



pioneering for well being.

health & safety competence centre

pascal meyns - safety manager - [pascal.meyns@randstadgroup.be](mailto:pascal.meyns@randstadgroup.be)

pauline van den kerckhove - ability case manager - [pauline.vandenkerckhove@randstadgroup.be](mailto:pauline.vandenkerckhove@randstadgroup.be)

**creating  
re-integration.**



**in your company  
in three phases.**

speaking about  
ergonomics?

of course,  
within a policy

# useless without “plan”

individuele coaching huishoudhulpen: >70k€/j

wendbaar & duurzaam werk huishoudhulpen: >15k€/j

‘vitality’: >100k€

samenwerkingen opzetten met sociale sector, ...

randstad group  
belgium

diverser dan je  
denkt.

pascal meyns



safety manager  
sociaal rechter arbeidsrechtbank  
niveau I arbeidsveiligheid  
niveau I psychosociale  
DCM (RIZIV)

-

Pauline van den Kerckhove



ability case manager  
psychologe  
ACM (prevent)  
basisopleiding ergonomie (prebes)

# randstad belgium

## #1 HR services provider in belgium.

key figures 2021

1.5 €

billion in revenue

1 €

billion salary mass

9,000

avg. corporate employees

+/- 15

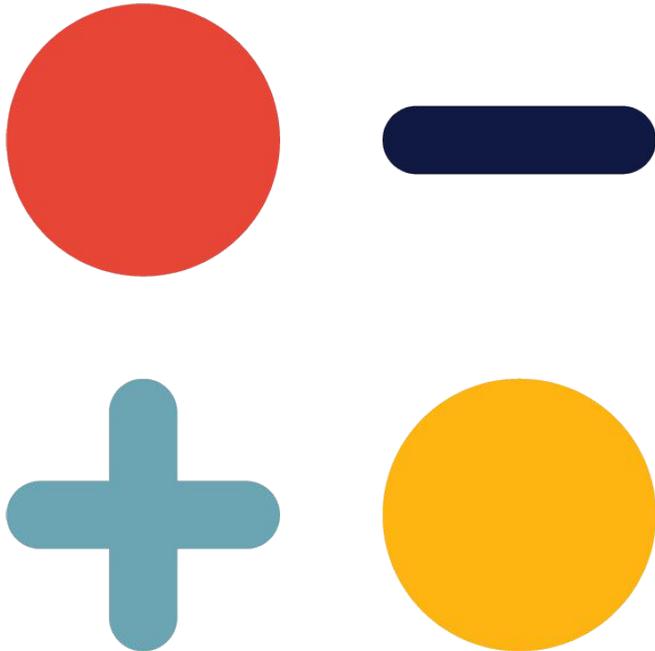
brands

40%

corporate employees are  
"non staffing"

>55,000

people we help to work every day



# randstad group

AUSY  
a Randstad company

 randstad

 RiseSmart  
a Randstad company

 tempo-team

# Hudson

Great people. Great performance.

## Tempo-Team dienstencheques



Huishoudhulpen

# GIDPBW

“divisions”:

- “external” oriented:
  - team ‘safety experts’ flanders: 2 “niveau I”
  - team ‘safety experts’ wallonia/BXL: 2 “niveau I”
  - communication specialist
  - ability case manager (psycho)
- “internal” oriented: IPA (“niveau I”)
- safety manager



# team “health & safety competence centre” (HSCC)

- **from** accident & ‘power based’ **to** H&S & knowledge
- creating resources by:
  - diversification: specialisations
  - diversification in profiles
- clear SLA’s:
  - listen to “their” needs
  - be accessible, fast & reliable
  - offer concrete solutions, never ever forbid (offer instead workarounds)

**renovate your house first before building another floor above it.  
build social credit.  
cherish diversity in profiles, knowledge and team discussions**

# sense of urge

sense of urgency:

- war on talent
- social responsibility
- cost (make the euro's visible)

mention it in every:

- meeting
- evaluation
- reporting

# health & safety competence center



reinventing  
who we are.

# 2: first steps



autumn 2021  
deploying your pieces

# never ever turn down a good opportunity

use & create opportunities, e.g....

- integration of a new daughter company gave 200 prevention units
- a student of the university of Mons, gave resources

We made:

- policies: discussions with management and staff, creating engagement
- an FCA linking 50 functions (80% of FTE) to 50 questions
- a roadmap to "become an ACM yourself": 1200 consultants and coaches... imagine
- detailed follow-up off top accidents:
  - building knowledge about thresholds for restarting
  - learning to use "cost" as individual severity

# FCA = functionele capaciteit analyse

Goal: obtain an overview of the jobs that a person can do according to his physical and mental abilities.

How: candidate fills in the questionnaire with the coach

N°	Thema	Vragen	Persoon
1	algemeen	Mijn opleidingsniveau is...	Hoger secundair c
2	algemeen	Ik heb een rijbewijs ...	Rijbewijs B
3	algemeen	Ik heb mijn eigen voertuig	Ja
4	algemeen	Ik heb aangepast vervoer nodig	Nee
5	algemeen	Mijn werkplek moeten toegankelijk en geschikt zijn voor mensen met beperkte mobiliteit	Nee
6	algemeen	Ik ben in staat om voltijds te werken	50%
7	algemeen	Ik kan werken in een omgeving waar mijn fouten mijn collega's fysiek in gevaar kunnen brengen	Nee/non
8	algemeen	Ik kan 's nachts of in ploegen werken	Geen van beide
9	fysieke omgeving	Ik kan werken in een omgeving met mechanische trillingen (drilboor, dieselmotoren, ...)	Soms
10	fysieke omgeving	Ik kan werken in een omgeving met chemische/biologische producten (wat kan leiden tot allergieën van de huid of de luchtwegen)	Nee/non
11	fysieke omgeving	Ik kan werken in een stoffige omgeving	Nee/non
12	fysieke omgeving	Ik kan PBM's dragen	Nee/non
13	fysieke omgeving	Ik voel me in staat om in een hoge omgeving te werken	Nee/non
14	Motorische vaardigheden	Ik ben in staat om lange tijd zittend te werken	Nee/non
15	Motorische vaardigheden	Ik ben in staat om lange tijd staand of lopend te werken	Nee/non
16	Motorische vaardigheden	Ik kan hurken en knielen om mijn taken uit te voeren	Nee/non
17	Motorische vaardigheden	Ik heb een goede algemene coördinatie	Soms

# match between function and person

Functies	Groen	Oranje	Rood	Statut final
9: Vrachtwagenchauffeur	72%	8%	21%	TE CONTROLEREN
10 : Keukenhulp	69%	18%	13%	TE CONTROLEREN
11 : Afwasser	82%	13%	5%	TE CONTROLEREN
12: Bouwvakker	38%	33%	28%	STOP
13: Restocker	62%	23%	15%	TE CONTROLEREN
14: Industrieel reiniger	51%	28%	21%	TE CONTROLEREN
15 : Kassier	69%	26%	5%	TE CONTROLEREN
16: Promotiepersoneel	90%	5%	3%	TE CONTROLEREN
17: Medewerker inventaris	77%	18%	5%	TE CONTROLEREN
18: Order picker	74%	18%	8%	TE CONTROLEREN
19: Babysitter	69%	28%	3%	OK
20: Call center	82%	10%	8%	TE CONTROLEREN
21: Customer service agent	85%	10%	5%	OK
22: Tuinman	49%	41%	10%	OK
23: Klusjesman	46%	49%	5%	OK
24: Receptioniste	77%	21%	3%	OK
25: Wachter	79%	18%	3%	OK

Green score above 85% and a low orange and red score = a match!

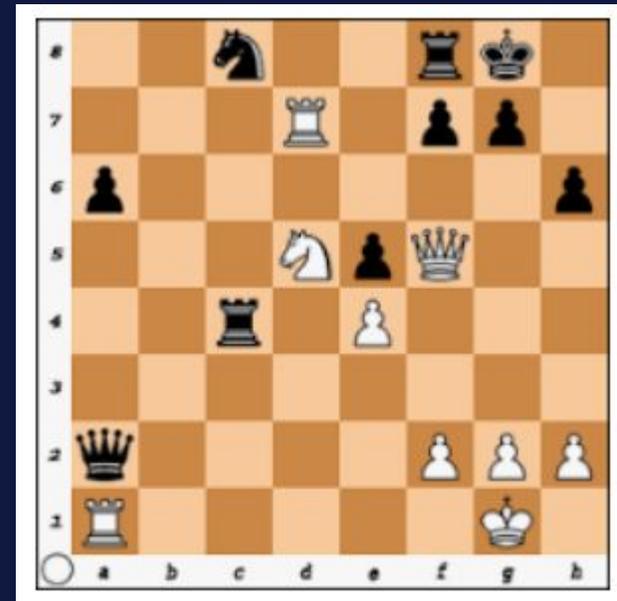


specialists need to feed  
the fire.



give direction,  
lead projects,  
create innovation.

# 3: ACM, not DCM



2022 (and on)  
mid play: never ever  
lower the pressure

# focus on the policy, use it ad hoc

hundreds of “long term” sickness (>1 y), thousands of accidents yearly

- define your target groups, invest where you can harvest
- use the harvest to feed the fire

## **e.g. labour accidents**

P50 = 7 days

P99 = 245 days

where can we make a win?

how can we make a win?

## **e.g. puzzle**

how can we work together with  
the social sector?

fast detection of opportunities...

# ACM: profile?

psycho?

ergo?

doctor?

prevention advisor?

in time we will need a multidisciplinary team

but we need to start with the main driver for reintegration:

**motivation**

# tasks

50% cleaning ladies

- older population
- low thresholds to become absent
- high thresholds to restart

40%: labour accidents and training new coaches

- detection of opportunities
- developing procedures & "habits"

10%: ED&I

- partnerships with social sector within temporary work

# cleaning ladies: antenna approach

1 business manager = 10 consultants

1 consultant = 80 cleaning ladies

- workshop consultant
- follow up / coaching consultant
- intervision

reintegration is primarily  
“motivational” related.



ergo(therapists)  
will come in  
addition.

Q

- *Wat zijn vandaag nog drempels om re-integratie systematisch mogelijk te maken?*
  - a. *ownership, energie, drive om angst voor het nieuwe te counteren*
  - b. *financiële stimuli (productiviteit, verloning)*
- *Wie maakt er gebruik van VOP premie om productiviteitsverlies van aangepast werk te compenseren?*
  - a. *huishoudhulpen (op vandaag) en sommige uitzendkrachten, helaas enkel Vlaams*
- *Hoe vermijd je dat alle groene jobs bezet worden door re-integratie en de rest dus het zware werk krijgt?*
  - a. *management, leidinggevende versterken*
  - b. *teamcommunicatie, openheid*
- *Hoe creëer je een draagvlak voor aangepast werk/re-integratie?*
  - a. *op een positieve wijze, met veel energie, geduld en incasseringsvermogen*
  - b. *succesverhalen*

- *What are barriers today to make reintegration more systematic?*
  - a. *ownership, energy, drive to counter fear of the new*
  - b. *financial incentives (productivity, pay)*
  
- *Who uses the VOP to compensate productivity loss of adapted work?*
  - a. *domestic workers (today) and some temporary workers, unfortunately only Flemish*
  
- *How to avoid that all green jobs are occupied by reintegration and the rest gets the heavy work?*
  - a. *management, strengthen the supervisor*
  - b. *team communication, openness*
  
- *How do you create support for adapted work / reintegration?*
  - a. *in a positive way, with lots of energy, patience and resilience*
  - b. *success stories*

# IDPBW

zal nuttig zijn, of zal niet zijn.  
adapt to a changing world.

# health & safety competence center



reinventing  
our role.

randstad

group.

