

maatschappelijk verslag

randstad 2022.

  
randstad

human forward.



# inhoudsopgave.

- 3 inleiding.
- 4 tijdlijn.
- 5 materialiteitsmatrix.
- 6 portret.
  - onze ambitie
  - onze waarden
  - onze diensten en onze specialisaties
  - onze belangrijkste indicatoren
- 9 principes van het verslag.
- 10 SDG's als basis voor duurzaam ondernemen.
- 11 SDG1: geen armoede.
  - een eigen mensenrechtenbeleid
- 12 SDG 3: goede gezondheid en welzijn.
  - onze medewerkers ontzorgen
- 17 SDG 5: gendergelijkheid.
  - een beleid van gelijkwaardigheid, diversiteit, inclusie & verbondenheid.
  - antidiscriminatiecoach
  - discriminatiegronden
- 21 SDG 8: eerlijk werk en economische groei.
  - talentinnovatie
  - compliance
  - duurzaamheidscharter
- 28 SDG 10: ongelijkheid verminderen.
  - vrijwilligerswerk over de grens
  - vrijwilligersdag
  - mensenrechtenbeleid
  - bewegen om een impact te hebben op (vrouwen)levens equal pay
- 32 SDG 12: verantwoorde consumptie en productie.
  - impact rapportering
  - afval
- van banner naar sleutelhanger duurzame tapijttegels
- 34 SDG 13: klimaatactie.
  - hybride werken
  - breeam hoofdkantoor
  - mobiliteit
  - CO<sub>2</sub>-emissie
  - keuze van eigen extralegale voordelen
- 38 engagement.
  - jaarlijkse meting klantentevredenheid
  - Randstad-onderzoekt
  - Top Employer
  - sociale dialoog
  - levenslang leren
- 47 partners in csr.
- 49 de 10 goede werkdoelen.
- 52 slot.

# inleiding.

Beste lezers,

Het is een genoegen om voor jullie de eerste maal het duurzaamheidsverslag in te leiden en een eer om deze fakkel van Herman Nijns over te nemen. Duurzaamheid, en in het bijzonder het menselijke luik ervan, is iets dat me nauw aan het hart ligt. Ik zie het als mijn persoonlijke verantwoordelijkheid om onze rol als bedrijf hierin maximaal op te nemen. 2022 was een kwalitatief jaar voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. De duurzame stroomversnelling is algemeen merkbaar. Dit stellen we eigenhandig vast bij onze klanten en talenten. Thema's als klimaat, circulariteit, diversiteit en inclusie zijn het onderwerp van heel wat dialogen.

Als grootste werkgever van het land met meer dan 12.000 klanten en meer dan 160.000 talenten die we aan het werk helpen, is het één van onze belangrijkste opdrachten om de doorstroom naar een duurzame arbeidsmarkt makkelijker te maken en onze steen bij te dragen aan de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen. Ze vormen de kapstok van dit verslag.

Het zorgt voor veel voldoening om al ons duurzaam engagement gebundeld te zien in één verslag. Één van de hoogtepunten van 2022 was absoluut de uitreiking van onze Randstad Employer Brand Award aan Handicap International. Dat kwam uit de bus als meest aantrekkelijke werkgever in de social profit sector. Naar aanleiding van de award kregen we een sterk signaal vanuit de maatschappij dat inclusie een cruciale factor is om te bepalen hoe aantrekkelijk een werkgever is op de arbeidsmarkt. De getuigenissen vanuit de praktijk van mensen met een beperking en hun uitdagende zoektocht naar geschikt werk hebben me persoonlijk geraakt. Daardoor ben ik extra gemotiveerd om Randstad hierin een voortrekkersrol te laten nemen, zelf als organisatie maar ook door onze klanten te sensibiliseren.

Een belangrijke pijler van onze organisatie is 'employability', waarbij we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt versterken en begeleiden naar een duurzame job. Het is onze taak om die afstand te overbruggen door zowel werkzoekenden als bedrijven dichter naar elkaar toe te brengen.

In 2022 hebben wij maar liefst 8.744 werkzoekenden begeleid. Met een slagingspercentage van 65% hebben zij een niet te onderschatten impact op het inclusiever maken en optimaal laten functioneren van de arbeidsmarkt.

Met het vernieuwen van onze werkmiddelen konden we 600 jongeren blij maken door onze 'oude laptops' te schenken aan Digital For Youth. Deze laptops zullen er ingeschakeld worden om de digitale kloof te verkleinen bij jongeren die moeilijker toegang vinden tot de digitale wereld.

Er is veel werk verzet in 2022, dat leest u allemaal in dit verslag, maar er is ook nog veel te ondernemen de komende jaren. Als CEO zet ik me er volledig achter om onze missie, het meest rechtvaardige en gespecialiseerde talentbedrijf worden, maximale daadkracht bij te zetten.

Veel leesplezier!

**Annic Bosmans**  
CEO Randstad Group Belux



# tijdlijn.

## januari

Randstad Group Belgium wordt voor de 5<sup>de</sup> keer verkozen tot Top Employer

## februari

Randstad is het sterkste merk in de uitzendsector volgens studie bureau KANTAR

## maart

Randstad organiseert gratis opleiding tot chauffeur C/CE  
Randstad Research: hoog aantal vacatures brengt werknemers niet meteen in beweging

## april

Randstad Research: studentenarbeid op recordkoers. Meer studenten aan het werk, ook meer gepresteerde uren dan voor corona

## september

Randstad Research: jongeren optimistisch over kansen op de arbeidsmarkt

## juni

Randstad Research: studenten werken steeds vaker tijdens het jaar (72%)

## mei

Randstad Employer Brand Research: VRT en Handicap International zijn de meest aantrekkelijke werkgevers  
Randstad Employer Brand Research: vrouwen leggen bij keuze werkgever lat hoger dan mannen

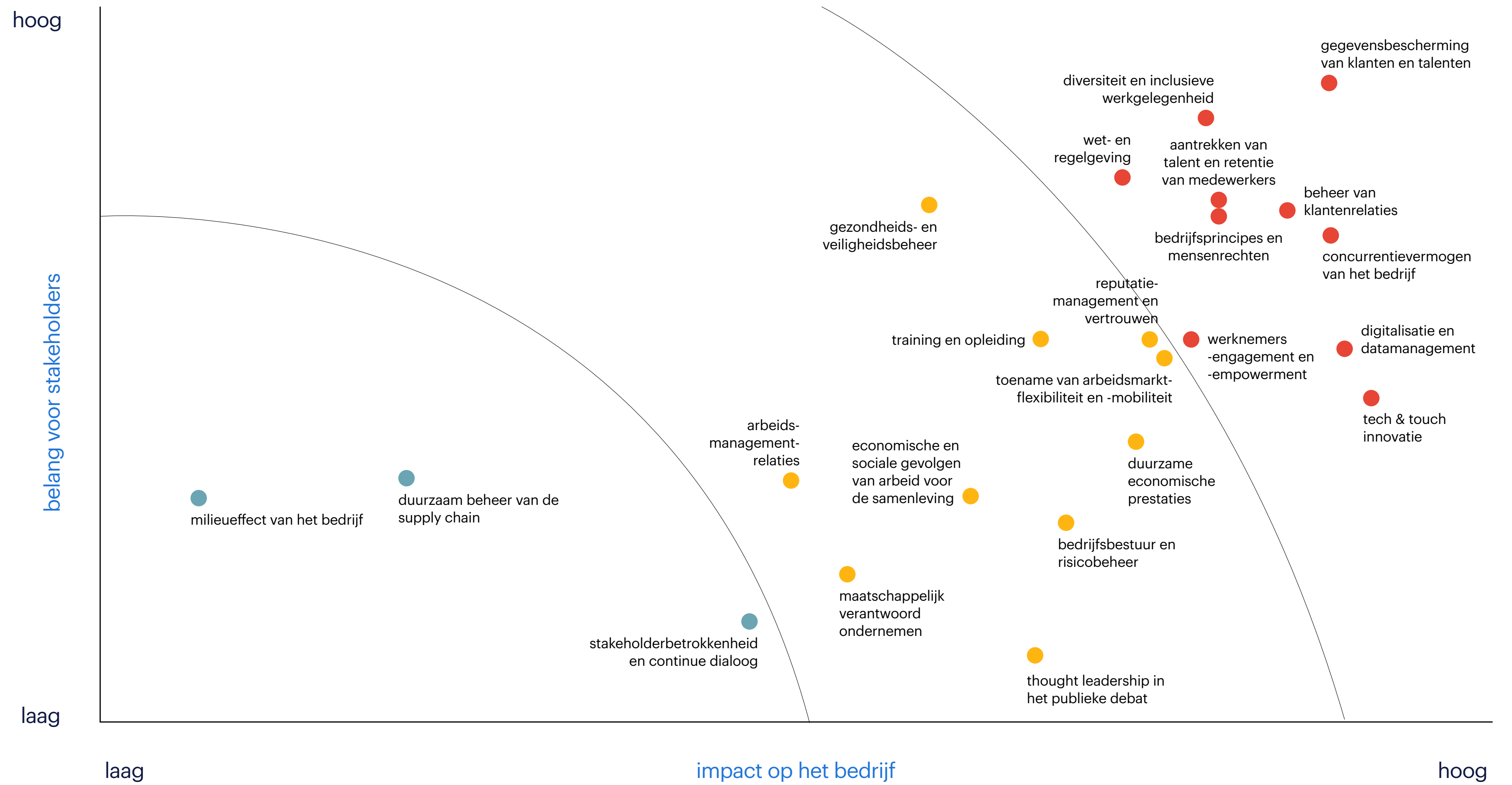
## oktober

Randstad Research: burgers in België oordelen eerder negatief over migratie maar niet als het in functie van werk is  
Randstad Group Belgium schenkt 600 laptops aan Digital for Youth.  
Mystery call-onderzoek naar discriminatie op leeftijd

## november

Vlaams minister van Werk Brouns en staatssecretaris de Moor bezoeken het project Future2Work dat focust op het tewerkstellen van asielzoekers  
Fedasil doet voor de eerste maal een beroep op uitzendarbeid om de opvangcrisis aan te pakken

# materialiteitsmatrix.

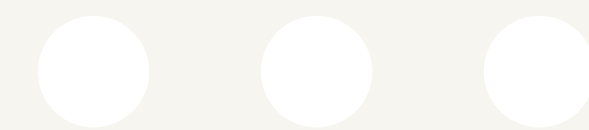


portret.

een menselijke  
vertrouwenspartner  
in een wereld van talenten,  
waarin de technologie overheerst.

onze ambitie

In deze tijden waarbij technologie steeds belangrijker wordt in het gehele rekruteringsproces wil Randstad Group maximaal inzetten op menselijke contacten die een impact hebben op de professionele carrière van mensen. We willen mensen begeleiden van hun eerste vakantiejob tot de flexi-job tijdens hun pensioen. In 2022 klopten we af op het tewerkstellen van meer dan 160.000 talenten bij meer dan 12.000 klanten.







## onze waarden

kennen

---

dienen

---

vertrouwen

---

streven naar perfectie

---

de belangen van alle stakeholders

---

tegelijk behartigen

---

Deze fundamentele waarden - die al werden vastgelegd bij de oprichting van Randstad - vormen een stevige basis voor al onze activiteiten en procedures. Elke medewerker draagt ze fier uit bij onze klanten en kandidaten. Onze activiteit moet in alle omstandigheden ten goede komen aan de hele samenleving.

## onze diensten en onze specialisaties

### Randstad Staffing:

specialisaties per sector en doelgroep  
tijdelijk - tijdelijk met optie vast - vast

NRU - National Retail Unit  
Randstad Payroll Solutions  
Randstad Young Talents

### Randstad Inhouse Services

- Randstad inhouse in uw bedrijf voor grootschalige inschakeling van uitzendkrachten
- optimaal aangepaste dienstverlening
- kostenbesparingen
- oplossingen op maat

### Randstad Professionals

Projectsourcing, engineering, ICT, finance, life sciences,  
HR, sales & marketing, interim management

### Ausy

### Hudson

### Randstad Recruitment & Selection

### Randstad HR Solutions

- Randstad RiseSmart Outplacement Career Services, Loopbaanfocus, Competence & Assessment Services, Employability
- Randstad Sourceright: Managed Service Provider (MSP) & Recruitment Process Outsourcing (RPO)





## onze belangrijkste indicatoren

### intern talent

2.135 vaste medewerkers aan de slag voor Randstad Group in België

onder wie:

318 ♂ 14,9%

1.817 ♀ 85,1%

451 managers (+ 2)

25% ♂ (- 2%)

73% ♀ (+ 2%)

leeftijd:

18-24 111 5,2%

25-29 465 21,8%

30-34 389 18,2%

35-39 302 14,1%

40-49 488 22,9%

≥ 50 380 17,8%

nationaliteiten: 20

werknemers met een handicap: 8

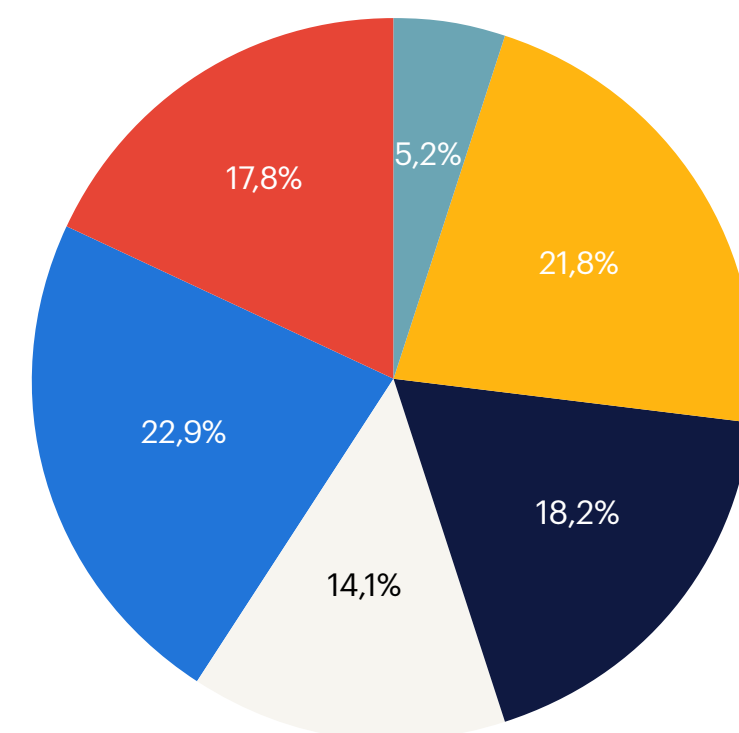
scholingsgraad:

30,36% masters - 0,3%

50,21% bachelors - 1,3%

20,57% middelbaar diploma + 2,6%

0,20% lager onderwijs + 0,2%



### extern talent

162.744 uitzendkrachten aan het werk (- 12.314 of - 7%)

onder wie:

90.312 ♂ 55,5%

72.432 ♀ 44,5%

16.952 gemiddeld per dag

waar...

2.729 vaste aanwervingen uit voorvloeiden

onder wie:

leeftijd:

58,1% < 25

25< 33,4% < 50

8,5% ≥ 50

nationaliteiten: 166

werknemers met een handicap: 150

employability:

14% zonder middelbaar diploma + 4%

583 kantoren: - 9

80 inhouses + 1

12.184 klanten: - 897 - 6,8%

47.546.455 voor onze klanten gepresterde uren door onze uitzendkrachten, huishoudhulpen en projectmedewerkers (-5,91%)





## principes van het verslag.

Al sinds 2001 publiceren we alle activiteiten inzake duurzaam ondernemen in een maatschappelijk verslag. We zijn er bij Randstad van overtuigd dat de waarde van een onderneming verder strekt dan louter financiële resultaten. Zoals één van onze bedrijfswaarden luidt, willen wij bij elke bedrijfsactiviteit altijd streven naar de gelijktijdige belangenbehartiging van alle betrokken partijen. Een bedrijf dient bij elke beslissing en activiteit rekening te houden met zowel klant, leverancier, talent, maatschappij als klimaat.

Duurzaam ondernemen is bij Randstad dan ook niet iets reactief. Met enkele 'mooie gebaren' de schade van de bedrijfsvoering compenseren is niet duurzaam ondernemen.

Duurzaamheid moet ingebed raken in elke bedrijfsactiviteit, in de manier van zaken doen, in de kern van het beleid als strategische pilaar voor de onderneming.

Dit verslag biedt jullie, de lezers, de kans om een blik te werpen op ons duurzaam beleid. Het wil onze impact tastbaar maken en jullie meenemen hoe wij bij Randstad de toekomst zien en waar we naar streven.

Het verslag heeft betrekking op alle activiteiten van Randstad Group Belgium. De informatie in dit verslag werd aangeleverd en gevalideerd door de verantwoordelijken van elk betrokken departement. Samen vormt dit een objectieve beschrijving van de engagementen van Randstad in 2022.

Al onze financiële resultaten vinden jullie terug in het jaarverslag van Randstad Global. Dit jaarverslag geeft ook inzicht in onze wereldwijde resultaten van duurzaam ondernemerschap. Randstad deelt zijn ondersteunende diensten met Tempo-Team binnen het shared service center van Randstad Group Belgium. Daarom hebben we het in dit verslag soms over gebundelde acties in naam van Randstad Group.

[Birgit Wachtelaer](#)  
CSR advisor





## de kern van 'Agenda 2030'

wordt gevormd  
door de 17 SDG's.

## SDG's als basis voor duurzaam ondernemen.

In september 2015 hebben alle 193 lidstaten van de Verenigde Naties het plan 'Agenda 2030' goedgekeurd om te werken naar een betere toekomst. In dit plan werd een route uitgetekend voor de komende 15 jaar om een einde te maken aan extreme armoede, ongelijkheid en onrechtvaardigheid en om onze planeet te beschermen. De kern van 'Agenda 2030' wordt gevormd door

de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's), die hiernaast vermeld staan.

De 17 doelstellingen kunnen onderverdeeld worden in 3 verschillende aspecten: het economische, het sociale en het ecologische aspect. Zij vormen de kern van CSR en zijn bijgevolg ook de rode draad/leidraad doorheen dit maatschappelijk verslag.

Randstad Group draagt hoofdzakelijk/voornamelijk bij aan SDG's 3, 5, 8, 10, 12 en 13. In dit verslag worden, in chronologische volgorde per SDG, de bedrijfsactiviteiten vermeld die hebben bijgedragen aan het bereiken van de duurzame ontwikkelingsdoelstelling.



# SDG 1: geen armoede.

## een eigen mensenrechtenbeleid

Bij Randstad Group evalueren we regelmatig alle beleidsvormen. Indien nodig worden ze verbeterd of aangevuld. In juni 2021 vernieuwde Randstad Group zijn document dat alle bestaande thema's (zoals diversiteit en inclusie, antidiscriminatie, anti-intimidatie, gezondheid en veiligheid) bundelt met betrekking tot de procedures: de Randstad Group Human Rights Policy. In de Human Rights Policy leggen we de belangrijkste principes met betrekking tot mensenrechten vast voor al onze medewerkers.

In lijn met de kernwaarden van het bedrijf en de Human Forward-strategie, is Randstad Group van mening dat iedereen recht heeft om met waardigheid en respect te worden behandeld. Als wereldwijde leider in de hr-dienstensector erkennen wij onze rol in de samenleving en onze verantwoordelijkheid om de mensenrechten te respecteren.

We zetten ons in om negatieve gevolgen voor de mensenrechten, die worden veroorzaakt door of verband houden met onze activiteiten en diensten, te voorkomen en aan te pakken indien ze zich voordoen.

Randstad Group is ondertekenaar van het United Nations Global Compact en respecteert en ondersteunt al zijn principes, inclusief die met betrekking tot mensenrechten en arbeid. Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandeling, uitbanning van alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid, dwangarbeid, effectieve afschaffing van kinderarbeid, en uitbanning van discriminatie in arbeid en beroep.

### het doel?

Het engagement inzake de mensenrechten aantonen en het standpunt van Randstad Group duidelijk verwoorden, aansluitend bij de bedrijfswaarden en de slogan 'human forward'. De CEO ondertekent de policy.

## stockverkoop ten voordele van kinderarmoede

Duurzaamheid zit soms in kleine dingen. In een manier van denken, bijvoorbeeld. Elke keer als er een overschot of afval is, gaat er een alarmbelletje rinkelen. Zo merkte het departement Internal Communications op dat er nog enkele zomergeschenken geen eigenaar hadden. Deze zomergeschenken, strandhanddoeken, werden voor een democratische prijs intern te koop aangeboden. De opbrengst ging naar één van de partnerbedrijven van Randstad Group, Pelicano. De bijdrage zal helpen bij de strijd tegen kinderarmoede.

De verkoop bracht 275 euro op. Onze directie verdubbelde dit bedrag om het spontane initiatief te belonen. Dat maakt dat we 550 euro konden overmaken aan Pelicano. Een verschil van 550 euro in de maatschappij, louter en alleen dankzij het efficiënt benutten van restjes. Het effect van systeemdenken of circulair denken wordt hier meteen tastbaar.



# SDG 3: goede gezondheid en welzijn.

Een werknemer heeft in de eerste plaats behoefte aan veiligheid om zijn job te kunnen uitvoeren en zich te kunnen ontplooiën. Zowel een veilige werkomgeving als een veilige werksfeer zijn cruciaal. Het gaat niet enkel over veilig zijn, maar ook over zich veilig voelen op de werkvloer en met collega's.

Veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk zijn basiswaarden van Randstad Group. Elk jaar werken de safety experts nieuwe opleidingen, praktische workshops en inspirerende ideeën uit die het beleid van Randstad Group op dit gebied vormgeven.

## onze medewerkers ontzorgen

Doorgaans zijn we goed omringd door collega's en familie, maar soms zijn er omstandigheden waarin een luisterend oor van een collega of naaste niet volstaat. Af en toe zijn er thema's die werknemers graag met een neutrale persoon bespreken en waarvoor ze zich willen laten begeleiden.

## hulp op financieel gebied, op juridisch gebied, hulp bij stress of burn-out

Alle werknemers van Randstad Group kunnen een beroep doen op de externe dienst 'Employee Assistance Program' wanneer ze:

- stress ondervinden in de job of wanneer ze zich opgebrand voelen. Bij deze factoren is er aanvullend ook de mogelijkheid om een mindfulnessprogramma te volgen.
- hulp nodig hebben op juridisch vlak (bijv. bij een echtscheiding), op financieel vlak (bijv. bij hoge schulden) of op praktisch vlak (bijv. bij de zoektocht naar kinderopvang).

Een professionele begeleider helpt de werknemers om hun problemen op te lossen.

De dienst is volledig gratis en er wordt een beroep gedaan op een externe dienst om zowel anonimiteit als objectiviteit te garanderen aan alle werknemers.

Ook de kinderen van onze werknemers, ouder dan 14 jaar, kunnen vrij gebruikmaken van deze dienst.

## ondersteuning voor langdurig zieken

Randstad Group heeft een programma, care4you, in het leven geroepen om langdurig afwezige medewerkers te steunen. Om dit programma in goede banen te leiden, hebben we een samenwerking met Securex opgezet. Op het moment dat iemand langer dan een maand afwezig is, contacteert een externe persoon van Securex deze medewerker. Het doel van dit gesprek is om de feeling met elkaar niet te verliezen en te bekijken wat de noden en zorgen van de medewerker zijn. Bij terugkomst van de medewerker wordt er goed overlegd hoe deze persoon zijn nieuwe start ziet. Indien er aanpassingen nodig zijn, zoals 4/5<sup>de</sup> werken, wordt dit via het care4you-programma in orde gebracht.



### anonieme hulplijn

Een gratis anonieme telefoonlijn (bereikbaar 24/7) vult de formules aan. Twee interne vertrouwenspersonen en één externe vertrouwenspersoon bemannen de lijn. De interne vertrouwenspersonen worden opgeleid en jaarlijks bijgeschoold door Securex. Beide medewerkers zijn bevoegd om hun collega's te helpen wanneer die worden geconfronteerd met agressie op het werk, pestgedrag, ongewenste intimiteiten, stress, burn-out of conflicten tussen mensen. De contactgegevens zijn toegankelijk voor al onze medewerkers.

### waarom kiezen voor externe personen bij interne programma's?

Ervaring leert ons dat door te kiezen voor een externe partij medewerkers minder druk voelen om sociaal wenselijk te antwoorden. Ze kunnen open en eerlijk communiceren, zonder dat ze het gevoel hebben dat dit in hun werknemersdossier wordt genoteerd. Samen evalueren ze de situatie en overwegen ze mogelijke hulptrajecten

zodat de werknemer zijn plaats op de arbeidsmarkt opnieuw kan innemen. Medewerkers nemen op vrijwillige basis deel aan dit programma.

### meldpunt voor wanpraktijken

Er moet te allen tijde gecommuniceerd kunnen worden over incidenten, situaties of vermoedens waarbij een bepaald gedrag binnen de onderneming niet overeenstemt met de kernwaarden. Het aanklaarten van dergelijke zaken moet zowel voor interne als externe personen mogelijk zijn. Daarom hebben we aanvullend op al het bovenstaande ook een publiek meldpunt voor wanpraktijken in het leven geroepen.

*Welke praktijken kunnen hier worden gemeld?*

- schendingen van basisprincipes inzake mensenrechten
- tekortkomingen op het gebied van veiligheid en gezondheid
- schendingen van onze Business Principles
- schendingen van beleidsregels of procedures (bijv. concurrentieverstorende praktijken, discriminatie, intimidatie, omkoping, fraude)
- strafbare feiten
- niet-nakoming van wettelijke verplichtingen (inclusief onjuiste financiële en boekhoudkundige praktijken)
- persoonlijk wangedrag of respectloos gedrag

Personen die getuige waren van of betrokken zijn bij een inbreuk tegen de policies, of wanneer er twijfel bestaat over een situatie, kunnen zich beroepen op het meldpunt. Het meldpunt is op de website terug te vinden onder de term 'Misconduct Reporting Procedure'.

Medewerkers kunnen een melding doen via een online formulier en op elk moment een integriteitslijn met gratis telefoonnummer bellen. Inbreuken kunnen er worden gemeld zonder enige angst voor benadeling. Het rapport wordt, indien gewenst anoniem, behandeld door de Integrity Officer bij Randstad Group. Deze start daarna een intern onderzoek op om na te gaan wat er exact is gebeurd.





 randstad group

#### waarom steeds de keuze voor anoniem?

Hoewel Randstad Group garant wil staan voor een open feedbackcultuur en wil waken over de vertrouwensband met eigen medewerkers, kunnen de medewerkers van Randstad Group zich in sommige gevallen genoodzaakt voelen een beroep te doen op een anonieme melding. Daarom kunnen zij, net als externe personen, bij elk scenario steeds rekenen op hun anonimiteit.

#### vitaliteit stimuleren

Randstad Group heeft een intern vitaliteitsteam dat al meer dan 10 jaar bestaat. Dit team coacht onze medewerkers richting een gezonde levensstijl. Sinds 2016 brengen ze elk jaar een eigen tijdschrift uit: 'Vitaal'.

Dit tijdschrift wordt elk voorjaar verzonden naar alle medewerkers. Met 'Vitaal' wil Randstad Group het signaal geven naar al zijn medewerkers dat thema's als vitaliteit en welzijn een prominente plaats hebben in het bedrijf.

#### de vitale doelen van Randstad Group:

- elkaar inspireren en activeren om vitaler te leven
- aanzetten tot meer zelfreflectie en zelfzorg

Elke medewerker krijgt thuis een keer per jaar Vitaal in de bus. Daarin staan portretten van collega's, verhalen uit de praktijk, testen, getuigenissen en een hele reeks nuttige tips om zich thuis of op het werk in de allerbeste omstandigheden te ontplooiën. Het is een leuk medium om werknemers te verbinden en verhalen met elkaar te delen.

In 2022 verscheen de zesde editie van Vitaal. In deze editie wilde ons bedrijf zijn werknemers leren hoe ze golven trotseren als échte surfers. Bewegen is cruciaal, zowel in je job als op je board. Er wordt gepraat over de vele mogelijkheden binnen Randstad Group en ook over wat er gebeurt indien je, zoals dat de beste surfers overkomt, toch eens kopje onder gaat. Daarnaast werd er aandacht besteed aan de maatschappelijke rol

bij Randstad Group en hoe het bedrijf zijn medewerkers aanmoedigt om zich in te zetten voor de maatschappij.

#### waarom verschijnt het tijdschrift op papier en niet digitaal?

We kiezen bewust voor een fysiek exemplaar, zodat het rustig kan worden gelezen, ook door de andere gezinsleden. Het is een bewaarexemplaar waar medewerkers op elk moment naar kunnen teruggrijpen. In een uitneembaar katern vinden ze nuttige contactgegevens i.v.m. welzijn en gezondheid. Denk maar aan bovengenoemde programma's, vertrouwenspersonen en bijbehorende telefoonnummers. Het is dus geen tijdschrift dat na het lezen zomaar in de afvalbak verdwijnt. Bovendien compenseren we bij Randstad Group de CO<sub>2</sub>-uitstoot van onze zendingen. Meer hierover vindt u bij SDG 13.



## onze veiligheid in cijfers

arbeidsongevallen eigen medewerkers	2018	2019	2020	2021	2022
frequentiegraad	1,97	1,41	0,40	1,05	1,66
ernstgraad	0,03	0,04	0,01	0,00	0,05
globale ernstgraad	0,42	0,20	0,07	0,00	0,19

arbeidsongevallen uitzendkrachten	2018	2019	2020	2021	2022
frequentiegraad	36,35	35,37	36,41	36,70	34,39
ernstgraad	0,79	0,70	0,78	0,81	0,80
globale ernstgraad	3,73	3,23	3,65	3,59	3,37

sector	2018	2019	2020	2021	2022
frequentiegraad	41,98	40,69	37,6	39,34	38,4
ernstgraad	0,92	0,87	0,89	0,89	0,90
globale ernstgraad	2,91	2,90	3,17	2,67	2,76

De definities van frequentiegraad (fg), werkelijke ernstgraad (eg) en globale ernstgraad (geg) geven ons een indicatie van de hoeveelheid arbeidsongevallen die er gebeuren i.f.v. de gewerkte uren. De ernstgraad en globale ernstgraad zijn een indicatie van de afwezigheidsperiode n.a.v. een arbeidsongeval. De exacte definities vindt u hieronder.

De **frequentiegraad** is het aantal ongevallen op de werkplek per miljoen gewerkte uren. Woon-werkongevallen maken geen deel uit van dit cijfer om de eenvoudige reden dat er geen 'uren' tegenover geplaatst kunnen worden. Binnen de bediendeprofielen is dat nochtans de belangrijkste categorie van ongevallen. In die zin geven noch frequentiegraad, noch ernstgraad een volledig beeld van de echte menselijke tol.

De **ernstgraad** geeft het aantal kalenderdagen weer dat verloren gaat per 10.000 gewerkte uren. Wat we wel in ons achterhoofd moeten houden, is dat de ernstgraad bijgevolg geen rekening kan houden met forfaitaire dagen verlet bij blijvende invaliditeit. Om deze laatste reden wordt er meer en meer gekeken naar de globale ernstgraad.

De **globale ernstgraad** is een maat voor de ernst van de ongevallen van een groep werknemers gedurende een bepaalde periode (1 jaar). De globale ernstgraad onderscheidt zich van

de ernstgraad door meer factoren mee te nemen in de berekening.

Bij de Geg houdt men naast de werkelijke dagen afwezigheid op het werk als gevolg van de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de arbeidsongevallen, ook rekening met de blijvende arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door deze ongevallen.

Die blijvende arbeidsongeschiktheid wordt uitgedrukt in 'forfaitaire dagen'. Hoeveel forfaitaire dagen overeenkomen met welke blijvende arbeidsongeschiktheid is vastgelegd in tabel D van Codex bijlage II.1-4.

*Enkele voorbeelden:*

- een dodelijk arbeidsongeval of 100% blijvende arbeidsongeschiktheid is 7.500 forfaitaire dagen
- iemand met 5% blijvende arbeidsongeschiktheid is 375 forfaitaire dagen
- verlies van een duim is 1.700 forfaitaire dagen
- verlies van een vinger is 825 forfaitaire dagen
- verlies van zicht aan één oog is 2.800 forfaitaire dagen

Geg = (aantal dagen arbeidsongeschiktheid + aantal forfaitaire dagen) x 1.000 / aantal gepresteerde uren in 1 jaar.



“wij hadden  
een heel goed 2022  
wat veiligheid betreft.”

Hoe interpreteert Pascal Meyns,  
de Safety manager, deze cijfers?

‘Wij hadden een heel goed 2022  
wat veiligheid betreft. We zien  
een spectaculaire daling in de  
frequentiegraad bij onze talenten.  
Bij ons eigen personeel stellen we nog  
altijd amper arbeidsongevallen vast.  
Doordat de nominale hoeveelheid  
incidenten bij onze eigen mensen zo  
laag ligt, 8 op jaarbasis, schommelen  
de frequentiegraad en de ernstgraad  
soms, maar dit is dan het gevolg van  
één arbeidsongeval meer of minder.’





# SDG 5: gendergelijkheid.

Hoewel gendergelijkheid zeker één van de huidige speerpunten is, definiëren we ons engagement graag breder als het gaat over het omgaan met mensen. Want mensen zijn onze expertise en onze kracht. Daarom spreken we over het bredere geheel EDI&B. Kort voor: **Equity** (gelijkwaardigheid), **Diversity** (diversiteit), **Inclusion** (inclusie) en **Belonging** (verbondenheid). Binnen dit algemene beleid engageren we ons om extra aandacht te hebben voor etnische diversiteit, diversiteit in gender en mensen met een andere validiteit.

## een beleid van gelijkwaardigheid, diversiteit, inclusie & verbondenheid.

### (E)quity

Equity staat voor gelijkwaardigheid. In het bedrijfsleven vertaalt dit zich in de billijkheid, de redelijkheid en de rechtvaardigheid binnen de bedrijfscultuur. Rechtvaardigheid erkent dat niet iedereen gelijk is en op dezelfde plaats begint. Het gaat erom om proactief het speelveld voor iedereen gelijk te maken - ervoor te zorgen dat iedereen de instrumenten en middelen heeft die hij nodig heeft om even goed

deel te kunnen nemen. Equity vertelt hoe er gehandeld wordt met het personeel en hoe de werkgever omgaat met specifieke vragen of noden van werknemers.

### (D)iversity

Diversiteit gaat over de objectieve weergave van 'de mix' in verschillen. Diversiteit verdeelt de bevolking in typische persoonskenmerken zoals leeftijd, geslacht, afkomst, fysieke eigenschappen en handicaps. Het is de ambitie van een bedrijf dat inzet op diversiteit om met zijn personeelsbestand een weerspiegeling te zijn van de maatschappij.

### (I)nclusion

Inclusie gaat over hoe we met die mix van verschillen omgaan. Hoe welkom voelen die verschillende mensen zich binnen het bedrijf? Kunnen ze zichzelf zijn op het werk? Tellen ze mee binnen het bedrijf? Mag iedereen meespelen?

### (B)elonging

Dit is de eindbestemming, het eindgevoel dat mensen overhouden bij goede handhaving van het beleid. Werknemers die zich thuis voelen op het werk. Het is het gevoel dat ieders mening telt en dat je als

medewerker geaccepteerd wordt binnen het bedrijf voor wie je bent.

Randstad Group vindt het belangrijk om elke dag te blijven werken om een zo inclusief mogelijk bedrijf te zijn met divers talent en een rechtvaardige beleidsvoering. Rekening houden met de belangen van alle partijen zit in ons DNA, dat zei Frits Goldschmeding al in 1960 bij de geboorte van ons bedrijf.

Om diversiteit te stimuleren, een inclusieve bedrijfscultuur te creëren en rechtvaardige beslissingen te nemen, worden er verschillende acties ondernomen. Dit omvat eveneens externe acties. Ook met klanten gaan we in dialoog. Vooroordelen die we opmerken bij het doorgeven van vacatures, worden omgebogen naar jobcompetenties. Diversiteit en inclusie zijn onderwerpen waarover Randstad graag zijn klanten en talenten uitnodigt aan de gesprekstafel. Samenwerkingen en partnerschappen mogen zeker niet ontbreken op dit lijstje.

Bij Randstad Group zijn we ons er als grootste hr-dienstverlener wereldwijd erg bewust van onze mogelijke impact







op de maatschappij. Wij nemen onze verantwoordelijkheid op om niet alleen intern maar ook extern de positieve boodschap rond Equity, Diversity, Inclusion & Belonging verder uit te dragen. Onze consultants, de frontlinie in dit thema, ondersteunen en scholen we op continue basis bij om discriminatie te herkennen en om te buigen van vooroordelen naar jobcompetenties.

#### EDIB-klankbordgroep 'Randstad All In'

In 2021 hebben we de eerste EDI&B-klankbordgroep opgericht. Via een open oproep stroomden er tientallen enthousiastelingen binnen van uiteenlopende departementen, niveaus en met verschillende socio-demografische kenmerken. De selectievoorwaarden? Geen enkele. De groep mocht zichzelf

een naam geven. 'Randstad All In' werd geboren. Inmiddels telt deze groep 43 leden.

#### het doel van 'Randstad All In'?

Deze groep heeft als missie om eerlijke feedback te geven op nieuwe initiatieven en bestaande processen. Ze denkt mee over de beleidsvoering en geeft energie en inspiratie om de zaken aan te pakken. Tot slot zijn de groepsleden extra ogen en oren om dingen op te merken en te suggereren wat er beter kan. Ze schrijven actief mee aan het EDI&B-beleid van Randstad Group. Eén van de eerste topics die we voorlegden aan de klankbordgroep? Het ging om een aanvulling op de reeds bestaande module 'diversiteit en inclusie' in onze werknemerstevredenheidsenquête. Naast de kwalitatieve vragen wilden

we nog een stap verder gaan door onze eigen diversiteit op vrijwillige en anonieme basis beginnen te meten. Zowel het idee als de specifieke voorstelvragen werden voorgelegd aan de groep. Deze voorstelvragen peilen naar genderidentiteit, seksuele oriëntatie, lichamelijke of neurodivergente uitdagingen of beperkingen, mantelzorg en etnische diversiteit bij onze eigen werknemers.

Eind 2022 ging de enquête een eerste keer live en kwamen er 528 antwoorden binnen. Deze antwoorden zullen Randstad, door middel van cross referencing, leren begrijpen of ons beleid aantrekkelijk is voor alle doelgroepen. Voordien gingen die data verloren in het algemene gemiddelde. Aanvullend zullen we een inzicht krijgen in hoeverre ons personeelsbestand divers is.





## antidiscriminatiecoach

Bij Randstad Group hebben we een gelijkekansencoach aangesteld om advies te geven bij discriminatie en om gelijke kansen te creëren. De coach onderneemt het hele jaar lang acties om te sensibiliseren, te adviseren en te informeren over EDI&B bij Randstad Group. Vanuit zijn rol organiseert de coach de jaarlijkse mystery calls en coördineert hij verschillende sensibiliseringscampagnes. Het mystery call rapport, opgemaakt door een extern onderzoeksbureau, wordt uitvoerig geanalyseerd. De equal treatment coach presenteert de resultaten van het rapport aan het directiecomité en daarna ook aan de HR directors. Verder sluit de coach regelmatig aan bij regionale vergaderingen om dicht bij de realiteit te staan en EDI&B continu aanwezig te houden in het achterhoofd van onze consultants en hun managers.

In 2022 onderzochten we de discriminatiegrond 'leeftijd'. Het onderzoeksbureau contacteerde 100 kantoren van Randstad Group met de volgende vragen:

### We wensen graag...

- iemand **jong** voor deze vacature, zodat we deze persoon **nog** wat **kunnen kneden**

- iemand **niet ouder dan 50** voor deze vacature, zodat deze persoon in ons **jong en dynamisch** team past
- iemand van **minstens 30 jaar** voor deze vacature, zodat deze persoon al wat **matuur** is
- iemand van **minstens 40 jaar** voor deze vacature, zodat deze persoon **niet te veel aandacht** meer dient te besteden **aan de kinderen**
- **geen pas afgestudeerde** voor deze vacature, zodat deze persoon **niet** te veel meer **met** het **studentenleven** bezig is

29% van de werknemers ging niet in tegen de discriminerende eis. Wij verwachten dat een werknemer de klant dat zijn wens geprofileerd is op een vooroordeel en veralgemening en bijgevolg discriminerend is. Medewerker en klant buigen samen het vooroordeel om naar de gewenste competentie voor de job.

Dit resultaat was geen goed resultaat. Het laagste sinds we gestart zijn met dit onderzoek. Mystery calls gebeuren sinds 2014, tot en met 2020 vonden ze tweejaarlijks plaats. In 2020 gingen we de eerste keer met de discriminatiegrond 'leeftijd' aan de slag en slaagden 23% van de collega's niet. Er kan gediscussieerd worden of 7% op een steekproefpopulatie een significant verschil is.

Maar één ding is zeker: we kunnen niet spreken van een verbetering. Om deze trend te keren kreeg de antidiscriminatiecoach een moment op de nationale meeting van beide merken. De coach overliep de resultaten, lichtte de cases toe en vroeg input om dit resultaat te verbeteren.

Daarnaast hebben we nog 2 verplichte opleidingen geïmplementeerd:

- **opleiding bewuste inclusie**  
een algemene opleiding voor alle werknemers die leert om onbewuste vooroordelen te onthullen en zichzelf te trainen om deze weg te werken en je inclusiever te gedragen. Om het erg concreet te maken, wordt er gewerkt met uit het leven gegrepen voorbeelden.
- **opleiding inclusief leiderschap**  
een verplichte opleiding voor alle managers om hen te ondersteunen bij het inclusief managen van diverse teams.

De doelstelling is om iedereen tegen 31 maart 2023 de opleidingen te laten voltooien, zodat we hier de vruchten van kunnen plukken bij het volgende mystery call-onderzoek in 2023. Dit onderzoek zal opnieuw op leeftijd focussen.





## discriminatiegronden

De wettelijke bepalingen inzake discriminatie zijn vervat in drie verschillende wetten: de antidiscriminatiewet, de genderwet en de antiracismewet. In deze verschillende wetten zijn 19 verschillende discriminatiegronden opgenomen. Momenteel zijn er 19 concrete gronden van discriminatie. Wanneer spreken we over het algemeen van discriminatie? Als iemand die zich in een vergelijkbare situatie bevindt als een ander, minder goed wordt behandeld vanwege zijn/haar afkomst, handicap, godsdienst of overtuiging, leeftijd, seksuele geaardheid, enzovoort. Anderzijds is er geen sprake van discriminatie als een verschil in behandeling objectief is en met een grondige redenering kan worden verklaard.

Hiernaast sommen we de huidige criteria van discriminatiegronden op. De eerste 5 zijn de 'klassieke' raciale criteria. Dit zijn de gronden van discriminatie waar je in eerste instantie aan. Deze worden dan aangevuld met de overige 17 criteria die er gekomen zijn in de loop van de jaren en door de evolutie van de samenleving.

## Criteria

- |                                      |                             |   |
|--------------------------------------|-----------------------------|---|
| 1 ras                                | 5 raciale/etnische criteria | 11 burgerlijke staat                    |
| 2 huidskleur                         |                             | 12 politieke overtuiging                |
| 3 nationaliteit                      |                             | 13 syndicale overtuiging                |
| 4 afkomst (bijv. Joodse oorsprong)   |                             | 14 gezondheidstoestand                  |
| 5 nationale of etnische afstamming   |                             | 15 een fysieke of genetische eigenschap |
| 6 handicap                           | 16 geboorte                 |   |
| 7 geloof of levensbeschouwing        | 17 sociale afkomst          |   |
| 8 seksuele geaardheid                | 18 geslacht                 |   |
| 9 leeftijd                           | 19 taal                     |   |
| 10 vermogen (of financiële middelen) |                             |   |

Om deze discriminatiewetgeving op te volgen, is er een speciaal instituut gecreëerd: Unia. Unia is niet bevoegd ten aanzien van de criteria 18 en 19. Criterium 18 betreft 'gender'. In België werd een specifieke instantie opgericht die zich bezighoudt met kwesties inzake gendergelijkheid en discriminatie op grond van geslacht (met inbegrip van transgenders). Dit is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Criterium 19 betreft 'taal'. Momenteel is er nog geen specifieke bevoegdheid toegewezen aan een overheidsinstantie.



# SDG 8: eerlijk werk en economische groei.

## talentinnovatie

Meewerken aan eerlijk werk en economische groei is ook meewerken aan innovatie. Met de schaarste op de arbeidsmarkt is het cruciaal om te focussen op talentinnovatie. Talenten helpen om hun optimale potentieel waar te maken, is het beste wat we kunnen doen om de arbeidsmarkt en de economie te laten floreren.

### Randstad Young Talents

Wat in 2012 als een innovatief idee zijn weg naar de arbeidsmarkt vond, is vandaag een vaste waarde geworden studenten klaar te stomen voor een optimale professionele start. Randstad Young Talents, inmiddels uitgegroeid tot één van onze kernafdelingen, werd opgericht in samenwerking met de faculteit Economie en Bedrijfsbeheer van de KU Leuven. Sindsdien is onze aanwezigheid op de campussen van de belangrijkste hogescholen en universiteiten van Vlaanderen, Brussel en Wallonië alleen maar toegenomen.

Naarmate het einde van hun studie nadert, willen veel studenten hun kennis in de praktijk omzetten. Diverse studies tonen aan dat de eerste job bepalend is voor de richting van je loopbaan. Het is dus van doorslaggevend belang om de jongeren net op dat moment te begeleiden naar een job die hun talenten en competenties tot bloei laat komen. Young Talents is ondertussen ijzersterk geworden in dit maatwerk.

Vandaag zoeken studenten en ondernemingen Randstad zelf op om hen te begeleiden. Inmiddels is deze formule uitgegroeid tot een belangrijk rekruteringskanaal voor tal van vacatures. Het streefdoel is om een duurzame baan te vinden voor elk van deze talenten en kansen te scheppen voor iedereen. Inmiddels hebben we al een dertigtal vaste partners binnen onderwijsinstellingen.

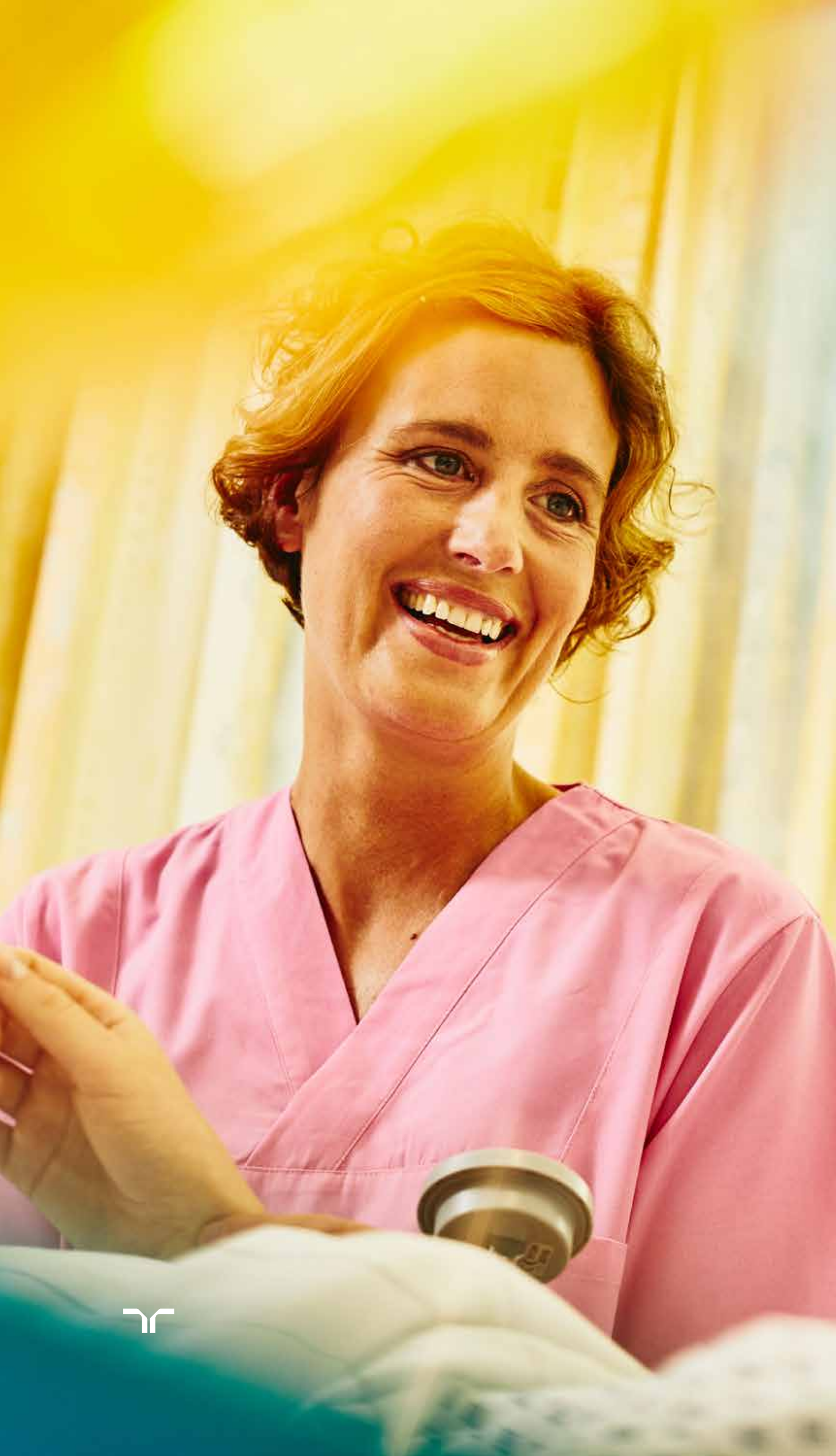
In 2022 coachte Randstad Young Talents op individuele basis 1.040 studenten om hun eerste stappen op

de arbeidsmarkt te zetten. 2.100 personen kregen workshops rond verschillende topics. Randstad Young Talents slaagde er in 2022 in om 1.000 studierelevante bijbanen te creëren. Tot slot gingen meer dan 400 jongeren aan de slag om hun eerste jobervaring op te doen.

### Spark

De nieuwste vorm van talentinnovatie bij onze Randstadfamilie heet Spark. Het project startte officieel op 4 januari 2022. Spark is een opleidingstraject van twee jaar aan de hogeschool. Spark spitst zich toe op knelpuntberoepen. Jong, oud (er), mensen zonder diploma en noem maar op: iedereen kan instappen. Per kandidaat gaat Spark na of de persoon voldoende gemotiveerd en leergierig is. Vervolgens wordt het cognitieve vermogen van de kandidaat getest. Het traject van de talenten bestaat uit vier dagen werken (kunde opdoen) en één dag studie (kennis opdoen). Tijdens het volledige traject worden ze door Randstad gecoacht. De talenten ontvangen tijdens het traject een volwaardig, voltijds loon.





En het inschrijvingsgeld voor het kennisgedeelte wordt ook voor hen betaald. Na het parcours van twee jaar gaan ze in dienst bij het bedrijf.

#### het slagingspercentage van Spark?

Door de screenings vallen 75% van de kandidaten af. Maar van de overgebleven kandidaten blijft 95% aan de slag bij het bedrijf waar ze hun traject hebben afgelegd. De nominale aantallen zijn momenteel nog laag, gezien het project nog in zijn kinderschoenen staat.

De consultant die zich bezighoudt met het project Spark heeft momenteel 16 succesverhalen op de teller staan. De vacatures blijven binnenstromen. Daarom werd er beslist om een tweede consultant op het project te plaatsen.

#### what's in it for the company?

- Bedrijven die intekenen op Spark ontvangen reeds geschikte en geteste kandidaten en vernemen meteen welke opleiding het meest geschikt is voor hun knelpuntberoep.
- Na twee jaar beschikt de onderneming over een volledig opgeleid en gecoacht knelpuntprofiel.

#### Randstad Medical Academy

Het tekort aan verpleegkundig en zorgkundig personeel is sinds enkele decennia een constante op de arbeidsmarkt.

In cocreatie met toenmalig Vlaams Zorgambassadeur Lon Holtzer, onderwijsinstellingen, zorgwerkgevers en Randstad werd de Randstad Medical Academy opgericht. Doel: werknemers die hun carrière willen upgraden of in hun loopbaan een tweede adem willen vinden, de kans te geven een opleiding te volgen tot verpleegkundige of zorgkundige.

Dit project is een unieke samenwerking tussen private en publieke spelers. Samen willen ze de komende jaren extra verpleegkundigen opleiden en op de arbeidsmarkt laten instromen. Daarvoor wordt gemikt op werkenden, die niet voor een opleiding via de VDAB of een ander begeleid traject in aanmerking komen of die zelf de stap niet durven te zetten om via afstandsonderwijs met deze opleiding te starten.

Randstad Medical Academy rekruteert en selecteert de kandidaten met het oog op het succesvol afronden van het traject en voorziet de nodige begeleiding, ondersteuning en coaching tijdens de hele studie. Daarnaast bieden we studierelevante jobs aan, gecreëerd op maat van de kandidaten om hen financiële continuïteit te geven. Zo willen we de kans op slagen vergroten.

Trainees worden na het behalen van het visum zorgkundige ingezet in het werkveld. Zo leren ze hun toekomstige werkgever al goed kennen en is de kans op een vast contract voor de werkgever heel groot.

Dit traject bestaat ook voor eigen medewerkers die verpleegkundige willen worden. We maken ons sterk dat de trainees sterke mature verpleegkundigen zullen zijn die een extra waarde betekenen voor zorgorganisaties.

Uit 800 aanmeldingen werden 100 personen getest. Op basis van de testings mochten meer dan 50 kandidaten deelnemen aan de gesprekken. In het schooljaar 2019-2020 stapten in totaal 29 personen in het programma. In 2022 begeleidden we 9 trainees. 11 kandidaten zijn na ons traject vast aan de slag gegaan in de zorg.





#### Randstad RiseSmart

Randstad RiseSmart maakt werk van oplossingen voor talentmobiliteit om de betrokkenheid van werknemers te vergroten en ze te laten bijdragen tot betere businessresultaten. Vertrouwen, transparantie en langetermijndenken staan op de eerste plaats. Bedrijven doen een beroep op Randstad RiseSmart om hun werknemers hun hele loopbaan te begeleiden. Ze combineren de expertise van hun consultants en coaches met state-of-the-art-technologie en methodologieën. Werknemers boeken succes dankzij de aanpak op maat. Zo kunnen bedrijven snel en eenvoudig de hr-strategie afstemmen op de bedrijfsdoelstellingen en bouwen werknemers een waardevolle carrière uit.

#### Randstad RiseSmart Employability

Randstad RiseSmart Employability is binnen Randstad Group de expert in het coachen en begeleiden van alle mensen die op de één of andere manier een afstand voelen tot de arbeidsmarkt. Ze zijn de voorkeurspartner als het gaat over coaching van 'kwetsbare werkzoekenden' naar een duurzame baan. Deze trainingen gebeuren zowel individueel als in groep. Randstad

RiseSmart Employability is actief in het sensibiliseren van werkgevers en intensief bezig met het bewust maken van zowel klant, collega als talent rond gevoelige problematieken. Ze geven workshops voor werkgevers over meer diversiteit in het personeelsbestand en zoomen in op de verschillende aspecten van de thema's diversiteit en inclusie.

#### Employability werkt rond verschillende pijlers:

- 1 **visie, strategie en actieplan**  
samen wordt bekeken wat de doelstellingen van een organisatie zijn en hoe een diverse en inclusieve werkomgeving een rol kan spelen om die doelen te behalen.
- 2 **analyse van de werkplek**  
De noden, eventuele drempels en opportuniteiten worden geïdentificeerd voor een vlotte integratie. Vervolgens wordt samen bekeken welke mogelijkheden er zijn voor kwetsbare doelgroepen.
- 3 **bouwen van een inclusieve werkomgeving**  
om een inclusieve werkomgeving te bouwen is het cruciaal om bewustwording

te creëren op alle niveau's. De visie van een organisatie rond diversiteit en inclusie moet gedragen zijn in alle gelederen van het bedrijf. Denk daarbij aan advies en coaching in het werken met anderstaligen en andere kwetsbare doelgroepen. En ook aan training voor managers over leidinggeven aan een divers team en , voor teams en individuele medewerkers rond inclusieve communicatie.

#### 4 rekrutering en selectie

organisaties worden op weg geholpen door hen te laten nadenken over welke competenties echt nodig zijn en over het functieprofiel. Hun blik wordt verruimd door hen te laten openstaan voor andere doelgroepen en door los te komen van ervaring en diploma's. Er wordt gekeken naar competenties en talenten. Dat dient als basis om de vacature op een inclusieve manier te schrijven: eenvoudige en duidelijke taal, en een concrete tekst die iedereen aanspreekt en niemand uitsluit.

#### 5 integratie van de nieuwe medewerkers

organisaties worden geholpen met het opzetten van een goede ondersteuning bij het onboardingsproces voor hun nieuwe medewerker. Jobcoaching, al dan niet met taalondersteuning, speelt een cruciale rol bij een snelle inwerking.



## Een getuigenis

### Patrick, 62 jaar, vond werk dankzij Randstad RiseSmart Employability

Patrick had zijn laatste job in loondienst tot 2014. Hij werkte als credit manager. Als handelsingenieur had hij een succesvolle carrière achter de rug. De laatste 7 jaar stapte hij in de familiezaak omdat hier ondersteuningsnood was. Daar voerde Patrick totaal andere taken uit dan hij gewend was. De terugkeer naar de arbeidsmarkt bleek onvermijdelijk. Als 62-jarige werkzoekende maakte hij zich daar veel zorgen over. Want wie zou hem in hemelsnaam nog willen aannemen, en voor welk werk? Een job met veel verantwoordelijkheid leek hem niet meer aangewezen. Na een lange carrière als credit manager en leidinggevende snakte hij niet meer naar dit type jobs.

Bij de VDAB liet men hem eerst een oriëntatietraject volgen. Maar omdat Patrick er nog niet echt klaar voor bleek, kwamen er geen werkbare jobdoelwitten uit. Toch begon hij aan een begeleidings- en bemiddelingstraject om werk te zoeken.

Ook via de jobcoachings van Randstad RiseSmart kwam er de eerste maanden geen schot in de zaak. Patrick's cv liet op zich wachten, alles verliep langzaam en stroef. De Randstad RiseSmart-jobcoach begreep wel hoe dat kwam. Patrick wist eenvoudigweg niet op welke manier hij zich moest profileren.

Hij wist alleen erg goed wat hij niet meer wilde of wat hij verafschuwde in een job.

'Dan maar de koe bij de horens vatten', dacht de jobcoach. En hij maakte zelf een cv op voor Patrick. Een cv op maat, speciaal voor laagdrempelige jobs. Patrick was ondertussen wel erg enthousiast geworden over zijn vrijwilligerswerk. Daar kreeg hij energie van. Hij vond het zinvol werk, ten dienste van de maatschappij of de meest kwetsbaren. Met deze positieve ervaring en energie gingen ze samen aan de slag om een job te vinden. Beiden contacteerden ze werkgevers of uitzenders, mensen in het netwerk van Randstad RiseSmart bij wie ze terecht konden om Patrick's verhaal te brengen. Iemand raakte plots getriggerd en geïntrigeerd door het verhaal en nodigde Patrick uit voor een eerste kennismaking.

Patrick bleek tijdens de ontmoeting een heel interessante man. De contactpersoon was ook bereid om met geduld en moed verder aan de slag te gaan met de zoektocht van Patrick. Ze stelde hem een administratieve functie voor bij een groot bedrijf.

'Ik viel van mijn stoel. Hadden ze me nu niet goed begrepen? Dit was toch totaal onrealistisch voor deze man, aldus de jobcoach.

Maar neen, Patrick reageerde positief. Hij was uiteraard wel bang en onzeker

over de testen die hij moest afleggen. Het belangrijkste: Patrick kreeg een gevoel van zelf(h)erkenning omdat zo'n gerenommeerd bedrijf interesse in hem had. Uiteindelijk werven ze Patrick niet aan, maar door de constructieve feedback kon iedereen dat plaatsten.

De jobcoach van Randstad RiseSmart dacht volstrekt niet aan opgeven en zocht vastberaden verder naar mogelijkheden. Een kans op de luchthaven bood zich aan. Patrick kwam in aanmerking voor een job als contractmanager (jawel, weer zo een functie) en... guess what? Patrick start! De contractvoorwaarden blijken geen probleem, alleen wil Patrick wel graag 90% werken, zodat hij zijn vrijwilligerswerk niet moet opgeven. Erg nobel van hem en daarom zag de werkgever er geen graten in.

Hoe kijkt de jobcoach hier op terug? 'Wel, 6 maanden geleden, bij de intake, had ik nooit durven dromen dat Patrick zich zo zou ontwikkelen door de coachings en dat het zo'n succesverhaal zou worden! Zeker als je zag hoe hij zich toen voelde en hoe onzeker hij op dat moment was. Hier haal ik erg veel voldoening uit.'

De 3 succesfactoren bij tewerkstelling van seniors:

- geduld
- empathie
- doorzettingsvermogen





### Future 2 Work - een succesvol project van Randstad RiseSmart

Stebo en Randstad RiseSmart sloegen in 2019 de handen in elkaar om met het innovatieve ESF-project Future2work een antwoord te bieden op het nijpende tekort aan werkkrachten op de arbeidsmarkt. In de zoektocht naar potentiële arbeidsreserves kwam de collectieve opvang van asielzoekers in beeld. Het pilotproject startte in twee opvangcentra in Limburg - bij Fedasil in Sint-Truiden en het Rode Kruis-Vlaanderen in Heusden-Zolder. Het loopt nog tot 2023 en wordt gerealiseerd met de steun van het Europees Sociaal Fonds en de medewerking van de Vlaamse Overheid.

Zelfs met een moeizame opstart door lockdowns en alle bijbehorende COVID-maatregelen, hebben er binnen dit uniek en complementair partnerschap al 409 asielzoekers deelgenomen aan het project. Maar liefst 66% of 271 asielzoekers zijn ondertussen aan het werk. Om de match tussen asielzoeker en arbeidsmarkt te maken, benaderden de werkbuddy's een honderdtal werkgevers, hr-dienstverleners en netwerkorganisaties. De werkbuddy's fungeren als brug naar de arbeidsmarkt en als matchmaker tussen asielzoeker en werkgever. 'Dit project sluit naadloos aan op onze visie van het actieplan 'Asielzoeker zkt Match,' zegt staatssecretaris de Moor.

### de totale impact van Randstad RiseSmart Employability

#### algemene cijfers

6.244 nieuwe kandidaten in begeleiding genomen in 2022. Van het vorige jaar liepen er nog een 2.500 begeleidingen door in 2022.

65% van hen is aan het werk na de begeleiding.

voor outplacement waren 2.331 kandidaten in begeleiding.

#### migratie & asielzoekers

259 Oekraïners werden aan een job geholpen met pieken van meer dan 100 per week.

In 3 jaar begeleidde Randstad RiseSmart Employability 479 asielzoekers, waarvan er maar liefst 321 succesvol aan het werk gegaan zijn.

#### langdurig zieken

Project Randstad RiseSmart in samenwerking met Riziv gestart op 1 oktober 2020, loopt tot 30 september 2023. 300-tal mensen in begeleiding. Eerste resultaten zijn veelbelovend. Concrete resultaten zullen we kunnen bekendmaken in het najaar van 2023.

#### seniors

4.800 60+'ers (waarvan 2.500 65+'er) in begeleiding in 2022.

De oudste uitzendkracht is een dame van 88 jaar oud die nog twee halve dagen per week werkt als verpleegkundige bij een huisartsenpraktijk.





## compliance

Binnen Randstad Global zijn integriteit en ethisch gedrag de drijvende krachten achter zowel het persoonlijke als het professionele gedrag van al onze werknemers. We streven ernaar dit te doen conform het United Nations Global Compact.

Dit is een niet-bindend pact van de Verenigde Naties om wereldwijd ondernemingen op één lijn te brengen door een duurzaam en maatschappelijk verantwoord beleid in te voeren en verslag uit te brengen over de uitvoering daarvan. Duurzame ondernemingen hanteren overal waar zij aanwezig zijn dezelfde waarden en principes. Ze zijn zich er dan ook van bewust dat goede handelspraktijken in de ene sector, de schade die ze elders veroorzaken niet compenseren.

Het UN Global Compact bestaat uit 10 principes op het gebied van mensenrechten, arbeid, het milieu en corruptiebestrijding die ondernemingen kunnen hanteren als uitgangspunten voor hun eigen implementatie. Met de ondertekening van het UN Global Compact engageert Randstad Holding zich ertoe deze 10 principes internationaal actief na te leven.

Hieronder vindt u de 10 UN Global Compact-principes waaraan Randstad zich heeft verbonden.

## mensenrechten

- 1 Bedrijven moeten de bescherming van internationaal afgekondigde mensenrechten steunen en eerbiedigen.
- 2 Ondernemingen moeten ervoor zorgen dat zij niet medeplichtig zijn aan schendingen van de mensenrechten.

## arbeid

- 3 Organisaties dienen de vrijheid van vakvereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen te steunen.
- 4 Een bedrijf moet zich inspannen om iedere vorm van verplichte en gedwongen arbeid te verdrijven.
- 5 Een onderneming engageert zich om kinderarbeid effectief te beëindigen.
- 6 Organisaties zorgen mee voor de afschaffing van discriminatie in arbeid en beroep.

## milieu

- 7 Organisaties dienen voorzorg te nemen bij het in acht nemen van milieu-uitdagingen.

- 8 Bedrijven dienen initiatieven te ontplooiën ter bevordering van hun grotere milieuverantwoordelijkheid.
- 9 Ondernemingen moeten de ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën aanmoedigen corruptiebestrijding
- 10 Organisaties dienen elke vorm van corruptie tegen te gaan, inclusief afpersing en omkoping.

## ons duurzaamheidscharter

Randstad Group Belgium demonstreert en implementeert ons engagement voor het United Nations Global Compact door middel van ons gepersonaliseerd duurzaamheidscharter. Dit charter is gepersonaliseerd rond de missie, visie en kernwaarden van Randstad.

Ons duurzaamheidscharter is te vinden in al onze kantoren en is ondertekend door onze CEO, om onze steun hiervoor extra te benadrukken. Ons charter symboliseert waar wij als Randstad elke dag voor willen gaan en staan.



## duurzaamheidscharter.

### één missie, één filosofie

De manier waarop Randstad zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid opneemt, is direct gerelateerd aan onze kernactiviteit: het samenbrengen van mensen en werk. Het vinden van geschikt werk is belangrijk voor ieder individu. En dit op elk moment van de carrière. Randstad faciliteert daarin. De manier waarop wij dat doen is conform onze basisfilosofie: de gelijktijdige behartiging van alle belangen van alle betrokken partijen. Dat betekent dat wij luisteren naar de behoeften en de feedback van al onze stakeholdergroepen en dat we in al onze activiteiten onze bedrijfswaarden respecteren.

### CSR

Randstad heeft een Corporate Social Responsibility Policy en een CSR-manager, verantwoordelijk voor de organisatie van de stakeholders meeting en de interne en externe rapportering van de CSR-activiteiten en hun resultaten. De CSR-manager geeft vorm aan het holdingbeleid, onderhoudt structureel contacten met alle departementen en onderdelen van onze business, en heeft een rechtstreekse lijn naar de CEO en de leden van het directiecomité. In ons maatschappelijk verslag geven we meer gedetailleerde informatie over onze CSR-activiteiten.

### compliance

Integriteit en ethisch gedrag zijn de drijvende krachten achter het persoonlijk en professioneel gedrag van alle Randstad medewerkers. Door het ondertekenen van de UN Global Compact, verbindt de Randstad holding zich ertoe om internationaal 10 principes rond mensenrechten, arbeidsvoorwaarden, milieu en anti-corruptie actief na te leven. Op basis hiervan heeft de holding internationale beleidslijnen uitgewerkt. Die zijn in elk land vertaald in een lokale leidraad, zo ook in België.

### ons engagement

1. Wij verbinden ons tot het respecteren en controleren van de wettelijk vereiste leeftijd van tewerkstelling van al onze vaste en tijdelijke werknemers.
2. Wij bieden werk dat zo goed mogelijk beantwoordt aan ieders competenties en verwachtingen en dat op vrijwillige basis wordt aangenomen.
3. Wij streven naar werkomstandigheden die borg staan voor veiligheid en gezondheid om het welzijn van al onze medewerkers te vrijwaren en te bevorderen.
4. Wij verbinden ons tot het permanent onderhouden van constructieve sociale dialoog tussen al onze medewerkers.
5. Wij verbieden elke discriminerende praktijk, o.a. op basis van gender, leeftijd, het behoren tot een etnische groep of van politieke, filosofische of godsdienstige opvattingen. We selecteren kandidaten enkel op basis van hun relevante competenties voor een job.
6. Wij veroordelen elk onredelijk optreden dat iemands waardigheid of diens fysieke of morele integriteit kan aantasten.
7. Wij verbinden ons ertoe een beleid te hanteren dat al onze medewerkers in staat stelt om hun beroepsleven zo goed mogelijk te combineren met hun privéleven.
8. Wij garanderen aan al onze medewerkers dat we hun rechten, belangen en bezoldigingsvoorwaarden respecteren.
9. Wij voeren dit beleid van duurzaam ondernemen aan de hand van een managementsysteem dat controle- en evaluatiesystemen bevat, een nauwkeurige monitoringmogelijk maakt en onze bedrijfsprocessen kan bijsturen
10. Wij voeren een transparante en toegankelijke communicatie met onze interne en externe stakeholders.

Herman Nijns

CEO Randstad Group BeLux



# SDG 10: ongelijkheid verminderen.

## vrijwilligerswerk over de grens

In 2022 vierde de samenwerking tussen Randstad en de ngo VSO (Voluntary Service Overseas) haar 18<sup>de</sup> verjaardag. Randstad Group steunt elk jaar initiatieven van deze ngo. Niet enkel financieel, maar ook door medewerkers de kans te geven om hun schouders te zetten onder een van de VSO-projecten rond armoedebestrijding of ontwikkeling in het Zuiden. Sinds 2004 vertrokken 30 Belgische medewerkers als VSO-vrijwilliger op missies. Hierbij verbleven ze tot negen maanden ter plaatse.

De missies zijn altijd gekoppeld aan tewerkstellingsprojecten, vaak met focus op jongeren die ambitieus en ondernemend zijn maar niet over de juiste middelen beschikken. De werknemers van Randstad worden uitvoerig gescreend en gematcht aan het project waar ze de grootste impact kunnen hebben en zich het best kunnen ontwikkelen.

Dit is ons VSO-partnership in cijfers, opgesplitst naar de nieuwe hybride vorm van VSO:

	2020	2021	2022
<b>VSO partnership</b>			
<b>VSO vrijwilligersuren</b>	5.085	3.951	14.360
<b>internationaal</b>	2.800	2.848	13.837
<b>ondersteuning van op afstand</b>	2.285	1.103	523
<b>VSO-vrijwilligers</b>	165	119	95
<b>internationaal</b>	11	6	15
<b>ondersteuning van op afstand</b>	154	113	80

Ook het jaarlijkse sportevent, om geld in te zamelen voor VSO, vond in 2022 opnieuw plaats. Van overal ter wereld werd er gevraagd om zoveel mogelijk minuten samen te bewegen en ondertussen VSO-inzichten uit te wisselen. Wereldwijd namen er 1.000 Randstad-collega's deel uit 26 verschillende landen. Er werd in totaal 96.200 minuten bewogen voor VSO. België droeg daar 7.000 minuten aan bij met 110 deelnemers. Per actieve minuut doneerde Randstad Global 25 cent. Vermenigvuldigd met 96.200 komt dat op een totale donatie van 24.050 euro voor VSO.





## vrijwilligersdag

Onze vrijwilligersdag ontstond in 2018 onder de naam Randstad with Heart. Het is net zoals VSO een mogelijkheid voor eigen medewerkers om aan vrijwilligerswerk en ontwikkelingshulp te doen. Dankzij Randstad with Heart kunnen medewerkers zich zeer eenvoudig en laagdrempelig engageren als vrijwilliger. Elke werknemer van Randstad Group krijgt een werkdag (acht uur) cadeau die hij/zij samen met andere teamgenoten volledig kan besteden aan vrijwilligersactiviteiten van zijn/haar keuze.

Randstad With Heart weerspiegelt ons streven om een positieve invloed uit te oefenen op de maatschappij. Engagement, actie, bewustmaking: de combinatie van deze ingrediënten stelt ons allemaal in staat om een positieve bijdrage te leveren aan de verbetering van onze sociale context.

In 2022 namen 73 collega's hun vrijwilligersdag op, goed voor 600 uur vrijwilligerswerk.

## mensenrechtenbeleid

Alle beleidsvormen worden regelmatig geëvalueerd bij Randstad Group. Indien nodig worden ze verbeterd of aangevuld. In juni 2021 vernieuwde Randstad Group zijn document dat alle procedures rond bestaande thema's (zoals diversiteit en inclusie, antidiscriminatie, anti-intimidatie, gezondheid en veiligheid) bundelt: de Randstad Group Human Rights Policy.

In lijn met de kernwaarden van ons bedrijf en onze Human Forward-strategie is Randstad van mening dat iedereen recht heeft om met waardigheid en respect te worden behandeld. Als wereldwijde leider in de hr-dienstensector erkennen we onze rol in de samenleving en onze verantwoordelijkheid om de mensenrechten te respecteren. We zetten ons in om negatieve gevolgen voor de mensenrechten, die worden veroorzaakt door of verband houden met onze activiteiten en diensten, te voorkomen en aan te pakken indien ze zich voordoen.

Zoals reeds vermeld, ondertekende Randstad het United Nations Global Compact en respecteren en ondersteunen we al zijn principes, inclusief die met betrekking tot mensenrechten en arbeid.

Dit betekent: vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandeling, uitbanning van alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid, dwangarbeid, effectieve afschaffing van kinderarbeid en uitbanning van discriminatie in arbeid en beroep.

In onze human rights policy leggen we de belangrijkste principes met betrekking tot mensenrechten vast voor al onze medewerkers.

### het doel?

Ons engagement inzake de mensenrechten aantonen en ons standpunt duidelijk verwoorden, aansluitend bij onze waarden en onze slogan 'human forward'. Deze policy wordt ondertekend door onze CEO.





## bewegen om een impact te hebben op (vrouwen)levens

Als trotse partner van het World Bicycle Relief nemen we jaarlijks deel aan hun event 'pedal to empower'. Dit houdt in dat we op wereldfietsendag, 3 juni, zoveel mogelijk bewegen. Alle 'disciplines' worden toegestaan, zolang je maar op eigen kracht beweegt. Er werd gewandeld, gelopen, gefietst, gekajakt, zelfs gebowld.

Tijdens deze activiteiten houden we bij hoeveel afstand (km) we hebben afgelegd. Het doel van Randstad Group was om wereldwijd 5.000 km af te leggen op 3 juni. Haalden we deze doelstelling, dan zou onze holding 5.000 euro doneren aan World Bicycle Relief. Met deze opbrengst kon het WBR extra buffalo bikes, robuuste en duurzame fietsen, laten maken. Deze fietsen worden in het bijzonder geschonken aan vrouwen in bijv. Zimbabwe om hen meer kansen te geven op economisch vlak. Randstad Group Belgium zette een topprestatie neer en ons kleine landje legde in zijn eentje 6.482,75 km af voor 'pedal to

empower'. Meer dan de wereldwijde doelstelling! En we mochten ook de titel van 'het beste team' opspelden.

Als gevolg van deze prestatie vulde de holding de beloofde donatie van 5.000 euro aan met een aparte donatie van 1.000 euro van Randstad Group Belgium aan het WBR.

Op de foto zien we hoe het World Bicycle Relief een symbolisch geschenk aan Randstad Group overhandigt voor de prestatie van 'beste team'. Het geschenk is een beeldje van een fietsende dame, in Zambië gemaakt uit afval. Het beeldje werd gedoopt als 'Omama', een typische naam uit de streek. Omama verkoopt tomaten. Dankzij de buffalo bike kan ze nu haar tomaten vervoeren naar andere dorpen en meer verkopen aan betere prijzen. Dankzij de inspanningen van Randstad Group voor de 'pedal to empower challenge' hadden we een impact op het leven van 41 Omama's.





### de totale impact van het partnerschap

In de komende drie jaar zal Randstad Group in samenwerking met World Bicycle Relief naar schatting 33.000 mensen mobiliseren in Hwange, Zimbabwe. Onze gift zal direct bijdragen aan de economische ontwikkeling van deze gemeenschap.

Pilootprojecten leren ons dat de mobilisatie van deze gemeenschap kan leiden tot:

**15% toename** van het inkomen van huishoudens

**25% meer** huishoudens met verbeterde toegang tot gezondheidszorg

**10% meer** jongens en meisjes die jaarlijks op school blijven

### equal pay

In lijn met het wettelijke kader brengt Randstad om de twee jaar verslag uit aan de ondernemingsraad over de resultaten op het gebied van gelijke beloning. De vergelijking beperkt zich momenteel tot gendergelijkheid.

De verloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers wordt vergeleken, waarbij we rekening houden met de volgende factoren:

**hierarchisch niveau**

**type functie**

**voltijds equivalent**

**aantal dienstjaren**

**loopbaanverloop**

De weinige verschillen die er in verloning gevonden werden, konden gelinkt worden aan het verschil in loopbaanverloop en zijn bijgevolg gerechtvaardigd door deze factor. Naast deze transparante en regelmatige rapportering hanteert Randstad slechts één transparant en universeel salarisbeleid, dat voor iedereen gelijk is.



# SDG 12: verantwoorde consumptie en productie.

## impact rapportering

Elk kwartaal worden non-financiële KPI's opgevraagd om de evolutie van onze impact op de maatschappij en op de omgeving in beeld te hebben. Alle KPI's worden apart geanalyseerd en vervolgens na goedkeuring opgenomen in het Non Financial Report. Dat rapport geeft inzicht in een breed aantal thema's die gelinkt zijn aan impact: human capital, veiligheid op de werkvloer, het klimaat, diversiteit, maatschappelijke bijdragen, etc. De rapportering zet in op bewust zijn en verantwoord omgaan met niet-financiële cijfers. De cijfers gelinkt aan CO<sub>2</sub>-emissie zoals brandstof, elektriciteit, gas, duurzame wagens, krijgen extra aandacht door het engagement richting Net Zero. Het rapport van 2022 is terug te vinden bij 'onze impact in cijfers'.

## afval

Randstad Group hanteert een gedetailleerd afvalbeleid in alle gebouwen. We kijken bewust naar ons afvalverbruik. Er worden zoveel mogelijk inspanningen ondernomen om verspilling tegen te gaan en recyclage te maximaliseren. Volgend afval wordt standaard gesorteerd in elk gebouw: restafval, papier/karton, glas en PMD. Koffiecapsules, inktcartridges, werkkledij, persoonlijke beschermingsmiddelen en lege batterijen worden gerecycleerd. De lege batterijen worden ingezameld ten voordele van Music for Life. Kantoor- en marketingmateriaal dat we niet meer gebruiken, wordt in eerste instantie gerecycleerd of gedoneerd. Hieronder vind je een leuk voorbeeld van een recyclageproject binnen marketing.

Werknemers van Randstad vinden in het afvalbeleid, gepubliceerd op het intranet, ook tips en tricks om bewust te consumeren en voorraden goed te beheren. Plastic servies werd al jaren geleden gebannen in de bedrijfsgebouwen. Via Aqualex-waterfonteinen krijgen onze werknemers water. Een duurzame Randstad-waterfles houdt het water koel. In 2021 kwamen er nieuwe slimme printers. Die zorgden voor 20% minder printvolume in 2022.



# 142 banners kregen een tweede leven als fonkelnieuwe sleutelhangers.

## van banner naar sleutelhanger

In december liet het marketingteam oud marketingmateriaal omtoveren tot nieuwe sleutelhangers voor zijn volgende actie. Er werd een samenwerking aangegaan met Doe Doe Circulair, deel van Opnieuw & Co. 142 banners kregen een tweede leven als 8.000 fonkelnieuwe sleutelhangers. De sleutelhangers werden op anderhalve maand tijd ambachtelijk samengesteld door een team van 7 werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

## duurzame tapijttegels

Het hoofdkantoor van Randstad Group, gelegen in Sint-Agatha-Berchem, bestaat uit 6 verdiepingen met vast tapijt. Eind 2022 sloegen wij de handen in elkaar met Composil Europe om aan het Carpet ReUse Program. Een programma dat inzet op circulariteit. In eerste instantie wordt het bestaand tapijt zo goed mogelijk onderhouden, gereinigd en verzorgd om een maximale levensduur te garanderen.

Wanneer de tapijttegel aan vervanging toe is, brengen we hem binnen voor recyclage en ontvangen we een reeds gerecycleerde tegel in de plaats. De bouwsector is verantwoordelijk voor 40% van de emissies en 60% à 70% van de totale afvalberg. Inzetten op circulariteit in deze sector is de meest efficiënte methode om globaal te verduurzamen.



# SDG 13: klimaatactie.



## hybride werken

Hybride werken is inmiddels niet meer weg te denken bij Randstad Group. Werknemers kunnen tot 3 dagen van thuis uit werken en virtueel of zelfs hybride vergaderen maakt deel uit van onze dagdagelijkse activiteiten. Tijdens de 2 dagen kantoorwerk, zetten we volop in op connectie, brainstorms, teammeetings,... Thuiswerk is dan weer ideaal voor focustijd, de mailbox behandelen en ongestoorde telefoongesprekken. Efficiënt omgaan met de troeven van je werkplek en de keuze van je medium zorgt ervoor dat hybride werken een grote meerwaarde is geworden voor ons bedrijf en onze werknemers. En natuurlijk ook voor het klimaat.

## breeam hoofdkantoor

BREEAM is de afkorting van 'Building Research Establishment Environmental Assessment Method'. Het is een duurzaamheidskeurmerk om duurzame gebouwen met minimale milieu-impact te realiseren. Een hoge BREEAM-score is van invloed op zowel de waarde als op het groene imago van het gebouw en zou bovendien van invloed zijn op een gezondere en productievere werk- en leefomgeving.

### Deze criteria worden beoordeeld:

management

---

gezondheid en welzijn

---

energie

---

water

---

transport

---

materialen

---

afval

---

landschap en ecologie

---

vervuiling

---



## mobiliteit

De mobiliteit van onze medewerkers vormt een belangrijke uitdaging. Zoals veel andere ondernemingen heeft Randstad al een lange tijd een uitgebreid bedrijfswagenpark. In het besef dat we onze impact op het milieu maximaal moeten reduceren, hebben we in eerste instantie de CO<sub>2</sub>-uitstoot van onze bedrijfswagens jaar na jaar verlaagd.

In 2022 kwam het erop aan om een plan van aanpak rond de elektrificatie van het wagenpark klaar te hebben. Zo geschiedde. De uitrol zal bij Randstad Group in 3 fasen gebeuren:

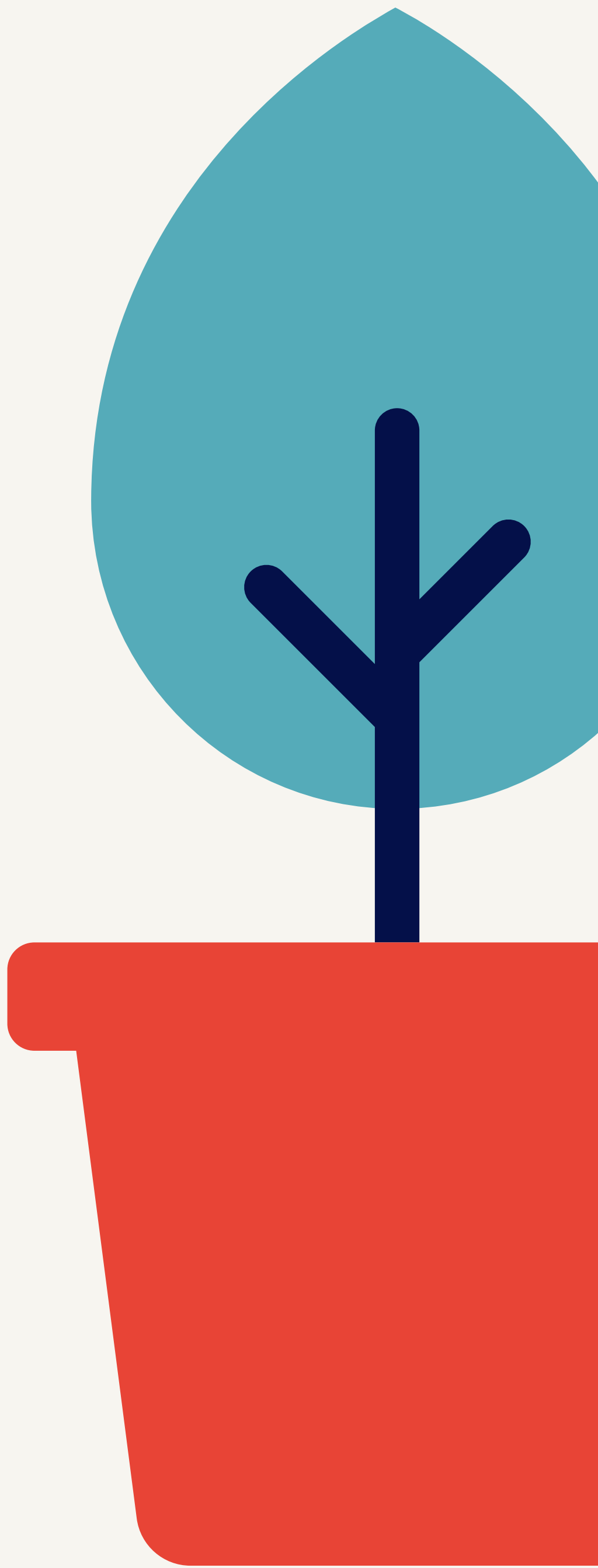
FASE 1	t.e.m. 30 juni 2023	vrijwillige keuze voor elektrische wagen  incentive voor elektrisch rijden: lager voordeel van alle aard
FASE 2	1 juli 2023 - 31 december 2024	'verplicht' elektrisch rijden mits criteria  geen bestelling meer van fossiele brandstofwagens tenzij niet anders mogelijk  ruiloptie mogelijk voor fossiele bedrijfswagens met lopende leasing: collega's die niet willen wachten om elektrisch te rijden tot leasing afloopt kunnen hun wagen omruilen
FASE 3	vanaf 1 januari 2025	enkel elektrische wagens  uitdoofscenario van ruiloptie

Indien mogelijk voorziet Randstad voor elke medewerker die een elektrisch voertuig bestelt, een laadpaal bij de werknemer thuis, aangevuld met een laadkaart.

Na het proefproject van 2017 in Antwerpen hebben we ook ons fietsenpark uitgebreid voor de kantoren van Brussel en Leuven. Zo willen we onze interne medewerkers begeleiden in hun evolutie naar meer milieubewuste praktijken, meer bepaald wat mobiliteit betreft. Door het cafetariaplan dat in 2021 gelanceerd werd, kunnen alle Randstad-medewerkers ervoor kiezen om de bedrijfswagen in te ruilen voor een bundel andere extralegale voordelen, waaronder bijvoorbeeld een elektrische leasingfiets.

Er zijn inmiddels 97 fietsbestellingen aangevraagd via het cafetariaplan.





## CO<sub>2</sub>-emissie

Zoals eerder aangehaald, wordt onze CO<sub>2</sub>-emissie gemonitord. De komende jaren zullen wij fel inzetten op deze data om onze Net Zero-target tegen 2050 te halen. Het eerste doel is om 50% absolute reductie te hebben in scope 1 en 2 in 2030, ten opzichte van 2019. Daarnaast is er de doelstelling om 30% totale reductie te bereiken in scope 3, ten opzichte van 2019. Deze mijlpalen moeten helpen om de doelstelling van Net Zero tegen 2050 te halen.

Hierbij het CO<sub>2</sub>-uitstootrapport voor Randstad Group Belgium in 2022:

## CO<sub>2</sub> RG België

emissiebron	Metrisch	2022	2021	2020
		ton CO <sub>2</sub> e	ton CO <sub>2</sub> e	ton CO <sub>2</sub> e
<b>Scope 1</b>				
gas (verwarming)	1.000 m <sup>3</sup>	531	507	495
bedrijfswagens benzine	1.000 l	3.018	2.053	1.392
bedrijfswagens diesel	1.000 l	1.681	1.608	1.864
lekkage van koelmiddel	1.000 kg	117	114	96
<b>Totaal scope 1</b>		<b>5.346</b>	<b>4.282</b>	<b>3.847</b>
<b>Scope 2</b>				
elektriciteit	1.000 Gj	2	1	1
garanties van oorsprong	1.000 Gj	-2	0	0
duurzame elektriciteit	1.000 Gj	0	0	0
centrale verwarming	1.000 Gj	0	0	0
<b>Totaal scope 2</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Scope 3</b>				
vliegtuigreizen	1.000.000 km	9	11	7
andere zakenreizen	1.000.000 EUR	540	489	436
aangekochte goederen en diensten	1.000.000 EUR	9.991	7.706	7.537
woon-werkverkeer van werknemers	1.000.000 km	436	386	345
activiteiten in verband met brandstoffen en energie	(1)+(2)+(3)+(5)+(7)	1.347	1.051	892
<b>Totaal scope 3</b>		<b>12.323</b>	<b>9.644</b>	<b>9.217</b>
<b>Totale emissies</b>		<b>17.669</b>	<b>13.927</b>	<b>13.065</b>
FTE-s		1.868	1.819	1.539





### CO<sub>2</sub>-neutrale distributie

Gezien we in grote getallen een beroep doen op het verzenden van briefpost en pakketten, bekijken we samen met partner Bpost wat de CO<sub>2</sub>-uitstoot is die hier tegenover staat. Deze CO<sub>2</sub> wordt integraal gecompenseerd door steun aan het Gold Standard-project 'Safe Water Rwanda'. Zo werden er 368.868 geadresseerde zendingen gecompenseerd. Randstad ontving hiervoor het CO<sub>2</sub> Neutral label van CO<sub>2</sub> logic. Hierdoor draagt Randstad Group ook indirect bij aan SDG 6 'schoon en sanitair water'.



### keuze van eigen extralegale voordelen

In 2021 trad het cafetariaplan bij Randstad in voege. Dit cafetariaplan biedt de mogelijkheid aan alle werknemers van Randstad Group om zelf hun pakket extralegale voordelen samen te stellen. Extralegale voordelen kunnen als het ware 'geruild' worden of omgezet worden in valuta. Er kan gekozen worden voor extra verlofdagen in ruil voor wat minder loon, de bedrijfswagen kan geruild worden voor een leasingfiets, etc. Dit biedt de mogelijkheid om voor elk personeelslid een optimale verloning op maat te voorzien. Daarnaast kunnen we via dit plan ook veel duurzame extralegale voordelen opnemen in ons aanbod.

Om een idee te geven: onze medewerkers hebben 241 multimediatoestellen, 97 fietsen en 873 smartphones aangevraagd via dit plan.



# engagement.

Enkele van de Randstad Group-initiatieven zijn niet rechtstreeks toe te kennen aan een duurzame ontwikkelingsdoelstelling. Toch dragen ook deze initiatieven bij tot een betere en duurzame samenleving. Ze zijn een teken van ons engagement als bedrijf en verdienen ook hun plek in dit maatschappelijk verslag.

## klantentevredenheid

In 2017 lanceerde Randstad Group Belgium Customer Delight. Dit is een uniek concept, waarmee we voortdurend de tevredenheid van onze stakeholders meten. In deze tevredenheidsenquêtes peilen we naar meerdere aspecten van de samenwerking. De enquêtes willen de waarderinggraad van onze diensten meten en hen voortdurend en effectief verbeteren. Deze tool is voor ons een erg waardevol hulpmiddel. Dankzij Customer Delight kunnen we onze activiteiten optimaliseren en de relaties met onze klanten en kandidaten verstevigen.

Dit is immers wat zij, net als wij, in de eerste plaats willen: een menselijk partnerschap, dat hen een voortreffelijk traject en een unieke ervaring kan bieden. Geen wonder dat deze elementen deel uitmaken van de kern van onze strategie. De lancering van dit project vormde een enorme uitdaging, die veel energie vergde van al onze medewerkers. Het kwam er niet alleen op aan om een klassieke tevredenheidsenquête uit te werken, maar vooral om Customer Delight in de genen van onze werknemers te krijgen. Zonder deze ommezwaai was succes uitgesloten. Naargelang de afdeling en de functie van de medewerker in de onderneming, bieden we meerdere opleidingen aan. Deze werkwijze stelt ons in staat om Customer Delight te verankeren in ons DNA en snel te integreren in al onze dagelijkse acties. Met succes, want onze algemene score steeg jaar na jaar, tot 2021. De afgelopen 2 jaar zit de score in een dalende lijn.

Kandidaten beoordeelden Randstad in 2022 met een 7,9 op 10, klanten gaven Randstad een 7,5. Op basis van de tevredenheidsenquête blijkt dat de historische schaarste op de arbeidsmarkt zijn aandeel heeft in deze cijfers, vooral bij de klanten. De 2 meest recurrente verbeterpunten aangegeven door klanten: de schaarste van de kandidaten en de wens om meer persoonlijk contact te hebben. 53,2% van de klanten uitte lof voor de dienstverlening van Randstad. Minder tevreden kandidaten waren in 2022 vooral te wijten aan ontevredenheid over de opdracht. 85,7% van de kandidaten gaf aan een positief gevoel te hebben bij en vertrouwen in Randstad. 66,7% complimenteerde Randstad op hun onthaal van talent. De jaarlijkse Customer Delight Meeting werd vastgenomen om deze cijfers intern toe te lichten en de collega's mee te geven welke zaken kunnen helpen om gehoor te geven aan de opmerkingen van kandidaten en klanten.



jaarlijkse meting  
klantentevredenheid.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
kandidaten	7,8	8,0	8,1	8,1	8,0	7,9
NPS kandidaten	21	25	33	36	37	37
klanten	7,7	7,7	7,9	7,9	7,6	7,5
NPS klanten	13	12	24	25	18	12





## Randstad-onderzoek

Via het onderzoeksinstituut Randstad Research gebeurt er heel wat arbeidsmarktonderzoek. De studies leveren een waardevolle bron van informatie op voor onze stakeholders. Daarnaast helpt het organisaties om hun inspanningen om talent aan te trekken en te behouden, te verbeteren. Randstad Research was opnieuw zeer actief in 2022. Een groot deel van de externe persresultaten komt rechtstreeks van Randstad Research. Het publiceerde het afgelopen jaar drie belangrijke studies:



# 25 oktober 2022: migratiestudie 'op zoek naar het maatschappelijk draagvlak voor migratie'

## conclusie

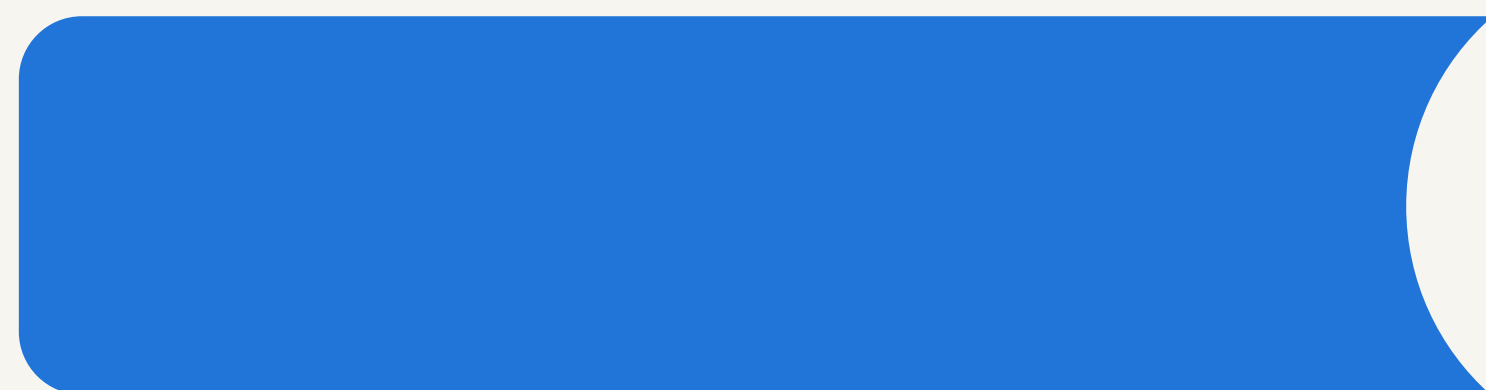
De eerder negatieve evaluatie van migratie in het algemeen hangt sterk samen met de negatieve visie op asiel en illegale migratie. Een deel van de negatieve visie op asiel is te verklaren door de sterke vervlechting met illegale migratie. Asielzoekers van wie de aanvraag verworpen is, verlaten in veel gevallen het land niet en komen terecht in de illegaliteit. Een ander teerpunt van asiel is voor een meerderheid van de respondenten het oneigenlijk gebruik ervan. De verdedigers van dit oneigenlijk gebruik wijzen erop dat er voor de betrokkenen weinig anders opzit, omdat er geen andere kanalen beschikbaar zijn. Volgens hen zou de

druk inzake asiel afnemen indien andere kanalen worden geopend. Heel zeker is dat niet. Zo is het goed mogelijk dat wie eerst via de nieuwe kanalen een kans waagt en afgewezen wordt, alsnog de asielprocedure gebruikt. Er zijn geen aanwijzingen dat het basisprincipe van asiel fundamenteel ter discussie staat bij een meerderheid van de bevolking. Slechts één op vijf wil een totale asielstop. Maar dit draagvlak is kwetsbaar. Respondenten maken echter wel degelijk een onderscheid tussen verschillende vormen van migratie. Migratie in het kader van werk kan bijvoorbeeld op veel steun (60% pro) rekenen. Alleen een beperkte groep die een totaal migratieverbod wil, zo'n 15%, is tegen.



# juli 2022: studentenstudie

## 'studenten aan het werk - de heropleving'



### conclusies

Studentenarbeid kende, net zoals de volledige arbeidsmarkt, een sterke relance. Het aandeel studenten dat werkt tijdens de zomervakantie steeg ten opzichte van vorig jaar (77% versus 64%). Ook het aantal respondenten dat werkt als jobstudent tijdens de rest van het jaar nam opnieuw toe (72% versus 63%). Nooit eerder lag het aandeel zo hoog. En nooit eerder was het verschil zo klein: slechts 5 pp. tussen de zomer en de rest van het jaar. Eén vijfde van de studenten werkt buiten de vakantieperiodes met een vast uurrooster (21%). Zo'n 70% is tijdens het weekend aan de slag (15% van het totaal). 15% geeft aan tijdens de lesuren of colleges te werken. Dat is een lichte daling ten opzichte van vorig jaar (18%), maar ligt nog steeds hoger dan het jaar voordien. Dit is wellicht een rechtstreeks gevolg van de vele homeschooling en de virtuele lessen. De sectoren die het meeste een beroep doen op studenten zijn overduidelijk de horeca (22%), de detailhandel (19%) en de overheid/social profit (8%). Vrije tijd (7%) en productiebedrijven (7%) vervolledigen de top 5, die trouwens ongewijzigd blijft ten opzichte van vorig jaar. De meeste studenten gaan aan de slag als magazijnier (12%), kassier(ster) (9%) en administratief bediende (9%).

Magazijnier bevestigt dus zijn nummer één-positie van vorig jaar. Toen wipte het van de derde naar de eerste plaats. Dit hoeft niet te verbazen gezien men in de logistiek heel wat extra werk te verzetten had. 20% van de studenten werkt in bedrijven met meer dan 100 werknemers. 34% werkt in een middelgroot bedrijf (11-50 werknemers), 36% van de studenten werkt in een klein bedrijf (tot 10 werknemers). Doorheen de jaren is er een lichte verschuiving van groot naar klein. Het aandeel studenten dat werkt in een groot bedrijf (+100 werknemers) is de voorbije vijf jaar afgenomen van 25% naar 20%.

### opvallend

De studentenjobs die het meest worden uitgevoerd, zijn net zoals vorig jaar allemaal jobs waarvan verwacht wordt dat ze in de toekomst sterk in aantal zullen afnemen. Zoals elk jaar merken we de traditionele verschillen tussen mannen en vrouwen. Zo werkt 14% van de meisjes als kassamedewerker (tegenover 4% bij jongens) en 6% in de zorgsector als monitor (tegenover 3% bij jongens). Daarentegen heeft 16% van de jongens als magazijnier gewerkt (8% bij meisjes) en 9% als arbeider (5% bij meisjes).



# 30 maart 2022: Randstad Employer Brand Research

‘hoog aantal vacatures  
brengt werknemers niet  
meteen in beweging’



## conclusie

Er is geen evolutie naar meer ongebonden gedrag van werknemers op de arbeidsmarkt. Ook de pandemie heeft daar geen verandering in gebracht. Er is in België geen sprake van ‘The Great Resignation’. Dat blijkt uit een studie van Randstad Research bij 3.016 werknemers die peilde naar hoe ze omgaan met hun loopbaan. Het was een herhaling van een studie uit 2014. Uit de studie blijkt vooral veel continuïteit. Het belangrijkste verschil? Het groter vertrouwen van de werknemers om een andere job te vinden, zowel intern als extern.

‘Vooralsnog is er in ons land geen sprake van ‘the great resignation’. Of onze arbeidsmarkt meer in beweging komt in de nabije toekomst hangt vooral af van de mensen die aangeven open te staan voor verandering. Al leert het verleden ons dat intenties niet per se leiden tot gedrag. Integendeel!’

## Jan Denys

woordvoerder en arbeidsmarktdeskundige bij Randstad

## opvallend

Werknemers maken weinig gebruik van loopbaanbegeleiding.

Een belangrijke nieuwe vraag in dit onderzoek slaat op het gebruik van loopbaanadvies en/of -begeleiding. Nauwelijks 20% van alle werknemers heeft, naar eigen zeggen, ooit een beroep gedaan op deze dienstverlening (6% intern, 8% extern en 6% beiden). Bij werknemers met een masterdiploma (28%) en kaderleden (27%) ligt dit iets hoger, maar gaat het nog steeds om een duidelijke minderheid.

Het is vooral een gebrek aan interesse dat ervoor zorgt dat er op dit ogenblik nog steeds weinig een beroep wordt gedaan op deze dienstverlening (47%). Ook bij kaderleden is dit veruit de grootste reden (54%). Het minste wat we kunnen besluiten is dat er nog veel ruimte voor verbetering is en dit zowel intern in het bedrijf als bij externe aanbieders.

Extern loopbaanadvies leidt in meer gevallen tot het verlaten van de onderneming (22% bij extern advies, 14% bij intern). Intern advies leidt dan weer meer tot het intern veranderen van functie (35% bij intern advies, 21% bij extern). Extern advies geeft dus evenveel kans om intern als extern te veranderen van werk. Bij intern advies slaat de balans sterk door in het voordeel van intern veranderen.



## VRT en Handicap International de meest aantrekkelijke werkgevers in 2022

De VRT is verkozen tot de meest aantrekkelijke werkgever in België. Van degenen die het bedrijf kennen, zegt 51% graag tot heel graag bij het bedrijf te willen werken. VRT haalt het voor Pfizer en Mediahuis. In de social profit (exclusief zorgsector) komt Handicap International als de meest aantrekkelijke uit de bus voor de universiteiten van Antwerpen en Leuven.

‘We doen veel inspanningen om talent kansen te geven, om vol ambitie naar de toekomst te kijken en nog beter in te spelen op de wensen van onze gebruikers. Zoals iedereen intussen weet, werken we volop aan een transformatie om nog meer de publieke omroep van alle Vlamingen en Brusselaars te worden. Deze award is het resultaat van het werk van vele medewerkers om elke dag het beste van zichzelf te geven en die passie ook uit te stralen. Dit wil duidelijk zeggen dat heel veel mediagebruikers ons media-aanbod van iedere dag zo erg appreciëren dat ze deel willen uitmaken van ons team. Dat is bijzonder fijn om vast te stellen’

Frederik Delaplace  
CEO bij VRT



### top tien meest (relatief) aantrekkelijke bedrijven:

VRT	51%
Pfizer	50%
Mediahuis	49%
DPG Media	48%
Colruyt Group	47%
Nationale Bank	46%
UCB	46%
Coca-Cola	45%
Multipharma	45%
TUI	45%

In de social profit-sector was het uitkijken wie de opvolger zou zijn van de Universiteit Namen (de winnaar in 2014). Net als in 2014 wordt de top tien gedomineerd door universiteiten, maar het is de ngo Handicap International die de hoofdprijs wegkaapt. 57% van degenen die de ngo kennen, (24% van alle respondenten) zou graag tot heel graag bij de organisatie aan de slag gaan. Met dit hoge cijfer gaat de ngo maar liefst 7 universiteiten vooraf. De universiteiten van Antwerpen en Leuven halen een tweede en derde plaats. Naast de 7 universiteiten vinden we in de top tien ook nog de Neutrale Ziekenfondsen (7) en de Koning Boudewijnstichting (10) terug.

‘Onze teams leggen zich toe op de verzorging van mensen met een handicap en het voorkomen van handicaps. Maar ze zorgen er ook voor dat mensen met een beperking een plaatsje krijgen in de maatschappij en dat hun omgeving hen accepteert zoals ze zijn. Zo hebben we een positieve impact op het leven van drie miljoen mensen in 60 ontwikkelingslanden. Dat kan alleen maar dankzij onze fantastische ploeg. Het is dan ook een hele eer voor het team van Handicap International om deze 2022 Randstad Employer Brand Award in ontvangst te mogen nemen.

Erwin Telemans  
Directeur Handicap International

### top tien meest (relatief) aantrekkelijke bedrijven/organisaties in de socialprofitsector

Handicap International	57%
Universiteit Antwerpen	55%
Katholieke Universiteit Leuven	53%
Universiteit Gent	48%
Université Catholique de Louvain	47%
Université Saint-Louis Bruxelles	47%
Neutrale Ziekenfondsen	47%
Université de Liège	47%
Université Libre de Bruxelles	46%
Koning Boudewijnstichting	46%

## Top Employer

Randstad Group Belgium is voor het vijfde jaar op rij Top Employer. Hiermee mogen wij ons een van de 73 beste werkgevers van het land noemen, en een van de beste in de hr-sector. Randstad krijgt dit certificaat na een grondige analyse van zijn hr-beleid en arbeidsvoorwaarden door het Top Employers Institute, een wereldwijde autoriteit voor de erkenning van goed werkgeverschap. Het label geldt voor alle merken: Randstad, Tempo-Team, Randstad RiseSmart en Sourceright.

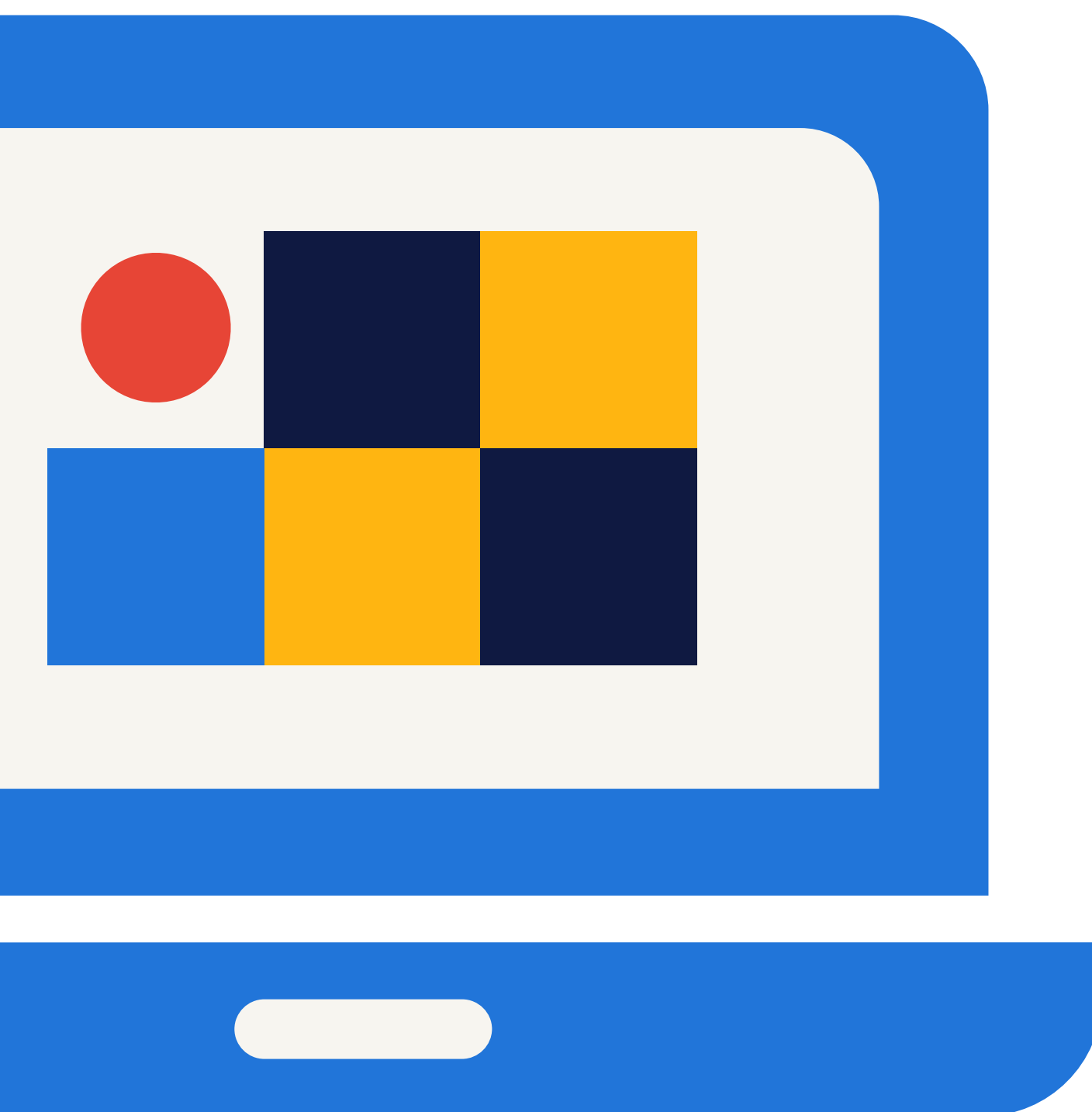
Als marktleider is Randstad Group een belangrijke speler op de arbeidsmarkt. De nieuwe erkenning als Top Employer is een waardering voor het hr-beleid en de ontwikkeling van talent in het bijzonder.





# learnit

## evolueert onafgebroken en wil proactief zijn.



### sociale dialoog

Al van bij de oprichting maakt een sociale dialoog - gebaseerd op respect, samenwerking en verantwoordelijkheid - deel uit van de Randstad-bedrijfscultuur. Onze medewerkers worden vertegenwoordigd door een vakbondsafvaardiging, een ondernemingsraad en een comité voor preventie en bescherming op het werk. Met de sociale verkiezingen kan er elektronisch gestemd worden bij Randstad Group. Zo kunnen alle medewerkers makkelijker deelnemen aan de sociale verkiezingen, wat de participatiegraad verhoogt. De communicatie hierover verloopt volledig via het intranet. Hierdoor zijn de medewerkers altijd tijdig op de hoogte van het laatste nieuws.

### levenslang leren

#### voor eigen werknemers

Bijleren, zich vervolmaken, zijn kennis evalueren en oprissen... : het zijn enkele sleutels tot het succes van Randstad. Daarom biedt Randstad al zijn medewerkers de kans om zich in eigen tempo en naar eigen behoefte permanent bij te scholen. Dankzij de digitale

technologie konden we een digitaal leerplatform oprichten, genaamd 'learnit'.

#### waarom deze tool?

Enerzijds om de vele beschikbare leermodules te bundelen binnen een enkel systeem. Met het oog op meer flexibiliteit, mogelijkheden en aantrekkelijkheid, maar ook omdat dit de essentie vormt van de future of learning. Anderzijds om variatie aan te brengen in de methodes. Het gaat niet langer om de klassieke vorming waarbij een groep in een lokaal luistert naar een expert, maar wel degelijk om leren op maat, vanop afstand, met gebruik van video's en vragenlijsten die de aandacht en de interactiviteit van de medewerker bevorderen. De verwerving van kennis en informatie gebeurt op vrijwillige basis, behalve wanneer het om onze principes en werkeethiek gaat (de enige verplichte module voor elke Randstad-medewerker). Learnit evolueert onafgebroken en wil proactief zijn. Bijvoorbeeld door extra aandacht te besteden aan het timemanagement naar aanleiding van de resultaten van ons werknemerstevredenheidsonderzoek. Die tonen aan dat sommigen problemen ondervinden om hun tijd en prioriteiten goed te verdelen.





#### voor uitgezonden talent

Randstad stelt zichzelf tot doel om kandidaten en ondernemingen te helpen hun potentieel maximaal waar te maken. Net als voor interne werknemers biedt Randstad ook een hele resem interne en/of externe opleidingen aan voor de uitzendwerkers: verkoop, chauffeur, ergonomie... Deze opleidingen versterken de competenties van de arbeidskrachten en openen meer perspectieven tegenover werkgevers, die altijd op zoek zijn naar nieuwe talenten. Er wordt de nodige tijd genomen om het talent goed te leren kennen, zodat ze in elke fase van hun beroepsloopbaan aangepaste formules voorgesteld krijgen.

#### voor werkzoekenden

We bieden ook externe opleidingen aan voor werkzoekende kandidaten die nog niet geplaatst zijn, maar wel het vereiste potentieel hebben. Elk kantoor kan bijvoorbeeld kandidaten doorsturen die willen werken als bestuurder rijbewijs C of intern transport.

#### Enkele voorbeelden van aangeboden opleidingen:

callcenter-agent

---

bewaker

---

attitude

---

kraan op vrachtwagen

---

hoogwerker

---

orderverzamelaar

---

rijbewijs BE, C, CE, D

---

rolbrug / steiger

---







# partners in csr.

## Kom op Tegen Kanker

Op 26 mei 2022 vond, na 2 jaar onderbreking, de 11<sup>de</sup> editie van de 1.000 km voor Kom op Tegen Kanker plaats. Het Randstad Cycling Team stond paraat aan de start van de 1.000 km. Op 4 dagen tijd doorkruiste dit team Vlaanderen en legde het 1.000 km met de fiets af. Onze fietsers zijn duidelijk te herkennen aan de mooie, blauwe fietsshirts. Dankzij vele gulle giften van collega's én de verdubbeling door Randstad, werd het mooie bedrag van 6.500 euro ingezameld en gestort aan Kom op tegen Kanker.

## Emino

Emino is een GOB, dat is kort voor een Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingsdienst. De GOB begeleidt werkzoekenden naar duurzaam werk via intensieve ondersteuning bij gespecialiseerd werkplekieren. Emino legt zich in het bijzonder toe op het begeleiden van mensen met een beperking. Het partnerschap Randstad Group - Emino houdt in dat we op structurele basis onze vacatures en potentiële kandidaten doorpraten. Om de 3 maanden wordt er een evaluatiemoment ingelast waar we feedback krijgen over onze vacatures, suggesties naar jobcrafting en tips om onze werkvloer inclusiever te maken.

## United Fund for Belgium

Deze organisatie speelt al bijna 50 jaar een belangrijke rol als 'verbinder' tussen donateurs en Belgische verenigingen. Ze focussen hierbij op verenigingen die zich richten op het werven van fondsen om de sociale integratie in heel België te verbeteren. UFB helpt Belgische bedrijven bij het ontwikkelen van hun CSR-strategie. Dit vereist een steeds innovatievere aanpak, omdat deze bedrijven, samen met hun medewerkers, maatschappelijke doelen willen ondersteunen, betrokken willen zijn en een concrete, duurzame en meetbare impact willen hebben.







Professor Wayne Visser

#### AMS-leerstoel

Sinds 2017 is Randstad Belgium stichtend partner van de leerstoel 'Duurzame transformatie' onder leiding van Wayne Visser, professor aan de Antwerp Management School. Dit partnerschap wil ondernemingen helpen om echte duurzame oplossingen te vinden voor de hedendaagse maatschappelijke uitdagingen. Het wil op de lange termijn ook de leiders van toekomstige generaties voorbereiden op deze uitdagingen, en dit in het belang van de hele samenleving. Het project beantwoordt volledig aan onze waarden en sluit aan bij onze inspanningen voor een evenwichtige en inclusieve leefomgeving. We ontwikkelden ook een tool om de veerkracht van een onderneming en haar werknemers te meten: de 'Randstad Future Resilience Index'.

Naast de samenwerking rond het uitrollen van de Future Resilience Index laat Randstad ook verschillende van zijn medewerkers deelnemen aan de 6 modules van de Masterclass 'duurzame transformatie', gegeven door Wayne Visser zelf. De modules luiden: duurzaam leiderschap & hr, duurzame innovatie, duurzame marketing, communicatie & rapportering, duurzame strategie, duurzame supply chain & circulaire economie en duurzame transformatie. De modules leren werknemers hoe ze hun organisatie kunnen ondersteunen en begeleiden richting het volgende niveau van duurzaamheid. Ze leren de complexiteit van duurzaamheidsvraagstukken te accepteren en deze op een positieve manier om te buigen in overeenstemming met de behoeften van hun organisatie en klanten. Deze masterclass helpt

Randstad nog beter op weg in zijn proces naar duurzame transformatie. In 2022 stonden de 'Good Work Goals' centraal in het partnerschap tussen Randstad en AMS. Wat zijn dat? De Good Work Goals moeten helpen om effectieve en schaalbare oplossingen te vinden voor wereldwijde uitdagingen. Ze moeten de economie helpen om prioriteit te geven aan en zorg te dragen voor de mensen die werken om economische waarde te creëren. De doelstellingen zijn gericht op het bevorderen van een werkomgeving die veiliger, gezonder, veerkrachtiger, inclusiever, gelukkiger, evenwichtiger, duurzamer, ondersteunender, zinvoller en verantwoordelijker is. De Good Work Goals doen dit door op elk van deze 10 domeinen een reeks acties voor te stellen die werkgevers kunnen ondernemen om een goede werkomgeving voor hun werknemers te garanderen.



# de 10 goede werkdoelen.



## 1 veilig werken

Het bevorderen van een werkomgeving die ernaar streeft incidenten, ongevallen of omstandigheden te voorkomen die de fysieke gezondheid van werknemers bedreigen of schaden.

## 2 gezond werk

Het bevorderen van een werkomgeving die fysieke gezondheid en activiteit, ergonomisch design, gezonde voeding en een positief mentaal welzijn van werknemers aanmoedigt en mogelijk maakt.

## 3 veerkrachtig werk

Het bevorderen van een werkomgeving die werknemers ondersteunt in hun vermogen om op een positieve manier met stress om te gaan en zich aan te passen aan onverwachte of significante veranderingen.

## 4 inclusief werk

Het bevorderen van een werkomgeving die diversiteit van medewerkers ondersteunt en niet discrimineert op basis van geslacht, ras, religie of andere kenmerken.

## 5 gelukkig werk

Het bevorderen van een werkomgeving die prioriteit geeft aan werktevredenheid, medewerkerstevredenheid en een teamcultuur.

## 6 evenwichtig werk

Het bevorderen van een werkomgeving die een gezond evenwicht ondersteunt tussen tijd die wordt besteed aan werken en niet werken, en relaties binnen en buiten de werkplek.

## 7 duurzaam werken

Het bevorderen van een werkomgeving die milieubewustzijn en actie bevordert om de impact op natuurlijke hulpbronnen en ecosystemen te verminderen.

## 8 ondersteunend werk

Het bevorderen van een werkomgeving die de persoonlijke en professionele ontwikkeling van werknemers ondersteunt en werknemers eerlijk beloont.

## 9 betekenisvol werk

Het bevorderen van een werkomgeving waarin werknemers het gevoel hebben dat ze een positieve bijdrage leveren aan een groter maatschappelijk doel en aan de behoeften van alle belanghebbenden.

## 10 verantwoordelijk werk

Het bevorderen van een werkomgeving die werknemers de mogelijkheid biedt om actie te ondernemen voor een betere samenleving en het milieu, bijvoorbeeld door middel van vrijwilligersprogramma's voor werknemers.





### World Bicycle Relief Fund

In 1960 bracht de oprichter van Randstad, Frits Goldschmeding, de eerste uitzendkracht naar het werk met de fiets. 60 jaar later stonden we stil bij het feit dat een goed idee in combinatie met een fiets eigenlijk een enorme impact kan hebben op de maatschappij. Van een goed idee en een fiets groeiden we uit naar de grootste partner in hr-dienstverlening. Het World Bicycle Relief Fund mobiliseert mensen in ontwikkelingslanden met robuuste fietsen, de befaamde 'buffalo bikes', zodat zij naar school kunnen gaan, een job kunnen zoeken of een bedrijfsactiviteit opstarten. Een fiets kan daar, net zoals bij Randstad, in combinatie met een goed idee een immense verandering voor een mensenleven met zich meebrengen.

We doneerden in 2020 voor ons 60-jarig bestaan 1.000 robuuste fietsen aan het WBR. 1.000 nieuwe kansen om mensenlevens compleet te veranderen. In 2022 zal de 'pedal to empower'-challenge plaatsvinden en gaan we massaal fietsen om fondsen in te zamelen voor het WBR. De opbrengst en de buffalo bikes die gemaakt kunnen worden dankzij 'Pedal to empower', zullen in het bijzonder geschonken worden aan meisjes en vrouwen in ontwikkelingslanden om hun droom mee na te jagen.

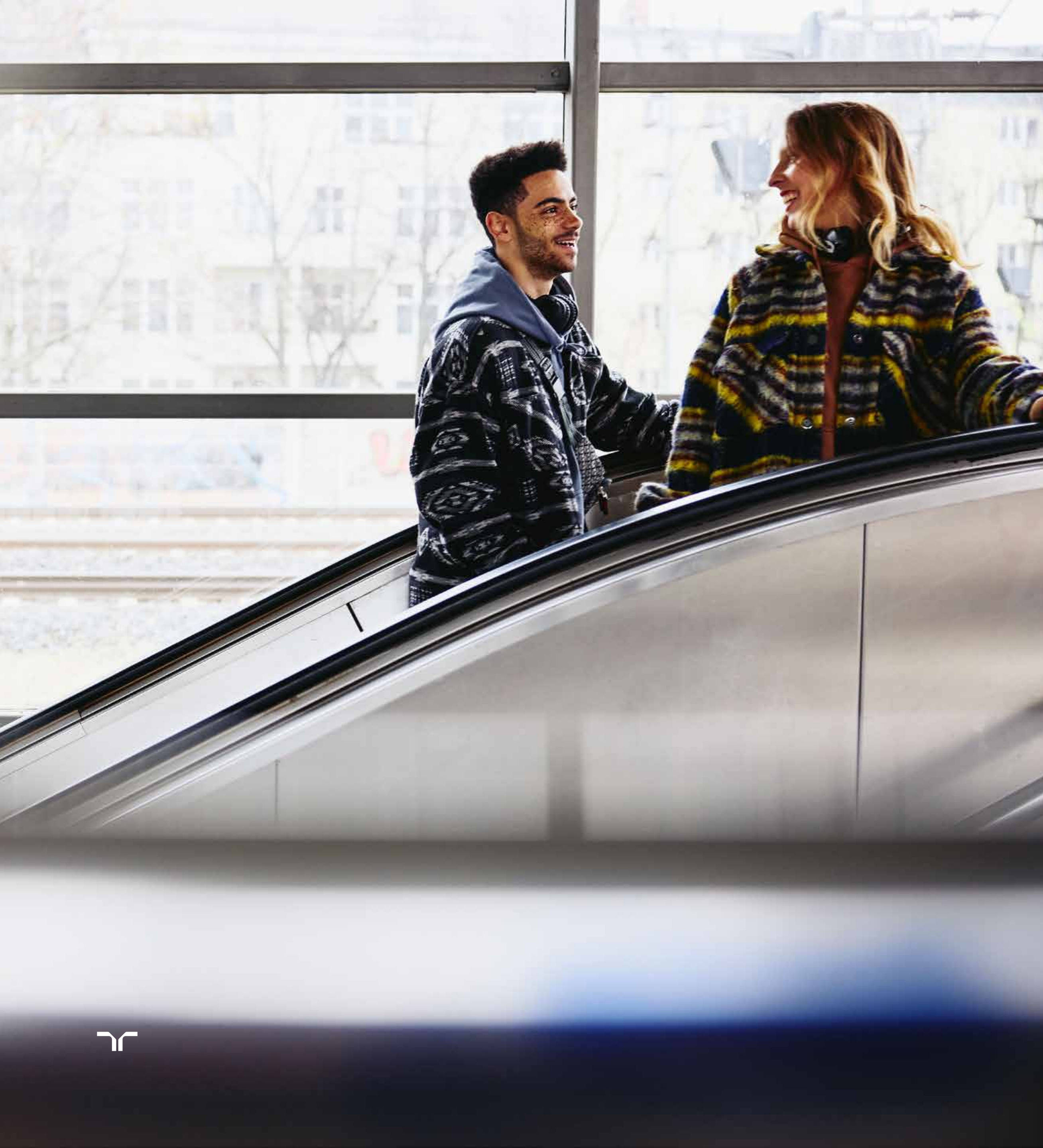
### Actiris

Randstad diende al verschillende malen een actieplan in om het diversiteitslabel van Actiris te mogen opspelden. Actiris is het regionale kantoor voor werkgelegenheid van Brussel. Als openbare dienst zijn ze de belangrijkste speler en aanbieder van werkgelegenheidsoplossingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Ze richten hun acties en middelen op twee missies. Enerzijds een match garanderen tussen werkgevers en werkzoekenden. Anderzijds de overgang naar werk organiseren.

### TADA

TADA vzw (kort voor ToekomstATELIERdelAvenir) is een lerend netwerk dat de burger en het bedrijfsleven betreft bij de emancipatie en integratie van maatschappelijk kwetsbare tieners en hun omgeving. In Brussel biedt TADA meer dan 1.800 maatschappelijk kwetsbare tieners een netwerk aan dat hen jarenlang intensief coacht. Via weekendscholen en een oud-leerlingennetwerk biedt TADA buitenschoolse activiteiten aan waarbij de (leer)lat hoog ligt, terwijl ook het welbevinden van het kind bevorderd wordt. Ze ontdekken er zichzelf en de maatschappij, via plezierige praktijkles van bevlogen professionals, bijvoorbeeld ondernemers, verpleegkundigen, dokters of mecaniciens. Via dit contact met rolmodellen trekt TADA de wereld van de tieners open en zegt hen: 'Jij kan dit ook. Ontdek de maatschappij en jezelf. Word kritisch, ontplooi jezelf en verleg je grenzen.' Het doel van TADA is om deze tieners gemotiveerd in het leven te doen staan, met een positief zelfbeeld en goed geïnformeerd over zichzelf en de samenleving/arbeidsmarkt.





### Villa Veerkracht

Villa Veerkracht is een project van het Universitair Ziekenhuis Brussel om zorgverleners blijvende psychologische ondersteuning te bieden. Dit gebeurt door middel van een apart gecreëerde ontspanningsruimte. Gedoopt als: 'Villa Veerkracht'. De bedoeling is dat zorgverleners hier hun hoofd kunnen leegmaken op extreme stressmomenten. Even ontspannen, emoties uiten, ervaringen delen... Ze doen er kracht op om er daarna weer tegenaan te gaan.

### The Shift

The Shift is de Belgische duurzaamheidsbeweging die verschillende organisaties en partners samenbrengt in de transitie naar een duurzamere economie en samenleving. Ze brengen 560 organisaties uit meer dan 25 verschillende sectoren samen om de grootste uitdagingen voor onze planeet, bevolking en welvaart aan te pakken.

### DUOday

DUOday is een werkbelevingsdag waarop werkzoekenden met een ondersteuningsnood een duo vormen met een werknemer van een bedrijf. Het is een laagdrempelige manier om de mogelijkheden van deze werkkrachten te ontdekken en kennis te maken met de voordelen als werkgever. Bovendien kunnen de werkzoekenden proeven van de jobinhoud.

### YOUCA Action Day

YOUCA is een organisatie voor en door jongeren die hen stimuleert om samen te werken aan een duurzame en rechtvaardige samenleving. Dat doen ze door hen bewust te maken van belangrijke maatschappelijke uitdagingen en door hen te ondersteunen in hun engagement. Daarnaast zorgt YOUCA voor unieke ontmoetingen met impact op het culturele, zakelijke en publieke leven. Zo organiseren ze jaarlijks de YOUCA Action Day, vroeger bekend onder de term "Zuidag".



# slot

## csr, een kwestie van mentali-tijd.



Al 20 jaar bundelt Randstad zijn duurzame inspanningen in een maatschappelijk verslag. Dat is niet waar het maatschappelijke verhaal voor Randstad begon. Hiervoor moeten we terug naar het jaar 1960, ons geboortjaar, toen nog onder de naam 'Uitzendbureau Amstelveen'. Frits Goldschmeding, de schepper van de flexibele arbeidsmarkt, bracht toen zijn allereerste uitzendkracht achter op de fiets naar haar werk. Klopt, de eerste uitzendkracht was een vrouw en dat 4 jaar nadat de 'wet handelingsonbekwaamheid' werd afgeschaft voor vrouwen in Nederland. Frits zorgde er persoonlijk voor dat zij precies wist waar haar nieuwe werkplek was én dat zij op tijd zou komen. Frits was geen doorsnee-ondernemer, hij dacht steeds aan het totaalplaatje. 'Gelijktijdige belangenbehartiging van alle stakeholders' was voor hem een kernwaarde van zijn bedrijf. Dat is het 63 jaar later nog steeds.

Randstad stak 5 jaar later de landsgrens over en is inmiddels uitgegroeid tot de grootste werkgever van België. Het hoofddoel was, is en blijft het vormgeven van de arbeidsmarkt, inspelen op de noden van de arbeidsmarkt en die te laten floreren. De mismatch

tussen de vraag en het aanbod naar werk, de modernisering van jobs, het duurzaam inzetten van personeel en het vergroenen van de bedrijfsactiviteiten zijn de grote thema's waar ons bedrijf zich dagelijks over buigt.

Mensen staan bij ons steeds op de eerste plaats. Wie mensen zegt, zegt diversiteit en inclusie. In 2022 was er heel wat te doen rond anoniem solliciteren. Als voorvechter van een eerlijke arbeidsmarkt wil Randstad maximaal bijdragen aan een arbeidsmarkt met gelijke kansen. Maar we zijn er niet van overtuigd dat anoniem solliciteren hier de oplossing voor is. Een anonieme cv objectiveert naar alle waarschijnlijkheid de kans voor een eerste gesprek, maar geeft geen garantie voor een divers personeelsbestand, laat staan een inclusief personeelsbeleid. Beleid voeren rond diversiteit en inclusie, in dialoog gaan met de bedrijven en bijgevolg iemands blik verruimen, is een duurzamere oplossing dan bedrijven om de tuin leiden. In 2023 blijven we meer dan ooit inzetten op de thema's inclusie, diversiteit en blijven we actief strijd voeren tegen discriminatie. Ons doel is bedrijven te overtuigen van de voordelen van een divers en inclusief personeelsbeleid zodat ze uit eigen wil mee op de kar springen.

Wat ons uitdaagt, is de trend van de polarisering. Zoals bij zoveel thema's zijn er ook bij diversiteit en inclusie een kamp A waarvoor het allemaal niet snel genoeg gaat en een kamp B waarvoor het allemaal te snel gaat. Beide kampen pleiten voor een vreedevolle samenleving, maar vullen de weg ernaartoe anders in. Eén van de moeilijkste taken van ons bedrijf, en ongetwijfeld ook andere bedrijven, wordt de kunst van de koorddans, de gulden middenweg. De minderheden betrokken krijgen zonder de meerderheid te verliezen.

Dezelfde oefening geldt voor de klimaatbeweging. De urgentie is er meer dan ooit, maar de collectieve inspanning die nodig is vraagt om de intrinsieke motivatie van elk individu. Tegelijkertijd is er niets dat meer tijd vraagt dan een shift in mentaliteit. Bij Randstad zijn we ervan overtuigd dat de sleutel in beide gevallen correcte communicatie is. Duidelijk communiceren over de acties die we ondernemen op het vlak van duurzaamheid, argumenteren waarom we dit willen doen en verduidelijken wat het zal opleveren. Eén ding staat buiten kijf: de duurzame weg is voor ons de enige weg.