

transfo



⚡ ONDER HOOGSPANNING
**MICHEL CROES OVER
GELIJKSTROOM: EEN (R)EVOLUTIE
IN DE ENERGIEDISTRIBUTIE?**

⚡ SUPERGELEIDERS
**ON-SITE OPLEIDING OVER HET
AREI BIJ ELEKTRO WOUTERS**

⚡ RESEARCH
**DE NORMEN-ANTENNE
VERLICHTING UITGELEGD**

VOLTA

KRUISPUNT VAN ELEKTROTECHNIEK
CARREFOUR DE L'ELECTROTECHNIQUE

JULI 2022

Beste lezer,

Voor velen van jullie breekt straks een welverdiende vakantie aan. Even de pauzeknop indrukken na een goedgevuld voorjaar. Ook wij bij Volta maken gebruik van de zomermaanden om te 'refreshen'. Want in september maken we een frisse start, met enkele digitale vernieuwingen om jou nog beter te kunnen ondersteunen. Digitaal is immers het nieuwe normaal. Ook daarin evolueren we volop mee.

Evolutie zit in het DNA van onze sector. We blijven onszelf heruitvinden om het hoofd te bieden aan de vele uitdagingen die ons pad kruisen. Hoe we in de toekomst efficiënt energie zullen transporteren is zo'n vraag waar experts hun hersenen over pijnigen. In het MIRaCCLE-project onderzoeken Christophe Klinkenberg en Michel Croes van het Luikse bedrijf Klinkenberg of gelijkstroom een rendabele oplossing wordt voor de energiedistributie. De toekomst zal het uitwijzen.

Veel leesplezier!

Peter Claeyns
Directeur Volta



Gelijkstroom: een (r)evolutie in de energiedistributie?

Wordt gelijkstroom een rendabele oplossing voor de energiedistributie in de toekomst? MIRaCCLE - een project opgestart in 2020 door Klinkenberg nv in Herstal met de steun van Volta, CE+T Power, UCLouvain, ULiège en de Haute École de la Province de Liège - wil een objectief antwoord formuleren op die vraag.

In 'Onder hoogspanning' spreken we met experts en beleidsmakers over de belangrijkste ontwikkelingen in onze sector. In deze aflevering: Michel Croes, senior consultant bij Klinkenberg nv, over het MIRaCCLE-project.

Wat is MIRaCCLE ?

MIRaCCLE staat voor 'Micro-réseau Industriel avec Raccordement en Courant Continu et Luminaires Extérieurs' (industriële micronet met gelijkstroomaansluiting en buitenverlichting). Doel van het project: de geproduceerde energie efficiënt transporteren met behulp van gelijkstroom.

De voordelen zijn duidelijk: minder transformaties en minder verlies in de kabels, waardoor het algemene rendement verhoogt. In totaal zullen acht ondernemingen hun energieproductie in gelijkstroom onderling delen, onder een spanning van 1500 V, en via een netwerk van 1 MW. Goed voor een productie van 3 MW in piekvermogen en 9 MWh in opslag.

De voordelen van gelijkstroom

Michel Croes: "Bij elke klant installeren we batterijen, conform de gevraagde no-break-functie. Die zullen ook alle kwartierpieken dekken. De opslag kunnen de bedrijven delen of reserveren voor back-up in geval van stroomonderbreking."

We stellen in de hoofdcabine ook een batterij van 500 kWh ter beschikking. Die vormt de enige actieve verbinding met het grid. Batterijopslag is betrouwbaarder en levert een grotere energie-efficiëntie op dan de huidige generatoren."

Welke voordelen kan het MIRaCCLE-net opleveren op het vlak van energie en economie?

Michel Croes antwoordt voorzichtig: "Gezien de volatilitéit van de prijzen spreken we ons liever niet uit over de economische voordelen. Wat we vandaag wel kunnen zeggen, is dat een fotovoltaïsche installatie zichzelf in 3,5 jaar terugverdient."



Michel Croes (hier op de foto met Christophe Klinkenberg) was vroeger aan de slag in het onderwijs. Vandaag maakt hij deel uit van de afdeling energietransitie van Klinkenberg nv, waar hij diverse onderzoeksprojecten coördineert.

Als je ook nog eens kiest voor batterijen, komt dat op 5 à 6 jaar. Door de aangekondigde prijsstijgingen zou die tijd korter worden. Qua energie daarentegen, stellen we dat elk op het net aangesloten bedrijf een winst van minstens 30% mag verwachten."

"Op vlak van energietransport verwachten we een winst van 40%, alleen al door het verlies in de kabels te beperken."

Wanneer mogen we de resultaten verwachten?

Aanvankelijk zou MIRaCCLE 36 maanden lopen, maar door de coronacrisis is het project verlengd tot 42 maanden. Officieel loopt het af op 31 december 2023, maar er bestaan wel studies die al een indicatie geven. Michel Croes: "Enkele doctoraatsstudenten hebben een internationale publicatie geschreven over de energiewinst van DC-circuits. De ULiège heeft trouwens ook een innovatieve tool ontwikkeld om het rendement heel precies te berekenen in het geval van verschillende deelnemers."

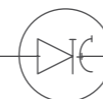
Om de resultaten van het MIRaCCLE-project te kennen, moeten we wachten tot de 2e helft van 2023.

De rol van Volta in het MIRaCCLE-project

- 1 Garanderen dat het in dit project aangeboden net overeenstemt met de geldende wetgeving en ervoor zorgen dat die laatste wordt aangepast op basis van de resultaten.
- 2 De verworven kennis bundelen, onder meer via een register van vergelijkbare installaties in Europa.

Wil je meer weten over MIRaCCLE of heb je zin om je eigen innovatieproject uit te werken?

Neem contact op met je regionale adviseur. Surf daarvoor naar www.volta-org.be.



8 tips voor een wervende en inclusieve vacature

Ben je op zoek naar vers bloed? Met deze eenvoudige tips springt je vacature gegarandeerd in het oog:



1. Ga na welke competenties écht nodig zijn

Vraag je specifieke scholing of ervaring, dan schrik je mogelijk kandidaten af. Je kan nieuwe werknemers ook makkelijk zelf opleiden.



2. Kijk door de bril van de werkzoekende

Omschrijf taken en verwachtingen duidelijk en vermijd vakjargon en clichés. Zo zegt 'Je adviseert klanten met enthousiasme over hun domoticasysteem' veel meer dan 'Je rapporteert over klanten'.



3. Let op voor discriminatie

Nederlands als 'moedertaal' vragen schrikt mensen af en is discriminerend. Vraag liever naar 'een goede kennis van het Nederlands' en enkel als dat écht nodig is voor de job. Technische skills zijn vaak belangrijker dan een uitgebreide woordenschat.



4. Deel je bedrijfsfilosofie

Val niet direct met de jobvereisten in huis, maar stel je bedrijf eerst kort voor. Welke waarden vinden jullie belangrijk? Zo voelen sollicitanten meteen of ze in je team zullen passen.



5. Besteed aandacht aan de lay-out

Je hebt maar een paar seconden om iemands aandacht te grijpen. Schrijf geen lange zinnen of saaie doorlopende tekst: hou het kort en werk met tussentitels. Bondig zijn is de boodschap, maar geef net genoeg info om een helder beeld te schetsen van de job en je bedrijf.



6. Zet in de verf wat je bedrijf te bieden heeft

Wat mag een aspirant-werknemer bij jou verwachten? Niet alleen qua verloning maar ook op het vlak van leerkanalen, waarden, werkcontext enz. Bijvoorbeeld: 'Je krijgt de kans om alles te leren over warmtepompen' of 'Op vrijdag wordt er als eens nagepraat met collega's.'



7. Verduidelijk het sollicitatieproces

Geef duidelijk aan hoe de sollicitatieprocedure verloopt en wie de contactpersoon is. Is een uitgebreid cv bijvoorbeeld echt nodig of volstaat een mailtje of telefoontje om een gesprek in te plannen?



8. Verspreid je vacature via meerdere kanalen

De VDAB-website, jobsites en sociale media zijn geschikte onlinekanalen om je vacature te verspreiden. Maar vergeet ook niet offline te rekruteren. Schakel huidige medewerkers in, hang een bord aan je werven of een sticker op je bestelwagens. Bezoek beurzen of ga langs bij scholen in de buurt. Hoe meer kanalen je inzet, hoe groter de kans dat de juiste kandidaten zich melden.

Meer info over het inclusief werven van nieuwe medewerkers vind je op www.i-diverso.be.

En toen was er licht: de normen-Antenne Verlichting uitgelegd

De verlichtingssector evolueert de laatste jaren razendsnel, onder meer door de opkomst van technologische vernieuwingen zoals ledverlichting en intelligent lichtbeheer. Aangepaste normen zijn cruciaal om die veranderingen in goede banen te leiden. In het domein van verlichting zijn het IBE-BIV, het CEN en de CIE de belangrijkste actoren op dat vlak.

Met de steun van de FOD Economie richtten wij de normen-Antenne Verlichting op om kmo's te sensibiliseren en informeren over de regels van goed vakmanschap. De groep

behartigt ook de belangen van kmo's bij de uitwerking van nieuwe verlichtingsnormen en helpt ondernemingen bij de toepassing en interpretatie van de normen.

Dat is niet onbelangrijk, want normen zijn veranderlijk. En dat zorgt vaak voor implementatieproblemen. Zo zijn er ingrijpende wijzigingen op til in de **EcoDesign-regeling**. Dat zijn milieueisen van de Europese Unie om de energie-efficiëntie van verlichting op te drijven.

Ook de **Verordening energie-etikettering (ELR)** wordt herzien.

Die bepaalt hoe fabrikanten moeten communiceren over de zuinigheid van hun verlichtingsproduct.

Daarnaast organiseert de normen-Antenne Verlichting normgerelateerde opleidingen, workshops en studiedagen. Ze onderhoudt ook de website:



Binnenkort zal het mogelijk zijn om via deze weg een e-learning te volgen over het DALI2-protocol, die de standaardisatie van regelapparatuur voorschrijft.

Harmonisatie eindejaarspremies 467- en 067-bedrijven

Vanaf premiejaar 2022 wordt de eindejaarspremie van arbeiders die werken in 467-bedrijven geïntegreerd in het algemeen stelsel van de 067-bedrijven. Het Fonds voor bestaanszekerheid zal de premie dan uitbetalen, niet langer de werkgever.

Afwezigheden gelijkgesteld met prestaties

Voor de berekening van de eindejaarspremie worden bepaalde afwezigheden gelijkgesteld met gewerkte dagen. Klassieke voorbeelden zijn ziekte, bevallingsrust of tijdelijke werkloosheid. Je vindt de volledige lijst in de cao-eindejaarspremie. Kan je arbeider tijdens de referentieperiode van 1 juli 2021 tot

en met 30 juni 2022 minstens 130 gepresteerde dagen bewijzen, dan wordt een maximum van 130 arbeidsdagen gelijkgesteld. Bij minder dan 130 gepresteerde dagen wordt het maximumaantal gelijkgestelde dagen bepaald op een derde van het aantal gepresteerde dagen tijdens de referentieperiode. Vanaf 1 juli 2023 ligt de grens niet langer op 130 arbeidsdagen maar op een minimum van 120 gepresteerde dagen van dezelfde gelijkstellingen.

Forfaitaire premies voor 2022

In geval van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), pensioenering of overlijden tijdens de referentieperiode wordt een forfaitaire

premie uitbetaald, berekend op basis van een gemiddeld dagloon in de sector. Voor 2022 is dat € 131,19.

Wat betekent dit voor jou als werkgever?

Na de premieberekening ontvang je van het Fonds een lijst met de premiebedragen die je arbeiders zullen ontvangen. Zij krijgen op hun beurt een eindejaarsfiche met de gedetailleerde berekening van hun eindejaarspremie.

Meer info over deze eindejaarspremie vind je op www.volta-org.be.



On-site opleiding over het AREI zindert na bij Elektro Wouters

Een team van 27 drukbezette technikers 8 uren lang geboeid houden met de basisregels van het AREI: dat is geen sinecure. Tenzij je Danny Hermans heet. Hij fietste de ploeg van Elektro Wouters vlot doorheen de materie. Met de complimenten van zaakvoerder Patrick. “Wat een leuke manier om bij te leren.”



Patrick Wouters

Al 29 jaar de zaakvoerder van Elektro Wouters, een familiebedrijf in algemene elektriciteitswerken voor particuliere en industriële projecten.



Danny Hermans

Volta-medewerker sinds 2009 en gepassioneerd lesgever over het AREI zoals de regelgeving over bestaande en nieuwe huishoudelijke installaties.



Astrid Bollen

Sinds 2017 aan de slag bij Volta. Eerst als dossierbeheerder voor het team communicatie & events, nu als regionaal adviseur voor de provincie Antwerpen.

In ‘Supergeleiders’ gaan onze adviseurs langs bij mensen uit het werkveld om het resultaat van een mooie samenwerking met Volta te bespreken.

Bij Elektro Wouters in Putte staat bijleren hoog op de agenda. Patrick en zijn team wonen daarom regelmatig de infoavonden van Volta bij. “Die bieden een eerste, vluchtige kennismaking met een complexe of nieuwe materie”, zegt de

zaakvoerder. “Over het AREI bestaande en nieuwe huishoudelijke installaties was er nood aan een deep-dive.”

Patrick Wouters: “Natuurlijk konden we kiezen voor een klassikale opleiding in een van de opleidingslocaties van Volta. Maar zo’n lesdag op verplaatsing is in groep toch altijd een gedoe. Voor een ploeg van bijna 30 man loont het al om de lesgever tot hier te laten komen.”

Verschild zo’n on-site opleiding van een klassikale opleiding?

Astrid Bollen: “Inhoudelijk is er geen verschil. We bieden die formule vooral voor het gemak aan. Als meerdere werknemers binnen het bedrijf dezelfde opleiding willen volgen en geen van de geplande data of locaties past, bijvoorbeeld.”

Patrick Wouters: “We mochten wel een aantal specifieke vragen voorbereiden. Zo staan er bepaalde hoofdstukken in het AREI die voor ons meer van belang zijn. Door onze vragen daarop te focussen, wist Danny waar hij de klemtonen moest leggen. Dat is net de meerwaarde van zo’n bedrijfsspecifieke sessie.”

Danny Hermans: “Omdat iedereen elkaar kent, durven mensen ook sneller vragen te stellen. Daardoor ligt de interactie meestal een pak hoger dan bij een klassikale opleiding.”

Constance wisselwerking

Hoe ziet zo’n opleidingsdag eruit?

Danny Hermans: “Ik doorloop in sneltempo alle regels van het AREI die van toepassing zijn op oude en nieuwe huishoudelijke elektrische installaties. Bij zaken die belangrijk zijn voor technikers geef ik een extra woordje uitleg: waarop ze moeten letten bij het opstellen van schema’s en plannen of welk materieel ze mogen gebruiken. Dat doe ik vooral aan de hand van praktijkvoorbeelden. Technologische aspecten komen ook aan bod om bepaalde regels van het AREI te verklaren. Door te weten waarom iets op een bepaalde manier is geschreven, begrijpen ze dit beter en kunnen ze het

“De feedback was heel positief. De hele ploeg heeft er iets van opgestoken.”

Patrick Wouters

langer onthouden.”

Was er voldoende tijd voor interactie en vragen?

Patrick Wouters: “Jazeker, net omdat de theorie doorspekt was met praktijkvoorbeelden en concrete toepassingen. Danny legde ook uit waarom bepaalde wijzigingen werden doorgevoerd in het AREI. Dat zorgde ervoor dat iedereen geïnteresseerd bleef luisteren en vragen stelde. Danny pikte daar dan meteen op in.”

Danny Hermans: “Ik steek zelf ook heel wat op van die praktijkvragen. Zo leer ik wat er leeft op de werf. Voor Volta maak ik deel uit van de werkgroepen waarin nieuwe wetteksten tot stand komen. Vanuit die rol, maar ook als lesgever, is het dus belangrijk dat ik in contact sta met mensen

“Omdat iedereen elkaar kent, durven mensen sneller vragen te stellen.”

Danny Hermans

die de regels moeten toepassen.”

De smaak te pakken

Hoe hebben je medewerkers de opleiding ervaren?

Patrick Wouters: “Ik kreeg heel positieve feedback. De hele ploeg heeft er iets van opgestoken. Op de werkvloer hoor ik nu regelmatig: “Dat heeft den Danny ons verteld”. Dan weet je dat het goed zat (lacht). Momenteel bekijk ik samen met Astrid de mogelijkheid om een tweede opleidingsdag rond het AREI te organiseren hier in het bedrijf.”

“Voor een door ons goedgekeurde opleiding krijgt je als bedrijf een premie van €15,50 per lesuur.”

Astrid Bollen

Op welke manier werken jullie nog samen met Volta?

Patrick: “Door de jaren heen is onze samenwerking met Volta echt gegroeid. Ondertussen maken we gebruik van de opleidingspremies en nemen we regelmatig deel aan de infoavonden die ze organiseren. We stapten ook in een traject dual learning, waarin Volta ons begeleidt.”

Hoe ondersteunt Volta bedrijven die een opleiding willen volgen?

Astrid Bollen: “Als regionaal adviseur informeer ik werkgevers over de mogelijke opleidingspremies. Als zij een door Volta goedgekeurde opleiding volgen, krijgen ze een premie van € 15,50 per lesuur. Voor jongeren onder 26 jaar bestaat er een extra premie. En we nemen ook de organisatiekosten van de opleiding zelf voor onze rekening.”

Wil je ook een opleiding in je bedrijf organiseren? Vind meer info op www.volta-org.be of spreek jouw regionaal adviseur aan.

Volta volop digitaal

Wij gaan helemaal digitaal om jou in de toekomst nóg efficiënter te helpen. Dat betekent: sneller inschrijven voor opleidingen en infosesies, makkelijker attesten downloaden, eenvoudiger premies aanvragen en beheren, enzovoort.

En dat is nog maar het begin! In een volgende fase krijgt onze website een opfrisbeurt en zal je via itsme® kunnen inloggen op My Volta. Superhandig, toch? In de komende maanden informeren we je over hoe jij aan de slag kan met onze nieuwe tools

Bevraging in het kader van werkbaar werk

De krapte op de arbeidsmarkt neemt stelselmatig toe, we moeten met z'n allen langer werken en de werkstress- en burn-outcijfers swingen de pan uit. Kortom, de nood aan werkbaar werk dringt zich meer dan ooit op.

Om zicht te krijgen op de noden in het kader van werkbaar werk, voeren we een behoefteanalyse uit. Wat heb jij als werkgever nodig om jouw arbeiders te behouden, en dit op een zo lang mogelijke werkbaar manier? En wat met arbeiders?

Op basis van de resultaten zullen we tools en andere initiatieven ontwikkelen.

Vul de vragenlijst in:



Onze adviseurs

Onze regionale adviseurs zijn jouw eerste aanspreekpunt. Ze staan klaar om je te helpen en te adviseren bij al jouw vragen. Onze adviseurs beschikken over heel wat parate kennis en kunnen je voor specifieke onderwerpen doorverwijzen naar een specialist ter zake.



Brussel NL, Limburg & Vlaams-Brabant

Ann Ophalvens
0476 89 23 90
ann.ophalvens@volta-org.be



West-Vlaanderen & regio Gent

Vincent Muhr
0474 38 74 46
vincent.muhr@volta-org.be



Oost-Vlaanderen m.u.v. regio Gent

Veerle Van Antenhove
0494 82 39 65
veerle.vanantenhove@volta-org.be



Antwerpen

Astrid Bollen
0478 82 82 46
astrid.bollen@volta-org.be

Volta vzw
Marlylaan 15
1120 Brussel
BTW BE0457 209 993
RPR Brussel

Tel 02 476 16 76
info@volta-org.be
www.volta-org.be

Volta vzw en Volta fbz zijn sectorale organen van en voor de werkgevers en arbeiders uit de elektrotechnische sector, meer bepaald het paritair subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie (PSC 149.01). Ze zijn opgericht door de sociale partners - beroepsfederaties en vakbonden - van deze sector om bedrijven en arbeiders met raad en daad bij te staan.



VOLTA

KRUISPUNT VAN ELEKTROTECHNIEK
CARREFOUR DE L'ELECTROTECHNIQUE

