

20
07

Dit is (g)een jaarverslag

De groep Mensura werkt aan veilige, gezonde werkomstandigheden waar iedereen wel bij vaart. In 2020 werd werken helemaal anders. Alles wat vanzelfsprekend leek, werd plots heel onzeker.

In verandering liggen zorgen en mogelijkheden. Wij lopen liever voorop met antwoorden en resultaat. Daarom is ons jaarverslag geen terugblik maar een standpunt. Niet over wat was, maar vooral over wat kan komen. 9 lessen om vooruit te kijken, in evenveel verhalen. 9 voorbeelden en instrumenten voor een mooiere, gezondere manier van werken.

Want al kan geen enkel verslag de toekomst voorspellen, we kunnen wel een beter morgen voorstellen. Waar werken en leven samengaan. Dit jaarverslag gaat dus niet zozeer over onze financiële rekening. Maar over die andere, veel belangrijkere balans: de winst van welzijn op het werk.

20
20

De winst van welzijn

Hoe Mensura organisaties helpt om hun medewerkers gezond, fit en gemotiveerd te laten werken. En waarom dat ook goed is voor de organisaties zelf.

De winst van Welzijn

Bij Mensura geloven we dat wat goed is voor mensen, ook goed is voor de organisaties waarin ze actief zijn. Winst en arbeidswelzijn zijn twee kanten van eenzelfde munt. Wanneer de omstandigheden om te werken goed zijn, is dat goed voor het resultaat. En hoe meer voldoening op het werk, hoe meer plezier in het leven.

Want een leven in balans, daar hoort een veilige, gezonde, stimulerende werkomgeving bij. Met de juiste keuzes geeft je werk je energie, in plaats van die te vragen. Wij helpen werkgevers om vitale werkplekken te scheppen. In omstandigheden waar hun werknemers blij van - of liever 'in' - worden. En aan die medewerkers bieden we instrumenten om daar aan mee te bouwen.

We vertrekken liefst vanuit het positieve. Ons eerste doel is mensen gezond houden. Daarom vergroten we wat goed is, en maken we werk van wat beter kan. Zodat het veel minder vaak misgaat.

Al hoort ook dat bij het leven. En bijgevolg bij het werk. Dus zijn we er net zo goed wanneer het fout loopt, niet met het vingertje maar met oplossingen en ondersteuning. Wie voorop wil lopen, geeft zelf het voorbeeld. Onze medewerkers weten waarover

ze spreken, zijn gepassioneerd in hun vak en gedreven om een hele samenleving gezond te laten samenwerken. Daar heb je geen logge hiërarchie voor nodig: bij Mensura spreken we liever in voornamen dan in functietitels en beseffen we dat verschillen in smaken, kleuren en achtergronden ons als groep alleen maar rijker maken.

Wij worden gelukkig van bedrijven waar medewerkers zich goed voelen. Daarom meten we vooruitgang en delen we de inzichten. Onze wettelijke opdracht is slechts het beginpunt. We innoveren, inspireren en we bieden perspectief op nog betere werkomstandigheden voor morgen. Ons model is open voor samenwerking, en we nodigen de wereld uit om er gebruik van te maken. Als wegwijzer voor degelijke, duurzame oplossingen helpen we onze klanten en hun mensen vooruit.

Zo zorgen we voor een meetbare, positieve impact op het leven van mensen en organisaties. Die missie is groter dan onszelf, en de waarde van ons kennisleiderschap overstijgt onze eigen balans. Wij rekenen liever op die andere balans: de winst van welzijn op het werk is de marge waar we allemaal beter van worden.

Onze missie

Zorgen voor een positieve en meetbare impact op het welzijn van mensen en organisaties.

Ons toekomstbeeld

Welzijn op het werk gaat over de mens in zijn totale arbeidscontext: fitte, veerkrachtige medewerkers in veilige, stimulerende werkomgevingen helpen zichzelf, hun organisaties en de samenleving vooruit. Die positieve impact is meetbaar en aantoonbaar.

Ons totaalaanbod voor een totaalaanpak

Als **deskundige partner** werken we aan het arbeidswelzijn van medewerkers in hun globale werkcontext. We bieden advies en diensten aan in drie domeinen:

1

Gezonde medewerkers

Fysiek en mentaal fitte medewerkers zijn energiek, duurzaam inzetbaar en verzekeren organisaties van een optimale productiviteit.

2

Optimale werkomstandigheden

Mensura pakt potentieel schadelijke invloeden op de werkvloer aan op het vlak van ergonomie, arbeidsveiligheid, milieu, en industriële hygiëne en toxicologie.

3

Minimaal verzuim, maximale inzetbaarheid.

Een positief, duurzaam verzuimbeleid vertrekt vanuit vertrouwen en dialoog. Door een cijfermatige analyse, een analyse van de oorzaken en een doelgerichte aanpak vermindert het verzuim en zijn mensen sneller weer inzetbaar.

Een betrouwbare gids in welzijn op het werk.

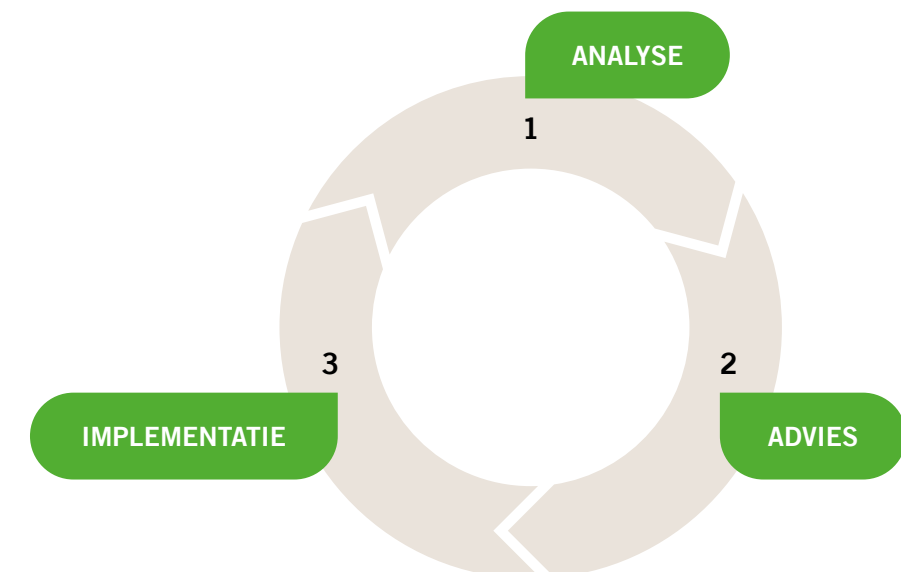
Vanuit een open samenwerkingsmodel opereert Mensura als wegwijzer naar innovatieve oplossingen.

Een geëngageerd leider in positieve impact.

Door het arbeidswelzijn vanuit een wetenschappelijke onderbouw meetbaar te maken, bewijzen we de maatschappelijke winst ervan.

Ons proces

Ons proces is er op gericht te versterken wat goed is en de pijnpunten te minimaliseren. Dankzij de hulp van digitale technologie maken we dat proces performant en kunnen we beschikbare informatie inzichtelijk maken. Zodoende zetten we onze expertise in waar die echt het verschil maakt, met op maat ontworpen meerwaarde voor medewerker en organisatie.



ANALYSE

Informatie vertalen in inzicht

o.a. Medisch onderzoek
– Check-up leefstijl –
Risicoanalyse – SONAR-scan
van psychosociaal welzijn
– Data-analyse

ADVIES

Concrete groeipaden voor bedrijf en medewerker

bijvoorbeeld advies in stress- & burnoutpreventie, richtlijnen voor beeldschermwerk, advies in risicobeheersing, plan voor positief verzuimbeleid...

IMPLEMENTATIE

Toegepaste oplossingen voor duurzame impact

zowel eigen oplossingen als via gecertificeerde partners, zoals coaching van leidinggevenden, opzetten van re-integratietrajecten, digitale instrumenten voor verzuimmonitoring en attestbeheer...

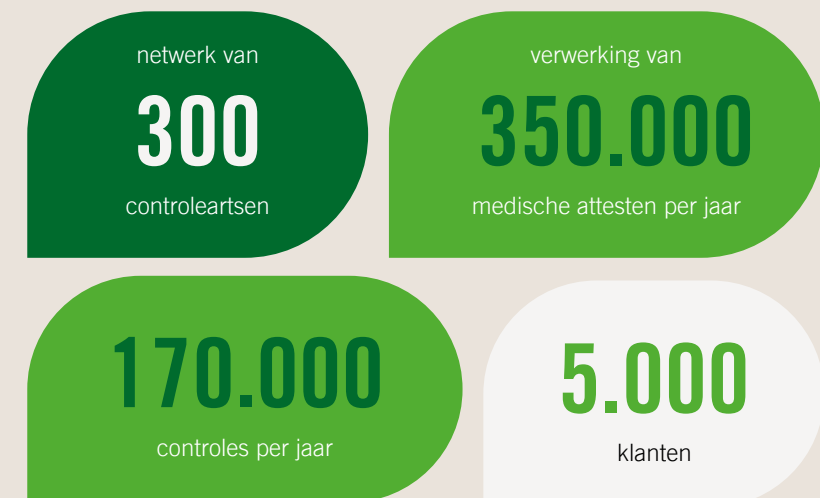
Onze medewerkers

zijn gedreven om organisaties en hun mensen te helpen. We spreken de taal van ondernemers en staan ten dienste van onze klanten. Voor hen zijn we een betrouwbare gids met een open geest: luisterend en leergierig. De passie voor ons vak vertrekt immers vanuit de wetenschap. Met oplossingsgerichte kennis, ondersteund door technologie, lopen we voorop voor meer welzijn op het werk.

Mensura in cijfers



Certimed in cijfers



9 lessen voor de toekomst

9 lessen om vooruit te kijken, in evenveel verhalen.
9 voorbeelden en instrumenten hoe Mensura bouwt aan een
mooiere, gezondere manier van werken.



1 Van moeten naar willen

Het jaar van de waarheid

Gretel Schrijvers, algemeen directeur en voorzitter van het directiecomité van de groep Mensura, zag in 2020 een belangrijke shift in bewustwording omtrent het belang van externe diensten. Ze pleit al langer voor meer aandacht én slagkracht voor de preventieve sector. Inzetten op de veiligheid en gezondheid van medewerkers levert een merkbare meerwaarde op voor organisaties en samenleving. Mensura neemt daarom het voortouw in het verbeteren van het welzijn op het werk. Gretel vertelt over de lange weg die de organisatie daarin heeft afgelegd. En over hoe die inspanningen het voorbije jaar zichtbaar werden voor iedereen:

“In een periode van lockdowns en beperkingen, heeft Mensura nog nooit zoveel kilometers gemaakt. Allereerst letterlijk: we zijn met zijn allen beginnen stappen in ons vitaliteitsprogramma. Samen verzamelden we al meer dan 1 miljoen stappen. Maar ik bedoel het vooral figuurlijk. Het voorbije jaar hebben we enorm veel werk verzet, we hebben gezien waar we als organisatie toe in staat zijn. Ik herinner me dat ik tijdens de wintervakantie een mailtje stuurde om een intern corona-overleg in te plannen, op het moment dat het virus nog ergens ver weg in China zat. Een paar weken later kwam de stoom uit onze oren. De impact van de maatregelen voor onze klanten was enorm - organiseren op thuiswerk, hygiëne, ontsmetting en afstandsmaatregelen verzekeren, het psychisch welzijn van medewerkers...

Alle ogen waren gericht op de externe diensten. En Mensura stond er. We hebben bewezen dat we goed georganiseerd zijn en dit soort crisissen het hoofd kunnen bieden, voor onszelf, onze klanten en de samenleving. We waren zelfs sneller dan de overheid klaar met praktische gidsen en risicoanalyses om organisaties veilig herop te starten. Onze medewerkers stonden paraat om de talloze vragen van klanten te beantwoorden. En waar elders handen te kort kwamen, staken we ze zelf uit de mouwen. Zo sprongen we bij in het afnemen van testen in de woonzorgcentra, creëerden we capaciteit om de kwaliteit van mondmaskers te verifiëren en gingen we vaccineren in de zorgsector. Ook nu nog helpt Mensura in de contact tracing op de werkvloer en werken we mee aan diverse wetenschappelijke studies. Kortom, we hebben onze relevantie kunnen bewijzen. Laat dat net het doel van onze koerswijziging zijn.”

Van kost naar investering

Die koerswijziging is er niet voor niets gekomen. Na een grondige studie in 2016 kwam het besef dat de externe dienst voor veel bedrijven als een noodzakelijk kwaad werd gezien.

“De spiegel die ons toen werd voorgehouden was geen fraai beeld. Mensen zagen ons als een verplicht nummer, het medisch toezicht waar je ‘in het potje gaat plassen’. We maakten toen de moedige maar moeilijke keuze ons roer om te gooien. Mensura moet en zal waardevol zijn voor onze klanten, hun mensen en de hele samenleving. Door arbeidswelzijn vanuit een totaalbeeld te benaderen, kunnen we organisaties helpen groeien. Inzetten op veerkrachtige, fitte, gelukkige medewerkers komt ook het bedrijf ten goede. Wij helpen organisaties om dat deskundig en wetenschappelijk onderbouwd te doen. Wij zijn geen kost voor bedrijven, onze oplossingen leveren meerwaarde. Werknemers blijven gemotiveerd, vallen minder snel uit en zijn weer sneller inzetbaar. De positieve impact daarvan is onweerlegbaar aantoonbaar in de bedrijfsresultaten van onze klanten.

Dit jaar hebben we meer dan ooit de bevestiging gekregen dat onze keuzes hun vruchten afwerpen. Het is geen toeval dat we de overheid in snelheid voorbij staken. Wij staan immers dicht bij de ondernemingen en kennen hun specifieke uitdagingen. We zijn wendbaar en creatief en kunnen zo gepast antwoorden op noden van bedrijven. We spreken hun taal.”

Eerst voorkomen, dan genezen

De curatieve sector krijgt vandaag meer dan terecht de middelen en aandacht die nodig zijn om de dienstverlening te kunnen verbeteren. Maar stroomopwaarts ligt een nog veel grotere en erg duurzame winst voor de gezondheidszorg. Door potentiële oorzaken te herkennen en ze gepast aan te pakken, kunnen we veel ziektegevallen voorkomen.

“Laat ons beginnen met het mentale welzijn van medewerkers: bij meer dan 36% van de langdurig zieken gaat het om psychosociale gezondheidsproblemen als depressie en burn-out. Heel wat van die gevallen kunnen voorkomen worden. Bijvoorbeeld door leidinggevendenden te leren vroege signalen te herkennen, hen gesprekstechnieken aan te reiken en hen de weg naar professionele, psychologische hulp te tonen. Ook betere werkomgevingen kunnen heel wat problemen verhinderen. Technologische innovatie is daarvoor een belangrijk instrument. Slimme datacaptatie kan ons bijvoorbeeld helpen om patronen te herkennen bij veelvoorkomende gezondheidsklachten in bedrijven, waardoor we sneller en gericht kunnen ingrijpen. De digitale technologie helpt ons eveneens een efficiëntieslag maken. 97% van de mensen op de werkvloer zijn gezond. Heeft het echt zin om die jaarlijks te onderzoeken? Wanneer we routinetaken automatiseren en delegeren, kunnen we de expertise van onze zo al schaarse arbeidsartsen inzetten waar ze echt nodig is.

Bovendien is de manier waarop we in ons land naar verzuim kijken aan een update toe. Er zijn positieve hefbomen om verzuim te verhinderen en mensen weer sneller inzetbaar te krijgen. Een constructieve dialoog is daar alvast een goed hulpmiddel voor, zowel preventief als wanneer het probleem zich stelt. Het is een foute assumptie dat mensen die uitvallen, totaal niet inzetbaar zijn. Wie een gebroken been heeft, kan - én wil, zo leren we uit onderzoek - gerust werken met zijn hoofd en handen. Wij helpen onze klanten en hun medewerkers in gesprek te gaan over de mogelijkheden. Vervolgens reiken we de behandelende collega's uit de curatieve sector oplossingen aan. Want de grootste winst ligt allicht in een betere afstemming tussen de curatieve en preventieve sector. Ik droom er van te evolueren naar een geïntegreerd digitaal medisch dossier dat de werknemer / patiënt als één persoon beschouwt. Door de communicatie te verbeteren tussen artsen uit de preventieve en de curatieve sector kan je zelfs dubbele onderzoeken vermijden en bijgevolg de kost van gezondheidszorg verminderen.”

“

De positieve impact van arbeidswelzijn zie je in het bedrijfsresultaat van onze klanten.

”

Gretel Schrijvers, Voorzitter directiecomité groep Mensura

De wet voorbij

Corona versnelt heel wat tendensen, zo komt ook het wetgevende kader vandaag in beweging. Welzijn op het werk staat sinds kort overal hoog op de agenda en Mensura heeft een prominente stem in het debat. De map met persknipsels van het voorbije jaar puilt uit.

“Doordat Mensura meer doet dan louter wat van ons verwacht wordt, krijgen we meer en meer de erkenning in ons leiderschap van klanten, van partners, van de sector en van de overheid. Als er één ding goed is aan deze crisis, is dat onze collega's uit de curatieve sector en de overheden beseffen wat onze slagkracht is. Een goed voorbeeld is dat er voor het eerst sinds lang opnieuw een dialoog is met het Riziv, de ziekenfondsen en de huisartsenorganisatie over hoe we informatie kunnen uitwisselen.

We krijgen vandaag de ruimte om te bewijzen wat de waarde van een externe dienst is. Kijk maar naar onze consultaties via telefoon en videocall: eigenlijk lopen we daar voor op de wetgeving. De geesten rijpen om deze aanpak te verankeren in de dagelijkse praktijk. Het verschil in regelgeving in Vlaanderen, Brussel en Wallonië zorgt voor heel wat complexiteit op het terrein. Daarom zitten we mee aan tafel bij diverse werkgroepen en task forces van de regeringen in dit land voor een meer geïntegreerd beleid.”

De mens in Mensura

De regionale verschillen in België zijn Mensura immers niet vreemd. De organisatie heeft zich er op georganiseerd. Gretel ziet dat als een sterkte. Als Limburgse die verhuisde naar de provincie Luxemburg ervaart ze die verschillen dagelijks :

“Het regionale karakter van onze organisatie weerspiegelt de context van ons land. Wij omarmen dat lokale. Doordat we onze aanpak regionaal afstemmen zijn we lokaal impactvoller en tegelijk succesvoller als groep. We erkennen dat mensen individueel anders zijn met elk hun eigen achtergrond en passies. We zijn een organisatie van voornamen, geen hiërarchische tempel. Ik spreek bijvoorbeeld elke nieuwe medewerker. Het eerste wat ik hen mee geef als tip is ‘hou nooit je mond.’ Want Mensura is een bedrijf waar mensen hun ideeën kunnen ontplooien. Wie ergens in gelooft, kan het bij Mensura realiseren. Mensen komen hier namelijk ondernemen voor onze klanten en voor henzelf. Alles wat we uitrollen voor die klanten implementeren we eerst voor onze eigen mensen. Wie voorop wil lopen moet immers het voorbeeld geven.

Wat welzijn op het werk morgen kan betekenen, bewijzen wij dus vandaag al. We bevinden ons daarmee op het snijvlak van gezondheid, wetenschap, samenleving en bedrijfswereld. Een verantwoordelijke rol die we met leiderschap opnemen. Onze wettelijke opdracht is de reden waarom Mensura ontstond. Zorgen dat mensen gezond, veilig en goed kunnen werken en zo hun organisaties helpen groeien, dat is de reden waarom we bestaan.”



2 Van controleren tot coördineren

Weg met het ziektebriefje

Met 33%. Zo sterk nam het verzuim in België toe de afgelopen 10 jaar. Een statistiek die na het coronatijdperk niet meteen zal afnemen. De kost van verzuim voor bedrijven bedraagt per werknemer gemiddeld meer dan 1200 euro per jaar. Het bewijs voor verzuimexpert Bart Teuwen dat de traditionele aanpak dringend aan verandering toe is. Als algemeen directeur van Certimed, marktleider op het vlak van controlegeneeskunde, is hij een voorvechter van een duurzaam positief verzuimbeleid: een aanpak die verzuim wil voorkomen en mensen zo snel mogelijk weer inzetbaar maakt. Hij licht toe waarom België nood heeft aan een mentaliteitswijziging.

“De controlearts wordt in ons land nog te vaak ingezet om af te schrikken en als drukkingsmiddel. Dat is een gevolg van een voorbijgestreefde kijk op verzuim. Onze wetgeving dateert nog uit de jaren ‘90 en focust puur op controle. Onze visie op controlegeneeskunde 2.0 bekijkt het ruimer. Wij pleiten voor een triage-rol in de eerste fase van het verzuim waarbij we meteen in gesprek gaan over de mogelijkheden tot werkhervatting. Waar nodig kunnen we, in overleg, snel doorverwijzen naar de arbeidsarts, de psycholoog of andere relevante actoren om actief aan de belastbaarheid te werken of een re-integratietraject op te starten. Onze artsen zijn geen boemannen, ze komen met oplossingen. Een constructieve benadering die ook overtuigt bij de werving van nieuwe artsen.”

De aanpak bij Certimed is er dus op gericht mensen weer aan de slag te helpen. In overleg met de werknemer, werkgever en behandelende arts helpt Certimed om de arbeidscontext weer werkbaar te maken. “Dat is uiteraard goed voor de werkgever, maar in de eerste plaats is het goed voor de werknemer zelf. Mensen voelen zich beter als ze zich weer nuttig kunnen maken.”

Voor België is het een behoorlijk unieke en nieuwe aanpak, in ons omringende landen staan ze daar al verder in. Bart was zelf lange tijd actief als arbeidsarts in Nederland. De positieve principes daar neemt hij mee in de werking van Certimed: “Niet dat we alles klakkeloos kunnen kopiëren, maar het fundamentele principe is hetzelfde. Namelijk dat we verzuim benaderen vanuit wat er wél mogelijk is, niet vanuit de beperking. In het allergrootste deel van de gevallen wil de werknemer wel aan de slag en kan dat bijvoorbeeld door aanpassingen van het takenpakket, het werkschema of de inrichting van de werkplek.”

De dialoog als basis

Die constructieve benadering heeft Certimed vervat in een concreet 5-stappenplan voor een duurzaam positief verzuimbeleid. Dat plan neemt alle aspecten van verzuim mee in rekening en helpt de klant stap voor stap naar een langetermijnvoordeel. Het opzetten van een warm-zakelijke dialoog is daarin

de rode draad:

“Het woord ‘verzuim’ is sowieso een beladen begrip dat vaak gevoelig ligt in gesprekken tussen werkgever en werknemer. Maar het is net door het te benoemen dat je het kan ontmijnen. Je kop niet in het zand steken en verzuim bespreekbaar maken, liefst nog voor het zich stelt, is de eerste stap. Dat kan bijvoorbeeld door het perspectief om te draaien: spreek over inzetbaarheid. Door het probleem positief te benaderen, draaien we wantrouwen om in vertrouwen.”

Veel bedrijven hebben regeltjes rond ziekteverzuim, maar geen visie. Certimed brengt in kaart hoe hun beleid matuurder kan worden en wat daar de winstkansen van zijn. “We analyseren de verzuimcijfers, detecteren de hinderpunten en formuleren een plan met een verzuimbeleid op maat van de organisatie. Vervolgens helpen we hen die aanpak implementeren en verankeren. We geven leidinggevenden inzicht in de voordelen en leiden hen op in het voeren van verzuimgesprekken. De ‘return on investment’ daarvan is reëel en dubbel: er is de directe impact op de cijferkant, minder verzuim betekent meer rendabiliteit voor de organisatie. Maar er is ook de menselijke kant. Wanneer een organisatie een plan heeft en duidelijke afspraken maakt met werknemers, is er al een houvast voor wanneer het misgaat. Als er zich dan problemen stellen, weet iedereen waaraan toe. ‘Moeilijke’ gesprekken worden zo gevoerd vanuit wederzijds begrip, met het oog op voordeel voor alle betrokken partijen.”

Mentaliteitswijziging moet leiden tot wetswijziging

Als mensen uitvallen, is er vaak voorafgaandelijk heel wat gebeurd - of niet gebeurd. Verzuim moet in zijn totaliteit bekeken worden. Terwijl bedrijven al lang begrepen hebben dat ze moeten evolueren van een repressief naar een preventief model, hinkt de wetgeving nog achterop. “In het huidige wettelijke opzet zie je weer dat principe van wantrouwen. We pleiten openlijk om komaf te maken met die archaïsche regeltjes die de gezondheid van mensen in de weg staan. Overleg tussen alle betrokkenen is

“De eerste ziektedag is de eerste dag van je re-integratie.”

Bart Teuwen, Algemeen directeur Certimed

cruciaal. Het is eigenlijk absurd dat je moet ‘bewijzen’ dat je ziek bent. Een ziektebriefje en de klus is zagezegd geklaard. Trouwens, niet elk verzuimgeval is initieel van medische aard. Een papier lost dus geen problemen op. Goed advies en begeleiding wel.”

Een ander sprekend feit is dat langdurig zieken pas na 4 maanden vanuit de werkgever geactiveerd kunnen worden. En dat terwijl al na een afwezigheid van 6 weken 80% van de medewerkers nood heeft aan ondersteuning bij terugkeer. “Hoe langer iemand uit is, hoe moeilijker de hervatting. Bij langdurig zieken is contact houden net essentieel om totale disconnectie met het werk te vermijden. Vanuit een constructieve benadering zo snel mogelijk praten over hoe de hervatting kan verlopen is voor iedereen gunstig.”

Van controleren naar adviseren

Via een netwerk van 300 controleartsen doet Certimed jaarlijks 170.000 controles voor meer dan 5000 klanten. Het verwerkt ook 350.000 medische attesten. Dat helikopterzicht wendt Certimed aan om het preventiebeleid bij haar klanten te verbeteren. “We geven inzichten in de medische redenen van uitval en dus kunnen we uit de analyse van de

verzuimcijfers makkelijker pijnpunten detecteren. Digitale instrumenten helpen ons en onze klanten in de shift naar een positief verzuimbeleid. We lanceren een applicatie die niet alleen ondersteunt bij de praktische en administratieve kant van verzuim, maar die ook de dialoog tussen leidinggevende en werknemer ondersteunt. Zo kan de aandacht van onze klanten nog meer naar hun medewerkers zelf gaan.”

Een volledige overgang van een controlerende aanpak naar een preventief beleid zal nog even duren. Al is ondertussen duidelijk dat louter controleren maar een deelaspect is van het verhaal. “In 90% van de controles volgt Certimed de diagnose van de arts. De winst van controlegeneeskunde ligt dus niet in het verifiëren van die diagnose, wel in het aansluitend goed adviseren van het re-integratieproces. Die expertise is binnen onze organisatie voorhanden. En ze zal nodig zijn, het aantal langdurig zieken is op 15 jaar verdubbeld tot meer dan 500.000. En terwijl de arbeidsongeschiktheid blijft toenemen, zien we een terugval bij het aantal huisartsen dat bereid is om controles te doen. We springen dus openlijk op de barricaden om dat positieve perspectief op verzuim breed ingang te doen vinden, zowel bij de Belgische artsen als bij onze klanten en onze overheden.”



3 Verandering begint bij jezelf

De crisis doet ons nieuwe mogelijkheden verkennen.

Een organisatie die leiderschap claimt in arbeidswelzijn, moet zelf ook het goede voorbeeld geven. Wie de wereld wil veranderen, begint bij zichzelf. Daarom neemt Mensura extra initiatief om het fysieke, sociale en mentale welzijn van zijn medewerkers intern te verbeteren. Dat is dagelijkse kost voor Caroline Pirotte, ergonome bij Mensura. Haar motto: beweeg en doe bewegen!

Wanneer Caroline Pirotte over haar werk vertelt, verschijnt er een grote glimlach op haar gezicht. De verhalen blijven komen en haar enthousiasme werkt aanstekelijk. Deze ergonome, actief bij Mensura sinds 2003, is het levende bewijs dat welzijn het lichaam, de geest en de connectie tussen beide omvat. Ze past haar visie en aanpak toe bij haar klanten en ervaart ze ook zelf op het werk. “Ons management schenkt buitengewoon veel aandacht aan het welzijn van haar medewerkers. Dat is voelbaar op elk niveau. Tijdens de crisis zorgden onze leidinggevenden ervoor dat er hard gewerkt werd aan de connectie met het team. Ze belden me regelmatig op om te horen hoe het met mij ging. Daardoor heb ik me nooit geïsoleerd gevoeld en wist ik dat ik steun zou vinden als ik het moeilijk had. Je mag het belang daarvan niet onderschatten.”

Een testveld voor het hele land

De ervaringen bij Mensura zijn ook waardevol voor haar klanten, want de realiteit binnen het bedrijf weerspiegelt ook die van het hele land. “Binnen Mensura is er veel verschil tussen de profielen en

de bijbehorende situaties. Sommigen zitten hele dagen achter het stuur, terwijl anderen de hele dag achter een computer zitten. We zijn een enorm grote structuur, die nationaal actief is op verschillende terreinen. De moeilijkheden en de risico's die we intern aantreffen zijn dan ook representatief voor onze klanten.” Het is die diversiteit die van Mensura een ideaal testveld maakt om haar visie rond welzijn op het werk om te zetten in de praktijk en te experimenteren met nieuwe oplossingen.

De ene uitdaging doet de andere vergeten

Mensura lanceert regelmatig sportieve uitdagingen voor haar medewerkers. Zulke initiatieven zijn niet alleen goed voor de gezondheid maar verenigen ook teams, onderhouden vriendschappen en smeden er nieuwe. “Onze laatste uitdaging was een teaminspanning en bestond erin één miljoen stappen te bereiken binnen een bepaalde periode. In mijn team kenden sommigen elkaar nog niet, maar we zijn er toch in geslaagd om op afstand

“Ik zeg tegen mijn klanten: kijk naar waar je vandaag staat en leg jezelf een kleine uitdaging op voor morgen.”

Caroline Pirotte, Ergonome bij Mensura

de ‘teamspirit’ aan te wakkeren. De medewerkers zien de uitdagingen ook als een groot succes. We kregen meteen spontaan voorstellen binnen voor een nieuwe uitdaging.” Het hoofddoel van deze activiteiten is natuurlijk om de medewerkers aan te moedigen om meer te bewegen en deze levensstijl doorheen de tijd vol te houden. “Het belangrijkste is niet het breken van records, maar het stellen van persoonlijke doelen. Ik zeg het dagelijks tegen mijn klanten: kijk naar waar je vandaag staat en leg jezelf een uitdaging op voor morgen. Dat hoeft niet spectaculair te zijn. Het draait allemaal om het aanleren van goede gewoonten.”

Bewustwording

“Al voor de coronacrisis maakte ik me zorgen over het gebrek aan lichaamsbeweging op het werk. Inmiddels is ook iedereen bij Mensura overtuigd van de risico's, maar bij veel bedrijven is er nog nood aan bewustwording. Daarom is sensibiliseren een groot deel van mijn job. De risico's die verbonden zijn aan een sedentair leven worden niet altijd gemeten, net als de impact van een gebrek aan sociaal contact. Een babbeltje aan de koffiemachine is zonder het te beseffen erg belangrijk voor ons fysiek en mentaal welzijn.”

Dat gezegd zijnde, is het duidelijk dat de Covid-19 crisis, met een enorme verschuiving richting telewerken, een grote uitdaging met zich meebrengt. “Voor sommigen brengt telewerk extra druk met zich mee. We durven ons bureau niet te verlaten om even boodschappen te gaan doen of een pauze te nemen. Daarbovenop moeten we het nu doen zonder die kleine afleidingen en gesprekken met collega's die de werkdag opleuken. Die informele momenten zorgen ervoor dat we de spanning even kunnen loslaten en onze lichaamshouding regelmatig aanpassen. Isolatie weegt dus niet enkel mentaal en sociaal, maar ook fysiek door. In een wereld waar werknemers steeds meer thuis zullen blijven, is het noodzakelijk om hieraan te werken.”

Een crisis met twee gezichten

AI biedt de huidige context ook de kans om nieuwe

mogelijkheden te verkennen. “We hebben heel wat innovatieve tools ontdekt, waaronder het onder-tussen welbekende ‘Teams’, een programma dat Mensura enkele weken voor de crisis vooruitziend heeft geïnstalleerd. Dergelijke digitale hulpmiddelen kunnen bijdragen aan het in stand houden van goede gewoonten en het behouden van een aangename werkomgeving. Ik vertel dat ook tegen mijn klanten: Hadden jullie de gewoonte om samen te eten of even een koffie te gaan drinken? Gebruik dan communicatietools om zulke tradities levend te houden.” Er zijn zelfs nieuwe activiteiten ontstaan: “Tijdens de ‘lockdown’ organiseerde Mensura dagelijks een sessie van tien minuten om te stretchen. Dit gaf de mogelijkheid om samen te ontspannen in een stressvolle context. Dat soort initiatieven zijn een bron van inspiratie. Zozeer zelfs dat we vandaag de dag nog steeds stretch-pauzes plannen tijdens onze bijeenkomsten, iets wat ik nu ook voorstel aan mijn klanten.” Tijdens de crisis verschenen er ook nieuwe vormen om sociaal contact te onderhouden. “Met de groep ‘vitality@Mensura’ op de Strava-app, kwam ik collega's tegen waarvan ik niet eens weet welke functie ze binnen Mensura hebben, maar nu ken ik hun fysieke prestaties wel tot in detail. Dat zijn nieuwe manieren om collega's te leren kennen en te kunnen socializen binnen een grote organisatie.”

Caroline kijkt optimistisch en geïnspireerd uit naar de toekomst. “Ik geloof dat we de komende jaren moeten benutten om die positieve vernieuwingen te versterken en om nog meer vruchtbare ideeën en innovatieve ervaringen te realiseren. Zowel bij Mensura, als bij haar klanten.” Beweeg en ga samen vooruit, stap voor stap.

Thuiswerken met Mensura

Een aangename werkomgeving is belangrijk, maar wat als die wegvalt en de werknemer thuis moet roeien met de riemen die hij heeft? Daarvoor startte Mensura in juni 2020 met digitale opleidingen voor thuiswerk. Op 9 maanden tijd werden bijna 4.000 deelnemers stap voor stap meegenomen in de optimalisering van hun thuisomgeving om ergonomisch, gezond en gefocust te telewerken.



4 Voorkomen is beter dan genezen

Bedrijfsarts: een betekenisvolle job

Volgens dokter Marie Grosjean, directeur voor medisch toezicht voor Wallonië bij Mensura, is een bedrijfsarts zoals een huisarts voor bedrijven. De arts kan namelijk oplossingen op maat bieden, rekening houdend met de realiteit en de geschiedenis van elk bedrijf, dit dankzij een langdurige relatie die gebouwd is op luisteren en vertrouwen. Deze aanpak, samen met de spectaculaire vooruitgang in digitalisering, zorgt ervoor dat Mensura een sleutelrol kan spelen in de menselijke ontwikkeling en de veerkracht van de bedrijven. Zo bevestigen ze elke dag opnieuw het gezegde: voorkomen is het beste medicijn.

Als arts en manager staat voor Marie Grosjean de mens centraal en heeft ze de missie een positieve betekenis te geven aan het beroep als bedrijfsarts. “Onze rol is enorm gegroeid. Onze expertise samen met de wettelijke verplichting, maakt van ons een belangrijke partner voor de gezondheid en veiligheid van werknemers en de overkoepelende menselijke aspecten van een bedrijf.” Een rol die vandaag bij veel organisaties slechts geleidelijk aan wordt ingevuld. “Nog te vaak grijpt men pas in wanneer het te laat is, maar er komt verandering. We krijgen steeds vaker de vraag om verder te gaan dan het wettelijk kader, om als een echte partner oplossingen voor welzijn op de werkvloer te vinden en de implementatie ervan te ondersteunen.”

Cruciale partner

Voor Marie Grosjean gaat het hier over langdurige samenwerkingen. “Ons werk krijgt pas echt meerwaarde wanneer er een duurzame relatie ontstaat. Wanneer we de medewerkers kennen, hun moeilijkheden, de uitdagingen van de sector, maar ook de geschiedenis en de cultuur van het bedrijf. Zo hebben we altijd een volledig beeld van de situatie en kunnen we echte gezondheids- en veiligheidsexperts zijn voor de werknemers en ondernemers.” Al is het niet altijd evident om deze rol als coach op lange termijn uit te bouwen. “Bedrijven worden vaak gemobiliseerd door problemen die op korte termijn een oplossing vergen.” Al is en blijft een langdurige relatie de winnende keuze voor de bedrijven, dat merken ze telkens opnieuw.

Op maat gemaakt

“Onze diepgaande kennis van het bedrijf helpt ons om oplossingen te vinden op maat van de situatie. Het kan bijvoorbeeld dat de ideale oplossing erg verregaand is en bijgevolg niet praktisch haalbaar is, dan kijken we naar tussenliggende maatregelen zoals organisatorische aanpassingen, beschermen de uitrusting, etc.” Marie Grosjean herinnert zich nog een mooi voorbeeld van preventie op maat van de sector. “Voor een hulpverleningszone besloten we om elk jaar een test te organiseren en de brandweerlieden te begeleiden om het team in

vorm te houden. Dit in tegenstelling tot de wettelijke medische keuring en stresstest om de drie à vijf jaar. De extra kosten en lasten die het met zich meebracht, wogen niet op tegen het aantal arbeidsongeschiktheden die vermeden konden worden door het falen op de tests.”

Digitalisering

Digitalisering is een andere focus van de evolutie van Mensura. “Er vindt een revolutie plaats en de voordelen voor bedrijven en hun medewerkers zijn nu al voelbaar. Zo helpen specifieke platformen om onze interventies efficiënter te laten verlopen door rapporten of documenten in te kunnen dienen voor een consult. Ook op vlak van webinars en trainingen heeft Mensura indrukwekkende proactiviteit en creativiteit getoond tijdens de pandemie. Rond vaccinatie en eerste hulp ontstonden in recordtijd trainingen en video-adviezen en de feedback was ongelooflijk!” Maar digitalisering gaat nog veel verder. “De volgende stap is het beheer van onze klantgegevens en zelfs die van andere klantenbestanden in België en Europa. Door ze te groeperen en te analyseren, kunnen we risico's en behoeften detecteren per branche en type bedrijven. Zo kunnen we anticiperen en voorstellen doen voor preventieve verbeteringen.”

Roepingen

Weinigen voelen zich binnen de geneeskunde geroepen om bedrijfsarts te worden. Als regiomanager en docent aan de UCL Universiteit, herkent Marie Grosjean deze problematiek. “Het beroep van bedrijfsarts blijft onbekend en onbemind. Dat is spijtig want arbeidsgeneeskunde is de enige vorm die zich actief bezighoudt met preventie, wat voor velen gezien wordt als de toekomst van de geneeskunde. Dat is het imago dat we beter moeten overbrengen op jonge geneeskundestudenten. Dat gezegd zijnde moeten we vooral ook het beroep zelf interessanter en nuttiger maken om roepingen aan te moedigen. Op mijn niveau streef ik ernaar om deze job elke dag spannender te maken. Ik neem het op in een aanzienlijk deel van mijn trainingen om individueel initiatief en autonomie te stimuleren.”

“

Er is steeds meer vraag om ook buiten het wettelijk kader van de arbeidsgeneeskunde een echte partner te worden die oplossingen vindt.

”

Marie Grosjean, Regionale Manager Medisch Toezicht Wallonië



5

Digitaal worden om persoonlijker te zijn

Technologie creëert meer menselijke waarde

Drie jaar geleden rinkelde de telefoon bij Accenture met de vraag om Mensura te begeleiden naar een meer toekomstgerichte organisatie. Het resultaat van dat traject is een nog wendbaarder Mensura, dat werk maakt van continue verbetering. Kelly Vanderspikken, Product Owner van MyMensura en Jeroen Buyl, Transformation Manager bij Accenture, lichten toe hoe een digitale transitie net zo goed een culturele omwenteling in een organisatie teweeg brengt.



Jeroen begeleidt klanten als Mensura die technologie willen gebruiken om het leven van mensen te vergemakkelijken. Volgens hem kunnen organisaties digitaal transformeren zonder de kernactiviteiten overboord te moeten gooien: “Wij noemen dat de ‘Wise Pivot’. In tegenstelling tot de totale disruptie van de bedrijfsactiviteit zetten we een doordachte, grondige transformatie op vanuit het aanwezige potentieel. Voor ons kan een digitale groeistrategie net zo goed gebouwd worden op bestaande dienstverlening als met compleet nieuwe diensten. Digitale innovatie is evenwel een basisvereiste voor bedrijven die ook morgen relevant willen zijn. Organisaties die er niet in slagen om deze omwenteling te maken, zijn vroeg of laat een vogel voor de kat.”

Meer tijd voor de mens

“De eerste uitdaging in zo’n transitie is het bieden van optimale klantenervaring,” vertelt Kelly. “Een sprekend voorbeeld daarvan is MyMensura, een intuïtief platform waar we efficiënt en eenvoudig werknemersdata verzamelen. Medewerkers ontvangen vooraf een digitale vragenlijst, die de arbeidsarts meer tijd geeft voor het echte gesprek. Achteraf ontvangt de medewerker een rapport op maat en tips waarmee hij meteen aan de slag kan.” Jeroen vult aan: “Ik denk ook aan het Performance Dashboard voor klanten van Mensura: voortaan krijgen ze met een aantal klikken een mooi overzicht van het preventiebeleid en de activiteiten die Mensura voor hen uitvoert. Het voorheen tijdrovende proces is vandaag een soepele, duidelijke rapportering. Zowel de klant als de eigen medewerkers hebben

nu meer tijd om zinvolle gesprekken te voeren op basis van de inzichten uit het dashboard.”

Vervolgens is het zaak om het dienstenaanbod verder uit te breiden en zo nog beter in te spelen op de noden van klanten. Door digitale technologie te omarmen kan je het bestaande aanbod verbeteren. Kelly: “Dat doen we bijvoorbeeld met het digitale opleidingsaanbod of de vernieuwde versie van de e-enquête beeldschermwerk. Maar ook door totale nieuwe diensten aan te bieden, zowel door innovatie van binnenuit als door partnerships. Een van de meest veelbelovende voorbeelden hiervan is het groeiende aanbod op vlak van vitaliteit.”

Het resultaat van dergelijke tools is dat klanten bij Mensura terecht kunnen voor een breed en geïntegreerd aanbod. Jeroen geeft aan waarom dat ook de Mensura medewerkers versterkt: “Dankzij performante tools en inzichten uit data, kunnen experts beter dan ooit hun centrale, adviserende rol vervullen. Zij wenden hun kennis en ervaring aan om klanten de juiste oplossingen te adviseren binnen hun globaal preventieplan en jaaractieplan.”

Ondervinding is de beste leermeester

Denken vanuit de klant is primordiaal voor het slagen in de opdracht. Als de klant het niet gebruikt, is de investering immers een maat voor niets. Jeroen: “Die redenering geldt omgekeerd ook: wat klanten nuttig vinden, wordt veel sneller waardevol. Het betrekken van die klanten al vroeg in het traject is dus bijzonder belangrijk, zowel bij het afbaken van een initieel idee als bij het uitwerken en

“Dankzij de technologie hebben we meer tijd voor de mens achter de data.”

Kelly Vanderspikken, Product Owner van MyMensura

“Een digitale dienst is pas nuttig als je klant dat ook vindt.”

Jeroen Buyl, Transformation Manager bij Accenture

aftoetsen van de uiteindelijke oplossing. We proberen nieuwe diensten zo snel mogelijk uit in de realiteit, zelfs tot in de wachtzaal van een medisch kabinet. Veronderstellingen onderwerpen aan een ‘reality-check’ helpt om sneller de juiste keuzes te maken.”

Het vraagt ook om de nodige wendbaarheid, een belangrijke vereiste voor wie een veranderingsproces instapt. Jeroen legt uit: “Crisis of niet: er gebeurt altijd wel iets wat niet volgens plan verloopt. Dan moet je terug naar het tekenbord durven keren, de roadmap waar nodig bijsturen, eigen medewerkers én klanten meenemen in het verandertraject en op een intelligente manier flexibel omgaan met investeringen. De grote openheid en betrokkenheid van de directie bij Mensura betekent daar een enorme hulp in. Daarom werkt Mensura ook met een Transformation Office die wekelijks bijeen komt en waaraan een groot deel van de directie actief deelneemt.”

Verandering vertrekt vanuit mensen

Om die nieuwe tools van de grond te krijgen, moet verandering dus van binnenuit komen. Volgens Kelly ontwikkel je innovatieve tools met even vernieuwde methodes: “Binnen de projectteams hebben we een nieuwe mindset en manier van werken ingevoerd. Dat gaat over het leggen van de juiste focus, transparantie over onderlinge afhankelijkheden en risico’s tussen teams. De verantwoordelijkheid

en het engagement wordt vanuit de teams zelf opgenomen, eerder dan een projectplan dat wordt opgelegd van bovenaf.”

Ook volgens haar persoonlijke ervaringen helpen sprekende successen zelfs de meest terughoudende medewerkers over de brug: “Op korte tijd maakte onze digitale transitie ongelofelijke dingen mogelijk. Zoals een digitaal opleidingsaanbod voor onze klanten of het helpen van woonzorgcentra in hun vaccinatiestrategie. We schenken veel aandacht aan de interne communicatie over de transitie. Door technologie en cultuur op elkaar af te stemmen, evolueerden we in drie jaar tijd tot een bedrijf met nog meer wederzijds respect voor klanten en medewerkers.”

Uit de cijfers blijkt alvast dat de aanpak aanslaat. 50.000 klanten maken vandaag gebruik van MyMensura. De werkgeverskant van het platform behaalde een gemiddelde tevredenheid van 76%. “Toch kiezen klanten in hoofdzaak voor Mensura omwille van de gemotiveerde medewerkers. Zij zijn het meest waardevolle kapitaal: de artsen, wetenschappers, ergonomen, ingenieurs, verpleegkundigen... Stuk voor stuk experts in hun vak die zich inzetten voor welzijn. Technologie helpt om dit menselijk kapitaal optimaal te benutten. Het is aan ons om hen te ondersteunen met technologie, zodat we mensen kunnen inzetten op de plek waar ze de grootste meerwaarde creëren”, besluit Jeroen.



6 Mensura als open-source welzijnswegwijzer

Samen op weg in elk groeitraject

Mensura gidst klanten naar de beste oplossing. En die kan van binnen of buiten Mensura komen. Met dat eindpunt in gedachten, bouwde Mensura een breed netwerk van partners. Dirk Oosterlinck, Business Development Director bij Mensura, legt uit hoe dit netwerk Mensura, partner en klant op weg helpt naar een 360° perspectief op welzijn. Tom Nijsmans, mede-oprichter van The Tipping Point, is één van de partners die hiervan kan getuigen. Ze vonden elkaar in dezelfde open visie op partnerships:



“We zijn één van de puzzelstukjes die het plaatje compleet maken.”

Tom Nijsmans, Managing Director bij The Tipping Point

“Als je snel wil gaan, ga dan alleen. Als je ver wil gaan, ga dan samen”. Met dit Afrikaanse gezegde in het achterhoofd, rekent Mensura op de juiste partners die de krachten bundelen voor hetzelfde doel. 25 partners maken vandaag deel uit van een open netwerk. Mensura wierf hiervoor zelfs een fulltime partnership manager aan. Dat partnership creëert een win-win: het geeft professionele partners een podium om hun expertise naar voren te schuiven. En het geeft Mensura de wendbaarheid om in te spelen op veranderende welzijnsvragen die haar klanten wakker houden. Beide partijen werken samen als een goed geoliede machine die de klant het beste van dienst wil zijn.

Dienstverlening die geen einde kent

Een eindpunt in dienstverlening kent het netwerk niet, een langetermijnplan wel: “Door ons aanbod continu te verbeteren en het daarnaast slim aan te vullen met wat partners te bieden hebben, helpen we klanten aan kwalitatieve oplossingen”, vertelt Dirk.

De rol die Mensura inneemt, is eerder die van architect dan aannemer: “We helpen het plan vormen en

verwijzen waar nodig naar de meest geschikte partij voor de uitvoering ervan”, verduidelijkt Dirk. Tom kan die aanpak alleen maar toejuichen. Hij gelooft erin dat samenwerken leidt tot betere resultaten waarbij ieder op zijn sterkte kan worden ingezet, met Mensura als gids in een 360° groeitraject.

Mensura en The Tipping Point

Eén van de partners die Mensura’s rol als wegwijzer kan bevestigen, is The Tipping Point. Dit opleidings- en adviesbureau helpt leidinggevenden en hun medewerkers om weerbaarder en wendbaarder te worden. Na het bijwonen van één van hun sessies, sloeg de vonk over: “We hebben een erg gelijklopend DNA en zitten beiden niet graag stil.” Het afgelopen jaar was daar een sprekend bewijs van, volgens Tom. Maar ook de dagelijkse samenwerking ervaart hij als erg positief: “We behandelen elkaar als gewone mensen, het liefst op een no-nonse manier. Afspraken worden snel omgezet in daden”, legt Tom uit.

En dat moet kunnen om kwalitatief werk te leveren. Samen realiseerden ze ondertussen zo’n 50 projecten, voor een dertigtal tevreden klanten. Ook vrien-

dendiensten behoren daaronder: “Onlangs zochten we een nieuwe collega bij Mensura als verantwoordelijke voor interne opleidingen. The Tipping Point hielp ons aan de juiste persoon, wat aantoont dat onze samenwerking verder gaat dan wat er in een contract geschreven staat”, vertelt Dirk.

Open blik op partnerships

Een familiebedrijf is geen uitzondering in Mensura’s partnernetwerk, vermeldt Dirk: “We maken geen onderscheid in grootte, wel in kwaliteit. Elke partner die deel uitmaakt van ons huidige netwerk, werd eerst grondig getest. Dat doen we allereerst bij onszelf of door ondervinding van onze klanten”, legt hij uit. Tom kan dit beamen: “Bij de start van onze samenwerking volgde Mensura één van onze trajecten en vroeg het ons om haar medewerkers op te leiden. Dat toont dat er sprake is van gelijkaardige waarden en een wederzijds vertrouwen.” Elke partner binnen Mensura’s netwerk is bovendien klantgericht, datagedreven en wetenschappelijk onderbouwd. Maar vooral: een krak in zijn vak.

The Tipping Point is daar een goed voorbeeld van, verduidelijkt Tom: “Samen met mijn zus richtten we

6 jaar geleden The Tipping Point op, met Learning & Development als rode draad. Zij doet dat vanuit haar achtergrond in de neurowetenschappen, waaruit we een eigen methodologie ontwikkelden. Ik met mijn 20 jaar ondervinding in de hr-wereld. Samen vormen we een sterk team dat het gat wil verkleinen tussen werkkrachten met de juiste soft skills en zij die daar (nog) niet over beschikken.”

Dirk merkt ook op dat een partnership vooral open en eerlijk moet verlopen, waar nieuwe partners die aan de kwaliteitsvoorwaarden voldoen vrij kunnen toetreden. Zijn toekomstdroom voor Mensura’s partnermodel is dat partners oplossingen zullen ontwikkelen die naadloos met de Mensura-tools integreren. Partners kunnen elkaar zo ook onderling versterken: “Als partners elkaar stimuleren en samen nieuwe projecten ondernemen, kunnen we alleen maar trots zijn op de meerwaarde die we creëren.” Ook klanten behoren hieronder: “De match tussen klant en partner moet er zijn. Mensura kan helpen om die link te leggen, maar klanten kunnen evenzeer zelf een voorkeurspartner naar voren schuiven. Door op die open manier samen te werken met klanten en partners, werken we aan een beter welzijn voor iedereen.”

“Mensura zoekt de juiste match tussen partner en klant.”

Dirk Oosterlinck, Business Development Director bij Mensura

7

Van preventie naar visie

Investeren in de mens, vandaag en morgen

De fabriek van L'Oréal in Libramont, opgericht in 1975, is een voorbeeld voor anderen op vlak van technologische innovatie, respect voor het milieu en de bevordering van welzijn op het werk. Directeur Laurent Mercenier vertelt ons over zijn fabriek en zijn filosofie: “De weg naar welzijn op het werk eindigt nooit, omdat we onszelf constant in vraag moeten blijven stellen.” Het partnerschap met Mensura sluit zich perfect aan bij deze dynamische visie op modern ondernemen.

“

Ik waardeer de nabijheid van Mensura en hun kennis van ons bedrijf. Zo krijgen we altijd een antwoord dat relevant is voor onze situatie.

”

Laurent Mercenier, Directeur fabriek van L'Oréal

De fabriek in Libramont voorziet heel Europa van haarverzorgings - en kleurproducten en na meer dan 45 jaar is er een cultuur van innovatie ontstaan, op vlak van productiemethoden én management. “We hebben op verschillende vlakken een pioniersrol”, legt Laurent Mercenier uit, “We investeren in innovatieve technologieën zoals 3D-printen, robotica en cobotica (een nauwe samenwerking tussen mens en machine) om de beste kwaliteit te bieden aan onze klanten, maar ook om onze processen te optimaliseren en te beveiligen. Ook op vlak van milieu is onze fabriek een koploper. We zijn volledig CO2-neutraal en een ‘waterloop factory’ wat betekent dat water, bedoeld voor industriële doeleinden, gerecycled en gefilterd wordt in een gesloten kring.”

De drie pijlers van welzijn op het werk

Een fabriek die zich richt op innovatie en uitmuntendheid denkt natuurlijk ook na over zijn organisatie op vlak van werk en welzijn. “Mijn visie kan in één zin worden samengevat: Je gaat niet werken om jezelf te blesseren. Deze visie steunt op drie pijlers: veiligheid, ergonomie en voldoening. Veiligheid is daarin de topprioriteit. We moeten kosten wat het kost vermijden dat werknemers zich verwonden. Vervolgens is er ergonomie om te voorkomen dat er doorheen de tijd blessures ontstaan. Hiervoor zetten we in op een goede houding, maar ook op de organisatie van het werk. Cobotica helpt hierbij door de operators zich te laten concentreren op meer ergonomische taken met een hoge toegevoegde waarde. Het systeem staat nog maar in zijn kinderschoenen, maar opent veel mogelijkheden. Als derde, en tot slot, willen we dat men de fabriek ziet als een plek waar men zich kan ontwikkelen. We moedigen verschuivingen binnen het bedrijf aan en ontwikkelen participatieve managementtools. Ook de sfeer binnen de fabriek is belangrijk. Daarvoor organiseren we jaarlijkse evenementen, maar creëren we ook dagdagelijks een aangename werkomgeving. Voor de recente bouw van een nieuwe administratieve blok, kozen we bijvoorbeeld voor modulaire open ruimtes. Zo verlagen we hiërarchische barrières en neemt de gezelligheid tussen collega's toe.”

Een hele weg

Dergelijke visie op welzijn komt niet van de ene op de andere dag. Laurent Mercenier illustreert het met een weg die afgelegd moet worden. “Het is net als klimaatverandering, iedereen weet dat er veel

werk aan de winkel is en dat het altijd beter kan. De weg naar optimaal welzijn op het werk eindigt nooit, want we moeten onszelf altijd opnieuw in vraag stellen en weer verder gaan.” Maar gezonde werknemers in een stimulerende en veilige omgeving is niet alleen een na te streven ideaal of een wettelijke verplichting, het heeft ook een competitief voordeel. “Laat ons eerlijk zijn, ziekteverzuim is een reëel probleem dat ons verplicht onszelf in vraag te stellen. Om aandoeningen aan het bewegingsapparaat en algemene vermoeidheid bij oudere medewerkers te voorkomen, moeten we preventie centraal stellen.” Een bedrijf dat zich inzet voor het welzijn van zijn medewerkers, is ook aantrekkelijker voor jonge werknemers. “De jongere generatie is steeds meer op zoek naar waarde. Wanneer het gaat over duurzame ontwikkeling verwachten ze sterke signalen en concrete acties die een oprecht engagement aantonen. Dit geldt ook voor de werkomgeving en de aanpak vanuit het management.”

Het Zwitsers zakmes

Mensura is een geëngageerde partner voor deze filosofie, die erin bestaat te investeren in de mens en de toekomst en deelt de waarden van de ondernemer. “Wanneer ik aan Mensura denk, zie ik een Zwitsers zakmes voor me”, lacht Laurent Mercenier, “Wat het probleem ook is, ze hebben steeds een oplossing klaar en je wordt zonder twijfel doorverwezen naar de juiste persoon, ongeacht of het gaat over arbeidsgeneeskunde, coaching of psychologische ondersteuning. Dat is de grote kracht van Mensura, die we tijdens de crisis nog sterker hebben gevoeld. Ik waardeer ook hun nabijheid en hun kennis van ons bedrijf. Zo krijgen we altijd een antwoord dat relevant is voor onze situatie.”

De “VUCA”-wereld

“Sinds de recente crisis leven we in een VUCA-wereld (volatile, uncertain, complex, ambiguous) waar de waarheid van gisteren niet dezelfde is als die van vandaag. In dergelijke context is het cruciaal om betrouwbare partners te hebben die een referentie zijn binnen hun vakgebied. De inspanningen die Mensura heeft gedaan voor digitalisering zijn dan ook belangrijk voor ons om vragen te kunnen stellen, te innoveren en te evolueren. Mensura motiveert ons om de dingen anders en efficiënter te doen om zo waarde toe te voegen aan het bedrijf.” Een modelsamenwerking voor een modelfabriek.



8

Een verwittigde samenleving is er twee waard

Een preventieve blik op de coronacrisis

Een land voorlichten in een nationale crisis is niet voor iedereen weggelegd. Wel voor Pierre Van Damme, vaccinoloog en epidemioloog aan de Universiteit Antwerpen. Die voltijdse job als professor combineert hij nu met het vrijwillig adviseren van de Belgische en Vlaamse regering. In een crisis als deze heeft ieder zijn rol te spelen:

Pierre Van Damme spreekt uit ondervinding. Hij runde samen met zijn echtgenote een huisartspraktijk in het Antwerpse, om zich dan op infectieziekten-onderzoek te storten. Hij zetelt sinds eind 2019 in Mensura's Raad van Bestuur, gidst epidemiologisch en vaccinologisch onderzoek naar nieuwe doorbraken en doet al dit bovenstaande in combinatie met zijn job aan de Universiteit Antwerpen. "Als professor is het mijn plicht om naast onderwijs- en onderzoekswerk ook maatschappelijk werk te leveren. Dat doen we dagdagelijks, maar in crisistijd steek je toch een tandje bij. Je probeert er samen met collega-experten het beste van te maken. Ik beschouw Mensura als één daarvan. Toen het in de Raad van Bestuur werd gevraagd om bij te springen, was er geen seconde twijfel. En de manier waarop overtrof alle verwachtingen: Mensura hield bedrijven draaiende, richtte een helpdesk op voor concreet advies omtrent covid-preventie en zette haar eigen medewerkers in voor het maatschappelijk belang - meer dan de wettelijk verplichte kerntaken. Dat is geen vraag van kunnen, maar eentje van willen. Buiten het bestaande boekje treden vraagt tijd en engagement van elk teamlid. Mensura deed meer dan dat."

Van theorie naar toepassing

In de samenwerking rond de crisis kon Pierre van Damme zelf ondervinden hoe praktisch georganiseerd en daadkrachtig Mensura is: "Heel wat richtlijnen blijven vaak theoretisch. Dan heb je mensen nodig die weten hoe dit vertaald kan worden naar het terrein, op een veilige en haalbare manier. Dankzij de menselijke kennis en expertise die ze in huis hebben, kunnen we rekenen op een slagvaardige partner in het werkveld."

De impact die Mensura heeft, laat zich ook ruimer voelen dan louter op de werkvloer: "Het gaat geen stap, maar een dimensie verder. Zo zet het haar schouders onder een aantal klinische studies die er voor kunnen zorgen dat een vijfde vaccin goedgekeurd wordt en dat we via aangepaste doseringen in beschikbare vaccins meer mensen kunnen vaccineren. Samen wordt er gezocht naar haalbare oplossingen die ook meteen resultaat opleveren."

"Mensura vertaalde theoretische richtlijnen naar veilige, praktische instrumenten voor Belgische bedrijven."

Pierre Van Damme, Professor in de epidemiologie aan de Universiteit Antwerpen

Goede voorbereiding is het halve werk

Dit is niet de eerste crisis die Pierre meemaakte in zijn carrière. "In 1984 studeerde ik samen met mijn vrouw af als huisarts. Niet veel later werden we geconfronteerd met de aidsepidemie die actief woedde in Antwerpen. Het wakkerde een interesse aan in epidemiologie en vaccinologie, die het verdere verloop van mijn loopbaan tekende." Dat verleden brengt ons naar vandaag, waar hij één van de experts is die de regering adviseert in haar beslissingen. Al gaat zijn voorkeur uit naar een preventieve aanpak van crisissen. "Als de pandemie ons één ding kan leren, is het dat we onvoldoende voorbereid waren. Dat hangt nauw samen met hoe de financiële middelen voor welzijn verdeeld worden. Vandaag zien we een uitgesproken voorkeur voor curatie, nadat het probleem zich al gesteld heeft. Maar net die goede voorbereiding is allesbepalend, wat bedrijven de wendkracht geeft om in te spelen op nieuwe veranderingen."

Maar hoe bereid je je als bedrijf voor op die onzekere toekomst? "Met voldoende aandacht en respect voor elk individu. Werk samen met alle betrokkenen aan een draaiboek. Wat heb je geleerd uit de crisis? Waar liggen de sterktes? Wat ging er mis en vooral: hoe kunnen we dit in de toekomst voorkomen? Door eerst stil te staan en te reflecteren, kan je daarna sneller vooruitgaan."

"De crisis leert ons dat preventie een kwestie van leven of dood kan betekenen."

De schakel tussen bedrijf en gemeenschap

Eén van de hulpmiddelen om preventief te werk te gaan, is data. "Met die bron aan informatie kan je gerichte acties ondernemen. En dat heb ik het niet enkel op bedrijfsniveau: werk heeft impact op verkeer, onderwijs, gezondheid, op de levenskwaliteit van de burger. Ik zie een toekomst weggelegd voor Mensura waarbij het steden of gemeenschappen adviseert op basis van die data. Hoe kunnen we mobiliteit verbeteren? Kunnen we werkuren afstemmen op de scholen in de buurt? Door deel te nemen aan die discussie, wordt Mensura een partner in dat grotere ecosysteem."

Met diezelfde open blik kijkt Professor Van Damme naar welzijn: "In het begin van mijn carrière was ik een jaar actief als arbeidsgeneesheer, een discipline die me nog steeds weet te boeien. Het fit en gezond houden van werknemers begint, maar eindigt niet op de werkvloer. Je moet je goed voelen op het werk om gezond in het leven te staan. Bedrijven met voldoende aandacht voor de medewerker leveren naast goed werk een bijdrage aan dat maatschappelijk welzijn."



Welzijn voorspellen om uitval te voorkomen

Voorspellen met data verandert welzijn voorgoed

Iets abstracts meten zoals ‘welzijn’ is een voltijdse bezigheid. Mathieu Verbrugghe, Research & Development Manager bij Mensura, doet die job met passie. Zijn taak is om data te doen leven binnen een breder netwerk van wetenschap en praktijk. Niet de cijfers, maar de inzichten daarachter vormen de rode draad van dit gesprek. En die vertrekken altijd vanuit mensen:

Mathieu studeerde psychologie aan de KU Leuven en behaalde niet veel later een doctoraat in de Gezondheidswetenschappen aan de Universiteit Gent. Die studies verraden niet meteen zijn interesse in data. Die ontstond pas op de werkvloer: “Data kent veel vormen, maar het zijn mensen die die cijfers inzichtelijk maken. Door werknemersdata slim in te zetten, slaagt Mensura erin om een verschil te maken in duizenden mensenlevens. Neem nu dat van vrachtwagenchauffeurs: samen met BioRICS, een spin-off van de KU Leuven, deden we onderzoek naar de stress waar zij mee geconfronteerd worden. Via Fitbits en boordcomputers werd het individuele stress- en energieniveau gemeten per vrachtwagenchauffeur. Dankzij die gegevens kunnen we voorspellen welke medewerkers een hoger risico ontwikkelen op uitval.”

Een bron van informatie voor de werkgever, maar de werknemer wil ook wat: “Hoe belangrijk werk-omstandigheden ook mogen zijn: ze tonen slechts één kant van de medaille. Ons doel is om werknemers duurzaam in te zetten. De mens daarbinnen verdient evenzeer onze aandacht. Met tips en adviezen op maat motiveren we medewerkers om hun welzijn in eigen handen te nemen. En dragen we bij aan meer werkbaar werk.”

Kennis moet leven

Samenwerken zit Mensura in het bloed. Dat begint intern, onder collega's: “Er is een bib, waar internationale kennis verzameld wordt. Die behandelde in 2020 meer dan 2.000 vragen van klanten en Mensura-medewerkers. Daarnaast is er de afdeling Business & Intelligence, die structuur brengt in de data die we verzamelen. Zij creëren het kader, het speelterrein waarbinnen wij aan de slag kunnen.”

Mathieu's speelveld is daar waar de wetenschap en de praktijk elkaar verrijken. Zijn job is om alle kennis die binnen Mensura verzameld wordt, te delen met de wetenschap en andersom. Dat kan door studieresultaten te presenteren op internationale congressen, te publiceren in wetenschappelijke vaktijdschriften, maar ook door er tastbare producten op te baseren: “Elk nieuw product dat Mensura introduceert bij klanten, werd wetenschappelijk onderbouwd en meermaals getest. Als die resultaten veelbelovend zijn, rollen we de dienst uit op grotere

schaal. En zo zien we de impact van ons onderzoek ook terugvloeien naar de praktijk.”

Mathieu is van mening dat onderzoek pas nuttig is als anderen er uit kunnen leren. Om van welzijn een prioriteit te maken, wordt er actief samengewerkt in een (inter)nationaal netwerk van universiteiten, onderzoekscentra, overheden en klanten. en recent voorbeeld: “In een samenwerking met Sciensano zette Mensura tegen topsnelheid een vergelijkende studie op in woonzorgcentra. Inwoners die positief en negatief testten op Covid-19, werden op de voet gevolgd: hoe evolueerde de gezondheid van beide groepen? Welke symptomen ontwikkelden ze? Hoe reageerden zij op het vaccin? Die projecten vragen veel betrokkenheid van alle partijen, maar zijn enorm leuk om vanuit onze wetenschappelijke expertise aan mee te mogen werken.”

De toekomst voorspellen met big data

Mathieu bewijst dat de impact van welzijn even inzichtelijk gemaakt kan worden als elke andere investering die een ondernemer doet: “Wie investeert, wil zijn geld zien renderen. Dat is in welzijn niet anders. Door werknemersdata te capteren en hierover helder te rapporteren, maken we het effect van interventies tastbaar voor de werkgever.” En dat biedt opnieuw mogelijkheden. Door de inzichten uit wetenschappelijk onderzoek en praktijktesten te combineren, kan zo de winst van welzijn fijn in kaart gebracht worden.

Met big data als glazen bol kan de preventieve aanpak van welzijn op het werk naar een hoger niveau getild worden, omdat we voorspellend te werk kunnen gaan. Van ROI naar toekomstige return, dus: door gebruik te maken van die data, kunnen we ingrijpen op het moment voordat het probleem zich stelt: “Achter de schermen wordt er al aan dergelijke modellen gewerkt. We willen klanten op weg helpen in een persoonlijk groeitraject: welke acties zijn het meest zinvol om eerst uit te voeren? Wat zal het precieze effect hiervan zijn? Met data kunnen we de winst van welzijn meetbaar maken en voorspellingen doen om uitval te voorkomen.”

“

De winst van welzijn meten is één ding. Mensura wil die verwachte return ook kunnen voorspellen met de hulp van data.

”

Mathieu Verbrugghe, Research & Development Manager bij Mensura



Beste lezer,

Deze uitgesproken toekomstvisie, vermomd als jaarverslag, geeft aan hoe Mensura-Certimed aan de externe dienst van morgen bouwt: als een gids die organisaties helpt te antwoorden op de vele uitdagingen die op hen afkomen.

Het voorbije jaar konden we allemaal ervaren hoe belangrijk de wereld van gezondheid, preventie en veiligheid op het werk is. Niet alleen toonde de pandemie aan hoe reëel nabij een gezondheids crisis is, het versnelde ook een heleboel lopende tendensen. Zowel positief - denk aan de evolutie naar meer thuiswerk - als negatief, met de toename van stress en burn-out als trieste exponent.

Het verhoogde ook het besef dat de remedies van gisteren allicht niet het antwoord op de vragen van de toekomst zijn. Een radicaal omdenken van bestaande systemen dient zich aan. De ingezette shift van een curatieve aanpak naar een preventief beleid stelt niemand nog in vraag. Maar in de maatschappij van morgen zal preventie enkel zinvol blijven als ze sneller, continu en meer gepersonaliseerd kan verlopen.

We kunnen een heel nieuwe dynamiek verlenen aan het welzijnsbeleid door kennis en technologische mogelijkheden slim aan te wenden. Daarmee kunnen we voorspellend te werk gaan, risico's sneller identificeren, processen efficiënter opzetten en positieve impact merkbaar aantonen.

AI is de technologie slechts een instrument. De essentie van de oplossing is een fundamenteel andere, globale blik op arbeidswelzijn: we moeten de werkomstandigheden van werknemers in de totaliteit bekijken. Vanuit een geïntegreerde aanpak, met een deskundige partner als spil, kunnen bedrijven een duurzaam beleid installeren. Als we dat opzetten met de Belgische werkgevers, op maat, kunnen we hun medewerkers ongeacht leeftijd of job productief aan de slag houden.

Wij zijn er immers van overtuigd dat organisaties die investeren in arbeidswelzijn sterker uit de transitie zullen komen. Bedrijven die inzetten op gezonde, gemotiveerde medewerkers hebben de wendbaarheid en vitaliteit om in te spelen op de opportuniteiten van verandering.

Ik hoop dus dat u dit document als een uitnodiging leest om met ons mee te bouwen. We zullen er allemaal winst uithalen, als samenleving, organisatie, werknemer. Als mens.

Walter De Roey
Voorzitter Raad van bestuur
Mensura

Jaarverslag Mensura

MENSURA EDPB VZW**KBO 0410 664 742**

Gaucheretstraat 88/90

1030 Brussel

Jaarverslag in toepassing van artikel 3:48 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen

Het bestuursorgaan brengt verslag uit over het beleid van de vereniging voor het boekjaar, afgesloten op 31/12/2020.

1. Getrouw overzicht van de ontwikkelingen en de resultaten van de activiteiten en van de positie van de vereniging Mensura Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk vzw

De volgende opmerkingen van het bestuursorgaan over de jaarrekening zijn gericht op het weergeven van een getrouw beeld van de positie van de vereniging en van haar activiteiten.

Het boekjaar 2020 sluit af met een negatief resultaat van 1.340.408 €. Het bestuursorgaan heeft beslist om de jaarrekening als volgt vast te stellen:

1.1. Op de Balans

Activa:

De totale activa bedragen 63.289.142 € ten opzichte van 65.856.116 € het voorgaande jaar. Dit is grotendeels te verklaren door een toename van de immateriële vaste activa met 2.231.124 €, een afname van de vorderingen met 3.257.807 € en een daling van de beschikbare waarden met 2.461.684 €.

Passiva:

De totale passiva bedragen 63.289.142 € ten opzichte van 65.856.116 € het voorgaande jaar. Dit is grotendeels te verklaren door een daling van het eigen vermogen met 1.340.408 € en een daling van de schulden met 416.654 €.

1.2. Op de resultatenrekening

De bedrijfsopbrengsten bedragen 98.679.957 € tegen 100.446.706 € het voorgaande jaar. Dit is een daling met 1,76%.

De bedrijfskosten bedragen 100.238.985 € tegen 97.854.201 € het voorgaande jaar. Dit is een stijging met 2,44%.

Het resultaat bedraagt 1.340.408 € verlies tegen 2.697.784 € winst het voorgaande jaar. Dit is een daling met 149,69%.

1.3. Diversen

De waarderingsregels werden gewijzigd op gebied van:

- Investeringsactiveren individuele kostprijs 750 €
- Immateriële vaste activa kleiner dan 100.000 euro worden afgeschreven op 5 jaar (20%), overige investeringen worden afgeschreven op 10 jaar (10%)
- Afschrijvingen worden geregistreerd vanaf het ogenblik (de maand) dat het (afschrijfbaar) actief in staat is om te functioneren.
- Gebouwen worden afgeschreven à rato van 3% per jaar

- Inrichting gebouwen
 - In eigendom 20%
 - In huur gedurende de looptijd van het contract

2. Belangrijke gebeurtenissen die sinds het einde van het boekjaar hebben plaatsgevonden

De Covid-19 pandemie heerst nog steeds. Onze leden worden gedwongen hun activiteiten te verminderen en zelfs stop te zetten. Onze bedrijfsartsen en verpleegkundigen worden door de overheid ingezet in het testen en vaccineren. 2021 zal daarom nog een moeilijk jaar worden om onze omzet en resultaten terug op het niveau van 2019 te krijgen.

3. Inlichtingen over de omstandigheden die de ontwikkeling van de vereniging aanmerkelijk kunnen beïnvloeden

Niet van toepassing

4. Informatie over de kosten van onderzoek en ontwikkeling

Niet van toepassing

5. Gegevens over het bestaan van bijkantoren

De vereniging heeft geen bijkantoren

6. Overgedragen verliezen of opeenvolgende verliezen (indien van toepassing)

Niet van toepassing

7. Gebruik van financiële instrumenten

Niet van toepassing

8. Belangenconflicten (indien van toepassing vanaf 1/1/2020 en te vermelden in het jaarverslag dat betrekking heeft op de boekjaren die eindigen na 1/1/2020)

Geen belangenconflicten

9. Overige**Apra Leven**

APRA Leven was de verzekeraar groepsverzekering van Mensura EDPB voor wat betreft de medewerkers met een verleden bij het gewezen Aprim vzw. Op 12 oktober 2010 werd door de CBFA (huidige NBB) een schorsing opgelegd waarbij een verbod werd opgelegd in hoofde van APRA Leven om vrij te beschikken over de activa en waarbij geen betalingen meer werden uitgevoerd zonder voorafgaande toestemming van de CBFA. Op 4 maart 2011 werd de toelating van APRA als verzekeraar door de CBFA ingetrokken waardoor APRA Leven van rechtswege in ontbinding gesteld werd. De Rechtbank van Koophandel stelde op 8 april 2011 twee vereffenaars aan. In dit dossier heeft Mensura zich aangesloten bij andere gedupeerde werkgevers teneinde de krachten te bundelen en de effectiviteit van te ondernemen acties te verhogen. In 2013 is APRA Leven effectief overgegaan tot het uitbetalen van een eerste voorschot van 20% aan de huidige pensioenverzekeraars. De vordering van de medewerkers van Mensura EDPB die een verleden hebben waarbij een deel van de groepsverzekering werd opgebouwd bij APRA Leven op 31 december 2020 bedraagt 1,691 miljoen Euro. Ook in 2020 bleef Mensura deze zaak, in gezamenlijk overleg met de overige gedupeerde werkgevers, op de voet volgen.

10. Wijzigingen Algemene Vergadering en Raad van Bestuur

De Algemene Vergadering van 1 juli 2020 heeft:

met betrekking tot de Algemene Vergadering:

- de wijziging van vertegenwoordiging te aanvaarden van Allianz Benelux nv, vertegenwoordigd door de heer Wilfried Neven door mevrouw Kathleen Van den Eynde
- de wijziging van vertegenwoordiging te aanvaarden van Verhelst Bouwmaterialen nv, vertegenwoordigd door de heer Steven Verhelst door mevrouw Kathleen Verhelst

Ontslag conform artikel 10 van de statuten

- het ontslag aanvaard van Manufast ABP vzw, vertegenwoordigd door mevrouw Brigitte Hamptiaux
- het ontslag aanvaard van Chambre de Commerce et d'industrie du Hainaut vzw, vertegenwoordigd door de heer Benoit Moons
- het ontslag aanvaard van Chambre Royale des Entrepreneurs du Centre vzw, vertegenwoordigd door de heer Antonino Graceffa
- het ontslag aanvaard van Entreprises Koeckelberg nv, vertegenwoordigd door de heer Norbert Koeckelberg
- het ontslag aanvaard van GCT nv, vertegenwoordigd door de heer Tom Potteau
- het ontslag aanvaard van Precimetal Fonderie de Precision nv, vertegenwoordigd door de heer Pascal Minne
- het ontslag aanvaard van Votquenne nv, vertegenwoordigd door de heer Etienne Steyaert

met betrekking tot de Raad van Bestuur:

- het mandaat als Bestuurder van de heer Christophe Maes dat vervalt hernieuwd
- het mandaat als Bestuurder van mevrouw Sophie Bulcke dat vervalt hernieuwd
- het mandaat als Bestuurder van dokter Roland Vanden Eede dat vervalt hernieuwd
- het mandaat als Bestuurder van Federale Verzekering o.v., vertegenwoordigd door de heer Tom Meeus dat vervalt hernieuwd
- Het ontslag aanvaard als Bestuurder van Andromeda bvba, vertegenwoordigd door de heer Johan Willemen wegens het bereiken van de leeftijdsgrens (conform artikel 22.1 van de statuten)
- Het ontslag aanvaard als Bestuurder van Avontroodt Consult cv, vertegenwoordigd door dokter Yolande Avontroodt wegens het bereiken van de leeftijdsgrens (conform artikel 22.1 van de statuten)

Dit jaar wordt aan de Algemene Vergadering voorgesteld:

met betrekking tot de Algemene Vergadering:

- de wijziging van vertegenwoordiging te aanvaarden van Amate vzw, vertegenwoordigd door mevrouw Rosa Van Overvelt door Amate vzw, vertegenwoordigd door mevrouw Hildegard Hermans

Ontslag conform artikel 10 van de statuten

- het ontslag te aanvaarden van Dalla Valle nv, vertegenwoordigd door de heer Dario Dalla Valle
- het ontslag te aanvaarden van Eddy Devos Constructions nv, vertegenwoordigd door de heer Eddy Devos
- het ontslag te aanvaarden van L'Esplanade vzw, vertegenwoordigd door de heer Marc Gilliaux
- het ontslag te aanvaarden van Rosseeuw nv, vertegenwoordigd door de heer Freddy Rosseeuw

met betrekking tot de Raad van Bestuur:

- de kandidatuur als bestuurder van D.R. Beheer bv, vertegenwoordigd door de heer Walter De Roey te aanvaarden.
- de kandidatuur als bestuurder van Philippe Muyters bv, vertegenwoordigd door de heer Philippe Muyters te aanvaarden
- het mandaat als Bestuurder van Immidi nv, vertegenwoordigd door de heer Dirk Boelens dat vervalt te hernieuwen
- het mandaat als Bestuurder van AVS nv, vertegenwoordigd door de heer Louis Kemps dat vervalt te hernieuwen
- het mandaat als bestuurder van Mensura Consult nv, vertegenwoordigd door D.R. Beheer bv, vertegenwoordigd door de heer Walter De Roey te wijzigen in Mensura Consult nv, vertegenwoordigd door dokter Bart Teuwen
- het mandaat als commissaris van Deloitte Bedrijfsrevisoren BV, vertegenwoordigd door de heren Dirk Vlaminckx en Tom Renders dat vervalt te hernieuwen

Opgesteld te Brussel, op 10 juni 2021.

Voor het bestuursorgaan
D.R. Beheer
Walter De Roey
Voorzitter

ACTIVA

2020 2019

VASTE ACTIVA 21.365.848 19.270.544

IMMATERIELE VASTE ACTIVA	5.421.427	3.190.303
MATERIELE VASTE ACTIVA	4.763.121	4.580.013
Terreinen en gebouwen	3.153.664	3.367.883
Installaties, machines en uitrusting	217.247	211.793
Meubilair en rollend materiëel	417.578	424.182
Overige materiële vaste activa	974.632	576.155
FINANCIELE VASTE ACTIVA	11.181.299	11.500.228

VLOTTENDE ACTIVA 41.923.294 46.585.572

VORDERINGEN OP TEN HOOGSTE EEN JAAR	23.781.000	25.845.930
Handelsvorderingen	16.906.627	20.164.435
Overige vorderingen	6.874.373	5.681.495
GELDBELEGGINGEN	78.751	79.743
LIQUIDE MIDDELEN	17.661.497	20.123.181
OVERLOPENDE REKENINGEN	402.046	536.718

TOTAAL DER ACTIVA 63.289.142 65.856.116

PASSIVA

2020 2019

EIGEN VERMOGEN 44.841.079 46.181.487

FONDSEN VAN DE VERENIGING	38.979.182	38.979.182
BESTEMDE FONDSEN	953.221	1.458.789
OVERGEDRAGEN WINST (VERLIES)	4.908.676	5.743.516

VOORZIENINGEN 2.349.957 3.159.870

VOORZIENINGEN VOOR RISICO'S EN KOSTEN	2.349.957	3.159.870
---------------------------------------	-----------	-----------

SCHULDEN 16.098.105 16.514.759

SCHULDEN OP MEER DAN EEN JAAR	597.248	674.312
SCHULDEN OP TEN HOOGSTE EEN JAAR	14.850.663	15.339.897
Financiële schulden	1.604.075	77.064
Handelsschulden	6.589.018	8.718.802
Schulden m.b.t. belastingen, bezoldigingen en sociale lasten	6.448.536	6.109.056
Overige schulden	209.034	434.975
OVERLOPENDE REKENINGEN	650.195	500.550

TOTAAL DER PASSIVA 63.289.142 65.856.116

2020 2019

BEDRIJFSOPBRENGSTEN	98.679.957	100.446.706
Omzet	90.179.144	92.785.854
Andere bedrijfsopbrengsten	8.028.111	7.660.852
Niet-recurrente bedrijfsopbrengsten	472.702	0
BEDRIJFSKOSTEN	100.238.985	97.854.201
Diensten en diverse goederen	43.104.548	44.128.974
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	54.135.576	51.123.404
Afschrijvingen en waardeverminderingen	1.869.949	1.854.524
Waardeverminderingen op vorderingen	25.941	-40.264
Voorzieningen voor risico's en kosten	-344.935	48.631
Andere bedrijfskosten	536.665	738.932
Niet-recurrente bedrijfskosten	911.241	0
BEDRIJFSWINST (BEDRIJFSVERLIES)	-1.559.028	2.592.505

2020 2019

FINANCIELE OPBRENGSTEN	332.693	201.762
Opbrengsten uit financiële vaste activa	187.400	199.645
Opbrengsten uit vlottende activa	597	115
Andere financiële opbrengsten	144.696	2
Niet-recurrente financiële opbrengsten	0	2.000
FINANCIELE KOSTEN	114.073	96.483
TE BESTEMMEN WINST (VERLIES) VAN HET BOEKJAAR	-1.340.408	2.697.784

Jaarverslag Certimed

CERTIMED VZW
KBO 0409 671 085

Kempische Steenweg 309 bus 3.01 Corda
 3500 Hasselt

Jaarverslag in toepassing van artikel 3:48 van het Wetboek van
Vennootschappen en Verenigingen

Het bestuursorgaan brengt verslag uit over het beleid van de vereniging voor het boekjaar, afgesloten op 31/12/2020.

1. Getrouw overzicht van de ontwikkelingen en de resultaten van de activiteiten en van de positie van de vereniging Certimed vzw

De volgende opmerkingen van het bestuursorgaan over de jaarrekening zijn gericht op het weergeven van een getrouw beeld van de positie van de vereniging en van haar activiteiten.

Het boekjaar 2020 sluit af met een negatief resultaat van 565.104 €. Het bestuursorgaan heeft beslist om de jaarrekening als volgt vast te stellen:

1.1. Op de Balans

Activa:

De totale activa bedragen 10.610.282 € ten opzichte van 10.965.921 € het voorgaande jaar. Dit is grotendeels te verklaren door een toename van de immateriële vaste activa met 964.446 € en een afname van de vorderingen met 723.654 €.

Passiva:

De totale passiva bedragen 10.610.282 € ten opzichte van 10.965.921 € het voorgaande jaar. Dit is grotendeels te verklaren door een daling van het eigen vermogen met 565.104 € en een stijging van de schulden met 207.449 €.

1.2. Op de resultatenrekening

De bedrijfsopbrengsten bedragen 8.648.546 € tegen 11.535.107 € het voorgaande jaar. Dit is een daling met 25,02%.

De bedrijfskosten bedragen 9.273.263 € tegen 10.880.986 € het voorgaande jaar. Dit is een daling met 14,77%.

Het resultaat bedraagt 565.104 € verlies tegen 727.472 € winst het voorgaande jaar. Dit is een daling met 177,68%.

1.3. Diversen

De waarderingsregels werden gewijzigd op gebied van:

- Investerings activeren individuele kostprijs 750 €
- Immateriële vaste activa kleiner dan 100.000 euro worden afgeschreven op 5 jaar (20%), overige investeringen worden afgeschreven op 10 jaar (10%)
- Afschrijvingen worden geregistreerd vanaf het ogenblik (de maand) dat het (afschrijfbaar) actief in staat is om te functioneren.
- Gebouwen worden afgeschreven à rato van 3% per jaar
- Inrichting gebouwen
 - In eigendom 20%
 - In huur gedurende de looptijd van het contract

2. Belangrijke gebeurtenissen die sinds het einde van het boekjaar hebben plaatsgevonden

De Covid-19 pandemie heerst nog steeds. Onze leden worden gedwongen hun activiteiten te verminderen en zelfs stop te zetten. Hierdoor zien we een sterke daling in het aantal uitgevoerde controles. 2021 zal nog een moeilijk jaar worden om onze omzet en resultaten terug op het niveau van 2019 te krijgen.

Op het einde van het boekjaar 2020 werd een due dilligence uitgevoerd met het oog op een mogelijke acquisitie in 2021.

3. Inlichtingen over de omstandigheden die de ontwikkeling van de vereniging aanmerkelijk kunnen beïnvloeden

Niet van toepassing

4. Informatie over de kosten van onderzoek en ontwikkeling

Niet van toepassing

5. Gegevens over het bestaan van bijkantoren

De vereniging heeft geen bijkantoren

6. Overgedragen verliezen of opeenvolgende verliezen (indien van toepassing)

Niet van toepassing

7. Gebruik van financiële instrumenten

Niet van toepassing

8. Belangenconflicten (indien van toepassing vanaf 1/1/2020 en te vermelden in het jaarverslag dat betrekking heeft op de boekjaren die eindigen na 1/1/2020)

Geen belangenconflicten

9. Overige

Apra Leven

APRA Leven was de verzekeraar groepsverzekering van Certimed voor wat betreft de medewerkers met een verleden bij het gewezen Aprim vzw. Op 12 oktober 2010 werd door de CBFA (huidige NBB) een schorsing opgelegd waarbij een verbod werd opgelegd in hoofde van APRA Leven om vrij te beschikken over de activa en waarbij geen betalingen meer werden uitgevoerd zonder voorafgaande toestemming van de CBFA. Op 4 maart 2011 werd de toelating van APRA als verzekeraar door de CBFA ingetrokken waardoor APRA Leven van rechtswege in ontbinding gesteld werd. De Rechtbank van Koophandel stelde op 8 april 2011 twee vereffenaars aan. In dit dossier heeft Certimed zich aangesloten bij andere gedupeerde werkgevers teneinde de krachten te bundelen en de effectiviteit van te ondernemen acties te verhogen. In 2013 is APRA Leven effectief overgegaan tot het uitbetalen van een eerste voorschot van 20% aan de huidige pensioenverzekeraars. De vordering van de medewerkers van Mensura EDPB die een verleden hebben waarbij een deel van de groepsverzekering werd opgebouwd bij APRA Leven op 31 december 2020 bedraagt 0,075 miljoen Euro. Ook in 2020 bleef Mensura deze zaak, in gezamenlijk overleg met de overige gedupeerde werkgevers, op de voet volgen.

Wijzigingen Algemene Vergadering en Raad van Bestuur**De Algemene Vergadering van 1 juli 2020 heeft:****met betrekking tot de Algemene Vergadering:**

- het ontslag aanvaard van Peaks Management bvba, vertegenwoordigd door de heer André Leclercq (conform artikel 5 van de statuten)
- het ontslag aanvaard van Arcelor nv, vertegenwoordigd door de heer Emile Warzee (conform artikel 5 van de statuten)

met betrekking tot de Raad van Bestuur:

- het ontslag als Bestuurder aanvaard van Andromeda bvba, vertegenwoordigd door de heer Johan Willemen (conform artikel 18 van de statuten)
- het ontslag als Bestuurder aanvaard van Avontroodt Consult cv, vertegenwoordigd door dokter Yolande Avontroodt (conform artikel 18 van de statuten)
- het mandaat als Bestuurder van mevrouw Sophie Bulcke dat vervalt hernieuwd
- het mandaat als Bestuurder van de heer Christophe Maes dat vervalt hernieuwd
- het mandaat als Bestuurder van Federale Verzekering ov, vertegenwoordigd door de heer Tom Meeus dat vervalt hernieuwd

Dit jaar wordt aan de Algemene Vergadering voorgesteld:**met betrekking tot de Raad van Bestuur:**

- de kandidatuur als bestuurder van D.R. Beheer bv, vertegenwoordigd door de heer Walter De Roey te aanvaarden.
- de kandidatuur als bestuurder van Philippe Muyters bv, vertegenwoordigd door de heer Philippe Muyters te aanvaarden
- het mandaat als Bestuurder van Immidi nv, vertegenwoordigd door de heer Dirk Boelens dat vervalt te hernieuwen
- het mandaat als Bestuurder van AVS nv, vertegenwoordigd door de heer Louis Kemps dat vervalt te hernieuwen
- het mandaat als bestuurder van Mensura Consult nv, vertegenwoordigd door D.R. Beheer bv, vertegenwoordigd door de heer Walter De Roey te wijzigen in Mensura Consult nv, vertegenwoordigd door dokter Gretel Schrijvers
- het mandaat als commissaris van Deloitte Bedrijfsrevisoren BV, vertegenwoordigd door de heren Dirk Vlamincx en Tom Renders dat vervalt te hernieuwen

Opgesteld te Brussel, op 10 juni 2021.

Voor het bestuursorgaan
D.R. Beheer
Walter De Roey
Voorzitter

ACTIVA

2020 2019

VASTE ACTIVA 5.291.728 4.421.149

IMMATERIELE VASTE ACTIVA	1.536.379	571.934
MATERIELE VASTE ACTIVA	6.727	8.050
Meubilair en rollend materiëel	2.403	3.147
Overige materiële vaste activa	4.324	4.903
FINANCIELE VASTE ACTIVA	3.748.622	3.841.165

VLOTTENDE ACTIVA 5.318.555 6.544.772

VORDERINGEN OP TEN HOOGSTE EEN JAAR	1.227.970	2.201.475
Handelsvorderingen	1.091.825	1.815.479
Overige vorderingen	136.145	395.996
LIQUIDE MIDDELEN	4.083.907	4.337.942
OVERLOPENDE REKENINGEN	6.678	5.355

TOTAAL DER ACTIVA 10.610.283 10.965.921

PASSIVA

2020 2019

EIGEN VERMOGEN 9.051.807 9.616.911

FONDSEN VAN DE VERENIGING	6.924.915	6.924.915
BESTEMDE FONDSEN	17.275	17.275
OVERGEDRAGEN POSITIEF (NEGATIEF) RESULTAAT	2.109.617	2.674.721

VOORZIENINGEN 95.365 93.348

VOORZIENINGEN VOOR RISICO'S EN KOSTEN	95.365	93.348
---------------------------------------	--------	--------

SCHULDEN 1.463.111 1.255.662

SCHULDEN OP MEER DAN EEN JAAR	26.124	26.124
SCHULDEN OP TEN HOOGSTE EEN JAAR	1.435.963	1.228.195
Handelsschulden	882.332	928.310
Schulden m.b.t. belastingen, bezoldigingen en sociale lasten	288.564	299.885
Overige schulden	265.067	0
OVERLOPENDE REKENINGEN	1.024	1.344

TOTAAL DER PASSIVA 10.610.283 10.965.921

2020 2019

BEDRIJFSOPBRENGSTEN	8.648.546	11.535.107
Omzet	8.171.608	11.024.534
Andere bedrijfsopbrengsten	463.649	495.262
Niet-recurrente bedrijfsopbrengsten	13.289	15.311
BEDRIJFSKOSTEN	9.273.263	10.880.986
Diensten en diverse goederen	6.524.943	8.164.670
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	2.388.331	2.433.035
Afschrijvingen en waardeverminderingen	312.569	268.164
Voorzieningen voor risico's en kosten	2.017	-28.979
Andere bedrijfskosten	45.403	44.096
BEDRIJFSWINST (BEDRIJFSVERLIES)	-624.717	654.121

2020 2019

FINANCIELE OPBRENGSTEN	86.821	84.477
Opbrengsten uit financiële vaste activa	62.465	66.448
Opbrengsten uit vlottende activa	9.053	6.184
Andere financiële opbrengsten	3.715	417
Niet-recurrente financiële opbrengsten	11.588	11.428
FINANCIELE KOSTEN	27.208	11.126
TE BESTEMMEN WINST (VERLIES) VAN HET BOEKJAAR	-565.104	727.472

Jaarverslag Apollo At Work

APOLLO AT WORK NV
KBO 0644 639 135

Italiëlei 2
 2000 Antwerpen

Jaarverslag in toepassing van artikel 3:48 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen

Het bestuursorgaan brengt verslag uit over het beleid van de vereniging voor het boekjaar, afgesloten op 31/12/2020.

1. Getrouw overzicht van de ontwikkelingen en de resultaten van de activiteiten en van de positie van de vennootschap Apollo At Work nv

De volgende opmerkingen van het bestuursorgaan over de jaarrekening zijn gericht op het weergeven van een getrouw beeld van de positie van de vereniging en van haar activiteiten.

Het boekjaar 2020 sluit af met een positief resultaat van 18.367 €. Het bestuursorgaan heeft beslist om de jaarrekening als volgt vast te stellen:

1.1. Op de Balans

Activa:

De totale activa bedragen 262.121 € ten opzichte van 43.957 € het voorgaande jaar. Dit is grotendeels te verklaren door een toename van de immateriële vaste activa met 121.470 € en de toename van de vorderingen met 99.068 €.

Passiva:

De totale passiva bedragen 262.121 € ten opzichte van 43.957 € het voorgaande jaar. Dit is grotendeels te verklaren door een toename van de schulden met 199.797 € en de toewijzing van het resultaat van het boekjaar aan het eigen vermogen.

1.2. Op de resultatenrekening

De bedrijfsopbrengsten bedragen 180.980 € tegen 829 € het voorgaande jaar.

De bedrijfskosten bedragen 162.444 € tegen 1.037 € het voorgaande jaar.

Het resultaat bedraagt 18.367 € winst tegen 367 € verlies het voorgaande jaar.

1.3. Diversen

De waarderingsregels zijn niet gewijzigd

2. Belangrijke gebeurtenissen die sinds het einde van het boekjaar hebben plaatsgevonden

Geen belangrijke gebeurtenissen sinds het einde van het boekjaar

3. Inlichtingen over de omstandigheden die de ontwikkeling van de vereniging aanmerkelijk kunnen beïnvloeden

Niet van toepassing

4. Informatie over de kosten van onderzoek en ontwikkeling

Niet van toepassing

5. Gegevens over het bestaan van bijkantoren

De vereniging heeft geen bijkantoren

6. Overgedragen verliezen of opeenvolgende verliezen (indien van toepassing)

Niet van toepassing

7. Gebruik van financiële instrumenten

Niet van toepassing

8. Belangenconflicten (indien van toepassing vanaf 1/1/2020 en te vermelden in het jaarverslag dat betrekking heeft op de boekjaren die eindigen na 1/1/2020)

Geen belangenconflicten

9. Overige

Niet van toepassing

10. Wijzigingen Algemene Vergadering en Raad van Bestuur

De Algemene Vergadering van 27 oktober 2020 heeft met betrekking tot de Raad van Bestuur:

- het ontslag aanvaard van Mensura Consult nv, vertegenwoordigd door de heer Walter De Roey
- het ontslag aanvaard van Mensura Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk vzw, vertegenwoordigd door de heer Kristiaan Puelings
- het ontslag aanvaard van Certimed vzw, vertegenwoordigd door de heer Bart Teuwen
- de kandidatuur aanvaard van Mensura Consult nv, vertegenwoordigd door de heer Walter De Roey
- de kandidatuur aanvaard van Mensura Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk vzw, vertegenwoordigd door mevrouw Gretel Schrijvers
- de kandidatuur aanvaard van Jinvest bv, vertegenwoordigd door de heer Jürgen Ingels
- de kandidatuur aanvaard van Andromeda bv, vertegenwoordigd door de heer Johan Willemen

Opgesteld te Antwerpen, op 26 mei 2021.

Voor het bestuursorgaan
 Voor Mensura Consult nv
 Walter De Roey
 Voorzitter

ACTIVA

2020

2019

VASTE ACTIVA

121.470

0

IMMATERIELE VASTE ACTIVA

121.470

0

VLOTTENDE ACTIVA

140.650

43.957

VORDERINGEN OP TEN HOOGSTE EEN JAAR

99.068

0

Handelsvorderingen

80.955

0

Overige vorderingen

18.113

0

LIQUIDE MIDDELEN

41.582

43.957

TOTAAL DER ACTIVA

262.120

43.957

PASSIVA

2020

2019

EIGEN VERMOGEN

61.786

43.420

KAPITAAL

200.000

200.000

OVERGEDRAGEN WINST (VERLIES)

-138.214

-156.580

SCHULDEN

200.334

537

SCHULDEN OP TEN HOOGSTE EEN JAAR

200.334

537

Handelsschulden

75.334

537

Overige schulden

125.000

0

TOTAAL DER PASSIVA

262.120

43.957

2020 2019

BEDRIJFSOPBRENGSTEN	180.980	829
Omzet	180.980	829
BEDRIJFSKOSTEN	162.445	1.037
Diensten en diverse goederen	161.997	591
Andere bedrijfskosten	448	446
BEDRIJFSWINST (BEDRIJFSVERLIES)	18.535	-208

2020 2019

FINANCIELE KOSTEN	168	159
TE BESTEMMEN WINST (VERLIES) VAN HET BOEKJAAR	18.367	-367

**Dit is (g)een
jaarverslag**