. Hij analyseert processen, leidt projecten en is ook een peoplemanager die met heel veel partijen overlegt en onderhandelt.

De bacheloropleiding kiest er bewust voor om jonge mensen heel breed op te leiden door een basis aan te bieden van de verschillende invalshoeken en noodzakelijke skills. Een curriculumvernieuwing vanaf volgend academiejaar wil daar nog meer aan tegemoetkomen door inhoud te actualiseren en meer projectmatig te werken, waarbij facilitaire problemen in authentieke contexten geïntegreerd worden aangepakt.

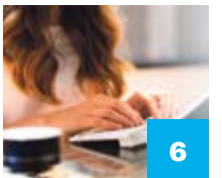
In de vormgeving van onze opleiding speelt de samenwerking met het werkveld een cruciale rol. Beroepsorganisaties, een resonantieraad die feedback en input geeft voor het nieuwe curriculum en een ruim aanbod aan stageplaatsen zijn onmisbaar voor een opleiding die dicht bij het werkveld wil staan.

We merken wel dat deze boodschap aanslaat bij jongeren die met beide voeten op de grond staan, houden van de combinatie denken en doen, en het organiseren erg genegen zijn. Het grootste probleem is de bekendheid van de opleiding. Doordat facility management zich achter de schermen afspeelt, is het voor de 18-jarige studievoorzitter onzichtbaar en dat is nu net ons probleem.

Door Tilly Baute,
opleidingshoofd Facility Management
aan de Odisee Hogeschool Gent



4



6



8



12



16



22

LEES MEER.

- 4** 'Zoveel meer dan de schoonmaak'
- 6** 'Hybride werken is een blijver'
- 8** IFM, het model van de toekomst
- 12** Interview: Tanja Barella
- 16** Van war for talent naar love your talent
- 18** Waarom facility management cruciaal is voor het klimaat
- 20** Expertpanel: FM is overal
- 22** Nawoord: Jos Duchamps

COLOFON.

COUNTRY MANAGER

CHRISTIAN NIKUNA PEMBA

CREATIVE DIRECTOR

BAÏDY LY

CONTENT DIRECTOR

ANNICK JOOSSEN

TEKST

LIEVEN DESMET

BAVO BOUTSEN

COVERBEELD

SANDRA MERMANS

DRUKKERIJ

ROULARTA

SMART MEDIA AGENCY.

LEYSSTRAAT 27

2000 ANTWERPEN

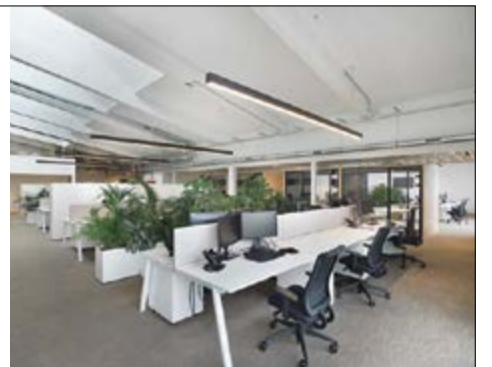
+32 (0)3 289 19 40

REDACTIE@SMARTMEDIAAGENCY.BE

FOKUS-ONLINE.BE



Veel leesplezier!
Romina Philippus
Project Manager



Wil je een hybride future-proof werkomgeving?

Veel bedrijven worden post-corona geconfronteerd met een nieuwe manier van werken. Het hybride model, een combinatie van thuis, op kantoor, of op andere locaties werken, raakt stilaan ingeburgerd. De onafhankelijke interieur- & werkplekexpert K-ONCEPT gaat samen met jou op weg naar je future-proof werkomgeving. Managing Director Kris Cottenier geeft zijn visie.

Welke zijn de voornaamste wijzigingen die je ziet in de hedendaagse werkomgeving?

“De maatschappelijke evolutie met de opkomst van nieuwe technologische ontwikkelingen was al volop aan de gang. De hedendaagse generatie heeft ook andere verwachtingen van hun woon- en werkomgeving. Dat proces is door corona enkel versneld en heeft begrippen als rationeel ruimte- en energiegebruik, duurzaamheid en flexibiliteit op de prioriteitenlijst geplaatst.”

Wat betekent dit concreet?

“Gezien het kantoor steeds meer tot een ‘meeting’ plaats transformeert, impliceert dit in veel gevallen een herinrichting. Voor sommige bedrijven is het zelfs aangegeven naar een totaal andere locatie en inrichting uit te kijken. Ook voor bedrijven waar een transitie door het hybride werken niet direct van toepassing is, kan een kantoorupgrade de werkprocessen beter helpen ondersteunen in een nieuwe omgeving die voor de werknemers veel aangenamer vertoeven is, en tegelijk de branding en bedrijfswaarden uitstraalt. De werkomgeving speelt immers ook een steeds belangrijker rol in de *war for talent*.”

Een herinrichting dringt zich op voor mijn werkomgeving, welke mogelijke scenario's liggen dan voor?

“Ofwel neemt de eigenaar de inrichting en financiering voor zijn rekening. Dit is als huurder echter bijzonder oninteressant. De inrichting wordt, soms gedeeltelijk, mee ingerekend in de huurprijs. Met

de huidige indexatie van +8% wordt de inrichtingskost vervolgens veel te duur terugbetaald. Mocht vanuit een cashflow-overweging daarvoor worden gekozen, is het verstandiger om te lenen bij de bank. Bovendien zal de eigenaar met eigen, dure leveranciers werken.

Ook het scenario van een “Turnkey”- of “Design&Build”-contract is veel te duur. Hierbij neem je immers een partij onder de arm die zowel voor het ontwerp als de uitvoering instaat. Dergelijke firma's nemen tot 35% marge op alle inrichtingsposten. Bovendien hebben deze inrichters hun vaste leveranciers die niet noodzakelijk de beste prijs/kwaliteit bieden op jouw specifieke noden.

De beste optie is het aanstellen van een onafhankelijke interieurarchitect en projectmanager, waarbij je in eerste instantie een ontwerp volledig op maat krijgt, los van enige leverancier. Deze projectmanager bevrucht vervolgens de markt

om zo de beste prijs/kwaliteit voor jou te bekomen, en volgt aansluitend de werken ook echt als onafhankelijke op de voet.”

Gezien de overduidelijk toegevoegde waarde voor jouw bedrijf kiest K-ONCEPT resoluut voor dit laatste scenario:

We ondersteunen, vertegenwoordigen & ontzorgen je als klant doorheen het volledige traject, zodat jij de focus op je eigen business kan houden; dit vanaf de analyse van de noden tot na de oplevering & nazorg van de nieuwe omgeving. Dit hele traject wordt in vertrouwen, met open blik en volledige merk- & marktonafhankelijke houding doorlopen zodat jij binnenkort van je nieuwe werkomgeving kan genieten!

Contacteer ons vrijblijvend op
info@K-ONCEPT.com

K-ONCEPT
shaping smart spaces

FIDUCIAL, VOOR EEN KANTOOR WAAR HET GOED TOEVEN IS

Fiducial is sinds 1998 gespecialiseerd in kantoorinrichting voor bedrijven. Vandaag biedt de onderneming een meubelreeks aan die rekening houdt met welzijn en comfort op het werk. Een must, want de wereld loopt nog steeds achter op dat gebied.

De coronapandemie heeft onze manier van werken veranderd. In veel bedrijven is telewerken ondertussen de normale gang van zaken en wordt er meer en meer gekeken naar het welzijn van werknemers. Helaas kent de arbeidswereld op dat gebied nog veel obstakels. In 2020* gaven 622.104 Belgen te kennen dat ze gezondheidsproblemen hadden door hun werk. 55,4 procent van hen ondervond lichamelijke klachten, terwijl 25,9 procent kampte met stress, depressie of angst. Directies moeten voortaan rekening houden met die bittere vaststelling en zichzelf opnieuw uitvinden. Eén manier om dat te doen is door een geschikte werkomgeving aan te bieden.

Eén onderneming had al veel langer door wat er op het spel staat: Fiducial Office Solutions. Als specialist op het gebied van kantoorinrichting biedt het bedrijf uiteenlopende oplossingen aan om werkruimten optimaal te reorganiseren.

Sinds het einde van de lockdown heeft Fiducial besloten zich te concentreren op wat het meest voor de hand lijkt te liggen: aangename, knusse faciliteiten. “We zetten in op comfortabel meubilair dat bij de tijd past”, vertelt Ludivine Draye, product manager bij Fiducial. “We willen meer doen dan gewoon stoelen en bureaus leveren.” Zo gezegd, zo gedaan: Fiducial biedt lederen fauteuils aan, maar net zo goed zitballen en voetbaltafels voor in de cafetaria. “Ons ruime aanbod van meer dan 20.000 producten varieert van traditionele meubels tot ongelofelijk comfortabele stukken.”

Er is meer dan het grote assortiment: organisaties en bedrijven kloppen ook aan bij Fiducial voor hun expertise en deskundige advies. “We richten de ruimten zelf in, perfect op maat van het bedrijf. Dat doen we aan de hand van 3D-tekeningen op basis van de werkelijke afmetingen bij de klant.” Dankzij die nauwgezette methode bracht de op twee na grootste leverancier van kantoorinrichting van Frankrijk ook in België al grote projecten tot een goed einde. Zo heeft Fiducial onder meer de ontspanningsruimte van ULB Langues en het volledige Jules Bordet Instituut in Brussel ontworpen.



Fiducial wil ook het leven van werknemers of zelfstandigen die thuis werken op alle vlakken vergemakkelijken. Het is namelijk algemeen bekend dat een werkruimte thuis niet op dezelfde manier wordt ingericht als in een bedrijf. Naast het functionele aspect is ook de uitstraling belangrijk, want de werkplek moet passen bij de rest van het interieur. “Daarom werken we samen met ontwerpers. We creëren nieuwe trends voor onze producten.” Naast de expertise stelt ook de dienstverlening van Fiducial niet teleur: de producten worden heel snel geleverd. Nog een argument om bij de inrichting van uw werkruimten te kiezen voor deze expert, dus.

*Cijfers verzameld door Statbel


FIDUCIAL
OFFICE SOLUTIONS

'Zoveel meer dan de schoonmaak'

Ze zijn er wel, maar meestal zie je ze niet. Achter de schermen van je werkplek, je avondje bioscoop of gewoonweg tijdens het shoppen wordt alles tot in de puntjes verzorgd. Daardoor kun je in een veilige, aangename en gezonde omgeving vertoeven. Facility management is overal.



Veel mensen hebben de misvatting dat facility management enkel de schoonmaak van een bedrijf inhoudt, maar het is zoveel meer." Aan het woord is Hilde Engels, gedelegeerd bestuurder van de Algemene Belgische Schoonmaak Unie (ABSU), de beroepsvereniging voor de sector. Toegegeven, de naam van de beroepsfederatie zorgt niet meteen voor meer duidelijkheid omtrent de gigantische diversiteit die eigen is aan de sector. ABSU overziet zo'n 2596 bedrijven, goed voor ruwweg 54.500 werknemers. "Pas op", zegt Hilde Engels, "dat zijn dan de bedrijven uit de sector die onder het specifieke paritair comité vallen. Maar veel verschillende facilitaire diensten vallen daarbuiten." De hele sector is dus fors groter dan deze reeds indrukwekkende cijfers doen vermoeden. Dat de vlag al lang niet meer de lading dekt, is te wijten aan de enorme evolutie die facility management de voorbije decennia heeft doorgemaakt.

"Het is allemaal gestart met klassieke schoonmaak, maar intussen is de sector uitgegroeid tot een totaalpakket aan diensten", zegt Philip Paelinck, gedelegeerd bestuurder van Multi Masters Group. Zijn bedrijf is de belichaming van die evolutie. "In 2005 stond Multi Masters nog grotendeels symbool voor zoveel andere zogeheten single-servicebedrijven: klassiek onderhoud in kantoren en bedrijven." Een bijkomende diversificatie waren industriële reiniging en het glazen wassen.

De hele sector bleek toen niet verder te gaan. Maar er was vraag in de markt naar meer, en enkelen zagen de opportuniteiten, zegt Philip Paelinck. "Het begon met groendienst, en zo stap voor stap steeds meer facilitaire diensten. Heel organisch evolueerden we van single-



servicebedrijf naar zogeheten bundel services, met bijvoorbeeld ook ongediertebestrijding, klusjes, technisch onderhoud en bewaking." Vandaag staat Multi Masters Group voor een geïntegreerde groep van tien facilitaire dienstenbedrijven, zoals Cleaning Masters, Green Masters, Maintenance Masters tot Security Masters. Goed voor zo'n 4000 medewerkers en 172 miljoen euro omzet.

Wat dat in de praktijk betekent? "Elke trein in België wordt door ons gepoetst. Zowel

wat de impact is van onze diensten op hun dagdagelijkse werk en vrije tijd", zegt Philip Paelinck. "Het juiste licht op kantoor, gezonde lucht, netheid, het lijkt allemaal zo vanzelfsprekend."

Facility management valt grofweg uiteen in twee diensten: soft en hard services. De soft services mag je zien als die diensten waar menselijke interactie aan te pas komt, zoals schoonmaak en security. Hard services zijn meer structurele zaken als infrastructuur, techniek, airco. Maar onderliggend is dezelfde filosofie inherent aan al deze diensten: "Wij ontzorgen de klant van alle bijkomende zorgen zodat hij zich kan concentreren op zijn kerntaken", aldus Paelinck. "Ik geloof ook dat dit aspect in de toekomst nog aan belang zal winnen. Zelfs in de war for talent: een knus, net kantoor of aangename veilige omgeving is voor iedereen noodzakelijk. Daar zorgen wij voor. Facility zie ik als een beleving van hospitality voor zowel de klant en zijn medewerkers als zijn gasten."

De sector is door die waaier aan diensten onderhevig aan consolidaties. Er zijn dan ook veel internationale groepen actief. Wat de impact van de coronapandemie daarop is? "Dat is nog moeilijk in te schatten", aldus Hilde Engels. "Het is al bij al een gezonde sector die meedeint op de golven van de conjunctuur. Tijdens corona was er bijvoorbeeld meer vraag naar desinfectie, maar zal meer thuiswerk leiden tot minder dienstverlening? Ik weet het niet." Philip Paelinck: "Ik was daar bang voor, maar ik zie het niet. Er zijn wel beduidend meer hybride werkvormen, maar dat heeft vooralsnog weinig impact."

de Eurostar en de Thalys als de TGV. Dat is een indrukwekkende oefening in timing en locatiebeheer." Ook 30.000 vliegtuigen die in enkele minuten gereinigd dienen te worden tussen landing en vertrek vergen een hedendaags ballet van timemanagement en flexibiliteit. Ziekenhuizen, woonzorgcentra, grootkeukens, kantoren, productiebedrijven, bioscopen, logistiek, retail: de waslijst van sectoren en industrieën die een beroep doen op facilitaire bedrijven is oneindig. "Veel mensen beseffen niet of onvoldoende



Climapulse Connect: de app waar geen enkele facility manager van wakker ligt

‘Een geschenk uit de hemel.’ Zo omschrijven facility managers en gebouwbeheerders de onlinetool van Climapulse. Logisch, want met slechts drie muisklikken beheren ze ál hun klimaatinstallaties. Gedaan met slecht ingevulde logboekjes, rapporten in verroeste sleutelkastjes en Excel-prints in stoffige ringmappen. Situaties waarmee de milieu-inspectie doorgaans niet lacht. Boetes tot 50.000 euro zijn al lang geen uitzondering meer. De applicatie van Climapulse verwijst dat soort nodeloze kosten definitief naar het verleden en garandeert volledige controle. Zowel op het vlak van wetgeving, onderhoud als veiligheid. Het resultaat? Totale gemoedsrust.

Facility managers van bedrijven met meerdere HVAC-installaties dragen een enorme verantwoordelijkheid. Alleen al op het vlak van milieu en veiligheid. Wist u dat een lekverlies van één kilogram kan leiden tot tonnen CO₂-uitstoot? Geen wonder dat de Vlaamse overheid vorig jaar uitpakte met een Green Deal voor klimaatvriendelijke koeling bij supermarkten en voedingswinkels. De uniforme rapporteringsmethodologie in het pact komt van de hand van Climapulse. En dat is geen toeval.

Een app uit de duizend

Het Hasseltse softwarebedrijf ontwikkelde een unieke applicatie voor het opvolgen en rapporteren van klimaatinstallaties: Climapulse Connect. “Met onze niche-oplossing nemen we heel veel druk weg bij de facility manager”, benadrukt **CEO Timmy Maris**. “Want die is nu eenmaal verantwoordelijk als er straks iets misloopt of een van de installaties niet voldoet aan de actuele regelgeving. Neem nu Brussels Airport. Met 75 gebouwen is het onderhoud en beheer van de honderden installaties er een immense opdracht. Een papieren opvolging is dan bijna onmogelijk en in deze tijden zelfs onverantwoord. Onze onlineapplicatie brengt alle systemen samen in één gebruiksvriendelijk

dashboard met daarin alle data en noodzakelijke acties. Van onderhoud en technische interventies tot aangepaste regelgeving en gekoppelde werkbonnen. De meerwaarde inzake budgetbeheer, efficiëntie en tijd is gigantisch. En geloof me: de facility manager slaapt een pak beter.”

“Wist u dat een lekverlies van één kilogram koelmiddel kan leiden tot tonnen CO₂-uitstoot?”

Digitaal logboek als bijbel

Veel bedrijven zijn afhankelijk van hun installateurs als het gaat om rapportering. “Dat zou eigenlijk niet mogen”, verduidelijkt **salesmanager Nico D’Arnese**. “Als organisatie moet je het heft in eigen handen nemen én houden. We zien het maar al te vaak: wanneer bij een leverancierswissel de wegen met een installateur scheiden, is die laatste niet altijd geneigd om gegevens door te spelen. Zo krijg je een gat in de historiek van je installaties. Leg dat maar eens uit bij een externe controle! Wie met meerdere leveranciers werkt, wordt bovendien geconfronteerd met verschillende rapporteringssystemen. Alles op één lijn krijgen, vraagt veel tijd en geld. In onze app komt alle informatie van installateurs uniform en op één plaats binnen. Zonder ook maar één handeling van de facility manager. Die beschikt zo in realtime over alle relevante data van elk toestel. Anders gezegd: één uniek, onafgebroken online-logboek. De bron van alle waarheid. Op ieder moment en elke device.”

Voorkomen is beter dan betalen

Dankzij dat permanent beschikbare en geüpdatete totaaloverzicht ben je als eindverantwoordelijke voorbereid op elke situatie. Climapulse Connect meldt wanneer een preventief onderhoud nodig is of controles zich aandienen. En ook veranderende wetgeving wordt automatisch geïmplementeerd. **CTO Kevin Wetzels**: “Zo anticipeer je op zowel de continuïteit, veiligheid als geloofwaardigheid van je organisatie. Door technische issues in een vroeg stadium te ondervangen, halen je installaties een hoger rendement en vermijd je praktische problemen en de daarmee gepaard gaande kosten. En door diepgaande inzichten beheer je perfect de volledige levenscyclus van je installaties. Budgetteren was nog nooit zo eenvoudig. Milieu-inspecteurs pleasen nooit eerder zo vanzelfsprekend. Die geven weliswaar ruimte om dingen te regulariseren, maar hebben een hekel aan recidivisten.”

Kiezen is winnen

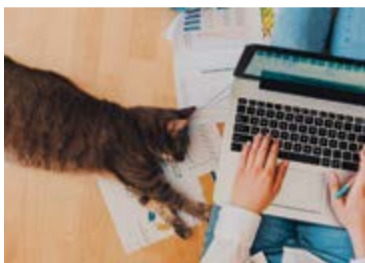
Sluit het systeem dan écht alle fouten uit? “Misschien niet, want de input komt nog altijd vanuit menselijke kant. Maar mankementen detecteren en ze nadien corrigeren wordt wel een fluitje van een cent!”, stelt **CEO Timmy Maris**. “Alleen al het gebruik van Connect is voor inspecteurs vaak voldoende bewijs dat je er als organisatie alles aan doet om je verantwoordelijkheid te nemen. Wanneer dreigende boetes de investering overstijgen, is de keuze bovendien snel gemaakt. Ook voor het praktische luik van de omschakeling moet je het trouwens niet laten. Wie na onze demo overtuigd is van de app, kan er daags nadien al mee aan de slag.”

Climapulse
www.climapulse.com



Twee à drie dagen zijn ideaal

Uit een onderzoek van de dienst voor preventie en bescherming op het werk IDEWE blijkt dat 54 procent van de werknemers aangeeft dat ze liefst twee à drie dagen thuis zouden blijven werken. 5 procent zou liefst altijd thuis willen blijven werken, 16 procent zou gelukkig zijn met drie à vier dagen thuiswerk. Daartegenover staat dat 11 procent liever voltijds naar kantoor gaat terwijl 13 procent kan leven met één dag home office per week.



Vaak vage richtlijnen

Meer dan 7 op de 10 medewerkers ervaren autonoom te kunnen werken, zo leert een enquête van BDO. Ruim de helft van de respondenten (55 procent) vindt dat het thuiswerkbeleid van hun organisatie duidelijk genoeg is. Werknemers krijgen hierbij de nodige IT-materialen aangeboden om hun taken thuis uit te voeren. De overige 45 procent tast nog in het duister wat duidelijke richtlijnen betreft. Bijna 1 op de 5 zegt geen ondersteuning te krijgen van hun werkgever.

'Hybride werken is een blijver'

De verschuiving naar flexibel werken was al een tijdje ingezet, maar corona heeft de trend een boost gegeven. Thuiswerken wordt een structureel onderdeel van onze werkweek. Maar hoe faciliteer je hybride werken en hoe ziet dat er in de toekomst uit?

Voor de meesten was het vroeger simpel: thuis was de plek die je verliet om naar je werk te gaan. Het kantoor was de bestemming, of voor de hippe generatie coworkingspaces en andere businesscenters. Maar toen kwam corona en ging, naast alle zekerheden, ook onze manier van werken op de schop. Thuis werd een werkplek, en is dat sindsdien gebleven. *The Economist* citeerde recent uit een Gallup-onderzoek waaruit blijkt dat driekwart van de Amerikaanse werknemers van wie het werk vanop afstand kan worden verricht, dat in de toekomst ook zal blijven doen.

"Nu de eerste hoerastemming wat is weggeëbd, is de les die we met z'n allen hebben geleerd dat hybride werken een blijver is", zegt Jochen Bessemans, hr-expert bij Acerta Consult. "Maar dat vergt goede afspraken. Niet elke leidinggevende ziet dat zitten, terwijl er vanuit de directie wordt geteld: minder kantoorruimte betekent minder financiële investeringen." Mario Santy, management consultant strategy & transformation bij het adviesbureau BDO, pikt in. "We hebben heel veel vragen gekregen, en nog, van organisaties hoe ze hiermee moeten omgaan."

Van één ding hoeft je beide experten alvast niet meer te overtuigen: "Er is geen one size fits all en met een simpele policy als twee of drie dagen



van thuis werken kom je er niet." Een bedrijf of organisatie is immers een smeltkroes van diversiteit, en afhankelijk daarvan moet je het beleid daarop afstemmen. Klinkt simpel, en toch zondigen we massaal tegen die regel, stelt Mario Santy. "Landschapskantoren zijn al decennia uit den boze wegens te lawaaierig. Niemand wil een uur pendelen om naast een collega te zitten die de hele tijd naast je oor aan het telefoneren is. En toch worden ze vandaag nog massaal gebruikt." Hoe dat komt? Omdat de verantwoordelijke voor de facility niet of niet tijdig betrokken wordt. "Men gaat praten met de leidinggevenden en de architect, maar niet met de teams zélf." Jochen Bessemans: "Je komt niet naar kantoor om onlinemeetings te doen. Je komt er voor teamoverleg en contacten. Taken die concentratie vereisen doen we liever thuis, in stilte."

Dan moet er natuurlijk wel een goede thuiswerkplek voorhanden zijn. Werkgevers kunnen hun personeel een onkostenvergoeding van maandelijks 134 euro toekennen die vrij is van belastingen en RSZ-bijdragen. Naast die zogeheten bureauvergoeding is er bovenop ook nog een kostenvergoeding tot 40 euro per maand voor het gebruik van internet en een privécomputer. Mario Santy: "Bedrijfsleiders moeten begrijpen dat corona voor een gedragsverandering heeft gezorgd. Wil je je

medewerkers behouden en nieuwe jonge mensen aantrekken, dan moet je daar rekening mee houden. Kijk naar LinkedIn, waar je vacatures kunt selecteren op hun hybride karakter of zelfs volledig remote." Dat vergt wel een sfeer van vertrouwen en autonomie, merkt Jochen Bessemans op. "En er is ook het recht op deconnecteren, iets waar veel thuiswerkers mee worstelen."

De overtreffende trap van remote werken is natuurlijk de 'workation': werken in een inspirerende vakantieomgeving. Vanop het strand van Ibiza werkpapers maken, zou het? "Niks nieuws onder de zon", lacht Mario Santy. "Dat bestaat al jaren, alleen krijgt het nu een hip etiket. Banken hebben toch al jaren hun callcenter in het buitenland, en hoeveel IT-helpdesks worden niet gerund vanuit India of Pakistan?"

Het gevolg van al deze evoluties voor facility? Je kantoor kun je best zo inrichten dat er ruimtes zijn waar de teams kunnen samenwerken, en waar er ruimte is voor informele momenten. "Het informele moet je als het ware organiseren. Dat kunnen koffiemomenten zijn of een drink na de werkuren. Die sociale dimensie moet je nu trachten te formaliseren", aldus Jochen Bessemans.

Door **Lieven Desmet**

LEITZ ERGO COSY BLIJF IN BEWEGING



Zorg met Leitz Ergo Cosy voor een comfortabele en actieve werkplek, zodat je altijd alert aan het werk blijft. Verbeter jouw gezondheid en welzijn door moeiteloos een uitnodigende en flexibele werkruimte te creëren die je de hele dag in beweging houdt. #WorkLeitzBalance

www.leitz.com/ergo-cosy

LEITZ
JOB WELL DONE

Hoog tijd voor de nieuwe verlichting

Onze verlichting heeft nog heel wat marge om milieuvriendelijker te worden. Niet alleen in het energieverbruik, maar ook in de gebruikte materialen van de armaturen en de recycleerbaarheid en herstelbaarheid daarvan.

Hoe maak je verlichting circulair? Hoe zorg je ervoor dat de voetafdruk van je verlichtingsproducten zo laag mogelijk is, zonder te besparen op comfort en kwaliteit? Bij de Belgische verlichtingsproducent ETAP wordt er elke dag over die vraag nagedacht, zegt CEO Dominiek Plancke. En er is geen eenduidig antwoord, maar een kwestie van verschillende factoren.

“Als je verlichting circulair wilt maken, moet je in de eerste plaats een product met een lange levensduur maken”, zegt hij. “Natuurlijk gebruiken we ledverlichting, maar de ene led is de andere niet. In de verlichtingswereld spreken we van de L-waarde, die aanduidt hoeveel licht-output een lamp nog heeft na 50.000 branduren. 70 procent is zo ongeveer het marktgemiddelde, wat dus betekent dat je 30 procent van je licht kwijt bent. Sommige producenten proberen dat op te vangen door de led's op te drijven en er meer energie in te steken om dat verlies te compenseren. Maar dan gaat je stroomrekening natuurlijk pijlsnel omhoog. Een ETAP-lamp is meestal wat duurder in aankoop, maar heeft een L-waarde van 97 procent.”

Zulke zaken duiden aan dat, wat circulaire verlichting betreft, alles al begint in de designfase van een armatuur, zegt Plancke. “Circulariteit zit ingebouwd in je ontwerp. Daar leg je al het fundament voor een maximaal nuttige levensduur van je lamp. Sommige lamponderdelen maken we bijvoorbeeld van 100 procent gerecycleerd polycarbonaat. Dat lukt voorlopig alleen als het zwarte polycarbonaat is, voor de witte zijn we zo ver nog niet. Producten kun je ook zo ontwerpen dat ze heel gemakkelijk onderhouden en hersteld kunnen worden. Wij zijn zelfs begonnen met het verkopen van ‘refurbished’ producten: die herstellen we volledig en kijken we na om dan terug op de markt te brengen, een beetje zoals dat ook met tweedehands iPhones gebeurt.

Uit bijvoorbeeld een oude ‘fluobak’ halen we de TLlamp en de optiek er uit en vervangen we dat door een ledmodule. Op die manier krijgt dat armatuur een tweede leven en moet het niet weggegooid worden.”

ETAP was bijvoorbeeld betrokken bij de vernieuwing van de verlichting in een Brusselse Steinerschool. De school is volledig gebouwd met materiaal dat gerecycleerd werd uit de afgebroken WTC-torens aan het Noordstation. Zowel de deuren als het sanitair en de verlichting hing ooit in die torens. Voor de school was dat financieel een meevaller, alleen was de kwaliteit van die oude verlichting niet bepaald om over naar huis te schrijven. De armaturen werden daarop door ETAP ‘gerefurbished’ met de nieuwste materialen en volgens de nieuwste technieken. Het resultaat: een dubbel zo hoge lichtopbrengst aan 67 procent meer energie-efficiëntie. Meer licht voor minder energie. Bovendien werd zo ook een hoop staal en verf van de afvalberg gered. “Zo’n aanpak is perfect voor renovatieprojecten”, zegt Plancke. “Ik geloof absoluut dat we op die manier een zeer grote impact kunnen maken. Als we de doelstellingen van de Green Deal willen halen, mogen we ons niet enkel focussen op nieuwbouw. Renovatie van wat we hebben is minstens zo belangrijk.”

ETAP kwam recent ook met een nieuw concept op de proppen: ‘Circular Lighting as a Service’ (CLaaS). Daarbij wordt het verkopen van lichtarmaturen vervangen door een abonnement. Voor een bepaalde vergoeding zorgen zij ervoor dat bedrijfslokalen, scholen en overheidsgebouwen verlicht worden. Ook in deze aanpak heeft circulariteit en het groene denken een prominente plaats, aldus Plancke. “Wij ontwerpen, financieren, installeren en regelen heel de verlichting en zorgen ook voor het onderhoud. Dat zorgt er al voor dat alle motivatie om een goed product af te leveren bij de fabrikant zit, omdat het armatuur onze eigendom blijft. Wij ‘verhuren’ als het ware. De circulariteit zit op het eind van het contract, want dan

“**Als we de doelstellingen van de Green Deal willen halen, mogen we ons niet enkel focussen op nieuwbouw. Renovatie van wat we hebben is minstens zo belangrijk.**”

heeft de klant namelijk verschillende opties. Ofwel verlengt die het contract en gaan we gewoon verder, ofwel koopt de klant de installatie, met of zonder onderhoud. Trekt de klant uit het gebouw, kunnen we ofwel alles on site refurbishen of we halen de installatie weg en refurbishen ze in de fabriek, voor een nieuwe of bestaande klant. Ten slotte kan de installatie ook gerecycleerd worden. Dat doen we dan volgens de strenge WEEEnormen, voor Waste Electric and Electronic Equipment.”

CLaaS is een work in progress, zegt Plancke. Nog niet elk van de 6500 referenties in de ETAP-catalogus is er al klaar voor. “Maar zo kunnen we de levensduur van onze apparatuur enorm opschroeven en voor een tweede en zelfs derde levenscyclus gaan. Dat zijn markten die zelfs nog niet bestaan.”

Dominiek Plancke
CEO



Meer over.

Het bedrijf **ETAP** (ElektroTechnische Apparaten) werd in 1949 opgericht in Antwerpen. De activiteiten lagen oorspronkelijk vooral in de scheepvaart: het herwikkelen van elektrische motoren. Al snel kwam daar verlichting bij, eerst voor schepen, maar later ook functionele verlichting voor binnen en buiten. Vandaag is het daarin een van de belangrijkste Europese spelers. ETAP focust zich op de B2B-markt en levert voornamelijk aan bedrijven, onderwijsinstellingen en overheden. Alle producten worden lokaal ontwikkeld en geproduceerd in Malle.





Het model van de toekomst

Steeds meer bedrijven kiezen ervoor om hun facilitaire diensten uit te besteden aan één externe partner en extern managementteam. Dit model biedt dan ook tal van voordelen. Toch ontbreekt het in ons land nog vaak aan inzicht over de implicaties van deze keuze.

Integrated facility management (IFM) betekent dat een bedrijf zijn facilitaire dienstverlening overlaat aan een externe speler en deze ook meteen een mandaat geeft om dit volledig zelf te managen. Deze samenwerkingsvorm verschilt van het zogenaamde managing agent-model (MA), waarbij het bedrijf dat kiest voor de outsourcing zelf nog bepaalt welke partijen er gecontacteerd worden en de werking ervan controleert.

“In het geval van een IFM-contract sta je als serviceprovider in voor de totale ontzorging van de toegekende facilitaire diensten. Het aangestelde team is de eindverantwoordelijke over de gehele dienstverlening”, verduidelijkt Gregory Van Woensel, Business Unit Manager bij Facilicom Solutions, een aanbieder van facilitaire dienstverlening over de hele Benelux.

Hoewel een keuze voor IFM dus betekent dat je de controle uit handen geeft, biedt dit bovenal heel wat voordelen. “Een bedrijf dat niet actief is in facility management (FM) beschikt per definitie over een beperkte marktkennis. Wanneer je er dan toch voor kiest om de controle hierover zelf op te nemen, creëer je dus eigenlijk een onnodige tussenlaag”, verduidelijkt Maxime Mintiens, Head of IFM bij facilitair servicebedrijf Multi Masters Group.

Deze tussenlaag wegnippen resulteert in een veel coherenter beleid. Daarnaast zijn er ook financiële troeven aan verbonden. “Het IFM-mandaat betekent dat het FM-beleid zelf mag worden bijgestuurd, waardoor de facilitaire dienstverlener ook actief kan gaan zoeken naar efficiëntiewinsten en dus kostenbesparingen. Dit zit bijvoorbeeld ook in de bredere

“ In het geval van een IFM-contract sta je als serviceprovider in voor de totale ontzorging van de toegekende facilitaire diensten.

– Gregory Van Woensel,
Facilicom Solutions

inzet van het personeel, dat niet enkel binnen de eigen divisie hoeft te opereren en daarom ook getraind wordt voor een bredere waaier aan taken”, vertelt Fabrizio Santoro, CFO van Facilicom België.

“Ook biedt IFM het voordeel van de duidelijkheid. Zo is er een centraal aanspreekpunt, wat bijvoorbeeld de klachtenbehandeling ten goede komt”, gaat Santoro verder. “Dit alles versterkt de zogenaamde guest journey, wat het uiteindelijke doel is van FM-beleid”, vult Mintiens aan.

Dit alles betekent uiteraard niet dat IFM voor iedereen de beste optie is. Zo kan dit samenwerkingsmodel in de praktijk pas succesvol worden uitgerold als het bedrijf dat de diensten

wil uitbesteden voldoende groot en centraal georganiseerd is. “Ook moet het bedrijf als team voldoende op zichzelf staan en dus niet te afhankelijk zijn van externe leveranciers. Pas dan kunnen de beschreven voordelen echt worden uitgespeeld.”

Deze complexe realiteit verklaart ook waarom er op het terrein vaak nog een gebrekkig inzicht over de implicaties van de keuze voor dit model merkbaar is. “Wellicht beseffen de bedrijven nog onvoldoende welke waarde elk outsourcingmodel vertegenwoordigt. Deze leercurve is vaak moeizaam en pijnlijk. Niet zelden wordt hierdoor het verkeerde model gekozen met de verkeerde partijen”, aldus Mintiens.

Toch neigt de algemene trend steeds meer naar IFM. “Wanneer we het hebben over grote ondernemingen of multinationals, worden klassieke MA-contracten nog nauwelijks aangeboden”, vertelt Van Woensel, die tegelijkertijd wijst op de achterstand van ons land op de buurlanden. “Het uitbestedingspercentage in de Belgische FM-markt bedraagt vandaag zo’n 50 procent. In Nederland – waar de totale FM-markt meer dan vijf keer zo groot is – zit men aan ongeveer 70 procent. We hinken dus zeker nog wat achterop.”

Verwacht wordt echter dat deze achterstand de komende jaren zal inkrimpen. Deze evolutie is vooral het resultaat van het groeiende besef dat FM vandaag een strategische aangelegenheid is geworden. “IFM is een zeer mature vorm van samenwerking. Het gaat in dit geval niet enkel om een operationeel-tactische, maar ook een strategische samenwerkingsvorm”, besluit Mintiens.

Door Bavo Boutsen



Ontdek uw partner voor
kantoormateriaal en zo veel meer

Ontdek uw Calipage dealer op www.calipage.be

Waarom zou u nog tijd verliezen en uren naar kantoorbestedingen zoeken?

Bij ons vindt u alles wat u zoekt, en nog veel meer!

Met de catalogus van 2022 heeft u **het ruimste assortiment van de Benelux** in handen.

U vindt er zowel traditionele als elektronische kantoorartikelen en zelfs tussendoortjes, frisdranken, koffie, thee, water, hygiëneproducten en meubilair.

Contacteer ons voor een exemplaar van onze catalogus.

Bestelt u graag online?

Op onze webshop kan u uit een **nóg groter aanbod** kiezen.

Nog niet geregistreerd?
Surf snel naar onze webshop en ontdek hoe gemakkelijk u kan bestellen!

Levering binnen 24 uur

Uw bestelling wordt onmiddellijk verwerkt en **binnen 24 uur geleverd**. Bovendien ontvangt u vanaf een bepaald bedrag ook regelmatig een **cadeautje bij uw online bestellingen**.

Persoonlijke service is ons handelsmerk

Vindt u op onze webshop toch niet wat u zoekt? Wij bieden u steeds een persoonlijke service met de nodige aandacht voor uw specifieke wensen en met de nodige flexibiliteit.



Levering binnen 24u



Persoonlijke service*



Eerlijke prijzen



Meer dan
25 000 producten

Uw succesverhaal begint bij Calipage

Wil u graag advies of een offerte op maat? Wij staan voor u klaar. Onze ambitie: u het leven gemakkelijker maken en meewerken aan uw succes van morgen.

Uw Calipage verdeler



U koopt lokaal



Klantentevredenheid

ARAMARK SERVEERT DUURZAAMHEID

“HONING VAN DE BIJTJES VAN ONZE IMKER”



Wie bij catering aan een zompige hamburger in een plastic wegwerpverpakking denkt, zit nog met zijn hoofd in de coronacrisis of zelfs ver daarvoor. De sector schudt dat imago van zich af. Aramark, dienstverlener van onder andere catering aan ziekenhuizen, bedrijven, rusthuizen en scholen, neemt daarin een voortrekkersrol. Met een duurzaamheidsstrategie zo helder als een bouillon heeft de multinational een positieve impact op mens en planeet. Stijn Crombé, CEO BeNeLux, geeft uitleg.

“Be well, do well is de ‘fond’ van onze strategie. Als cateraar hebben we, letterlijk, een invloed op wat mensen op het bord krijgen. Die verantwoordelijkheid nemen we serieus. We willen de consument motiveren tot gezond eten. Dat sluit volledig aan bij ons gedachtegoed, want daar vaart ook de planeet wel bij. People and planet. Dat is het bindmiddel van onze missie. Let wel: ik zeg bewust ‘motiveren’. Zaken opleggen, dat werkt niet. Klanten hebben het ultieme beslissingsrecht, al proberen we als pionier wel echt op die duurzaamheid in te spelen. Dat doen we met verschillende concrete maatregelen.”

GEEN VOEDSELVERSPILLING

“Eten weggooien is zonde, dus we doen dat niet. Om overproductie te reduceren, werken we met een nauwkeurige productieplanning. Ontstaan er toch voedingsresten - vaak onvermijdelijk - dan zoeken we daar een andere bestemming voor. Momenteel bekijken we bijvoorbeeld of bananenschillen als verpakking gebruikt kunnen worden. Is er toch een overaanbod aan maaltijden, dan bieden we deze aan een reductietarief aan via Too Good To Go of schenken we het aan voedselorganisaties. Maar weggooien? Nee.”

KORTE EN LOKALE KETEN

“Ingrediënten kopen we dicht bij huis. Dat is lekker, vers en duurzaam. Bij sommige klanten hebben we ook een eigen kruidentuintje aangelegd waar onze chefs rechtstreeks van kunnen plukken. Aramark heeft zelfs een imker in dienst! De honing van die bijtjes verwerken we ook weer in onze maaltijden. Zo’n toffe, lokale initiatieven zijn voor ons het neusje van de zalm. Bij het opmaken van menu’s houden we ook de seizoenen in het achterhoofd. Daarnaast gaan we helemaal voor meer groenten, minder vlees.”

HART VOOR MENSEN

“Aramark telt 270.000 werknemers. Met zo’n groot aantal mensen kun je een impact maken. Net daarom organiseren we jaarlijks één dag waarop iedere medewerker zich gratis inzet voor een goed doel. Dat mondt vaak uit in een lang vrijwilligersengagement. Ja, we zijn daar fier op. Ook met Rombouts, de Belgische koffieproducent, loopt een sociaal project genaamd ‘make every cup matter’ waarbij we per verkochte kilo koffie een fair bedrag aan de telers in Afrika schenken.”

WOORDEN ÉN DADEN

“Om het niet bij slogans en goede bedoelingen alleen te laten, werken we met slimme technologie die onze voedselverspilling meet. Data houdt ons alert. Met de ogen op onze doelen.”



STIJN CROMBÉ
CEO BENELUX



The Belgian: al meer dan 60 jaar een innovatieve partner voor elektronische beveiligingssystemen



Grootschalige verbouwings- of infrastructuurwerken besteden vandaag een steeds grotere aandacht aan de bijhorende veiligheidsvraagstukken. Gespecialiseerde spelers die zich hierop toespitsen zijn zo een steeds crucialere partner om deze realisaties tot een goed einde te brengen. Dat voelen ze ook duidelijk bij The Belgian, een van de grootste beveiligingsfirma’s van het land.

Dit familiebedrijf ontstond in 1958 als een bedrijf dat zich toelegde op branddetectie. Vandaag – drie generaties later – stelt de familie Tonoli meer dan 75 mensen te werk, en bieden zij hun diensten aan voor zowat ieder aspect van de gebouwbeveiliging. “Klanten kunnen hier met andere woorden terecht voor oplossingen op vlak van branddetectie en -bestrijding, toegangscontrole, camerabewaking, video-parlofonie, en diefstalbeveiliging”, vertelt bedrijfsleider Walter Tonoli.

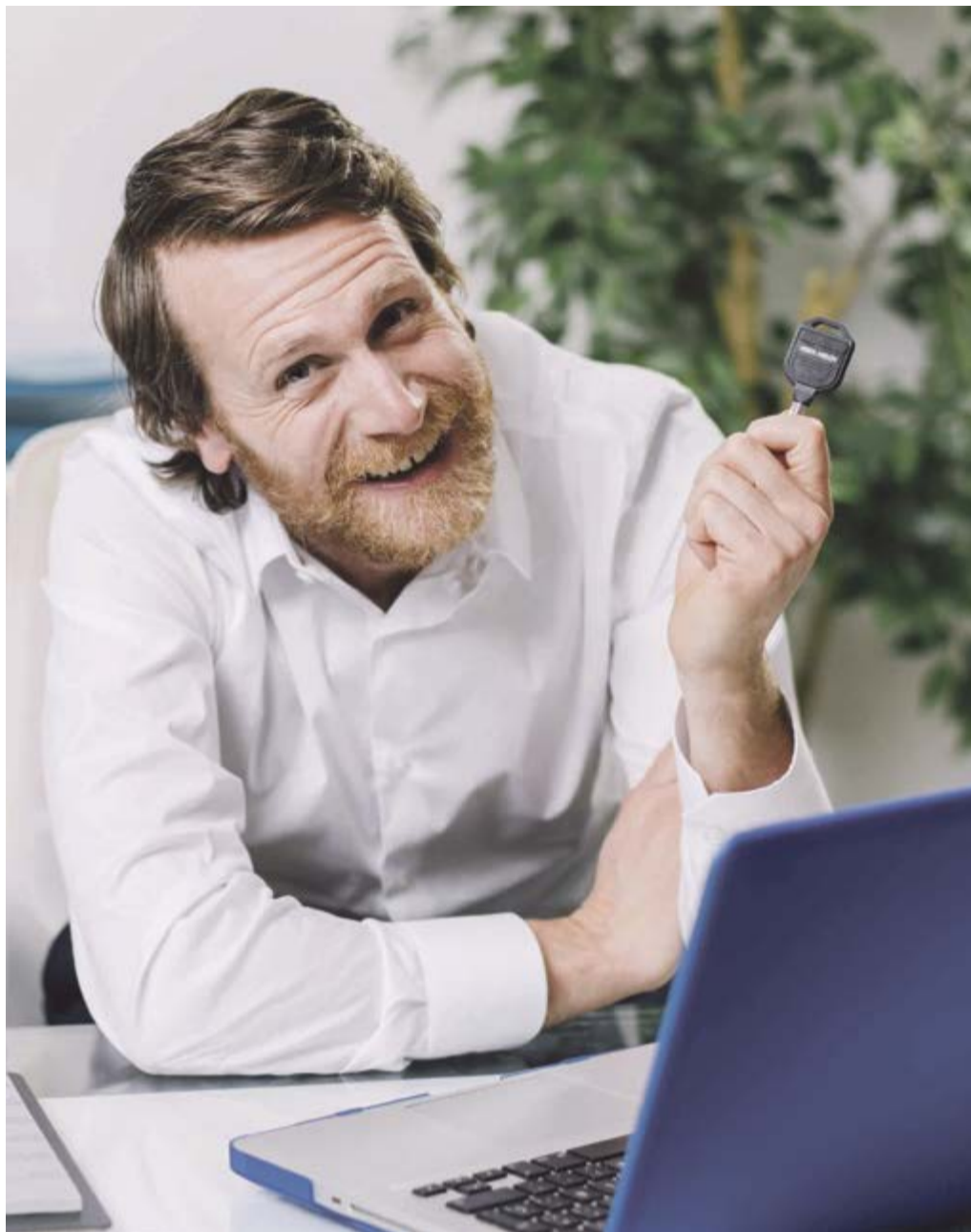
Een belangrijkste meerwaarde die The Belgian aanbiedt is het feit dat het beschikt over certificering voor al deze types van beveiliging. Zij werken met andere woorden volgens de strengst geldende ISO-normen en beschikken over de kwaliteitslabels BOSEC (branddetectie), INCERT (inbraakbeveiliging en camerabewaking), VCA**

(veiligheid) en FISQ (brandbeveiliging). Hiermee onderscheidt het zich van de concurrenten, die vaak slechts een aantal van deze onder hun naam hebben. Behalve de zowat 10.000 nieuwe installaties in de loop der jaren, besteedt de firma ook geruime aandacht aan onderhoudscontracten. De dienst nazorg is 24/7 beschikbaar en er staan steeds een aantal technici stand-by in geval van een noodgeval, die opereren vanuit de uitvalsbasis in Meise of de lokale hubs verspreid over het hele land.

Die transformatie naar een totaalpartner mag zeker een succesverhaal genoemd worden. “We maken er een gewoonte van om ons minstens om de vijf jaar opnieuw in vraag te stellen”, gaat zoon Benjamin Tonoli, de gedooftverfde opvolger, verder. Naast de beveiligingsbeheerssystemen van ondertussen meer dan 200 scholen en een 50-tal ziekenhuizen werkte het bedrijf de jongste jaren mee aan heel wat herkenbare en uitgesproken innovatieve verbouwingsprojecten over het hele land, gaande van het vernieuwde Atomium, het nieuwe Havenhuis in Antwerpen, het nieuwe trainingscomplex van de Belgische voetbalbond (KBVB), het PWC-gebouw en de Brusselse evenementenlocatie Gare Maritime. Voor hun

bijdrage aan dat laatste project viel The Belgian zelfs in de prijzen. De installatie van haast onzichtbare thermische scanners als onderdeel van het branddetectiesysteem werd bekroond met de Fireforum Award van Agoria, die spelers bekroont die zich in de wereld van de brandbestrijding verdienstelijk hebben gemaakt.

Met het oog op de toekomst hoopt The Belgian verder te kunnen gaan op de ingeslagen weg. Hun deelname aan vooruitstrevende projecten als Green Energy Park, een grootschalige proeftuin die wil nadenken over een emissievrije toekomst, Living Tomorrow 2030 in Vilvoorde en Zin In Noord, de overkoepelde naam voor de nieuwe site die zal worden opgetrokken op voormalige WTC-site in de schaduw van het Brusselse Noordstation, bewijst alvast dat dit allerminst ijdele hoop is. Om deze ambities verder waar te maken, hopen ze op korte termijn extra profielen aan te trekken “Het voorbije jaar hebben we al 31 nieuwe mensen in dienst genomen, maar we zitten nog steeds met een vraag naar extra krachten met uiteenlopende profielen. De grote troef hierbij is dat we als bedrijf heel duidelijk investeren in talentvol personeel”, besluit de ambitieuze salesmanager Andy Toussaint.



Maak kennis met ASSA ABLOY PULSE: Het self-powered elektronische sluitsysteem dat U de controle geeft.

ASSA ABLOY PULSE is een digitaal sluitsysteem bestaande uit zelf energie opwekkende cilinders, hangsloten en herbruikbare elektronische sleutels. PULSE is snel te installeren, eenvoudig te bedienen en biedt u de functionaliteit en intelligentie van elektronische toegangscontrole zonder dat u batterijen, kabels of een externe stroombron nodig hebt. PULSE is ontworpen voor elke omgeving waar veiligheid en eenvoud hand in hand gaan.

Gebruikers hebben slechts één enkele programmeerbare sleutel om elke deur te openen waartoe ze gemachtigd zijn. Door het inbrengen van de sleutel wordt de versleutelde elektronische beveiliging in het PULSE slot geactiveerd.

ASSA ABLOY PULSE geeft U de controle

Slechts één sleutel wordt geprogrammeerd voor elk toegangspunt waartoe de sleutelbezitter toegang nodig heeft; binnen- en buitendeuren, lockers, hangsloten en meer. Krachtige versleuteling en intuïtieve, Incedo™ Business Cloud gebaseerde beheerssoftware zorgen ervoor dat uw PULSE toegangspunten veiligheid bieden aan iedereen in uw bedrijf.

Meer informatie over ASSA ABLOY PULSE?
assaabloy.com

Experience a safer
and more open world

ASSA ABLOY
Opening Solutions

motrac

TENNANT

Duurzaam en detergentvrij reinigen met ec-H2O NanoClean technologie

Een frequente reiniging van uw gebouwen en terreinen biedt meerdere voordelen: niet alleen verzekert u zichzelf ermee van een optimale hygiëne, u beschermt ook de reputatie van uw instelling of onderneming, zowel tegenover bezoekers als tegenover uw eigen personeel. Dit proces kan echter enkele uitdagingen met zich meebrengen, niet in het minst op vlak van reinigingsmiddelen. Zo is er bijvoorbeeld het kostenplaatje, maar daarnaast hebben de verpakking en detergenten van deze producten een impact op het milieu en kunnen chemicaliën gezondheidsproblemen veroorzaken bij hun gebruikers. Met de Tennant ec-H2O NanoClean technologie biedt Motrac echter een oplossing voor al deze punten: een reinigingsmiddel dat u geld doet besparen en zowel verpakkingen als detergenten overbodig maakt.

Reinigingsoplossing op basis van water

De werkwijze van de ec-H2O NanoClean technologie is niet enkel eenvoudig maar ook uiterst **duurzaam**. Zoals haar naam aangeeft, maakt ze **uitsluitend gebruik van water**, dat door middel van elektrolyse in een effectief reinigingsmiddel wordt omgezet. De term NanoClean verwijst dan weer naar de miljoenen microscopische kleine

nanobelletjes die tijdens het proces worden aangemaakt en ervoor zorgen dat de meeste types vuil vlot loskomen. Een belangrijk gevolg hiervan is dat de ec-H2O NanoClean geen gebruik hoeft te maken van detergenten. Dit heeft niet enkel een **positief effect op het milieu**, maar vermijdt ook irritatie van de huid alsook potentiële allergische reacties.

Productiemodule in de reinigingsmachine

In tegenstelling tot de meeste reinigingsmiddelen wordt de ec-H2O NanoClean oplossing in de reinigingsmachine zelf geproduceerd. Hiervoor wordt een compacte module in de machine geïnstalleerd, met als gevolg dat u **geen reinigingsoplossing apart moet toevoegen** en u dus ook geen stockageruimte moet voorzien voor de opslag ervan. Extra bonus: u **bespaart op kosten** voor de opleiding, aankoop, opslag, behandeling en het mengen van vloerreinigungschemicaliën.

Minder impact op het milieu

Behalve het ontbreken van detergenten zijn er nog andere aspecten die aan de **milieuvriendelijkheid** van



dit product bijdragen. De productiemethode zorgt er namelijk voor dat er geen externe reinigingsmiddelen in (plastieken) verpakkingen aan te pas komen, en bovendien hebben testen uitgewezen dat schrobmachines met de ec-H2O technologie tot **70% minder water** gebruiken dan traditionele vloerreinigingsmethoden.

Kortom: met ec-H2O NanoClean vermijdt u detergenten, bespaart u geld en kiest u voor een duurzame reinigingsoplossing.

Laat u overtuigen op
www.motrac.be/tennant/ecH2O

Tanja Barella

'Eigenlijk is iedere bedrijfskeuze gelinkt aan facility management'



Hoewel heel wat mensen niet goed weten wat facility managers precies doen, zijn zij cruciaal voor de bedrijfswereld. Volgens Tanja Barella, het hoofd van de Belgian Facility Association (belfa), zal hun belang de komende jaren enkel toenemen.

Door **Bavo Boutsen** Beeld **Sandra Mermans**

Ustaat aan het hoofd van de Belgische vakvereniging voor facility managers in België. Hoe definiëert u facility management anno 2022? “Dat is veruit de meest gestelde vraag die ik krijg. Vaak denken mensen dat facility management (FM) een mooiere term is voor de technische dienst, maar het is veel meer dan dat. Facility managers zorgen er achter de schermen voor dat werknemers optimaal kunnen functioneren. Dat gaat niet enkel over technische zaken, maar ook over de zogenaamde soft services en alles wat te maken heeft met hospitality. Eigenlijk valt dus alles wat te maken heeft met de beleving van een bedrijf hieronder, zoals catering, cleaning, temperatuurregeling en nog zoveel meer. Facility managers zijn de stille helden van het kantoor.”

Dat u zo vaak die vraag krijgt bewijst dat de term bij heel wat mensen geen belletje doet rinkelen. Hoe verklaart u dit gebrek aan naamsbekendheid?

“Het gebrek aan bekendheid is inderdaad een realiteit. Volgens mij is dit vooral te wijten aan het feit dat werknemers normaal niet rechtstreeks in contact komen met het FM-departement. Ze beseffen wel dat er iemand voor verantwoordelijk is, maar weten niet wie erachter zit. Dat is anders dan voor pakweg hr of IT. Daarnaast heeft het ook te maken met het feit dat België een kmo-land is. Binnen kmo’s opereren de mensen die deze taken op zich nemen niet onder deze term. In landen met een andere economische structuur, zoals Nederland of Scandinavië, is de term al veel meer ingeburgerd.”

Hoe probeert belfa de naamsbekendheid te verhogen?

“Met de vakvereniging doen wij forse inspanningen. Algemeen zou ik zeggen: communicatie is cruciaal. Bedrijven moeten veel beter uitleggen waarom bepaalde beslissingen genomen worden. Want zo wordt ook het aandeel van de facility manager steeds duidelijker. Eigenlijk is iedere bedrijfskeuze gelinkt aan FM. Wanneer een bedrijf pakweg beslist dat het volledige wagenpark wordt geëlektrificeerd, is het aan de facility manager om dit praktisch haalbaar te maken. Dat betekent dat alle wagens moeten kunnen parkeren en

laden. Hetzelfde geldt voor thuiswerk. Als je minder mensen op kantoor moet plaatsen, moet de catering daarop kunnen inspelen. Dat in goede banen leiden is eveneens een taak van de facility manager.”

Facility managers moeten dus in de eerste plaats strategisch kunnen denken.

“Inderdaad, en dat is meteen de belangrijkste evolutie binnen ons vakgebied. FM is vandaag niet langer een operationele rol, maar een strategische. Corona heeft daar een zeer grote rol in gespeeld. De pandemie heeft ervoor gezorgd dat zowat de hele bedrijfswereld zijn werking noodgedwongen moest herdenken. Het verhaal van het thuiswerk toont dat dit onlosmakelijk verbonden is met FM. Binnen de context van deze new way of working is het aan de facility managers om ervoor te zorgen dat werknemers het gevoel hebben dat ze zich ‘thuis’ voelen op het werk. Die evolutie heeft ook gevolgen voor de structuur van bedrijven. Steeds vaker dringt FM door tot op C-level of het management. Dat is uiteraard een goede zaak.”

Die strategischere invulling betekent natuurlijk extra verantwoordelijkheid. Wat is vandaag de grootste uitdaging binnen facility management?

“Met stip op één: duurzaamheid. Iedereen denkt tegenwoordig na over manieren om de impact op het klimaat te verlagen. FM is dan essentieel, want het is aan hen om al deze ideeën te vertalen naar een werkbare praktijk. Naast het al eerder gegeven voorbeeld van de elektrische bedrijfswagens, gaat dit bijvoorbeeld ook over het aanbieden van gezonde en lokale voeding via de catering of het verduurzamen van de verwarming op kantoor door gebruik te maken van apps die meten wat de bezettingsgraad is. Op basis daarvan kan men namelijk inschatten of er ruimtes gesloten kunnen blijven en dus niet verwarmd hoeven te worden.”

De inzet van technologie en data is dus een essentieel element van de job van een facility manager?

“Absoluut. Denk bijvoorbeeld aan de CO2-meters. Tot voor kort werden die zo goed als nergens gebruikt om de luchtkwaliteit op kantoor te monitoren, vandaag zijn ze haast vanzelfsprekend geworden. In een context

waarin kantoorgebouwen steeds meer worden omgevormd tot smart buildings, zijn gelijkaardige bewegingen niet tegen te houden. Alle data uit deze sensoren kunnen worden ingezet om de uitstoot van de gebouwen naar beneden te halen. Ook daar zit dus de rol van FM: in het verder implementeren en haalbaar maken van deze digitaliseringsgolf. Dat tot een succesverhaal maken is essentieel voor onze toekomst.”

Zal deze context leiden tot een grotere vraag naar gekwalificeerde facility managers?

“Dat is onvermijdelijk. Je voelt vandaag al dat er een duidelijke stijging is in de vraag. Dat heeft natuurlijk ook te maken met het gebrek aan naamsbekendheid en de lage instroom vanuit de opleiding. Vandaag is er in Vlaanderen maar één bacheloropleiding die ongeveer 30 studenten per jaar aflevert. In Franstalig België is er enkel een master. Hoewel daar goed werk wordt geleverd, is dat natuurlijk te beperkt. Daarom doen wij vanuit belfa ook extra inspanningen om mensen naar het beroep te trekken. Zo bieden wij zelf opleidingen aan voor professionals die al in de job staan. In de praktijk zijn heel wat mensen immers eerder per toeval ‘in de job gerold’. Bovendien proberen we met Young belfa, onze jongerenafdeling, zoveel mogelijk om de jongeren in het vak uit te spelen als ambassadeurs. Daarbovenop wil ik bij deze ook graag nog een oproep doen aan alle ouders: praat met je kinderen over FM, want zo verklein je de stap en wek je interesse op. Benadruk de troeven: het is een uitdagende job, je zult zeker werk hebben en je kunt de wereld van morgen mee vormgeven.”

Smart Fact.

Wat wilde u als kind worden?

“Mijn vader reisde ontzettend veel en kwam dus veel in hotels. Omdat ik dat ook wilde, ben ik hotelmanagement gaan studeren. De hotellerie ligt me nog steeds na aan het hart. Er is ook een duidelijke link met hospitality en dus met facility management.”

3 vragen aan.



Sem van Dommelen
Business Consultant
Facilicom

Waarom zou je als organisatie kiezen voor een facility consultant?

“Facilitaire vraagstukken beantwoorden is vaak tijdrovend en kostelijk aangezien je niet altijd de expertise hierover in huis hebt. Door het kiezen voor een facility consultant haal je on demand expertise binnen en kun jij je verder focussen op je corebusiness. Met de juiste ervaring en kennis kan men het verschil maken om de meerwaarde van je facilitair management optimaal te benutten.”

Hoe breng je die (“onzichtbare”) noden bij een organisatie naar boven?

“Je kunt hiervoor een facilitaire scan laten uitvoeren waarbij de huidige facilitaire situatie in kaart wordt gebracht: van processen tot budget. Na de analyse wordt er samen met de klant bekeken wat de situatie nu is en welke optimalisaties mogelijk zijn voor de toekomst.”

Welke expertise haal je met een facility consultant in huis?

“Met een facility consultant haal je professionals in huis voor wie het beantwoorden van facilitaire vraagstukken dagelijks werk is. Met integrale oplossingen en adviezen die op ervaring zijn gebaseerd en met consultants die ook je management kunnen ondersteunen.”

SYNTEGRO

FLEXIBILITY IS IN OUR NATURE

**DE WORKFORCE MANAGEMENT SPECIALIST
VOOR SLIMME STEDEN EN GEMEENTEN**

SYNTEGRO.BE



Door de constante ontwikkelingen in de maatschappij en daarmee ook het werklevens wordt er telkens wat nieuws gevraagd van bedrijven. Waar het voor veel organisaties lang ondenkbaar was dat medewerkers thuis zouden werken, bleek het door de pandemie toch mogelijk. De tijd waarin medewerkers elke dag op kantoor te vinden zijn, zal dan ook voor altijd tot het verleden behoren. Voor jou als werkgever brengt dit veranderingen met zich mee en hoogstwaarschijnlijk enkele vragen. Als werkgever wil je een gezonde en productieve werkplek creëren voor je werknemers. Niet alleen op kantoor, maar ook de thuiswerkplek en het flexwerken verdienen de juiste aandacht.

Het nieuwe kantoor

De komende tijd zal voor veel bedrijven in het teken staan van het creëren van 'het nieuwe kantoor'. De traditionele functie is immers grotendeels weggefallen en het kantoor wordt veel meer een plek van samenkomen en flexwerken. Steeds meer bedrijven zijn op zoek naar een kantoor dat kan worden ingezet als zowel fysieke, als digitale vergaderlocatie.

De focus ligt hierbij op het creëren van zoveel mogelijk ruimtes die voor zowel formele als informele meetings gebruikt kunnen worden. Denk hierbij aan brainstorm- en loungeplekken, landschapkantoren met flexplekken, buitenruimtes en vergaderruimtes. Daar tegenover staat dat stilleruimtes van groot belang worden – werknemers moeten zich uiteraard ook even kunnen terugtrekken voor een moment van ongestoorde concentratie.



Flexwerken

Flexibel werken is erg populair geworden onder werknemers. Deze flexibiliteit bestaat uit de keuze om te werken vanuit huis, kantoor, flexplek of workation. Het is belangrijk dat je overal goed kan werken met de juiste hulpmiddelen. Kies bijvoorbeeld voor een draadloos toetsenbord, een compacte muis en een laptopstandaard die je altijd kunt meenemen. Daarnaast zijn noise cancelling headphones met een goede microfoon aan te raden om verstaanbaarheid in online vergaderingen te garanderen.

Om efficiënt hybride met elkaar te kunnen werken is een digitale plek voor interne communicatie van groot belang. Een tool als Microsoft Teams, Slack of Zoom is ideaal voor het uitwisselen van bestanden, chatten en gemakkelijk (video)bellen. Waar je als bedrijf ook voor kiest; zorg ervoor dat er één centrale tool is die iedereen gebruikt.

De thuiswerkplek optimaliseren

Daar waar het nieuwe kantoor steeds meer wordt gezien als een ontmoetingsplek, is het thuishkantoor gericht op concentratie, focus en ergonomie. Maar wist je dat 44% van alle werknemers geen goede thuiswerkplek heeft?[1] 2 op de 5 thuiswerkers heeft bovendien last van fysieke klachten.[2]

Hoe meer uren iemand thuis werkt, des te belangrijker een goede ergonomie van de thuiswerkplek. Denk bijvoorbeeld aan een verantwoorde bureaustoel en bureau. Ook een goede monitor(standaard) en de juiste accessoires zijn essentieel om een thuiswerkplek te optimaliseren.

Sommige bedrijven bieden werknemers een vrij te besteden budget, anderen hebben een vaste leverancier waarbij producten besteld kunnen worden. Echter, er zijn ook veel bedrijven (voornamelijk de wat kleinere organisaties) die hier nog weinig aandacht aan besteden. Met de opkomst van structureel hybride werken, komen ook deze bedrijven er wat ons betreft niet meer onderuit.

Werken waar je maar wilt met Manutan

Kantoren zullen in de toekomst dus meer en meer hubs zijn voor samenwerking, ontmoetingen of belangrijke presentaties. Het kantoorgebouw wordt zo een uithangbord voor de bedrijfsidentiteit en het symbool voor de bedrijfscultuur. Ook is het een etalage voor bezoekers en een extra troef om je employer brand uit te bouwen en nieuw talent aan te trekken. Het is niet langer belangrijk om ál je medewerkers op hetzelfde moment een werkplek te kunnen geven. Wel moet je fijne, comfortabele plekken creëren waar jouw personeel trots op is en waar zij met een goed gevoel hun werk kunnen doen. Dit geldt voor zowel kantoor, thuis als flexwerkplekken.

Voor iedere werkvorm heeft Manutan een oplossing. Wij helpen je graag met het inrichten van jouw nieuwe werkplekken. Denk hierbij aan de juiste productselectie voor elk budget, een eenvoudig inkoopproces & de bezorging bij de medewerkers. Of het nu gaat om 5 of 500 medewerkers: wij denken graag met je mee, zodat overal gewerkt kan worden!



Tijd voor verandering...

44% van alle werknemers heeft geen goede thuiswerkplek



2 op de 5 thuiswerkers heeft last van fysieke klachten

Vind alles wat je nodig hebt



www.manutan.be/flex-office

[1] Twee op de vijf thuiswerkers heeft last van fysieke klachten, Trouw, 2020
[1] CNV-onderzoek: thuiswerker vaker last van fysieke klachten, CNV, 2020



Hoe HR de succesvolle samenwerking tussen decentrale teams stimuleert



Trees Van Gasse
Sales executive Benelux

Gedecentraliseerd werken is het nieuwe normaal geworden. Dat vereist een aanpassing van zowel het management als het personeel. Cegid heeft de oplossingen in huis om die transformatie te ondersteunen zodat samenwerken op afstand geen breuk hoeft te betekenen binnen het team of haar doelstellingen.

De wereld is veranderd en het is zaak om uw organisatie daaraan aan te passen. In een hybride werkomgeving ontmoeten teams elkaar minder fysiek, en toch is een effectieve samenwerking noodzakelijk. “Dat vergt een inspanning op het vlak van communicatie, evaluatie en de beoordeling van duidelijke bedrijfsobjectieven”, zegt Trees Van Gasse, sales executive Benelux bij Cegid. Dit internationale bedrijf is een toonaangevende leverancier van cloudoplossingen voor bedrijfsbeheer voor de financiële sector (treasury, belastingen, ERP), human resources (payroll, talentbeheer), de detailhandel en de ondernemerssector. Cegid telt zo’n 3.600 medewerkers en is actief in 130 landen. Met Cegid Talentsoft heeft het een performant

HR-softwareproduct in huis voor werknemers, “Van ‘hire tot retire”, zegt Trees Van Gasse. Het begint bij een recruitment tool die de dagelijkse taken vereenvoudigt. Van het verwerken van sollicitaties en het in dienst nemen van nieuw talent tot het evalueren van het wervingsproces. Cegid Talentsoft helpt tevens om individuele en collectieve prestaties te meten. Het zorgt voor het identificeren van het aanwezige potentieel van de medewerkers en daarnaast voor het creëren van een heuse leercultuur binnen de organisatie. Zo kan u elk individu makkelijk de juiste trainingcontent aanbieden, op het juiste moment.

Europese software

Belangrijk om te weten is dat het hele development team van Cegid – 250 mensen sterk – in Frankrijk zit. Dicht bij de Europese klanten om de noden goed te begrijpen. Het levert een laagdrempelig en gebruiksvriendelijk Microsoft certified softwareproduct op dat werknemers in staat stelt om hun loopbaan in eigen handen te nemen. Ze krijgen zicht op hun skills en kunnen continu in dialoog gaan met hun

leidinggevend. “De slimme technologie zorgt voor het samenhouden van teams, voor de noodzakelijke verbondenheid en het aansturen van medewerkers”, aldus Trees Van Gasse. In een hybride werkomgeving verliezen de oorspronkelijke performance indicatoren namelijk aan waarde en is het belangrijker om medewerkers te beoordelen op prestaties en output. “De handige Continuous Conversation tool maakt regelmatige evaluatie eenvoudig en laagdrempelig: het geeft leidinggevend duidelijk inzicht in de aspiraties en het engagement van hun team en helpt hen voortdurend in gesprek te blijven met hun medewerkers.” Klanten van Cegid zijn voornamelijk organisaties, uit de meest uiteenlopende sectoren, die hun HR processen willen samenbrengen en consolideren (over landen of vestigingen heen) in 1 systeem van waarheid. “Dat gaat van healthcare, over industrie tot de retail. Overal waar nood is aan talentmanagement”, besluit Trees Van Gasse.

cegid Talentsoft

Hoe gelukkig zijn uw medewerkers eigenlijk?

De beste software om te meten koppelen aan de beste kennis en consultancy om uw organisatie vooruit te helpen. Daarvoor slaan CYS Group en SpringX de handen in elkaar. Het geluk van uw medewerkers vormt immers de katalysator voor duurzame groei en rendement van uw organisatie, zegt Taco van der Pompe, ceo van CYS Group.

Om zijn lange termijn doelstellingen te halen moet een bedrijf meer doen dan efficiëntie prediken. “Een medewerker kan niet slechts als een productiefactor worden gezien,” benadrukt Karin Lemans, consultant van SpringX. “Zeker in facility zijn de werknemers het gezicht én de ambassadeurs van uw organisatie.” Gelukkige medewerkers zijn loyaler aan hun werkgever. Dit levert meer klantwaarde, meer klanttevredenheid, en meer klantloyaliteit op. Het is al langer aangetoond dat tevreden werknemers creatiever, effectiever en productiever zijn. “Meer geluk leidt tot meer winst, en is welbeschouwd dus een

voorwaarde voor goede financiële prestaties op de lange termijn”, vult Koen Muijs aan.

In de huidige war for talent zijn de medewerkers aan zet. Zij kiezen voor die werkgever waar zij verwachten het gelukkigst te zijn of te worden. Dat werkgeluk zit hem onder andere in een combinatie van werkinhoud, doorgroeimogelijkheden en arbeidsvoorwaarden - in de ruimste zin van het woord. Ook de purpose van een organisatie wordt steeds vaker doorslaggevend om voor een werkgever te kiezen.

SpringX ontwikkelde een werkgelukmodel dat gebaseerd is op wetenschappelijk onderzoek. Met dit model krijg je niet alleen een helder inzicht in hoe werkgelukkig je medewerkers zijn, maar ook welke aspecten verbeterd of behouden moet worden. Via het meten van verscheidene onderliggende drivers wordt een indexscore bekomen. Na afloop krijgt u een rapport en feedback door SpringX. Voor een vaste prijs kan

u 2, 6 of 12 metingen per jaar organiseren, om de evolutie te zien. Indien gewenst is er begeleiding voorzien door de consultants van SpringX om op bepaalde facetten te werken. De technische uitwerking van het hele pakket neemt CYS Group voor zijn rekening. De hele meting kan geanonimiseerd worden en is volledig in regel met de geldende privacywetgeving. “Bij CYS helpen we al meer dan 17 jaar bedrijven met hun vraagstukken”, schetst Taco van der Pompe. “Om dit te faciliteren, hebben we ons het uitdagende doel gesteld om de beste software ter wereld te ontwikkelen voor het meten en verbeteren van beleving. Alle verbetering begint immers met inzicht.”



SCAN ME

Als u wil weten hoe aantrekkelijk de werkomgeving van jouw organisatie is:
www.cys.group/werkgeluk

www.cys.group/werkgeluk

SpringX
Samen
springen,
samen groeien

cys



Van war for talent naar love your talent

Buiten de kantoorwanden woedt er een heuse *war for talent*. En nee, dat is geen exclusief hr-verhaal. Besef dat je werkomgeving het verschil kan maken om je werknemers te houden, en die nieuwe talenten in huis te halen.

Dat kantoren maar beter netjes en hygiënisch zijn, dat is een vanzelfsprekendheid. En ook de trendy werkplekken in Silicon Valley met pingpong- of kickertafels, waar we destijds met z'n allen verlekkerd naar opkeken, zijn intussen prima ingeburgerd. "Dat is nochtans geen verworvenheid", stelt Walter Stevens, coach van opleidingscentrum European Training House (ETH), vast. "In de hoofden van de mensen is het dan wel de normaalste zaak van de wereld geworden, maar er is soms een groot verschil tussen bijvoorbeeld een productieomgeving en de kantoren. Onbewust of onbedoeld kan dat voor een drempel zorgen." Toch is de omgeving of de infrastructuur zelden een reden om een job vaarwel te zeggen. "Het zijn eerder jobgerelateerde elementen, zoals de relatie met leidinggevend en collega's of de ontwikkelingskansen", zegt Stevens. "Al is de marketing van een bedrijf wel een schakel in de war for talent. Het imago en de uitstraling van een bedrijf spelen zeker een rol."

De inrichting van je werkomgeving heeft ook een impact op de communicatiestromen. Een kantoor kan ontworpen worden in lijn met de bedrijfsprocessen. Verschillende teams die veelvuldig met elkaar overleg moeten plegen worden bijvoorbeeld zo geplaatst dat die communicatie vloeiend gaat. En dat gaat dan wel verder dan een strategisch geplaatste koffiecorner. Maar ook de visie en de waarden van een bedrijf kunnen vaak afgelezen worden aan de hand van het facility management. Een spartaans kantoor versus een fancy designkantoor ademt een heel andere sfeer. "Al merk je dat het toch vaak de kennisgedreven jobs zijn die daar meer aandacht voor hebben", ervaart Stevens.

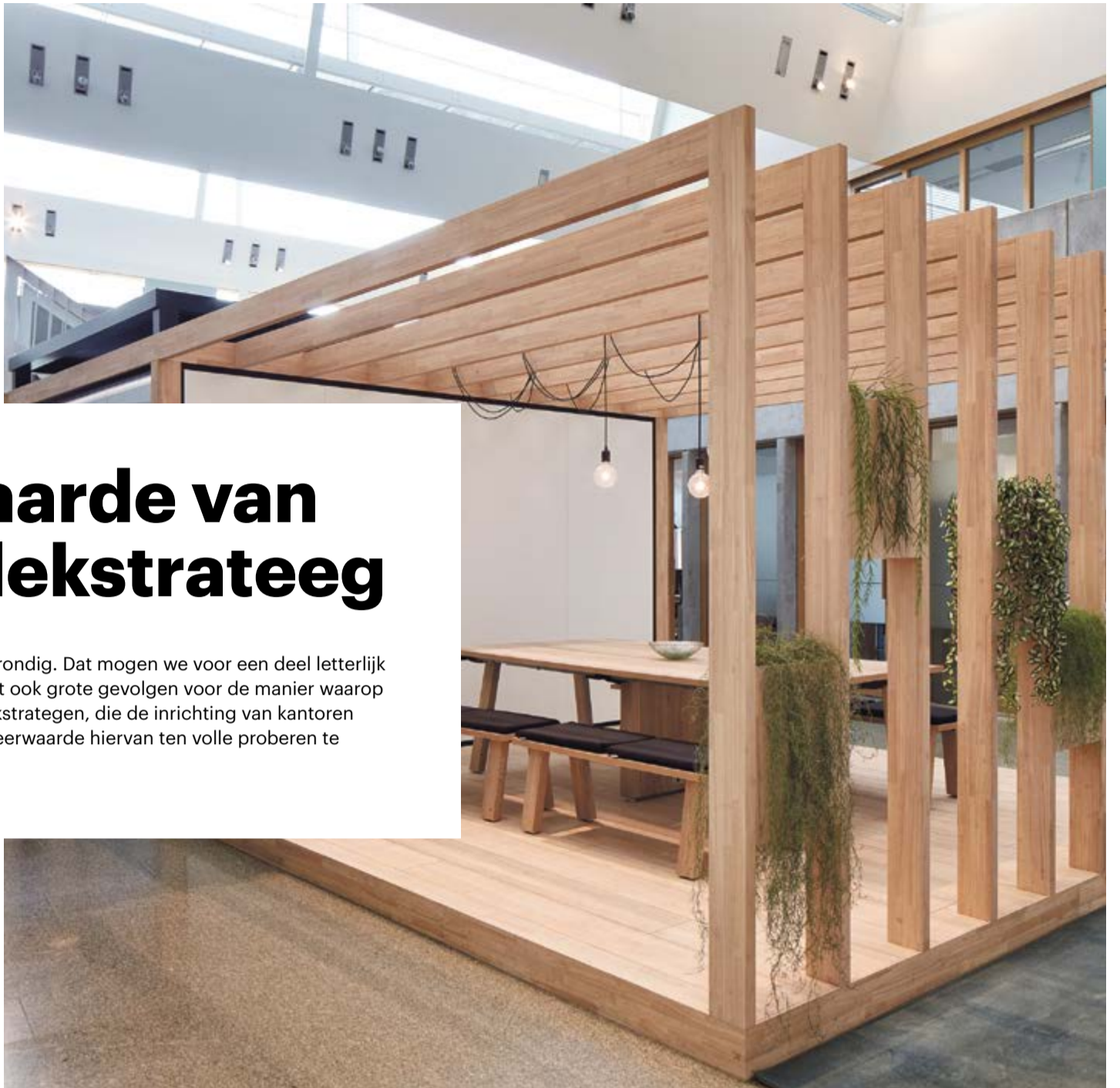
“ De gemiddelde kantoormedewerker ademt minder dan één uur buitenlucht in tijdens de kantooruren. En dat terwijl gevangenen minstens één uur moeten kunnen luchten!

– Herman Konings, trendwatcher

Vandaag ademt een kantoorruimte maar beter een thuisgevoel uit, stelt Herman Konings, trendanalist en veranderingspsycholoog bij het Antwerpse onderzoeksbureau Pocket Marketing/nXt. "De pandemie schudde de hele samenleving hardhandig wakker, en maakte haast tastbaar dat dingen uit evenwicht zijn geraakt. Corona zorgde voor de acceleratie van tal van beschavingsprocessen", zo vat Konings het kernachtig samen. En wees maar zeker dat dit alles voelbaar is tot op de werkplek. "We hechten veel meer belang aan gezondheid, zowel curatief als preventief. Dat uit zich in tal van aspecten, zoals plantbased voeding, meer groen, gezonde lucht. En daar komt facility om de hoek kijken."

De aanstormende generatie talenten kijkt en oordeelt kritisch(er) naar purpose: hoe draag je als bedrijf bij aan de samenleving. Heb je aandacht voor milieu en klimaat? Heb je respect voor de gezondheid van je medewerkers? Walter Stevens: "Het heeft geen enkel nut om je een hip imago aan te meten als je hr-policy niet volgt." Zaken als hybride werken of de work-lifebalans zijn dan wel geen zaken voor de facility manager, hij kan wel een soort van hefboomfunctie vervullen, ziet Stevens. "Door de opmars van hybride werken moeten kantoren anders worden ingericht. Minder of geen vaste plaatsen, maar wel ruimtes voor resonantie, waar het prettig is om elkaar informeel te treffen", vult Konings aan. "Planten op kantoor, een verticale tuin, open ramen. Uit onderzoek blijkt dat de gemiddelde kantoormedewerker minder dan één uur buitenlucht inademt tijdens de kantooruren. En dan te bedenken dat gevangenen van de Verenigde Naties minstens één uur moeten kunnen luchten!"

Als werkgever kun je dan maar beter meestappen of je verliest de war for talent. "Maak je huiswerk en maak er een love your talent van", lacht Konings. "Facility is heel belangrijk en een slechte infrastructuur zal veel negatiever worden beoordeeld dan dat een prima infrastructuur positief onthaald wordt", zegt Stevens. "Als je facility niet in orde is, werkt dat sterk demotiverend en heb je een groot probleem."



De meerwaarde van een werkplekstrategie

Corona hertekende het bedrijfslandschap grondig. Dat mogen we voor een deel letterlijk nemen, want de nieuwe kijk op werken heeft ook grote gevolgen voor de manier waarop we bedrijven vandaag vormgeven. Werkplekstrategieën, die de inrichting van kantoren op maat uitdenken en zo de strategische meerwaarde hiervan ten volle proberen te benutten, worden zo steeds belangrijker.

Decennialang leek het klassieke landschapsbureau de norm in de bedrijfsweld. Op de werkvloer kwam je terecht in een open ruimte waar iedereen samen werd gezet om er zijn of haar taken uit te voeren, ongeacht wat deze juist inhouden. Dat deze omgeving voor vele activiteiten niet echt geschikt is, werd door de meesten wel erkend, maar een echte noodzaak voor verandering ervaren men nauwelijks. Denk daarbij vooral aan taken als bellen of activiteiten die een diepe vorm van concentratie vereisen.

Dat ervaren ook Gerd Steegmans van Eff3ct, die zich als werkplekstrategie sinds 2010 toelegt op zogenaamde werkplekoptimalisatie voor bedrijven. “Vroeger was het voor mensen zoals ik heel moeilijk om bedrijfsleiders te overtuigen van het belang van een progressieve visie op de invulling van een werkplek”, aldus Steegmans. Dat veranderde heel duidelijk door corona. De plotse alomtegenwoordigheid van thuiswerk en de veelbesproken intrede van het hybride werken, deed de bedrijfsweld massaal beseffen hoe groot de rol van een werkomgeving voor de geleverde prestaties en resultaten is.

“ Belgische bedrijven spelen vaak op zeker, terwijl wij vinden dat ze net nog een stap verder moeten durven gaan en met hun werkomgeving net een statement moeten proberen maken.

In deze vernieuwde context wordt steeds duidelijker *activity-based* nagedacht over een werkomgeving, wat betekent dat het soort werk dat hier geleverd wordt als uitgangspunt wordt genomen. De belbox vormt hier een voorbeeld van, maar uiteraard gaat het veel breder. De nijpende arbeidskrapte en bijhorende *war for talent* speelt een grote rol in deze evolutie. Bedrijven die kunnen beschikken over een eigen werkplekconcept op maat van het soort werk dat hier geleverd wordt, hebben immers een duidelijk voordeel in hun zoektocht naar talent. “Omdat we steeds vaker zelf bepalen waar we werken, hechten sollicitanten hier duidelijk meer belang aan”, verduidelijkt Steegmans.

Deze vernieuwde context ondervindt ook Steegmans. “Het is vandaag veel gemakkelijker om de voordelen van een progressieve werkplek aan de man te brengen”, aldus Steegmans. Hij hamert ook op het belang van het betrekken van de werknemers in het hele traject. Nadat hij samen met de klanten een visietekst heeft uitgewerkt over de inrichting van hun ideale werkplek, wordt er ook een behoefteanalyse gemaakt op basis van surveys met medewerkers.

“We betrekken heel bewust steeds de medewerkers, omdat we zo een beter zicht krijgen op wat zij nodig hebben”, aldus Steegmans. “Als je dat niet doet en een model

gaat opleggen, kun je nooit steun krijgen voor het veranderingstraject dat wordt aangeboden. In de praktijk merk je dat er dan heel wat weerstand ontstaat. Het zijn immers zij die er uiteindelijk moeten gaan werken. We streven daarbij naar een omgeving die overeenstemt met het toekomstbeeld van het bedrijf.”

De *new way of working* komt met een waaier aan nieuwe opportuniteiten, die zich ook voelbaar is in de groeicijfers. In ons land wordt Steegmans naar eigen zeggen echter vaak geconfronteerd met een ingebakken terughoudendheid. “Belgische bedrijven spelen vaak op zeker, terwijl wij vinden dat ze net nog een stap verder moeten durven gaan en met hun werkomgeving net een statement moeten proberen maken. Zo haal je pas echt het strategische voordeel uit je werkplek”, besluit Steegmans.



Gerd Steegmans
Werkplekstrategie

Meer over.

Eff3ct begeleidt, als pionier inzake werkplekstrategie, bedrijven bij hun huisvesting, werkplekorganisatie en kantoorinrichting. Door gebruik te maken van een eigen methodologie en projectmanagement op maat realiseren ze de ideale werkomgeving voor productiviteit en diepgaande *employer engagement*. [Scan de qr-code en download het visiemanifest over Hybride Werken.](#)



Waarom facility management cruciaal is voor het klimaat

Binnen de transitie naar een klimaatneutrale wereld vervult facility management niet minder dan een sleutelrol. En dus zullen bedrijven de komende jaren het strategisch potentieel van facility management ten volle moeten benutten. Hoe doe je dat en waarom is dit zo cruciaal? Een overzicht van de domeinen waar de expertise van de facility managers het verschil kan maken.





1. Doordacht gebouwbeheer

Kantoorgebouwen zijn verantwoordelijk voor een groot deel van de globale CO2-uitstoot. Daarom is er binnen de Green Deal, het omvattende plan van de Europese Commissie dat van Europa tegen 2050 het eerste klimaatneutrale continent ter wereld moet maken, heel wat aandacht voor een verlaging van de ecologische voetafdruk van kantoorgebouwen. Om deze transitie te maken is het gebruik van slimme technologie essentieel. Daarom zijn kantoorgebouwen die vandaag gebouwd of gerenoveerd worden in de regel zogenaamde smart buildings. Dit zijn constructies die gebruikmaken van geautomatiseerde processen en technieken om de werking van het gebouw beter te kunnen beheren. Hierbij hebben we het over pakweg de verwarming, ventilatie, airconditioning, verlichting, beveiliging en andere systemen.

Door voor al deze zaken gebruik te maken van slimme en geconnecteerde infrastructuur, wordt het voor exploitanten en eigenaars van deze gebouwen mogelijk om de geleverde prestaties te verbeteren en te vergroenen. Dit betekent concreet dat het ruimtegebruik wordt geoptimaliseerd, waardoor bijvoorbeeld het energieverbruik daalt en de milieu-impact kan afnemen. Bepaalde delen van het gebouw afsluiten en niet nodeloos verwarmen op dagen dat er veel wordt thuisgewerkt, zijn hier een concrete voorbeelden van. Deze transitieprocessen in goede banen leiden door strategisch gebruik te maken van de gegenereerde data van deze technologieën is bij uitstek het werk van facility managers.



3. Personeelsbeleid aangepast aan de nieuwe realiteit

De voorbije maanden en jaren werd de manier waarop er wordt nagedacht over personeelsbeleid binnen een bedrijf volledig op zijn kop gezet. Flexibiliteit, thuiswerken en hybride werken zijn meer dan ooit de sleutelwoorden. Het concreetste gevolg is dat werknemers hun kantoor niet meer als een noodzakelijkheid beschouwen waar ze iedere dag hoe dan ook aanwezig zijn, maar als een mogelijkheid om bepaalde activiteiten uit te voeren. Onder aanvoering van deze tendens worden kantoorruimtes herdacht. Hierdoor is er steeds meer aandacht voor de inrichting van deze plekken. Want: omdat 'het kantoor' voor werknemers steeds meer een keuze is, is het belangrijk dat ze zich hier goed voelen en als het ware 'thuis' kunnen komen op het werk.

Om deze omslag tot een succes te kunnen maken zijn facility managers opnieuw essentieel, omdat zij als geen ander de praktische kant van deze transitie kunnen duiden. Ook dit is ontegensprekelijk een kwestie van duurzaamheid. Waarom? Omdat wanneer je als bedrijf je mensen niet meer kunt 'meenemen' in het bredere verhaal en in het slechtste geval zelfs moet laten gaan, je je klimaatambities per definitie niet zal kunnen waarmaken. Als de bedrijfswereld zijn potentieel als cruciale driver voor een duurzame toekomst dus wil benutten, is het noodzakelijk dat het personeel hierbij betrokken wordt. De huidige war for talent zet deze link tussen personeelsbeleid en de bredere duurzaamheidsuitdaging extra op scherp.



2. Duurzaam mobiliteitsbeleid

Het gevoerde mobiliteitsbeleid is een domein dat de inspanningen van bedrijven voor een groenere toekomst zeer concreet voelbaar en aantoonbaar maakt. Een verhoogde aandacht voor alles wat met mobiliteit te maken heeft is voor de bedrijfswereld vandaag dan ook meer regel dan uitzondering. Voorbeelden zijn de elektrificatie van de bedrijfswagenvloot, het aanbieden van mogelijkheden tot het leasen van (elektrische) fietsen, het promoten van deelsystemen of het aanbieden van een mobiliteitsbudget waarbij iedere werknemer op basis van zijn eigen profiel een zo duurzaam mogelijke oplossing voor zijn eigen noden kan voorzien.

De praktische implicaties van dit soort beslissingen worden echter vaak onderschat. Zo is een elektrificatie van het wagenpark enkel realiseerbaar als voldoende laadpalen en parking voorzien kunnen worden. Succesvolle deelsystemen kunnen dan weer enkel functioneren via apps die het gebruik van de verschillende mobiliteitsvormen in real time kunnen aangeven. Precies daarom is facility management essentieel voor het nemen van dit soort beslissingen. Dit toont aan dat dit soort beleidsdaden zonder inspraak van dit departement simpelweg ondenkbaar zijn. Dat geldt zeker ook voor de vele bedrijven die zich vandaag opnieuw in de stad vestigen om zo het gebruik van het openbaar vervoer te promoten en die zo ook de connectie met de omgeving sterker willen benadrukken. Of dacht je dat een nieuwe locatie zomaar uit de lucht komt vallen?



4. Toekomstbestendige omgang met materialen

Wie nadenkt over de klimaatimpact van zijn bedrijfsactiviteit, denkt de facto na over de manier waarop men als economische actor omgaat met de gebruikte materialen. Voorbeelden die dit concreet maken zijn er in overvloed. Denk aan de inspanningen die worden geleverd om het gebruik van papier in te perken, welke – al dan niet ecologische – producten er worden gebruikt door de schoonmaakploeg, het gebruikte meubilair in de vergaderruimtes, het niet langer aanbieden van plastic drinkflesjes, het sorteren van het geproduceerde afval, de installatie van sanitaire voorzieningen die spaarzamer omspringen met het beschikbare water, tot nadenken over welke IT-systemen er worden geïmplementeerd. Ook dit zijn immers grote energievreters en hebben dus een impact op de ecologische voetafdruk van een bedrijf.

Tot op bepaalde hoogte is dit soort evoluties wettelijk gestuurd. Zo is afvalrecyclage via bronsortering wettelijk verplicht in ons land en worden de geldende regels hierbij stelselmatig strenger. Maar het overgrote deel van dit soort bestuurlijke beslissingen is nog steeds het werk van de bedrijven zelf. Ook in dit verhaal staan de facility managers centraal. Zij hebben namelijk het duidelijkste overzicht over al deze zaken en beschikken net daarom over de nodige expertise die de directie in staat stelt om weloverwogen beslissingen rond materiaalgebruik te nemen. Een beter argument om FM mee te laten plaatsnemen aan tafel bij de top van het bedrijf is moeilijk te bedenken.

Facility management als rode draad doorheen het bedrijf

Facility managers zitten niet op een eiland maar werken nauw samen met andere afdelingen binnen het bedrijf. Ook die afdelingen hebben daar alle belang bij. Om dezelfde doelen te behalen, omwille van veiligheid, of om de juiste talenten aan te trekken.



Dimitri Sluys
Coördinator gebouwbeheer
Colruyt Group



Tom Verbruggen
General manager Service2Employee
KBC IT



Ellen Claes
Hr-manager
SD Worx

Welke verantwoordelijkheden worden gedeeld vanuit facility management?

“Specifiek voor het hr-management zijn dat taken die te maken hebben met algemene afspraken rond het gebruik van gebouwen. Dit in functie van het beheer en kostenbeheersing. Ook binnen het luik mobiliteit zijn er overlappende taken, denk bijvoorbeeld aan projecten om geschikte parkeermiddelen te voorzien voor elektrische steps. Ook rond spacemanagement zijn er gedeelde taken. Bij Colruyt Group valt de preventiedienst onder de hr-verantwoordelijkheden. Zo worden er afspraken en adviezen geformuleerd in functie van de inrichting van burelen en werkplekken. Hierbij geeft de afdeling Health & Safety adviezen op het vlak van ergonomie, arbeidsveiligheid en -hygiëne, maar ook gezondheid en psychosociaal welzijn zitten hierin vervat.”

“Als IT zijn we samen met facility management verantwoordelijk voor de ‘phygital’ werkomgeving van onze collega’s. Die samenvoeging van physical en digital symboliseert de symbiose van de fysieke aspecten van de kantooromgeving, aangevuld met mogelijkheden om naadloos digitaal samen te werken. Uiteraard heeft elke afdeling nog eigen focus en kennisdomeinen. Facility management focust zich op het beheren van ons patrimonium. Service2Employee binnen KBC IT focust zich op het leveren van de digitale werkplek en de digitale skills van onze medewerkers. Ook als we naar de evolutie van smart buildings kijken is het overduidelijk dat de samenwerking tussen ICT en facility cruciaal is. Het aspect van een veilige werkomgeving zal dan niet alleen meer gaan over de fysieke veiligheid maar ook over de digitale veiligheid.”

“Het is belangrijk overlegorganen, zoals het comité preventie en bescherming op de werkvloer, goed te betrekken bij de telewerkpolicy. Facility management zal zich inzetten om punten die uit een risicoanalyse komen aan te pakken. Zo vragen nieuwe vormen van samenwerken om een vernieuwd concept waarbij naast aangepaste ruimtes om te focussen, medewerkers ook op verschillende tijdstippen van de dag toegang hebben tot een eet- en drankgelegenheid. We kiezen daarom voor een alternatieve locatie en een nieuw aanbod van maaltijden en dranken afgestemd op het hybride werken. Zo bieden we binnenkort permanent maaltijden aan. Daarnaast zullen medewerkers ook de hele dag door gezonde frisse dranken kunnen kiezen en elkaar kunnen ontmoeten in een gezellig kader.”

Waarom is de samenwerking tussen uw afdeling en facility belangrijk?

“Onze medewerkers van de facilitaire diensten zijn naast de gebouwverantwoordelijken actief in catering en cleaning, maar ook als chefs en coördinatoren. Zij zijn elke dag op de werkvloer aanwezig en komen dus veelvuldig in contact met alle medewerkers of bezoekers van de verschillende sites. Zo komen er ook veel vragen of noden bij hen terecht. Door de samenwerking met hr kan er afgestemd worden of een oplossing gezocht worden voor bepaalde noden. Het is belangrijk om dit in overleg te doen en niet per directie of afdeling zodoende dat het geheel gedragen wordt. Een item dat niet door alle betrokken directies of afdelingen gedragen wordt zorgt mogelijk voor weerstand.”

“Binnen KBC zijn we ervan overtuigd dat we met vier afdelingen nauw moeten samenwerken om onze employee experience naar ‘the next level’ te brengen. Facility, ICT, Corporate hr en Change & Communicatie: elk levert een belangrijk onderdeel van employee experience. Het is de som van deze onderdelen die bepalend zal zijn voor het succes. Corporate hr heeft hier een heel belangrijke stem. Denk maar aan aspecten zoals het onboardingproces voor nieuwe medewerkers, het mutatiebeleid, het beleid rond telewerken. En om dit geheel op een – voor onze medewerkers – behapbare manier naar buiten te brengen en te implementeren, steunen we vooral op de kennis en kunde van de afdeling Change & Communicatie.”

“De ICT-infrastructuur en mobiliteit installeer je in nauw overleg en maken deel uit van een breder beleid. Daarnaast is het essentieel om het welzijnsbeleid door te trekken naar de thuiswerkplek. Verder is het recht op deconnectie een aandachtspunt als medewerkers vaak van thuis werken. Lessen vanuit het gebouwenbeheer en de ergonomie kunnen we doortrekken naar de thuisomgeving. Zo heeft elke medewerker thuis een tweede scherm, klavier en toetsenbord en de mogelijkheid voordelig een ergonomische stoel aan te kopen. Dankzij overleg verhogen we zowel comfort als veiligheid. Zo zijn op de parkings sensoren geplaatst zodat we de bezettingsgraad structureel kunnen opvolgen. Bovendien zorgen de sensoren voor extra veiligheid.”

Op welke manier heeft deze samenwerking een impact op personeel of klanten?

“Aangezien onze facilitaire diensten enkel instaan voor het beheer van kantoorgebouwen, gaat het bij ons enkel over medewerkers en externe bezoekers. Wij komen dus niet rechtstreeks in contact met klanten in onze winkels. Onze medewerkers zijn in feite onze interne klanten. Daarom moeten we ervoor zorgen dat afspraken en regels duidelijk en gedragen zijn. Dit draagt bij tot een betere service en tevreden medewerkers. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de invulling die we geven aan ‘open ruimtes’, zoals refters of koffiecorners. En daarnaast ook de inrichting van de groene zones rondom de gebouwen, zoals de wandelpaden rond onze gebouwen in Halle.”

“User Experience en Employee Experience zijn heel complementair. Ze mogen als het ware als yin en yang gezien worden. Als we er door onze intense samenwerking in slagen om van onze KBC-medewerkers ambassadeurs te maken, dan heeft dit zonder twijfel een positieve impact op het aantrekken van nieuwe klanten. Uiteraard heb je hiervoor dan ook een top klantenbeleving nodig. Omgekeerd, een top klantenbeleving zorgt ervoor dat we als bedrijf attractiever zijn en dus een voordeel hebben in de war for talent. Want, wie wil er nu niet werken voor een bedrijf dat de beste banking-app in de wereld maakt.” (glimlacht)

“Op kantoor werken we samen met collega’s en klanten. Thuis of op verplaatsing werken we samen via digitale tools en voeren we eerder zaken uit die veel focus vragen. Belangrijk daarbij is dat het gevoel van verbondenheid bij SD Worx en de collega’s blijft. De leidinggevende speelt hierbij een cruciale rol. We hebben bij SD Worx al meer dan tien jaar een policy rond de future of work. Sinds corona kunnen medewerkers twee of drie dagen per week van thuis uit werken. Die regeling kwam er na bevraging in onze engagement survey. Want een happy employee is ook een happy customer. Door vanuit verschillende invalshoeken te werken, zijn we ervan overtuigd dat dit leidt tot een verhoogd engagement van onze medewerkers.”



TALENTMANAGEMENT MET EEN OPEN BLIK OP DE TOEKOMST

In een snel evoluerende omgeving zijn kennis en competenties essentieel, doch extreem vergankelijk. Organisaties zijn bijgevolg genooddaakt om zich steeds opnieuw heruit te vinden. “Wie zichzelf vandaag niet in vraag durft te stellen heeft veel kans om straks hopeloos verouderd te zijn”, zegt Anouk Van de Velde. Als general manager van de Belgische en Luxemburgse activiteiten van Lincoln Group is het haar missie om talenten te begeleiden gedurende hun hele professionele levenscyclus. Lincoln Belux is in ons land de uitdager binnen Executive Search & Talent Advies. Het internationale bedrijf kent zijn ontstaansgeschiedenis in Parijs, in 1992. Lincoln Group staat er inmiddels in de top van toonaangevende HR-bedrijven, met zo’n 200 consultants in Europa, Azië en het Midden-Oosten. “We bieden een ‘in house’ totaaloplossing aan in leiderschapsadvies en coaching, executive search, executive interim management en off-board & outplacement in een breed scala van sectoren”, zegt Anouk Van de Velde, die sinds 2016 bij Lincoln Group aan de slag is na een internationale carrière in verscheidende managementfuncties. Sinds januari 2020 is Lincoln ook lid van The Talent Club: een internationale associatie van bedrijven die gespecialiseerd zijn in Talent advies, Talent management en Talent vertegenwoordiging in vier specifieke en unieke markten: sport professionals, kunst & cultuur, digitale talenten, en managers & leiders.

‘Professionele mobiliteit’

Lincoln Group is gespecialiseerd in wat je professionele mobiliteit kan noemen, of talent in beweging zetten om engagement, ontwikkeling en retentie te garanderen. Wat steeds economisch duurzamer is dan een essentieel talent te verliezen. Dit impliceert een perfect begrip van de economie, de activiteit en een grondige kennis van mensen, het ecosysteem en de belangrijkste vaardigheden die nodig zijn om te slagen. “Een organisatie in transformatie is vaak een complexe omgeving. Veelal hebben bedrijven zelf te weinig zicht in wat er intern aanwezig is aan talent

en kennis. Ze zijn gefocust op de high potentials maar niet altijd op die essentiële talenten voor de business continuïteit,” weet Anouk Van de Velde. Bij Lincoln leeft de overtuiging dat talenten de succesvolle transformatie van bedrijven enkel kunnen stimuleren als voldoende vertrouwen bestaat op een naadloze professionele mobiliteit, zodat ze in staat zijn om hun volledige potentieel te benutten. “Vandaar de noodzaak om Lincoln Corporate Talent agents in te schakelen als verlengstuk van het bestaande Talent management in een intense transformatie periode. Een neutrale objectivering waarbij we een safe zone creëren. Zodat we een bewustzijn ontwikkelen, en talenten in beweging weten te brengen via een verder professionele stap.” Door die externe en neutrale positie slaagt Lincoln Group erin een vertrouwenwekkende omgeving te bieden die discussies eenvoudiger en transparanter maakt, en een andere perceptie van professionele mobiliteit opent. Het cultiveren van het onderwerp ‘talenten in beweging brengen’ wordt uiterst belangrijk om de schade van transformaties te beperken, maar ook om de prestaties te verhogen, stelt Anouk Van de Velde.

Iemand begeleiden in de verscheidene stadia van de loopbaan, het is het DNA van Lincoln Group. “Talenten die vertrekken omdat ze niet kunnen evolueren, is een verlies. Maar ook deskundigheid evolueert. Soms is een interne verplaatsing of een eenvoudige specifieke training of coaching aan de orde. Wij helpen een meer transversale visie op de organisatie te ontwikkelen en zo de transformatie te leiden en te verwerken.”

‘Proactieve reflex’

Een organisatie is de som van individuen met eenzelfde doel: dat doel is business related. Binnen dat ecosysteem is het detecteren van de talenten voor de toekomst belangrijk. Organisaties missen vaak die proactieve reflex, terwijl ze wel strategisch vooruit moeten denken. “Het is recruitment met de blik op de toekomst. Je kan die talenten opleiden, of je kan ze

binnenhalen”, zegt Anouk Van de Velde. Belangrijk is dat Lincoln kan bogen op een internationaal netwerk en eigen ontwikkelde database. “Zeker vandaag is dat een enorme toegevoegde waarde”, klinkt het. “Een lokale markt is belangrijk, maar soms moet je bepaalde knowhow en marktkennis halen in een andere omgeving.”

Lincoln Group is volop bezig met een stevig groeitraject in Europa, Azië, het Midden-Oosten en Afrika. “We hebben begrip van zowel lokale interculturele uitdagingen, als de wereldwijde of regionale omgeving. Daarom bundelt Lincoln zijn executive search, executive interim management en leiderschapsadviesdiensten binnen gespecialiseerde segmentpraktijken. Door die combinatie zijn we in staat om oplossingen te bieden die voldoen aan de specifieke behoeften van elke organisatie. Maar we vertrekken steeds van onze authenticiteit en eigen waarden. Er moet een zekere fit zijn, anders hebben we niet het gevoel dat we geslaagd zijn.” Lincoln Group onderscheidt zich door de zeer persoonlijke aanpak. Het zet het bedrijf en zijn talenten centraal, waarmee het zijn kennis en netwerk genereus deelt. Maar bovenal durft Lincoln Group te innoveren waarbij het de risico’s niet schuwt en gedurfde initiatieven aanmoedigt. “Enkel zo boek je vooruitgang”, oordeelt Anouk Van de Velde.



Anouk Van de Velde
General Manager

Voor meer info over de innovatieve aanpak: [Lincoln-group.be](https://www.lincoln-group.be)

Lincoln



Jos Duchamps

Brengt technologie ons echt tot 'smart facility management'?

Facility management en technologie zijn vandaag meer dan ooit met elkaar verweven. Maar vaak is de toegevoegde waarde van technologie in de facilitaire processen niet duidelijk. Te weinig draagt het bij tot de besluitvorming voor een betere werkomgeving of een efficiënter beheer van de assets.

Dat door de pandemie de relatie tussen de medewerkers en de werkomgeving sterk is gewijzigd is een understatement. Het hybride werken vraagt van de organisatie en de teams een andere aanpak en nieuwe policies. Met technologie kan de facility manager hierin een grote rol spelen en de transitie ondersteunen. Aangezien de thuiswerkplek structureel deel zal uitmaken van de werkomgeving van een grote groep mensen, zal de behoefte aan de traditionele kantooroppervlakte verkleinen. Organisaties zullen de werkomgeving omvormen naar ruimtes voor samenwerken en overleg waarbij minder medewerkers op eenzelfde moment in het kantoor zullen zijn. De vraag naar ruimte in de kantooromgeving en het aanbod kunnen per weekdag fluctueren en een vernieuwde balans is nodig. Nieuwe technologie zal deze manier van werken ondersteunen. Teamleaders zullen teamdagen vastleggen en zones reserveren. De technologie optimaliseert het ruimtegebruik. Aan de hand van de verzamelde data kan men het gebruik van de werkomgeving perfect in kaart brengen en bijsturen waar nodig.

Om de duurzaamheidsdoelstellingen, die in de komende maanden en jaren vanuit de Green Deal vastgelegd zullen worden, te behalen, is de inzet van nieuwe technologie noodzakelijk. De facility managers zullen met sensoren en nieuwe meetsystemen het

effectieve gebruik van de gebouwde omgeving kunnen meten. Het koelen, verwarmen, ventileren en verlichten zal worden afgestemd op de bezetting en niet meer op basis van standaard schema's. Hierdoor zal een grote hoeveelheid energie bespaard worden. Digitale logboeken zullen in de toekomst de levenscyclus van het gebouw monitoren en zo onderhoud van de installaties, gebruik en energieverbruik optimaliseren. De link naar smart buildings en digital twins is snel gelegd. Deze concepten, gebaseerd op het samenbrengen van diverse technologieën, kunnen worden ingezet als een middel om de klimaatdoelstellingen te halen. Het creëren van een 'centraal brein' in het gebouw biedt immers de mogelijkheid om de werkomgeving en de assets als een dynamisch systeem te beheren.

De grote uitdaging vandaag is niet de technologie maar de skills om technologie om te zetten naar 'smart facility management'. Het delen van kennis en het opleiden van facilitymanagement-professionals zijn hierbij cruciaal. De internationale vakvereniging voor facility managers, IFMA, biedt daarom specifieke internationaal erkende trainingsprogramma's aan. Met het verhogen van zijn of haar kennisniveau zal de facility manager van de toekomst de technologie kunnen inzetten om met smart facility management bij te dragen aan een duurzaam gebouwde omgeving.

“ De vraag naar ruimte in de kantooromgeving en het aanbod kunnen per weekdag fluctueren en een vernieuwde balans is nodig. Nieuwe apps zullen deze manier van werken ondersteunen.

Door **Jos Duchamps**,
Managing Director bij PROCOS Group en
Chair IFMA EMEA

Ontdek meer op



Fokus-online.be

#fokusfacilitymanagement

fokus-online.be • smartmediaagency.be



fokus-online.be



©Cafeïne



©BOA

AQUALEX Icone

Majestueuze waterzuil transformeert elke ruimte tot dynamische ontmoetingsplek

Op zoek naar een eyecatcher in je kantoorruimte, coffee corner of receptielobby? De AQUALEX Icone palmt elke ruimte in en charmeert meteen. Niet alleen door zijn opvallend design, maar ook door wat hij met mensen doet. De compacte cilindrische vorm nodigt omstaanders uit er zich rondom te verzamelen, lekker gekoeld bruiswater te drinken en spontaan met elkaar in gesprek te gaan.

- Compacte vrijstaande waterzuil, geschikt voor elke ontmoetingsruimte
- Opvallend design: puur, minimalistisch, elegant, maar ook speels, zacht en lichtvoetig
- Zet aan tot meer water drinken en brengt gesprekken op gang
- Dé duurzaamste manier om water te drinken, namelijk gefilterd kraanwater.
- Plat, gekoeld en bruisend water uit één kraan voorzien van Touchless technologie
- Op maat gemaakt in alle mogelijke materialen en kleuren, zodat hij matcht met elk interieur

Water drinken in de 21ste eeuw

Het ontwerpteam vertrok van een simpele observatie: je gaat altijd weg om water te halen. Waar je je ook bevindt, je verlaat je plek om in de keuken, in een achterkamer of ergens verdoken in een hoekje een glas water te halen. Alsof het idee van stromend water uit een kraan ongepast is. Iets wat je het liefst uit je zicht en uit je gehoorveld wil houden.

Ons ontwerpteam draaide die denkwijze om. Stel dat je de waterkraan (of het toestel dat water serveert) niet verstopt, maar integendeel, het een prominente plaats geeft

in de ruimte. Niet weg van het gezelschap, maar er juist middenin. En bovendien op zo'n manier dat het geen accessoire wordt in zijn omgeving, maar de ruimte zelf transformeert. Enerzijds door zijn opvallend uiterlijk. En anderzijds omdat de Icone een nieuwe dynamiek ontketent. De waterzuil trekt omstaanders aan. Spontaan vormen zich groepjes rondom die met een fris glas water aan de praat raken.

De aantrekkingskracht van zachte rondingen

Welke vorm kies je voor zo'n drinkwatermeubel? Wat is er zacht als water en stimuleert mensen om er meer van te drinken en elkaar te ontmoeten? Ronde vormen uiteraard. De Icone is opgebouwd uit een cilindervormige basis met daarboven de verfijnde boogvormige kraan. Puur, strak en stabiel, maar ook zacht en speels. De combinatie met de rechthoekige ruimte waarin het meubel staat creëert een interessant spanningsveld dat heel hedendaags aanvoelt.

Ondanks zijn uitgesproken karakter is de AQUALEX Icone een flexibel meubelstuk. Je kan hem afwerken in alle mogelijke materialen (lakwerk, stucwerk, fineer ...) en kleuren, zodat hij perfect matcht met jouw interieur.

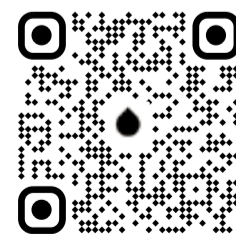
Laat ideeën vloeien tussen je werknemers

Je begrijpt het al: de AQUALEX Icone plaats je niet in een keuken of pakweg een voorraadruimte. Waar dan wel? Denk aan open plekken in een gebouw. In de inkomhal van een kantoorgebouw, de loungekamer in een creatief bureau, een

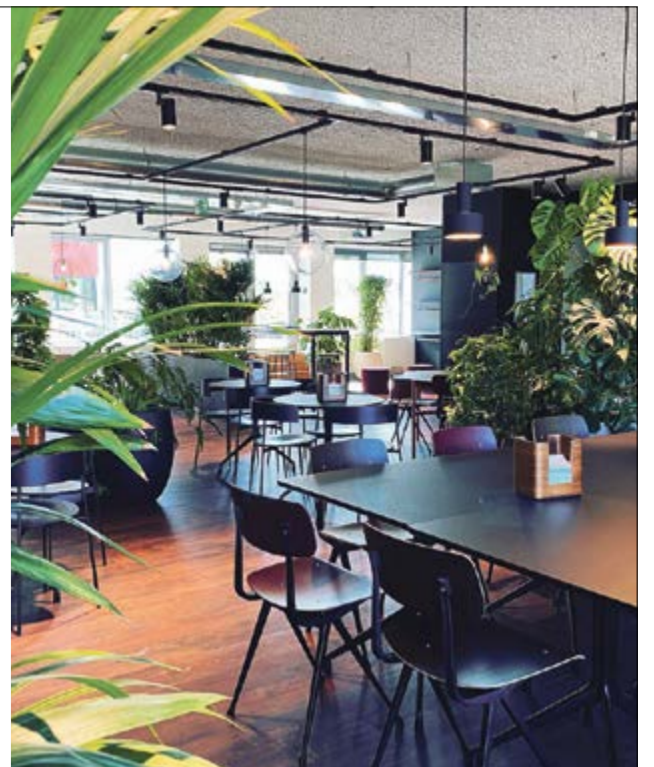
grote vergaderruimte of een centrale plaats in een open office. Plaatsen waar mensen samenkomen of waar veel werknemers of bezoekers passeren.

Het concept sluit nauw aan bij de huidige trends in kantoorinterieur. Vroeger verplaatsten werknemers zich dagelijks voor hun job. Kantoorgebouwen dienden dan vooral om te werken. De coronacrisis zorgde echter voor een kentering. Plots gingen werknemers massaal van thuis uit werken. Dat vergde de nodige aanpassingen, maar nu mensen er vertrouwd mee zijn, willen ze niet terug naar de situatie van vroeger.

Gevolg? Kantoren krijgen minder mensen over de vloer, en als ze er al komen, is het om vergaderingen, opleidingen en andere sociale evenementen bij te wonen. Bedrijfsgebouwen passen zich aan die nieuwe realiteit aan en evolueren van werkplekken naar ontmoetingsplaatsen. Ruimtes waar het aangenaam vertoeven is en die de omgang tussen mensen en de uitwisseling van ideeën stimuleert. Met zijn opvallend design, heerlijk, gezond en duurzaam bruiswater en zijn rol als facilitator van gesprekken past de AQUALEX Icone perfect in die trend.



AQUALEX



Any Green:

De ideale partner voor een groene werkplek

In 2022 worden veel bedrijven geconfronteerd met 'het nieuwe werken'. Het kantoor is niet langer de enige uitvalsbasis voor onze werknemers, maar dat maakt het belang van een aantrekkelijke werkplek des te groter. Een groen kantoor draagt bij aan een betere luchtkwaliteit, minder stress en zelfs een hogere productiviteit. Any Green is uw ideale partner en adviseur voor het creëren van een groenere leef- en werkomgeving met een persoonlijke touch.

Wat is Any Green?

"Any Green werd in 1996 opgericht door Benoît Pelleriaux en is sindsdien uitgegroeid tot een zeer succesvol bedrijf. Op 1 april 2022 heb ik de fakkel van hem overgenomen, maar Benoît is nog steeds actief betrokken bij de verkoop en fungeert als mijn klankbord", vertelt Levi Benjamins, CEO van Any Green. "Voor mijn tijd als zaakvoerder heb ik 5 jaar lang onze verkoopafdeling geleid. Ik heb mij dus zeker moeten bewijzen", lacht hij.

"Any Green is doorheen de jaren uitgebouwd van een team van 4 personen naar een hecht team van 25 experts die hun vak dagelijks met een grote passie uitvoeren. We zijn een team dat kwaliteit en service hoog in het vaandel draagt en onze projecten met de nodige liefde voor het vak en waardering voor onze klanten aanpakt. Hiervoor kunnen we putten uit hun jarenlange expertise, gespecialiseerde tuinbouwopleidingen en/of interne opleidingen."

Hoe gaat het team van Any Green te werk?

"Wij zijn al meer dan 25 jaar gespecialiseerd in het vergroenen van bedrijven en richten ons volledig op de B2B-markt. In de meeste

gevallen starten we met een vrijblijvend bezoek aan uw kantoren. Hierbij wordt rekening gehouden met de lichtintensiteit, de sfeer van uw interieur en vanzelfsprekend ook uw wensen. Vervolgens gieten wij al deze factoren samen in een beplantingsvoorstel op uw maat. Onze grootste focus is het creëren van mooie, leuke omgevingen waarin het welzijn van uw werknemers centraal staat. Ten slotte kunnen wij in een opvolgingsgesprek bekijken of het advies en de offerte voldoen aan uw verwachtingen, of bijgesteld dienen te worden."

Waarom kiezen jullie voor groen?

"Planten zorgen onder andere voor een betere luchtkwaliteit en hogere luchtvochtigheid. Dankzij de betere werkomgeving neemt het ziekteverzuim van uw werknemers af. Bovendien wordt uw werkplek op een esthetische en aangename manier ingevuld. Onze grootste focus ligt op interieurbeplanting en groene decoratie, zowel in als rondom uw kantoren."

"Planten zijn een onderdeel van het zogenaamde 'biophilic design'. Dit concept gaat verder dan enkel vergroening, maar draait om de connectiviteit van uw werknemers met de natuurlijke omgeving. Dat kan door te kiezen voor duurzame materialen, grote (dak)ramen met veel natuurlijke lichtinval en met planten voor een groenere inrichting."

Welke groene oplossingen hebben jullie te bieden?

"Wij bieden zowel levende als niet levende beplanting aan, al dan niet met elkaar gecombineerd in functie van de lichtintensiteit. Deze factor speelt een belangrijke rol bij de keuze voor levende planten aangezien wij

steeds een correct onderhoud voorzien met de nodige garanties eraan gekoppeld. Any Green kan ook voor het onderhoud van uw beplanting ingezet worden, als u dat zou wensen. Bij kunst- of artificiële beplanting maken we steeds een selectie tussen de fabrikanten om de meest natuurgetrouwe en kwaliteitsvolle exemplaren te gebruiken in uw kantoren", voegt Levi toe.

Onze concepten rusten op 4 pijlers:

- Levende beplanting of levende groene muren
- Kunstbeplanting of artificiële kunstwanden
- Moswanden met/zonder logo in verwerkt, moslogo's
- Onderhoudscontracten voor levende beplanting, kunstbeplanting en moswanden

Waarom hebben jullie succes te danken?

"Any Green heeft haar succes volledig te danken aan de inzet en toewijding waarmee onze medewerkers dagelijks hun werk doen. Onze plantenverzorgers die instaan voor het onderhoud zodat onze planten er steeds mooi blijven uitzien. Onze leveringsploeg die hun taken steeds correct uitvoeren, alsook de leveringen en installatie bij onze klanten tot in de puntjes verzorgen. Onze verkopers die steeds uitzonderlijke, creatieve concepten uitwerken voor onze klanten. En onze administratieve dienst die steeds paraat staat om alle interne en externe vragen te beantwoorden en de administratieve zorgen op zich te nemen", concludeert Levi dankbaar.

*Heb je interesse in een groenere werkomgeving?
Of heb je zelf een passie voor de ontwikkeling van groene projecten?*

Neem dan een kijkje op onze website: www.anygreen.com

