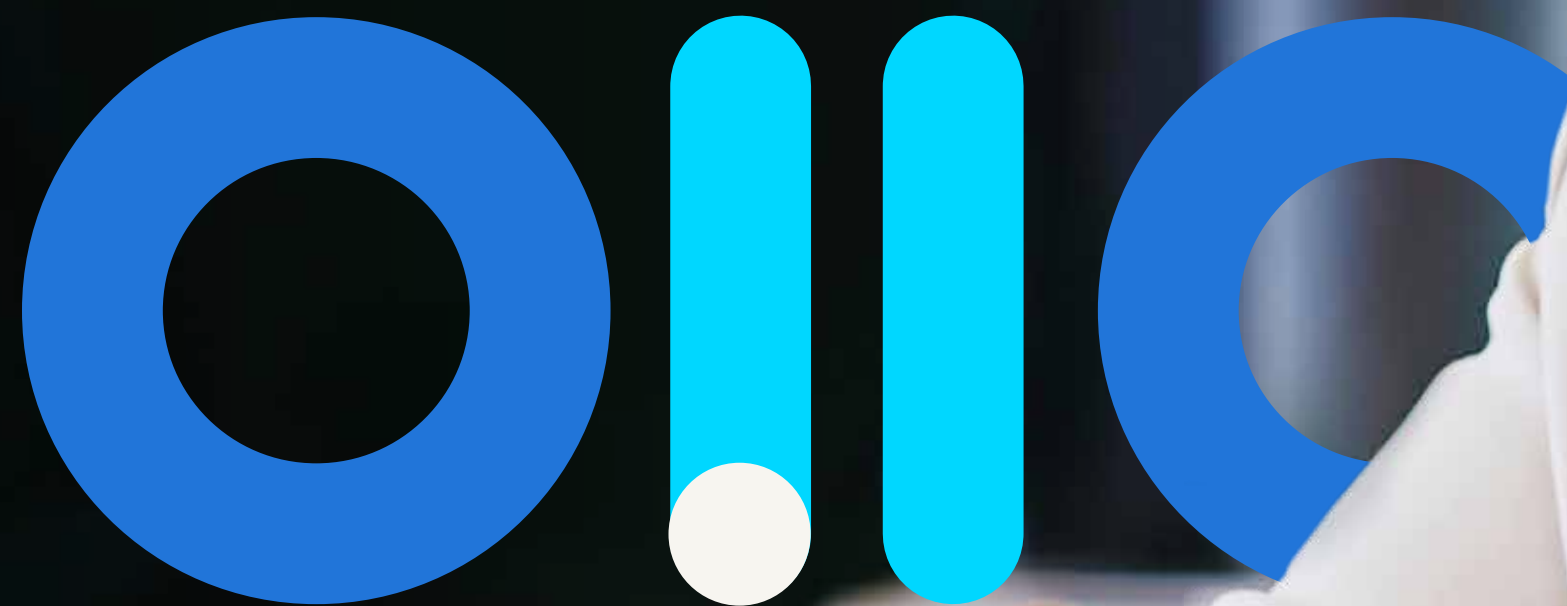


# maatschappelijk verslag. 2023

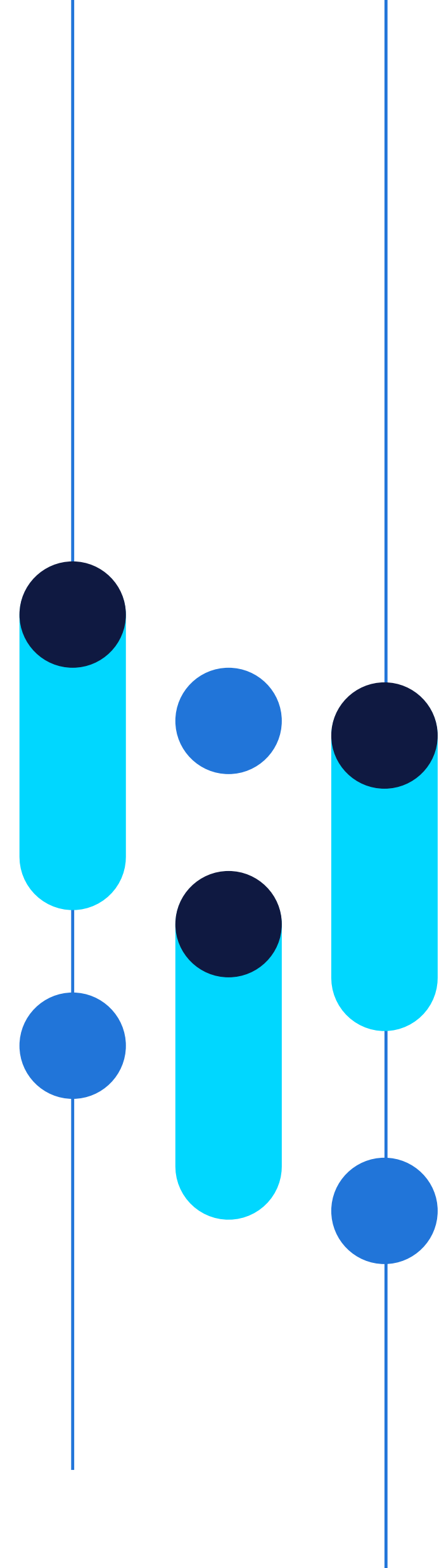
SDG's als  
basis voor  
duurzaam  
ondernemen



# inhoudsopgave.

inleiding.	3
tijdslijn.	5
portret.	6
Randstad Group	
onze ambitie	
onze waarden	
onze merken en diensten	
onze belangrijkste indicatoren	
principes van het verslag.	9
SDG's als basis voor duurzaam ondernemen.	10
SDG 1: geen armoede.	11
SDG 3: goede gezondheid en welzijn.	12
onze medewerkers ontzorgen	
SDG 5: gendergelijkheid. + SDG 10: ongelijkheid verminderen.	17
equity, diversity & inclusion - een integrale aanpak	
SDG 8: eerlijk werk en economische groei.	24
talentinnovatie	
randstad young talents	
spark	
athumi	
randstad risesmart	
randstad risesmart employability	
getuigenis	
de totale impact van Randstad RiseSmart Employability.	
compliance	
duurzaamheidscharter	

SDG 10: ongelijkheid verminderen.	32
vrijwilligerswerk over de grens	
vrijwilligersdag	
caritatieve initiatieven	
mensenrechtenbeleid	
SDG 12: verantwoorde consumptie en productie.	35
impact rapportering	
SDG 13: klimaatactie.	37
telewerk	
keuze van eigen extralegale voordelen	
breeam hoofdkantoor	
mobiliteit	
CO <sub>2</sub> -emissie	
CO <sub>2</sub> -neutrale distributie	
samenwerking Go Forest	
engagement.	41
klantentevredenheid	
randstad-onderzoek.	42
sociale dialoog	
levenslang leren	
2023 in cijfers	
partners in csr.	50
kritisch slot.	53



# inleiding.

Beste lezers,

Duurzaamheid, en in het bijzonder het menselijke aspect 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. Met trots kan ik u meegeven dat we in 2023 opnieuw grote stappen gezet hebben rond verduurzamen. De stroomversnelling in dit thema blijft algemeen merkbaar in de maatschappij. We stellen dit ook vast bij onze klanten en talenten. Thema's als klimaat, circulariteit, diversiteit en inclusie zijn het onderwerp van heel wat dialogen.

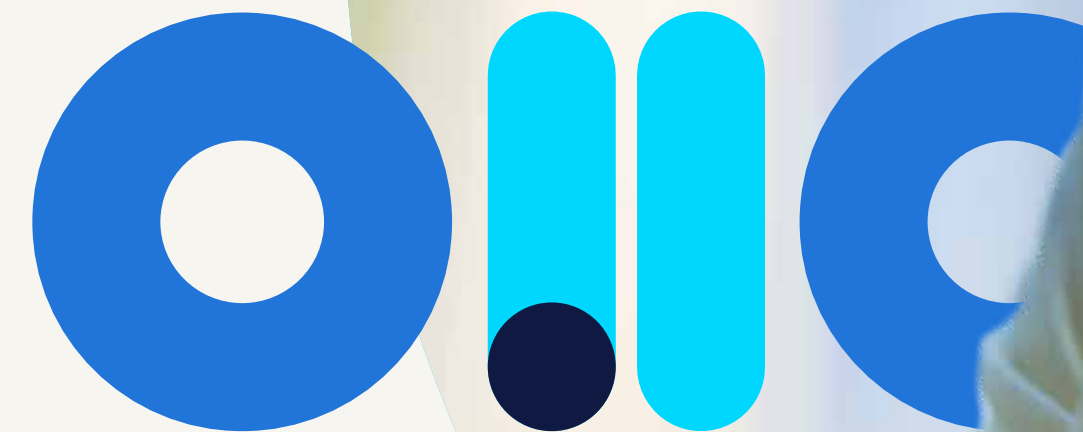
Als grootste werkgever van het land is het één van onze belangrijkste opdrachten om de transitie naar een duurzame arbeidsmarkt mee vorm te geven en onze steen bij te dragen aan de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen. Ze vormen de kapstok van dit verslag.

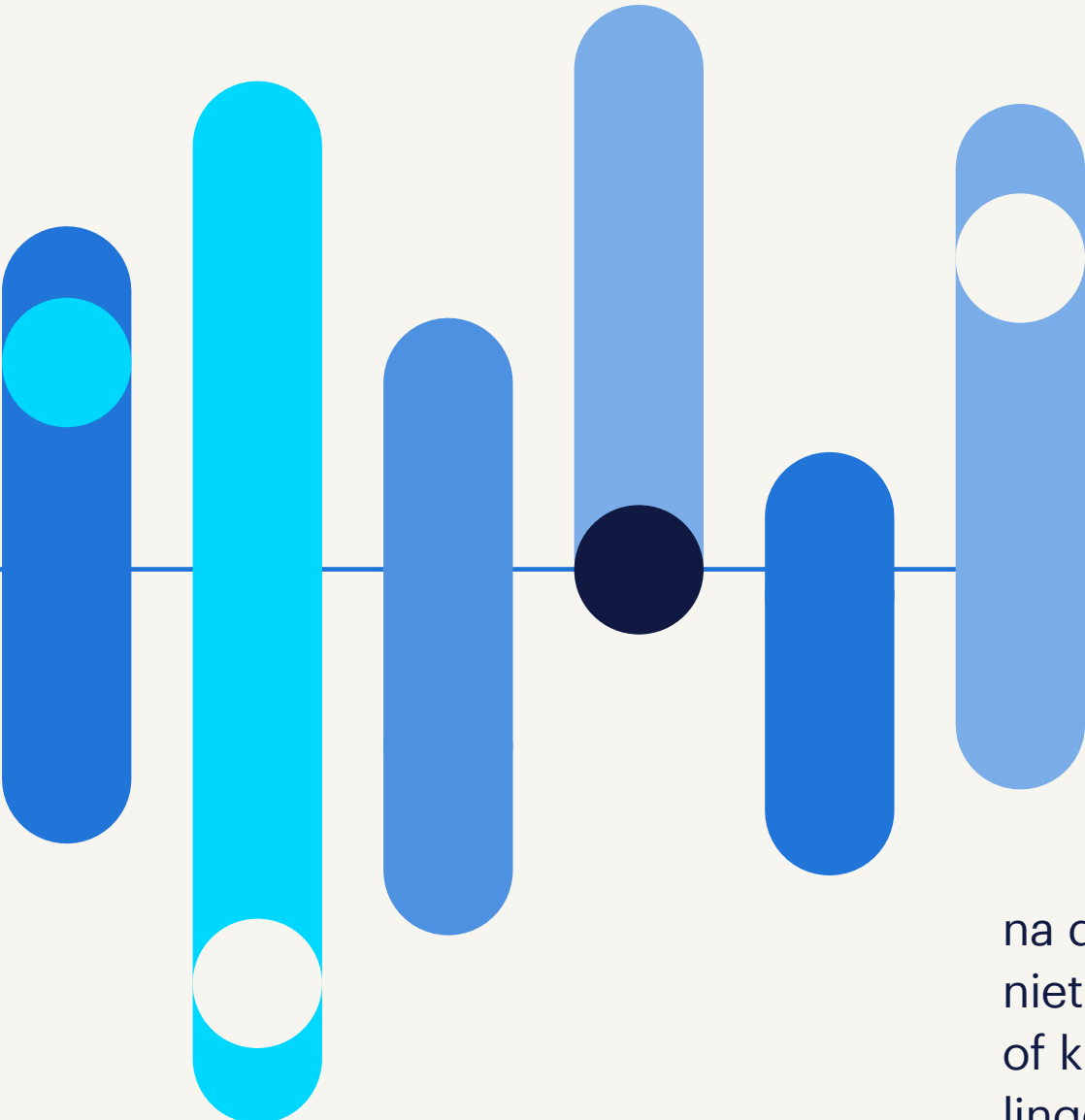
Eén van de hoogtepunten van 2023 was de prestatie van onze Randstad RiseSmart divisie. Ze hebben er zowel in cijfers als in verhalen een prachtjaar op zitten en delen hun grootste inzichten van 2023 mee in dit verslag. Het bewijs dat duurzame hr loont.

Een belangrijk onderdeel 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 2023 hebben we zo 10.500 werkzoekenden begeleid. Met een gemiddeld slagingspercentage van 65% geeft dit een niet te onderschatten impact op de optimalisatie van de arbeidsmarkt.

De overheid geeft aan dat de activatie van langdurig zieken een moeilijke opdracht is. Er zijn maar liefst een half miljoen langdurig zieken in België. In samenwerking met de Christelijke Mutualiteit slaagden we erin om 315 langdurig zieken te begeleiden in 2023. 45% van hen was na de begeleiding aan het werk.

In 2023 deden 35.507 personen een aanvraag tot internationale bescherming als vluchteling in België. Deze aanvraag dient door alle vluchtelingen jaarlijks te gebeuren. 31% van onze 10.500 begeleide werkzoekenden waren vluchtelingen. 65% ging





na de begeleiding aan het werk. Dit laatste hoeft niet noodzakelijk binnen onze eigen organisatie of klantenportefeuille te zijn, maar 2.103 vluchtelingen vonden wel hun plek op de arbeidsmarkt dankzij onze professionele begeleiding. Randstad Group was zelf werkgever van 3.227 vluchtelingen, dit cijfer bestaat uit zowel begeleide werkzoekenden als spontane sollicitanten. Ook 30.899 migranten werden door onze organisatie onder contract geplaatst. Cijfers om bij stil te staan.

Onze missie, streven naar een inclusieve arbeidsmarkt, wordt niet enkel extern gevoerd. Ook onze interne diversiteit en inclusie hebben een cruciale plaats in ons beleid. In 2023 lanceerden we twee verplichte opleidingen. 'Inclusive Leadership', een opleiding voor alle 451 managers binnen ons bedrijf om inclusief hun teams aan te sturen richting succesvolle resultaten. De opleiding 'Conscious Inclusion' leert alle teamleden hoe ze bewust inclusief kunnen handelen. Naast de opleidingen stond onze jaarlijkse Equity, Diversity & Inclusion-week ook op de planning in 2023. Tijdens deze week verwelkomden we onder meer

Ish Ait Hamou en Philippe Harmegnies als key note speakers. De week bestaat uit een royaal aanbod centrale en decentrale evenementen rond Equity, Diversity & Inclusion. De workshop 'what can you do' kende een bijzonder groot succes. Om deze reden werd ze ook in 2024 op de planning gezet over een langere periode. Een extra lichte training werd speciaal klaargestoomd om dit in goede banen te leiden. De workshop laat elke collega ontdekken hoe die binnen de eigen job inclusief kan handelen. Voor een collega bij de boekhouding of bij onze data-analisten lijkt het soms minder evident dat hun job toch impact kan hebben op het inclusiever maken van de arbeidsmarkt, deze workshop biedt hier een antwoord op.

We verloren ook het klimaat niet uit het oog in 2023. De verduurzaming van de bedrijfsvloot kwam in 2023 op kruissnelheid. Met een scherp oog blijven we al onze CO<sub>2</sub>-uitstoot monitoren en bijsturen richting zero uitstoot. Intern was er de actie "jij koopt een spons, wij planten een boom" in samenwerking met GoForest. De actie kende zoveel enthousiasme dat de lijn werd

doorgetrokken en ook het eindejaarsgeschenk voor onze klanten uit extra bomen bestond. In totaal zorgde ons bedrijf zo voor 8.869 extra bomen in de provincie Henegouwen, dat komt overeen met 4,21 hectare bos. Zo hoopt onze organisatie iedereen van extra zuurstof te voorzien om er weer volop tegenaan te gaan in 2024.

Als CEO zet ik me er volledig achter om onze missie, 'to become the most equitable and specialized talent company', maximale daadkracht bij te zetten en om zo een volwaardige partner te zijn voor ieder talent.

Veel leesplezier!

[Annic Bosmans](#)  
CEO Randstad Group Belux

# tijlijn.

## januari

Randstad Group wordt voor de 6<sup>e</sup> keer op rij verkozen tot Top Employer.

## februari

Onderzoek van Randstad Group duidt fortnite, warzone en league of legends aan als beste games om professionele vaardigheden te ontwikkelen.

## maart

Na de aanstelling van Herman Nijns als Chief Executive Officer van Randstad Group Zuid-Europa, UK en Latijns-Amerika wordt Annic Bosmans de nieuwe CEO van Randstad Group Benelux.

## juni

Randstad Group bundelt de krachten met de Fondation pour l'Enseignement voor projecten in het teken van omscholing naar het onderwijs om het lerarentekort tegen te gaan.

Jaarlijks studentenonderzoek bij Randstad Group in het kader van nieuwe regelgeving, 3 op 10 studenten verklaren meer te willen werken dan 475 uur.

## mei

Randstad Group Belgium pioniert met eerste gebruikstoepassing Vlaamse datakluisen.

## april

24<sup>e</sup> Randstad Employer Brand Award vindt plaats, GlaxoSmithKline en DPG Media zijn de meest aantrekkelijke werkgevers in 2023.

## juli

Onderzoek van Tempo-Team in samenwerking met KU Leuven toont aan: 4 op 10 Belgen mogen thuiswerken, maar amper helft bedrijven spreekt hierover goed af.

## oktober

Eigen onderzoek toont aan: de vervlechting tussen werk en privé zet zich vertraagd door.

## november

Tempo-Team onderzocht: 3 op 4 Belgen verkiest vijfdaagse werkweek met extra vakantiedagen boven voltijdse vierdagenweek.

## december

Randstad Group doneert 200 'oude' beeldschermen aan Digital For Youth.

# portret.

## Randstad Group

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 helpen onze partners om hun zakelijke doelen te realiseren en ondersteunen kandidaten bij het vinden van een job die bij hen past. We willen mensen begeleiden van hun eerste vakantiejob tot de flexi-job tijdens hun pensioen. In 2023 klopten we af op het tewerkstellen van meer dan 140.000 talenten bij meer dan 10.000 klanten. Tegelijk is het onze ambitie om voor de werknemers van Randstad Group een werkgever te zijn die hen helpt om hun potentieel te ontwikkelen. Met ruimte voor zelfontplooiing en zelfstandigheid in een resultaatgerichte en dienstverlenende werkomgeving.

## onze waarden



Deze fundamentele waarden - die al werden vastgelegd bij de oprichting van Randstad Group - 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 merken en diensten

Binnen Randstad Group vormen Randstad, Tempo-Team en Hudson drie aparte operationele bedrijven met elk hun eigen identiteit en expertise. Deze merken opereren onafhankelijk van elkaar, waardoor ze elk hun unieke imago, strategieën voor marketing, sales, netwerken, hr-beleid, veiligheidsmaatregelen, kwaliteitsstandaarden en managementstijlen optimaal weten te benutten.



- **Randstad Staffing:** specialisaties per sector en doelgroep. Vast, tijdelijk met optie vast, en vast. Inclusief Randstad Payroll Solutions en oplossingen op maat.
- **Randstad Inhouse Services:** Randstad werkt inhouse voor de grootschalige inschakeling van uitzendkrachten.
- **Randstad RiseSmart:** outplacement, career services, loopbaanfocus, competence & assessment services, employability.
- **Randstad Professionals:** projectsourcing, engineering, ICT, finance, life sciences, HR, sales & marketing, interim management.
- **Randstad Sourceright:** Managed Service Provider (MSP) & Recruitment Process Outsourcing (RPO)
- **Randstad Digital:** expertise in ICT via projectsourcing, managed services en managed solutions.
- **Randstad Talent Advisory:** ondersteunt bedrijven in het definiëren van hun strategie op vlak van talent management via neutraal strategisch advies en design.



- **Tempo-Team Staffing:** zowel voor industrie, office als studenten. Vast, tijdelijk met optie vast, en vast.
- **Tempo-Team Specialisatie domeinen,** met focus op voeding, retail en logistiek. Inclusief oplossingen op maat.
- **Tempo-Team Inhouse Services:** pool management, één aanspreekpunt, retentie, rapportering op maat, oplossingen op maat.
- **Tempo-Team Search & Selection:** kwalitatieve rekrutering en selectie van vaste medewerkers met een focus op hr, logistiek, verkoop, klantendienst, facility en administratie.
- **Tempo-Team Exselsia:** expert in full service onthaal, in receptie diensten en in het outsourcen van administratie.
- **Tempo-Team @home:** huishoudhulpen via dienstenscheques



Vanaf 1 januari 2022 maken de diensten van Hudson deel uit van het totaalaanbod van Randstad Group. Hudson staat voor hoogkwalitatieve hr-diensten voor het selecteren en ontwikkelen van talent.

Als full-service hr-consultancybureau zet het in op:

- **Talent management**
- **Rekrutering & Selectie**
- **Research & Development**
- **Interim management**

# onze belangrijkste indicatoren

intern talent

extern talent

**2.030** vaste medewerkers  
aan de slag voor Randstad Group Belgium

**143.422** uitgezonden talenten  
aan het werk in 2023 voor Randstad Group

**1.733**  
vrouwen (85%)

**297**  
mannen (15%)

**45%**  
vrouwen

**55%**  
mannen

waarvan **451 managers**

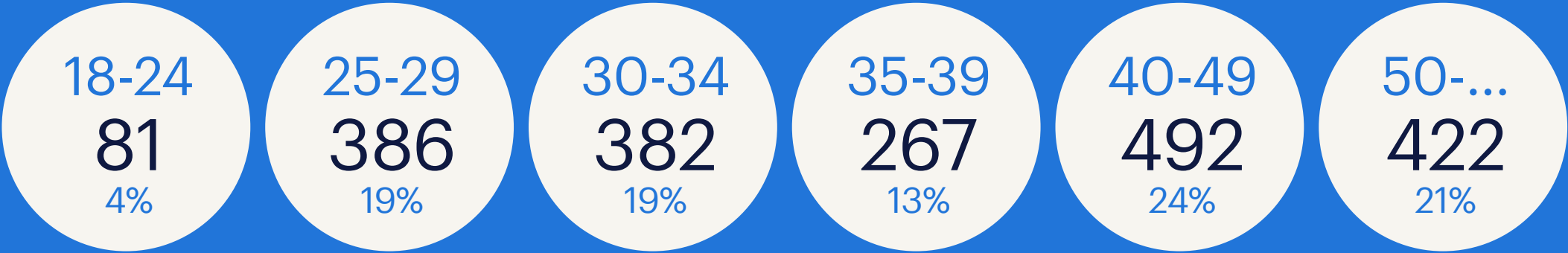
**75%**  
vrouwen

**25%**  
mannen

**37.418**  
gemiddeld aan het werk per week

**2.782**  
vaste aanwervingen kwamen tot stand met Randstad Group als intermediair

van alle leeftijden



leeftijd



met **166 nationaliteiten**

met **20 verschillende nationaliteiten**

**3.227**  
vluchtelingen

**30.899**  
migranten

**130**  
uitgezonden talenten met een gemelde handicap

**285**  
talenten aan het werk zonder diploma



divers in scholingsgraad:

**30%** masters  
**50%** bachelors  
**20%** middelbaar diploma

**8** collega's met een geregistreerde handicap

Onze uitgezonden talenten, waaronder huishoudhulp en project medewerkers, presteerden in 2023

**45.812.615 uren voor onze 12.023 professionele klanten en 18.000 particuliere klanten**





# principes van het verslag.

Al sinds 2001 publiceren we alle activiteiten inzake duurzaam ondernemen in een maatschappelijk verslag. We zijn er bij Randstad Group van overtuigd dat de waarde van een onderneming verder strekt dan de EBITDA op het einde van het boekjaar.

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, talent, leverancier, maatschappij als hun leefomgeving.

Duurzaam ondernemen is bij Randstad Group geen pleister op de wonde. Met enkel 'mooie gebaren' de schade van de bedrijfsvoering compenseren kunnen we ons geen duurzame onderneming noemen. Duurzaamheid moet ingebed raken in elke bedrijfsactiviteit, in de manier van zaken doen, de manier van denken. Het zit in de kern van het beleid als strategische pijler 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 in hoe wij bij Randstad Group de toekomst zien en hoe we hier aan mee bouwen. 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 Group in 2023.

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.

[Birgit Wachtelaer](#)  
CSR advisor

# 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. 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.

3.255

vluchtelingen  
begeleid

65%

succesratio

315

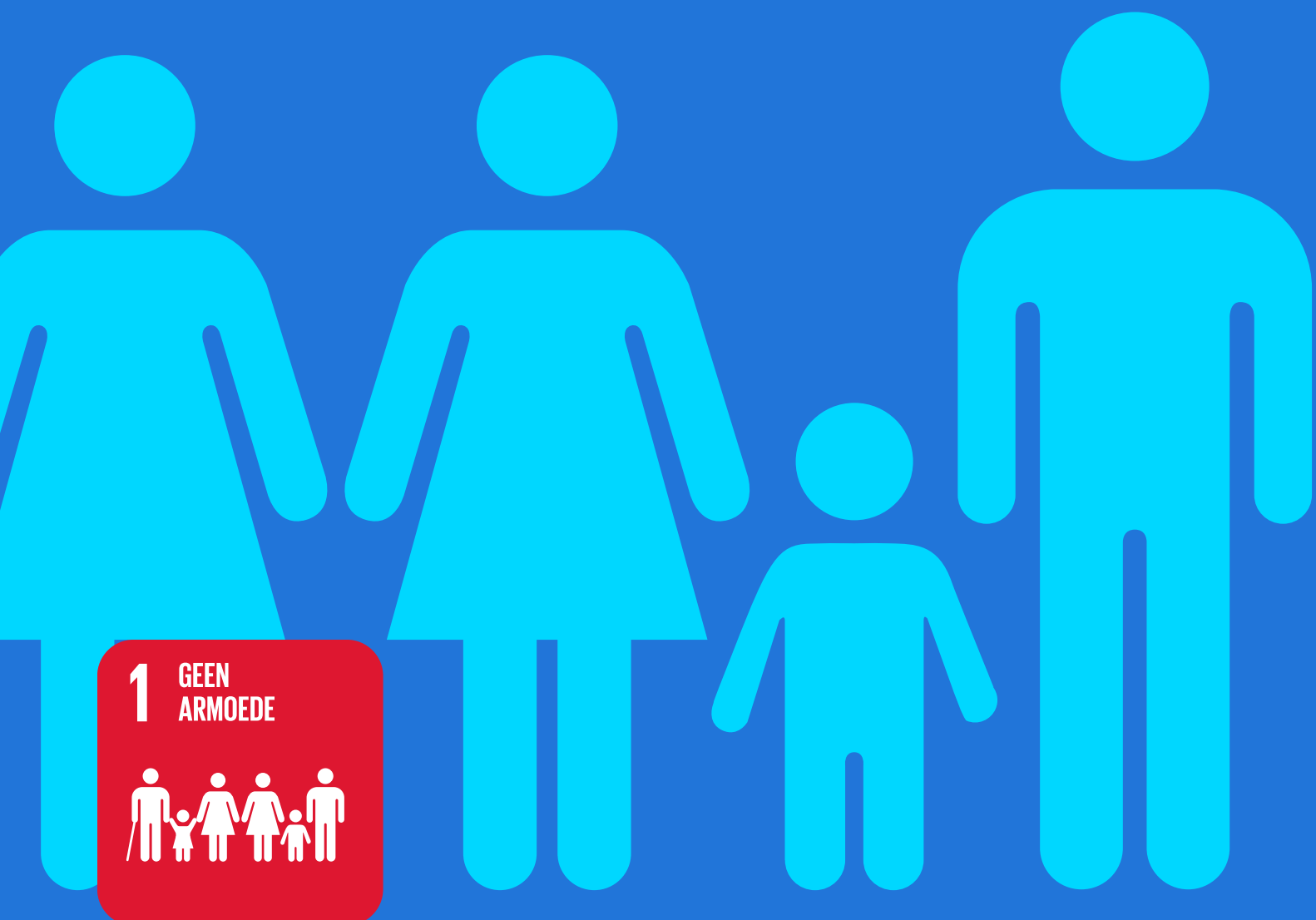
langdurig  
zieken  
begeleid

45%

slagingspercentage

200

'oude'  
beeldschermen  
gedoneerd



Financiële zelfstandigheid en onze missie - het verbinden van mensen en werk - zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Al zeker wanneer Randstad Group wereldwijd garant wil staan voor eerlijk werk voor een eerlijk loon. Er zijn bijgevolg verschillende acties die in dit verslag aan bod komen welke een verband hebben met deze duurzame ontwikkelingsdoelstelling. Wanneer iemand echt kwalitatief aan duurzaam ondernemen doet, is een actie of initiatief vaak een bijdrage aan verschillende SDG's. Een gevolg van het holistische denken bij duurzaamheid. Elke actie dient enkel positieve impact met zich mee te brengen voor alle partijen. Dit zal de aandachtige lezer doorheen het verslag opmerken. Er werd naar gestreefd om de verschillende duurzame initiatieven onder de hoofdelijke SDG te parkeren.

De collega's van RiseSmart employability verzetten in België bergen werk voor deze SDG door de meest kwetsbare groepen te begeleiden naar werk. Zoals te lezen in de inleiding, heeft onze dienst employability 3.255 vluchtelingen begeleid met een succesratio: 65% en 315 langdurig zieken begeleid met een slagingspercentage van 45% in 2023. Het zijn vaak deze kwetsbare groepen die zonder de juiste begeleiding of ondersteuning in armoede belanden. Randstad Group was over de verschillende merken de werkgever van 3.227 vluchtelingen en 30.899 migranten.

In december 2023 werden 200 'oude' beeldschermen gedoneerd aan onze partner Digital For Youth, zij gaan de strijd aan met de digitale kloof bij jongeren die door armoede in de hand gewerkt wordt.

Ook onze aanmoediging tot vrijwilligerswerk, waar later in het verslag meer over te lezen is, heeft in vele gevallen een bijdrage aan deze SDG. We zijn een mensenbedrijf met een hart voor mensen. Zo zien we in de keuze van de goede doelen vaak engagement naar sociale goede doelen. Ook onze langere vrijwilligersopdrachten staan in het kader van tewerkstellingsprojecten in landen waar veel armoede heerst.

Het bestrijden van armoede gaat over gelijke kansen creëren en bruggen bouwen, onderwerpen die, zoals reeds aangekondigd, vaak zullen terugkomen doorheen dit hele verslag.

# 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 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 het 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 verbinding 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>e</sup> werken, wordt dit via het care4you-programma in orde gebracht.

## anonieme hulplijn

Een gratis anonieme telefoonlijn (bereikbaar 24/7) vult de formule 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.

## 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 2023, verscheen de zevende editie van Vitaal. Het thema van de zevende editie was 'je eigen talent alle kansen geven'. Randstad Group ligt er in toe hoe belangrijk het bedrijf het vindt dat zijn werknemers kunnen doen wat ze goed en graag doen en daarin verder kunnen blijven groeien. Dat

je met andere woorden je beste zelf kan zijn en zelf je next best self, want dat is de voornaamste garantie voor de toekomst. Vitaal staat vol informatie over hoe je de beste versie van jezelf kan worden. Het tijdschrift geeft tips hoe je een flexibele werkcultuur kunt creëren en verschaft gemakkelijke gewoontes waardoor je meer kan bewegen.

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

We kiezen bewust voor een fysiek exemplaar, zodat het rustig en herhaaldelijk kan worden gelezen en geconsulteerd, 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.



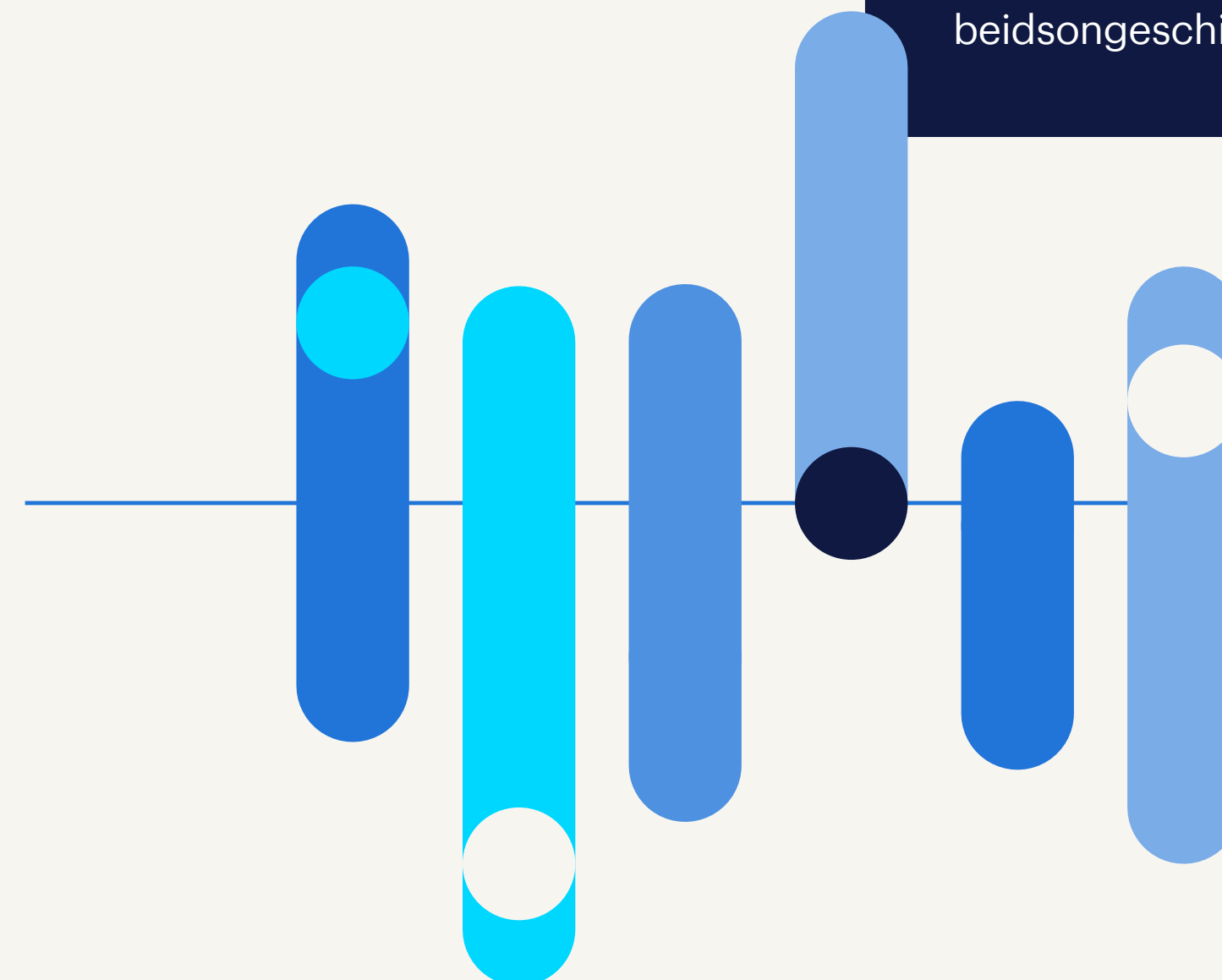
## onze veiligheid in cijfers

	frequentiegraad		ernstgraad		globale ernstgraad	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
intern talent	1,40	1,66	0,04	0,05	0,24	0,19
uitgezonden talent	30,67	34,39	0,56	0,80	2,25	3,37
uitzendsector	35,53	38,40	0,78	0,90	2,72	2,76

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. Onder de bedienden 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 die 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 (één jaar). De globale ernstgraad onderscheidt zich van de ernstgraad door meer factoren mee te nemen in de berekening. Zo speelt hier ook de blijvende arbeidsongeschiktheid, uitgedrukt in 'forfaitaire dagen', een rol.



## safety manager Pascal Meyns laat zijn licht schijnen over de veiligheidscijfers

“De frequentie- en ernstgraden van Randstad Group Belgium en Tempo-Team bereikten nooit eerder zo’n laag niveau. De scherpe daling van de voorbije jaren heeft zich dus gewoon doorgezet. Om een voetbalvergelijking te maken: je kan het spel ondergaan of constant druk zetten. Wij kiezen voor optie twee en spelen steeds kort op de bal. Preventie is key.”

### pechfactor

“Hoewel het aantal ongevallen ook in de uitzendsector erg laag lag, hadden we wel pech met een paar zware letsels. Als iemand van de trap valt, kan het gevolg een blauwe plek maar ook een botbreuk zijn. Alle statistieken wijzen erop dat het gevolg van een ongeval eerder gelinkt is aan toeval, maar vorig jaar bleef het jammer genoeg een paar keer niet bij blauwe plekken.”

### verkeersveiligheid hoog op de agenda

“Tegelijk zet de trend van meer ernstige verkeersongevallen zich door, zowel onder uitzendkrachten als bij het vast personeel. Die hangt samen met de switch van auto naar fiets – een milieu- én welzijnsgegeven – en de bijhorende verschuiving in risico’s. Waar het bij een ongeval met de auto in de file louter om blikshade gaat en gewoon bij een verzekeringskwestie blijft, leidt een incident met de fiets nu eenmaal sneller tot lichamelijke letsels.

Dat is een uitdagende evolutie voor een veiligheids- of preventiedienst, maar we werken volop aan oplossingen. Zo brengen we de gevaarlijke punten in de directe omgeving van kantoren of klanten in kaart via een databank van verkeersongevallen. Verkeersveiligheid staat hoog op de agenda.”





# SDG 5: gendergelijkheid. + SDG 10: ongelijkheid verminderen.



## equity, diversity & inclusion - een integrale aanpak

Binnen ons beleid spelen de ontwikkelingsdoelstellingen van SDG 5 (gendergelijkheid) en SDG 10 (ongelijkheid verminderen) een belangrijke rol. We beschouwen deze echter niet als geïsoleerde doelen, maar integreren ze in onze holistische aanpak en visie op menselijk kapitaal. Binnen Randstad Group Belgium staat immers de mens centraal in alles wat we doen; zij vormen onze expertise en kracht.

We streven ernaar een zo inclusief mogelijk bedrijf te zijn met veel diversiteit onder onze talenten en met een rechtvaardige beleidsvoering. We zetten ons ervoor in dat elk individu, ongeacht achtergrond of verschillen ten opzichte van anderen, optimaal tot diens recht kan komen. Daartoe creëren we een werkcultuur waarin iedereen zich welkom voelt, gewaardeerd wordt, gerespecteerd en gehoord wordt. Als 'partner for talent' zijn we ons bewust dat onze impact verder reikt dan onze eigen werknemers; we delen dagelijks onze expertise met klanten en streven ernaar passende arbeidskansen te bieden aan iedereen die wil en kan werken.

In dit kader spreken wij over ons ED&I-beleid<sup>1</sup>, wat staat voor Equity (gelijkwaardigheid), Diversity (diversiteit) en Inclusion (inclusie). Deze drie pijlers en de bijbehorende inspanningen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en versterken elkaar onderling.

1) Ons ED&I-beleid, voorheen bekend als het EDI&B-beleid, omvatte eerder ook de afzonderlijke pijler 'Beloning'. Echter is besloten om 'Beloning' niet langer als aparte dimensie te beschouwen. Dit maakt deel uit van een strategische aanpassing om als organisatie beter aan te sluiten bij de gangbare terminologieën in het maatschappelijk en wetenschappelijk discours over deze kwesties. Het inhoudelijke belang van het concept 'Beloning' blijft zeker relevant voor Randstad Group Belgium, maar het krijgt nu een meer geïntegreerde rol binnen ons beleid.

## (e)quity

Equity staat voor gelijkwaardigheid. In het bedrijfsleven vertaalt dit zich in billijkheid, redelijkheid en rechtvaardigheid binnen de bedrijfscultuur. Het erkennen van rechtvaardigheid betekent dat niet iedereen dezelfde startpositie heeft. Het gaat erom proactief het speelveld gelijk te maken - ervoor te zorgen dat iedereen de middelen en instrumenten heeft die nodig zijn om op gelijke voet deel te nemen. Equity bepaalt hoe het personeelsbeleid wordt uitgevoerd en hoe de werkgever omgaat met specifieke vragen of behoeften van werknemers.

## (d)iversity

Diversiteit gaat over de objectieve weergave van de verscheidenheid aan verschillen binnen een bevolking. Het omvat een scala aan persoonskenmerken zoals leeftijd, geslacht, afkomst, fysieke eigenschappen en handicaps. Het streven van een bedrijf dat diversiteit bevordert, is om ervoor te zorgen dat het personeelsbestand een afspiegeling vormt van de diversiteit in de maatschappij.



## (i)nclusion

Inclusie gaat over hoe we omgaan met de diverse mix van verschillen binnen een bedrijf. Het draait om de vraag in hoeverre verschillende mensen zich welkom voelen binnen de organisatie. Kunnen ze hun ware zelf zijn op het werk? Voelen ze zich gewaardeerd en gerespecteerd? Krijgen ze dezelfde kansen en mogelijkheden om mee te doen en bij te dragen aan de bedrijfscultuur en doelstellingen? Kortom, inclusie gaat over het creëren van een omgeving waarin iedereen zich betrokken voelt en een gelijkwaardige rol kan spelen.

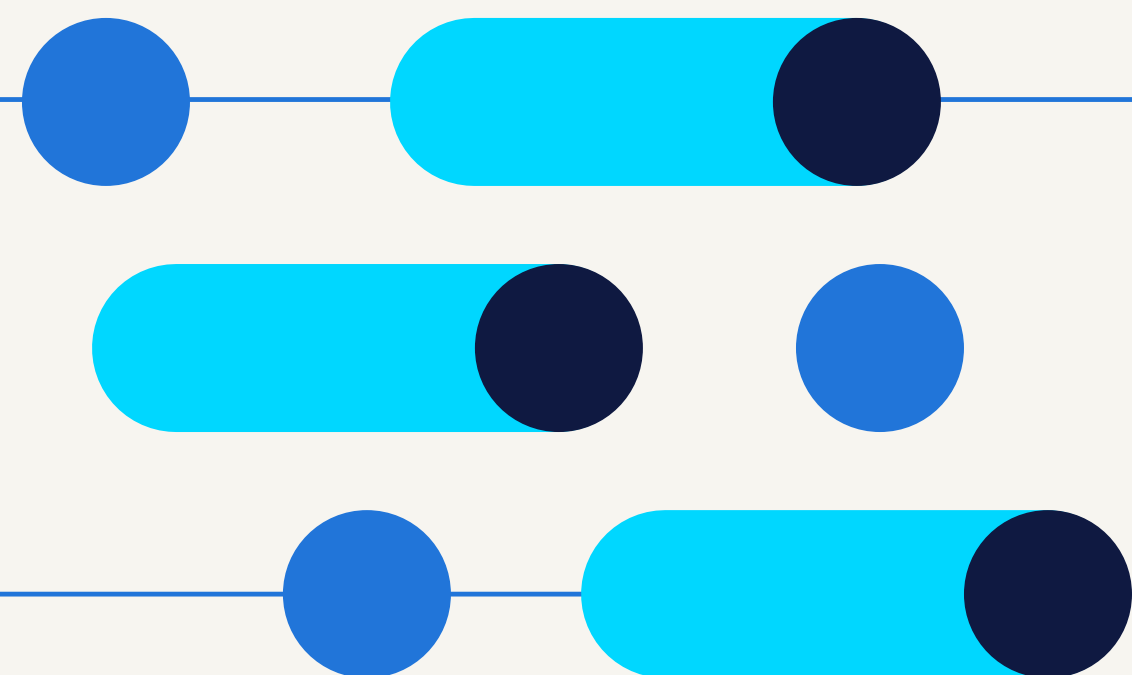
De principes van Equity, Diversity en Inclusivity vormen een belangrijke leidraad in onze aanpak. Om ze effectief toe te passen, treffen we diverse maatregelen. We hebben een equal chances coach in dienst en volgen strikt de wettelijke discriminatiegronden. Daarnaast onderhouden we een actieve ED&I-klankbordgroep en streven we ernaar onze medewerkers doorlopend te informeren, inspireren en activeren via diverse opleidingen, een ED&I-week en andere evenementen. We houden de vinger aan de pols door middel van werknemerstevredenheidsenquêtes waar onderwerpen als diversiteit en inclusie vast onderdeel uitmaken van de bevraging en organiseren een jaarlijks mystery call-onderzoek bij onze kantoren. Ten slotte hebben we ons eigen mensenrechtenbeleid en streven we naar gelijke beloning voor al onze medewerkers.

## equal chances coach

Randstad Group Belgium heeft een equal chances coach in dienst, die dagelijks beschikbaar is om advies te geven bij gevallen van discriminatie en om gelijke kansen te bevorderen. De coach onderneemt daarnaast het hele jaar door acties om te sensibiliseren, te adviseren en te informeren over ED&I.

De coach fungeert als aanspreekpunt voor procedures voor gelijke kansen, organiseert de jaarlijkse mystery calls en coördineert diverse bewustmakingscampagnes. Verder neemt de coach regelmatig deel aan regionale vergaderingen om nauw bij de realiteit betrokken te blijven en ED&I voortdurend in het bewustzijn van onze consultants en hun managers te houden.





## discriminatiegronden

Randstad Group Belgium volgt nauwgezet de wettelijke bepalingen inzake discriminatie, zoals vervat in de antidiscriminatiewet, de genderwet en de antiracismewet. Deze wetten omvatten in totaal 19 verschillende discriminatiegronden. Discriminatie treedt op wanneer iemand die zich in een vergelijkbare situatie bevindt als een ander, minder goed wordt behandeld vanwege zijn of haar afkomst, handicap, godsdienst of overtuiging, leeftijd, seksuele geaardheid, enzovoort. Anderzijds is er geen sprake van discriminatie als een verschil in behandeling objectief kan worden gerechtvaardigd met een grondige redenering.

Hiernaast sommen we de huidige criteria van discriminatiegronden op. De eerste vijf zijn de 'klassieke' raciale criteria, aangevuld met de overige 14 criteria die in de loop der jaren zijn toegevoegd door de evolutie van de samenleving.

Om de naleving van deze discriminatiewetgeving te waarborgen, werden speciaal instituten opgericht: Unia. Unia is niet bevoegd ten aanzien van de criteria 18 en 19. Criterium 18 betreft 'geslacht (of gender)', waarvoor het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen verantwoordelijk is. Voor criterium 19, 'taal', is momenteel nog geen specifieke overheidsinstantie bevoegd.

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



## mystery call-onderzoek

Zoals eerder vermeld, organiseert onze equal chances coach jaarlijks mystery calls in samenwerking met een extern onderzoeksbureau. Dit discriminatieonderzoek richt zich ieder jaar op een specifieke discriminatiegrond, gekozen op basis van waargenomen tendensen in de arbeidsmarkt. De resultaten van het mystery call-onderzoek worden grondig geanalyseerd en gepresenteerd aan het directiecomité en de HR-directeuren.

In 2023 hebben we in het onderzoek opnieuw de focus gelegd op leeftijdsdiscriminatie, gezien de onbevredigende resultaten die het jaar ervoor werden behaald tijdens de mystery calls rond dit thema. Tussen 25 mei en 8 juni zijn er 100 mystery calls uitgevoerd naar verschillende kantoren van zowel Tempo-Team als Randstad. Tijdens deze gesprekken zijn er door een fictieve klant diverse discriminerende vragen gesteld die verband hielden met leeftijdsgerelateerde discriminatie. Gedurende het onderzoek werd bijgehouden wie wanneer de telefoon opnam, welke vragen werden gesteld en hoe er precies werd gereageerd. Het rapport biedt zodoende inzicht in de mate waarin onze consultants discriminatie herkennen en er vervolgens correct op reageren.

Bij analyse van de cijfers van de mystery calls in 2023 blijkt dat 84% van de medewerkers onze richtlijnen volgde en correct reageerde op de discriminerende eisen van klanten. Tegelijkertijd zien we dat 16% van de medewerkers meeding in de discriminerende eisen. Deze percentages markeren het beste resultaat dat Randstad Group Belgium heeft behaald bij intern onderzoek naar deze vorm van discriminatie. Bovendien wijst dit op een aanzienlijke verbetering ten opzichte van de mystery calls in 2022 naar leeftijdsdiscriminatie, waarin 29% van onze medewerkers niet aan de richtlijnen voldeed.

Het tegenvallende resultaat van 2022 heeft ons aangezet om het interne bewustzijn rond de discriminatiegrond 'leeftijd' te verbeteren. Het is zodoende positief om te zien dat deze inspanningen een jaar later hun vruchten hebben afgeworpen. Desalniettemin merken we op dat 16% nog steeds een vrij hoog percentage is en er ruimte is voor verdere verbetering. Dit resultaat benadrukt het belang van voortdurende inspanningen om het bewustzijn onder onze medewerkers te vergroten.



We wensen graag...

- iemand niet ouder dan 45 jaar, zodat deze persoon het fysiek zware werk aankan.
- iemand van minstens 30 jaar, zodat deze persoon al wat matuur is.
- geen persoon van tussen de 30 en 40 jaar oud, aangezien deze personen nog te veel aandacht dienen te besteden aan de kinderen.
- iemand jonger dan 30 jaar, zodat deze persoon mee is met de laatste trends.
- iemand ouder dan 30 jaar, zodat deze persoon niet te impulsief handelt.



## opleiding en bewustmaking

Randstad Group Belgium heeft verschillende trainingsprogramma's opgezet om de kennis en vaardigheden van onze medewerkers op het gebied van ED&I te verbeteren en bewustzijn op alle niveaus te stimuleren. De visie rond diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid moet immers gedragen worden in alle gelederen van het bedrijf. De basisopleiding tot consultant legt een stevig fundament in dit domein, terwijl verplichte trainingen zoals 'Bewuste Inclusie' en 'Inclusief Leiderschap' onze medewerkers in staat stellen om bewuste inclusieve praktijken te ontwikkelen en te leiden binnen hun teams en organisaties.

Verder organiseren we gedurende het jaar verschillende evenementen waarin ED&I-thema's centraal staan, met als hoogtepunt de ED&I-week. Deze week is gewijd aan het vergroten van bewustzijn en kennis rondom gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie. Tijdens de ED&I-week bieden we elk jaar een breed scala aan activiteiten aan, waaronder workshops, lezingen en andere evenementen, om de interne dialoog over deze onderwerpen te stimuleren en te verdiepen. In 2023 stond de week in het teken van het thema 'Together we can'. Hoogtepunten waren onder andere de keynotes van de veelzijdige artiest Ish Aït Hamou en Philippe Harmegnies, de directeur en oprichter van 'Passe-Muraille', een organisatie die zich inzet voor de toegankelijkheid en inclusie van mensen met een handicap op de werkplek.

Als 's werelds grootste hr-dienstverlener begrijpen we onze verantwoordelijkheid om niet alleen intern, maar ook extern de positieve boodschap rond ED&I verder uit te dragen. Onze consultants, die zich op de frontlinie van dit thema bevinden, worden voortdurend ondersteund en opgeleid om discriminatie te herkennen en in gesprek met klanten om te buigen van vooroordelen naar competenties die van belang zijn voor de job. Met deze inspanningen willen we niet alleen een inclusieve cultuur binnen onze organisatie bevorderen, maar ook een positieve impact hebben op de maatschappij als geheel.

## ed&i-klankbordgroep 'all in'

Sinds 2021 heeft Randstad Group Belgium een ED&I-klankbordgroep genaamd 'All In', bestaande uit enthousiastelingen afkomstig van diverse departementen, niveaus en met verschillende socio-demografische kenmerken. Sinds haar oprichting is de groep gestaag gegroeid tot 48 leden in 2023. Nieuwe leden kunnen zich aanmelden via de ED&I-pagina op het personeelsintranet. Er zijn geen selectiecriteria; iedereen is welkom.

De klankbordgroep heeft als voornaamste missie om eerlijke feedback te geven op zowel nieuwe initiatieven als bestaande processen. Ze denkt actief mee over het ED&I-beleid en draagt bij aan het genereren van energie en inspiratie om zaken aan te pakken. Bovendien fungeren de leden als extra ogen en oren binnen de organisatie, waardoor ze zaken kunnen opmerken en suggesties kunnen doen voor verbetering.



## werknemerstevredenheidsenquêtes

We hechten er veel belang aan om het welzijn van onze medewerkers gedurende het hele jaar te monitoren. Daarom ontvingen onze medewerkers ook in 2023 maandelijkse werknemerstevredenheidsenquêtes. Deze enquêtes stellen ons in staat om aan de hand van stellingen verschillende aspecten van het werken bij onze organisatie te meten, waaronder ook de gepercipieerde diversiteit, inclusie en ons discriminatiebeleid. Uit dit onderzoek kwam een positief beeld naar voren van de inzet van Randstad Group Belgium op deze gebieden.



\* Resultaten gebaseerd op een samengevoegd deelnamepercentage van 80% aan de enquêtes.



Sinds 2022 is er tevens een module toegevoegd aan de werknemerstevredenheidsenquêtes, waarmee we twee keer per jaar op vrijwillige en anonieme basis onze eigen diversiteit kunnen meten. Deze module bevat vragen over genderidentiteit, seksuele oriëntatie, lichamelijke of neurodivergente uitdagingen, mantelzorg en etnische diversiteit onder onze werknemers. Het interessante hiervan is dat de antwoorden ons, door middel van cross-referencing, een diepgaander inzicht geven in eventuele aandachtspunten bij specifieke groepen medewerkers, wat anders zou verdwijnen in het algemene cijfer.

Een treffend voorbeeld van de meerwaarde hiervan is dat bij de analyse in 2023 bleek dat collega's met een auditieve beperking minder tevreden waren over de inspanningen van Randstad Group Belgium om hen te ondersteunen. Na een aanvullend verzoek om meer informatie werd duidelijk dat een aangepaste headset aanzienlijk meer comfort kan bieden. Dit illustreert hoe zorgvuldige analyse kan leiden tot concrete oplossingen die direct een positieve impact hebben op de werkomstandigheden van een specifieke groep werknemers.

### een eigen mensenrechtenbeleid

In lijn met de kernwaarden van het bedrijf en de Partner for Talentstrategie, is Randstad Group Belgium 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

Voor Randstad Group Belgium betekent de bedrijfsverantwoordelijkheid om mensenrechten te respecteren ook de naleving van de Internationale Verklaring van de Rechten van de Mens en de fundamentele rechten zoals uiteengezet in de Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie inzake Fundamentele Principes en Rechten op het Werk. Randstad Group Belgium is daarnaast een ondertekenaar van het United Nations Global Compact en respecteert en ondersteunt al zijn principes, inclusief die met betrekking tot mensenrechten en arbeid, zoals vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandeling, uitbanning van alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid, effectieve afschaffing van kinderarbeid, en uitbanning van discriminatie in arbeid en beroep.

In de Randstad Group Human Rights Policy leggen we de belangrijkste principes met betrekking tot de mensenrechten vast voor al onze medewerkers. Dit document wordt ondertekend door onze CEO en heeft als doel het engagement van Randstad Group op het gebied van mensenrechten aan te tonen en ons standpunt duidelijk te verwoorden. Deze beleidslijn wordt regelmatig herzien om ervoor te zorgen dat onze procedures in lijn zijn met de laatste ontwikkelingen en beste praktijken op het gebied van mensenrechten. De laatste update gebeurde in 2021.



## equal pay

Randstad Group Belgium zet zich in voor een gelijke beloning, ongeacht geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, religie of andere persoonlijke kenmerken die niet relevant zijn voor de uitvoering van het werk. Daarom hanteren wij een transparant en universeel salarisbeleid dat voor iedereen gelijk is.

Conform de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, maken we elke twee jaar een analyse van de bezoldigingsstructuur binnen onze onderneming. Het doel is te verzekeren dat ons beloningsbeleid genderneutraal is en dat mannen en vrouwen gelijk worden beloond voor gelijk werk. Bij deze analyse wordt rekening gehouden met functietype, anciënniteit en opleidingsniveau.

Bij onze laatste rapportage in april 2023 waren de gevonden verschillen aanvaardbaar en verklaarbaar op basis van specifieke kenmerken, zoals het verschil in anciënniteit en de invloed van negatieve versus positieve beoordelingen. De conclusie van onze analyse was dat door het gehanteerde salarisbeleid het risico op een structurele loonkloof erg klein is.



## top employer

In 2023 heeft Randstad Group Belgium voor het zesde jaar op rij het Top Employer-certificaat ontvangen, waarmee onze inzet voor goed werkgeverschap erkend werd. Na een grondige audit van het hr-beleid en arbeidsvoorwaarden werd Randstad Group Belgium onder meer gelauwerd omwille van de transparante talent review, het aandelenaankoopplan, waardoor medewerkers een deeltje mede-eigenaar kunnen worden van de organisatie, en het uitgebreide wellbeing-aanbod. Tevens stipte het Top Employers Institute ook enkele pijlers aan waarop ons bedrijf de meeste progressie boekte, waaronder duurzaamheid, diversiteit en inclusie.



# SDG 8: eerlijk werk en economische groei.

## talentinnovatie

Om eerlijk werk en economische groei te stimuleren, zet Randstad Group sterk in op talentinnovatie. Met initiatieven die zich onder andere richten op bijna afgestudeerden, op knelpuntberoepen en talenten met een afstand tot de arbeidsmarkt helpen we talenten om hun optimale potentieel waar te maken.

## randstad young talents

Randstad Young Talents fungeert sinds 2012 als een brug tussen het bedrijfsleven en jobstudenten. In samenwerking met 31 faculteiten en onderwijsinstellingen in Vlaanderen, Brussel en Wallonië creëert het studierelevante bijbanen en startersbanen. "Jongeren die bijna afstuderen, hebben vandaag keuze te over", schetst Vivian Roks, Innovation Lead bij Randstad Group Belgium, de context. "Wij willen jongeren een sterke start geven op de arbeidsmarkt. Op een arbeidsmarkt vol mooie loonpakketten, helpt Randstad Young Talents hen nadenken over welke job goed bij hen zal passen."

Op deze snel evoluerende arbeidsmarkt is het bovendien cruciaal om de diversiteit van talent te erkennen en te omarmen. Vivian Roks geeft enkele voorbeelden: "Denk aan de meerwaardezoekers, die een sterke nadruk leggen op hun persoonlijke ontwikkeling, of de hybride werkers, die streven naar een evenwichtige balans tussen werk en privéleven." Door de grotere variatie passen afgestudeerde profielen minder dan voorheen één-op-één bij de gewenste job. Deze diverse groep van talenten weerspiegelt de steeds veranderende behoeften en waarden binnen de hedendaagse samenleving. Het is in deze context dat Randstad Young Talents jongeren ondersteunt bij het vinden van de juiste job, maar ook bij het navigeren door de complexe dynamiek van de arbeidsmarkt.

In 2023 boekte Randstad Young Talents een mooie vooruitgang ten opzichte van 2022.

**1.100** studenten

kregen coaching op individuele basis om hun eerste stappen op de arbeidsmarkt te zetten.

**2.100** personen

volgden workshops rond verschillende topics. Randstad Young Talents creëerde 1.080 studierelevante bijbanen.

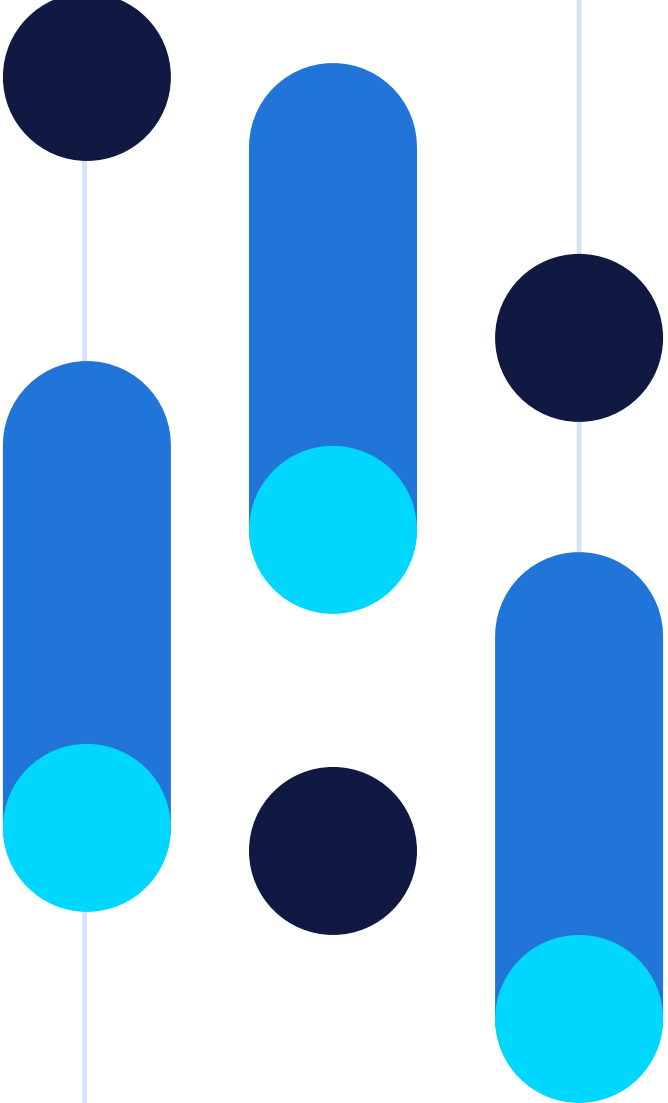
**420** jongeren

gingen aan de slag om hun eerste jobervaring op te doen.

8 WAARDIG WERK  
EN ECONOMISCHE  
GROEI







Randstad Young Talents dankt haar positieve evolutie in 2023 onder andere aan een uitbreiding van het aantal partnerships met onderwijsinstellingen, maar Vivian Roks wijst ook op het groeiend belang van menselijk contact. “Het overweldigende digitale aanbod zorgt voor bijzonder veel prikkels. Randstad Young Talents staat voor een ouderwets persoonlijk gesprek. Op die manier kunnen we deze jongeren een oplossing op maat bieden. Als je kijkt naar de cijfers van wat ons beste jaar ooit was, dan kan je besluiten dat dit resulteert in massapersonalisatie die jongeren op weg zet naar een mooie job en bedrijven de kracht van jong talent helpt ontdekken.”

## spark

Spark is een opleidingstraject van twee jaar aan de hogeschool dat zich toespitst op knelpuntberoepen. Het traject richt zich specifiek op mensen die al aan het werk zijn of recent werkloos werden en begeleidt hen in een grondige herscholing. “Spark is een antwoord op zowel de schaarste op de arbeidsmarkt als de mismatch tussen sollicitanten en bedrijven”, zegt Vivian Roks. “Zeker knelpuntprofielen zijn tegenwoordig bijzonder moeilijk te vinden. Daar moeten we dus extra aandacht aan besteden.”

Het opleidingstraject schoot in 2022 uit de startblokken en ziet in de loop van 2024 zijn eerste deelnemers afstuderen. Randstad vulde het traject inmiddels aan met kortere opleidingen. Die tonen een sterke retentie van 90% van de deelnemers die aan de slag gaan bij het bedrijf waar ze hun

traject hebben afgelegd. De nominale aantallen zijn momenteel nog laag, gezien de recente start van het project. “Het zijn mooie verhalen”, getuigt Vivian Roks. “Een psychologe die zich omschoolt tot technicus, een kassierster die HR payroll administrator wordt, ... Het gaat vaak om mensen die vastzaten in hun job of die op hun sterke cv het juiste diploma misten. We omkaderen hen en zetten hen op weg naar een knelpuntberoep.”

In de voorbije jaren focuste Spark op schaarse technische en hr-profielen. Vanaf 2024 wil het opleidingstraject ook soelaas bieden voor knelpuntberoepen in de IT-, bank- en verzekeringssector.

## athumi

In 2023 tekende Randstad Group Belgium voor de eerste gebruikstoepassing van athumi. Athumi is het platform voor veilige en slimme datakluisen dat de Vlaamse Overheid vorig jaar boven de doopvont hield. De toepassing vergemakkelijkt het bewijzen van een diploma voor onder andere zorgprofielen. Het is de bedoeling om deze toepassing te laten doorgroeien tot een volwaardig product om een breed scala aan documenten te delen die nodig zijn voor goed werkgeverschap. “Dit is een voorbeeld van hoe technologische innovatie en talentinnovatie samenkomen”, legt Vivian Roks uit. Randstad Group heeft een enorme verantwoordelijkheid over de persoonsgegevens van kandidaten, waaronder cv’s, diploma’s en rijbewijzen. Dankzij deze samenwerking kunnen kandidaten op een veilige en een eenvoudige manier controle krijgen over wat er met hun persoonsgegevens

gebeurt. “Kandidaten kunnen bepalen met wie de gegevens worden gedeeld en voor hoe lang. Dit draagt ook bij aan meer inclusie”, aldus Vivian Roks. Ook voor de bedrijven waarmee Randstad Group samenwerkt, heeft dit voordelen. Ze kunnen altijd een gevalideerde, authentieke bron raadplegen en fraude wordt hiermee onmogelijk gemaakt.

## randstad risesmart

Randstad RiseSmart ondersteunt bedrijven om werknemers doorheen hun hele loopbaan te begeleiden. Tijdens deze begeleiding combineren we de expertise van onze consultants en coaches met state-of-the-art-technologie en methodologieën.

Op die manier maakt Randstad RiseSmart werk van oplossingen voor talentmobiliteit. We vergroten de betrokkenheid van werknemers en laten ze bijdragen tot betere businessresultaten. Vertrouwen, transparantie en langetermijndenken staan op de eerste plaats.

Werknemers boeken succes dankzij de aanpak op maat en bouwen een waardevolle carrière uit. Bedrijven kunnen snel en eenvoudig de hr-strategie afstemmen op de bedrijfsdoelstellingen.

## 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. Het is actief in het sensibiliseren van werkgevers en intensief bezig met het bewustmaken van zowel klant, collega als talent rond gevoelige problematieken.

Op die manier is Randstad RiseSmart Employability de voorkeurspartner als het gaat over de coaching van 'kwetsbare werkzoekenden' in hun zoektocht naar een duurzame baan. Onze trainingen vinden zowel individueel als in groep plaats. "We stellen bij bedrijven duidelijk de vraag vast om ook werkzoekenden te activeren die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt", zegt Gretel Vlogaert, National Manager Career Development bij Randstad RiseSmart. "Dat is een tendens die samenhangt met de schaarste op de arbeidsmarkt, maar ook te maken heeft met een gestegen aandacht voor inclusie. Duurzaam werken betekent dat we rekening houden met de vraag van de markt en tegelijk initiatieven nemen die op lange termijn een duurzame tewerkstelling oplevert. Dat gaat ruimer dan het faciliteren van de toetreding tot de arbeidsmarkt." Vanuit die benadering kon Randstad RiseSmart Employability in 2023 rond volgende thema's enkele duidelijke evoluties vaststellen.

1.

### leiderschap

We stellen al enkele jaren een toenemende focus vast op leiderschapsbegeleiding. Na de impact van de pandemie zijn leidinggevend en medewerkers op zoek naar een nieuw evenwicht tussen thuiswerk en de werkplek, waarbij leiderschap een cruciale rol speelt.

2.

### gelijkheid, inclusie en diversiteit

Randstad RiseSmart Employability focust op diverse en vaak zeer uitdagende profielen. Het ondersteunt onder andere langdurig zieken, asielzoekers of senioren bij de stap naar de arbeidsmarkt. "Bouwen aan een inclusieve werkomgeving, betekent ook bewustwording creëren op alle niveaus", zegt Gretel Vlogaert. "De visie van een organisatie rond diversiteit en inclusie moet gedragen zijn in alle gelederen van het bedrijf." Randstad RiseSmart Employability draagt hieraan bij via advies en coaching in het werken met anderstaligen en kwetsbare doelgroepen. Trainingen voor managers over leidinggeven aan een divers team en trainingen voor teams en individuele medewerkers rond inclusieve communicatie behoren eveneens tot de mogelijkheden.

3.

### gezondheid

Bij werkgevers merkt Randstad RiseSmart Employability een groeiende openheid om de gezondheid van werknemers meer holistisch te bekijken. Gretel Vlogaert geeft een voorbeeld: "Onze trajecten benaderen bijvoorbeeld stress vanuit een wetenschappelijk perspectief, waarbij we in workshops inzicht geven in de hormonale en neurologische processen die plaatsvinden tijdens stressvolle situaties. Door deze kennis kunnen mensen effectiever omgaan met gezonde stress en de negatieve impact daarvan op hun welzijn verminderen."



getuigenis.

## terug aan het werk: Carlo.

Carlo was 25 jaar lang een loyale werknemer bij hetzelfde bedrijf, toen een knieblesure hem dwong om thuis te blijven. Wanneer tijdens die periode zonder enige waarschuwing zijn ontslag in de bus valt, is dat voor Carlo zowel fysiek als mentaal een enorme klap. Zelfs een gesprek over opties voor aangepast werk zat er niet in. De abrupte beëindiging van zijn contract deed Carlo niet enkel twijfelen over zijn gezondheid, maar ook over zijn toekomst op de arbeidsmarkt.

Ondanks zijn vastberadenheid om ander werk te vinden, stuitte Carlo steeds weer op obstakels. Zijn inspanningen om oplossingen te vinden, konden niet op begrip rekenen bij potentiële werkgevers. De afwijzingen versterkten zijn gevoel van ontmoediging en onzekerheid. Het vooruitzicht van werkloosheid vond Carlo maar niets, waarna hij aanklopte bij Randstad RiseSmart Employability. “Mensen met een beperking of langdurig zieken begeleiden naar een duurzame job is uitdagend”, vertelt Greetje Allaert, National Advisor Employability bij Randstad RiseSmart. “Het is een doelgroep waarvan werkgevers veel verwachten.”

De oplossing voor Carlo kwam uiteindelijk van het transportbedrijf H.Essers, dat hem via interimwerk de kans bood om terug te keren naar de arbeidsmarkt. Na een tijdje kon hij de stap zetten van een tijdelijk naar een langdurig contract. Carlo ontdekte bovendien dat de nieuwe job hem verrassend veel voldoening schonk. Hij geeft aan dat hij zijn nieuwe job zelfs liever uitoefent dan de job die hij 25 jaar lang invulde.

315

In 2023 begeleidde Randstad RiseSmart 315 langdurig zieken. Na de begeleiding is bijna 45% aan het werk.

8 WAARDIG WERK  
EN ECONOMISCHE  
GROEI



## terug naar de kern: Charlotte.

Charlotte was een van de deelnemers aan een workshop 'Embodiment' van Randstad RiseSmart Employability. Tijdens deze workshop gaan werknemers op zoek naar onderdrukte emoties. "Dat zijn emoties die je rationeel negeert", zegt Gretel Vlogaert, National Manager Career Development bij Randstad RiseSmart. "Je brein zegt 'kom, het is allemaal zo erg niet, negeer het, doe gewoon verder en klaag niet'. Tijdens de oefeningen leren mensen de signalen van hun lichaam daarover op te vangen."

Voor Charlotte waren de oefeningen een eyeopener. Op een bepaald moment vroeg de begeleider haar om eerst te denken over wat ze voelt bij een veilige plaats om vervolgens af te dwalen naar situaties die stress veroorzaken. Charlotte was sterk onder de indruk van de fysieke pijn die ze op dat moment voelde. Ze begreep dat ze actie moest ondernemen om haar werksituatie bij te sturen.

Na de sessie raapte ze haar moed bij elkaar en ging ze in gesprek met haar leidinggevende en hr-verantwoordelijke. Haar werkgever pakte samen met Charlotte de situatie aan. Resultaat: Charlotte werkt vandaag met vernieuwde motivatie en engagement, maar vooral met rust in haar hoofd en lichaam. "Charlottes verhaal is een inspiratiebron in tijden waarin mensen over hun grenzen gaan en langdurig uitvallen", besluit Gretel Vlogaert. "Het toont aan hoe je vanuit inzicht over onderdrukte emoties moeilijke gesprekken kan aangaan om positieve veranderingen op de werkvloer te creëren."

## GLOW: groeien en leren op de werkplek

Project GLOW (Groeien en leren op de werkplek) is een activerend initiatief dat werkzoekenden intensief begeleidt via werkpleklernen. GLOW heeft als doel om een duurzame match op de arbeidsmarkt te realiseren. Door drempels te overwinnen en de juiste competenties te verwerven op de werkvloer, streven we naar duurzame tewerkstelling en het ontwikkelen van zelfredzaamheid om werk te vinden en te behouden.

Door gebruik te maken van diverse vormen van werkpleklernen, leggen we de brug naar duurzaam werk. Dit vereist een verandering van mindset en een actieve betrokkenheid van bedrijven om het groei- en leerpotentieel van werknemers te erkennen. Hierdoor krijgen werkzoekenden toegang tot gemotiveerde en loyale arbeidskrachten.

Dit initiatief is actief in verschillende regio's, waaronder Antwerpen, de Kempen, Limburg, Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen (Oostende). In 2023 begeleidde we in dit project 1.500 werkzoekenden op weg naar een succesvolle arbeidsmarktintegratie.

## de totale impact van Randstad RiseSmart Employability

### algemene cijfers

**10.500** begeleidingen  
in 2023

**65%** gemiddeld over alle doelgroepen is  
aan het werk na de begeleiding.

### asielzoekers

**479** → **321**  
begeleide  
asielzoekers  
aan het werk

Randstad RiseSmart Employability begeleidde in 2022 479 asielzoekers, waarvan er maar liefst 321 succesvol aan het werk gegaan zijn.

### langdurig zieken

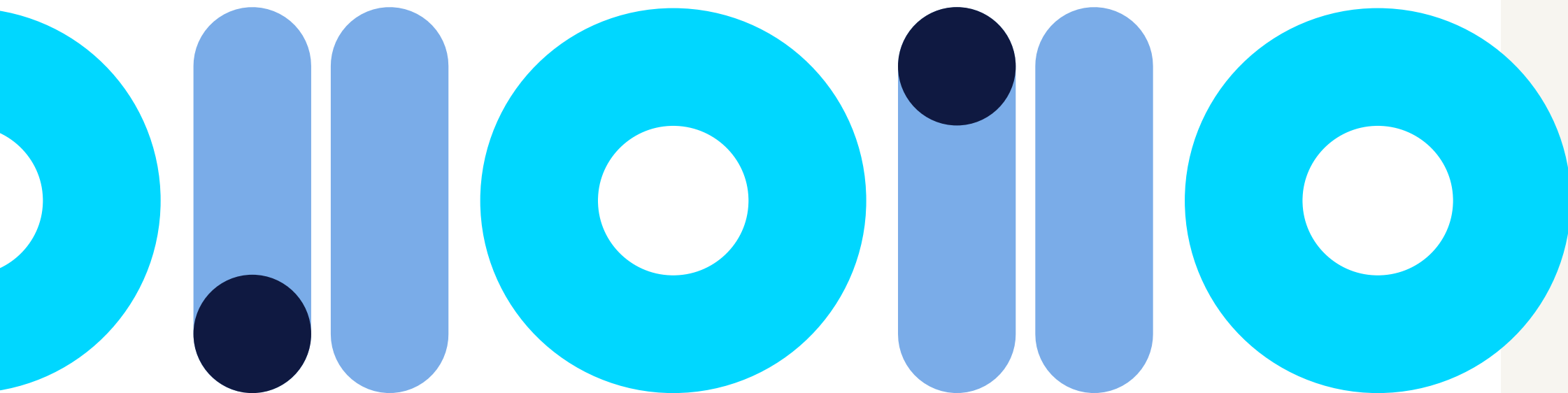
**45%** langdurig zieken  
aan het werk

In 2023 begeleidde Randstad RiseSmart Employability 315 langdurig zieken. Na de begeleiding is bijna 45% aan het werk.

### senioren

**4.800 60+'ers**

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 hantieren overall 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.

### 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.

### 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.

### corruptiebestrijding

- 10 Organisaties dienen elke vorm van corruptie tegen te gaan, inclusief afpersing en omkoping.

Randstad Group Belgium demonstreert en implementeert zijn engagement voor het United Nations Global Compact door middel van een gepersonaliseerd duurzaamheidscharter. Dit charter is gepersonaliseerd rond de missie, visie en kernwaarden van Randstad Group. Het duurzaamheidscharter is fysiek terug te vinden in alle kantoren en is ondertekend door de CEO. Het charter symboliseert waar Randstad Group elke dag voor wil 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 monitoringmogelijkheid maakt en onze bedrijfsprocessen kan bijsturen
10. Wij voeren een transparante en toegankelijke communicatie met onze interne en externe stakeholders.

Annic Bosmans  
CEO Randstad Group Belux

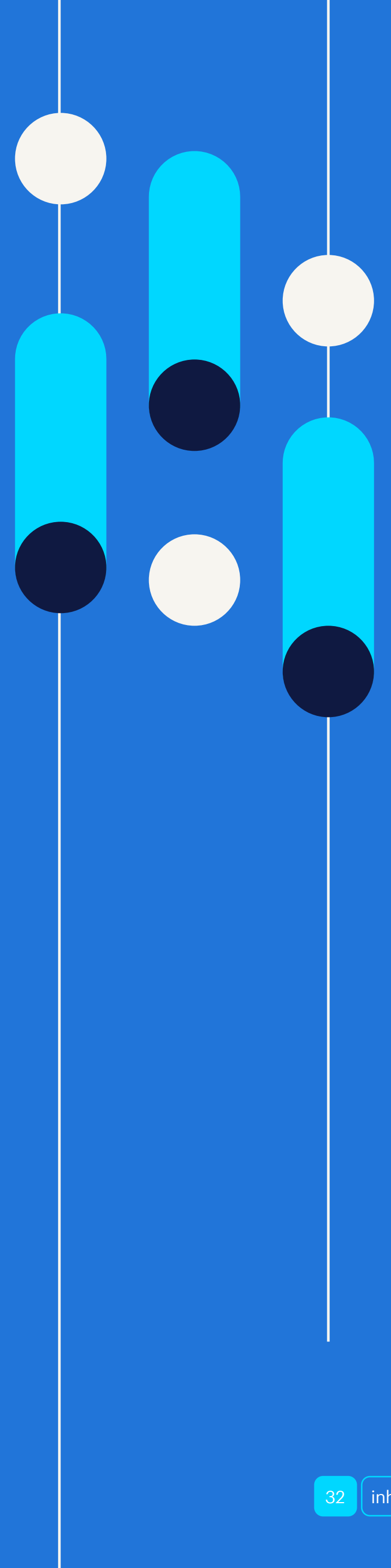
# SDG 10: ongelijkheid verminderen.



Randstad Group is een actieve bondgenoot in de strijd tegen ongelijkheid. Zoals te lezen bij SDG 5 Gendergelijkheid, zetten we fors in op rechtvaardigheid, diversiteit en inclusie in de arbeidsmarkt. Hoewel werk een niet te onderschatten middel is om meer gelijkheid te creëren, zijn er nog talloze andere instanties die zich dagdagelijks inzetten om ongelijkheid te verminderen. Zij hebben effect op ongelijkheden die Randstad Group door middel van zijn bedrijfsactiviteiten niet kan bestrijden. Om deze reden bouwde Randstad Group aan 'Randstad with Heart', een ruim assortiment aan mogelijkheden voor al onze medewerkers om hun maatschappelijk engagement te stimuleren.

Het gamma bestaat uit mogelijkheden tot vrijwilligerswerk in zowel eigen land, als over de grens. Er zijn zowel fysieke als virtuele opties tot vrijwilligerswerk. Wanneer collega's samen geld inzamelen ten voordele van een goed doel, kunnen ze zich beroepen op een intern programma dat het ingezamelde bedrag verdubbelt.

Het doel van het uitgebreide Randstad with Heart-assortiment is om zo veel mogelijk medewerkers warm te maken om zich maatschappelijk te engageren en met ons bedrijf een maximale positieve impact te creëren in de wereld.





## vrijwilligerswerk over de grens

In 2023 vierde de samenwerking tussen Randstad en de ngo VSO (Voluntary Service Overseas) haar 19<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. In 2023 werden er 1.480 vrijwilligersuren gepresteerd voor VSO vanuit Randstad Group Belgium.

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 Group worden uitvoerig gescreend en gematcht aan het project waar ze de grootste impact kunnen hebben en zich het best kunnen ontwikkelen.

Ook het jaarlijkse sportevenement, om geld in te zamelen voor VSO, vond in 2023 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 1.437 Randstad-collega's deel uit 26 verschillende landen. Er werd in totaal 241.085 minuten bewogen voor VSO. België droeg daar 11.726 minuten aan bij met 95 deelnemers. Er werd in totaal €30.000 verzameld tijdens de sportweek voor VSO.

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

	2021	2022	2023
VSO partnership	-	-	-
VSO vrijwilligersuren	3.951	14.360	10.006
over de grens	2.848	13.837	9.600
ondersteuning van op afstand	1.103	523	406
VSO-vrijwilligers	119	95	88
over de grens	6	15	14
ondersteuning van op afstand	113	80	74

## vrijwilligersdag

Onze vrijwilligersdag ontstond in 2018 onder de naam Randstad with Heart Day. 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 2023 namen

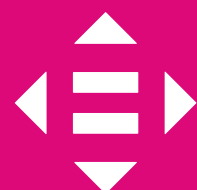
**168 collega's**

hun vrijwilligersdag op.

Dat is goed voor

**1.332 uur**  
vrijwilligerswerk.

10 ONGELIJKHEID  
VERMINDEREN



## caritatieve initiatieven

Wanneer een team van collega's geld inzamelt voor een goed doel en wanneer voldaan wordt aan enkele voorwaarden, verdubbelt Randstad Group het ingezamelde bedrag voor het goede doel. Op deze manier wil het bedrijf maatschappelijk engagement van zijn medewerkers belonen. Het bedrijf steunt zo rechtstreeks de goede doelen die nauw aan het hart van zijn medewerkers liggen. In vele gevallen zitten er persoonlijke verhalen achter de keuzes van de goede doelen. Enkele jaren geleden verloren we een collega aan een zeldzame kanker waar nog niet veel onderzoek naar is gedaan. Het was een zwaar verlies voor ons bedrijf en de collega's. Zijn collega's zetten nog jaarlijks verschillende acties op poten ten voordele van Télévie. Télévie zamelt geld in voor het Fonds de la Recherche Scientifique (FNRS). Het doel is om vooruitgang te boeken in de strijd tegen kanker. Dankzij dit programma hebben deze acties dubbel zoveel effect in de strijd tegen kanker.

## 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.



# SDG 12: verantwoorde consumptie en productie.

## impact rapportering

Ieder kwartaal worden vanuit Randstad Global de non-financiële, of ook wel duurzame, KPI's in de operationele landen opgevraagd. De cijfers geven inzicht in de duurzame koers van het bedrijf wereldwijd. Het totale rapport omvat 24 verschillende Key Performance Indicators en bestaat uit drie lagen: interne medewerkers, uitgezonden talenten en milieu. Het vergt een samenwerking van alle bedrijfsdepartementen om de data en bewijsstukken te verzamelen.

Elke KPI wordt afzonderlijk geanalyseerd door de CSR-advisor en de senior business controller voor Randstad Group België. Vervolgens worden de cijfers ter goedkeuring voorgelegd aan de Chief Financial Officer. Na goedkeuring worden de cijfers gepubliceerd in het Non Financial Report.

De 24 KPI's geven inzicht in een breed aantal duurzame thema's: human capital, veiligheid op de werkvloer, milieu, diversiteit, maatschappelijke bijdragen, de elektrificatie van het wagenpark, opleidingen etc, ... De rapportering zorgt voor bewustmaking en laat ons verantwoord omgaan met niet-financiële cijfers. Het rapport vormt de basis van de ESG-rapportage bij Randstad Group. De cijfers gelinkt aan CO<sub>2</sub>-emissie zoals brandstof, elektriciteit, gas, duurzame wagens, worden extra kritisch onder de loep genomen wegens het engagement richting Net Zero. Deze cijfers worden eveneens meegenomen in de berekening van de CO<sub>2</sub>-voetafdruk.

12 VERANTWOORDE  
CONSUMPTIE  
EN PRODUCTIE





## afval

Randstad Group hanteert een gedetailleerd afvalbeleid in alle gebouwen. Er wordt bewust gekeken naar het afvalverbruik. Vanuit het departement Facilities worden zoveel mogelijk inspanningen ondernomen om verspilling tegen te gaan en recycling 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.

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

## duurzame tapijttegels

Het hoofdkantoor van Randstad Group, gelegen in Sint-Agatha-Berchem, bestaat uit zes verdiepingen met vast tapijt. Eind 2022 sloegen Randstad Group en Composil Europe de handen in elkaar in functie van 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, wordt deze binnen gebracht voor recycling en komt er 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.



13 KLIMAATACTIE



## telewerk

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

## keuze van eigen extralegale voordelen

Vanaf 2021 trad het cafetariaplan bij Randstad Group in voege. Dit plan 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 minder loon, de bedrijfswagen kan geruild worden voor een leasing fiets, etc, ... Het plan biedt de mogelijkheid om voor elk personeelslid een optimale verloning en duurzame oplossingen op maat te voorzien.

## 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 Group 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.

Anno 2023 zal vooral de elektrificatie van het wagenpark op kruissnelheid worden gebracht. De uitrol zal bij Randstad Group in 3 fasen gebeuren:

FASE 1	t.e.m. 30 juni 2023	<ul style="list-style-type: none"><li>• vrijwillige keuze voor elektrische wagen</li><li>• incentive voor elektrisch rijden: lager voordeel van alle aard</li></ul>
FASE 2	1 juli 2023 - 31 december 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>• ‘verplicht’ elektrisch rijden mits criteria</li><li>• geen bestelling meer van fossiele brandstofwagens tenzij niet anders mogelijk</li><li>• 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</li></ul>
FASE 3	vanaf 1 januari 2025	<ul style="list-style-type: none"><li>• enkel elektrische wagens</li><li>• uitdoofscenario van ruiloptie</li></ul>

Indien mogelijk voorziet Randstad Group voor elke medewerker die een elektrisch voertuig bestelt, een laadpaal bij de werknemer thuis, aangevuld met een laadkaart. Randstad Group voorziet ook fietsen aan de kantoren van grootsteden. Zo willen ze onze interne medewerkers stimuleren in hun evolutie naar milieubewustere mobiliteit. De collega’s kunnen ervoor kiezen om die klant van vier straten verder met de fiets te bezoeken.

Dankzij het cafetariaplan kunnen alle medewerkers van Randstad Group ervoor kiezen om de bedrijfswagen in te ruilen voor een bundel andere extralegale voordelen, waaronder bijvoorbeeld een mobiliteitspremie, een elektrische leasingfiets of extra verlofdagen.

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

Zoals eerder aangehaald, wordt de CO<sub>2</sub>-emissie bij Randstad Group streng gemonitord. De komende jaren zal er fel ingezet worden op data om de Net Zero doelstelling tegen 2050 te behalen. De eerste mijlpaal is om 50% absolute reductie te hebben in scope 1 en 2 tegen 2030. Dit omvat -50% ten opzichte van het basisjaar 2019. Daarnaast is er de doelstelling om 30% totale reductie te bereiken in scope 3 tegen 2030.

De resultaten van het CO<sub>2</sub>-uitstootrapport voor Randstad Group Belgium in 2023:

emissiebron	Metrisch	2023	2022	2021
		ton CO <sub>2</sub>	ton CO <sub>2</sub>	ton CO <sub>2</sub>
<b>Scope 1</b>				
gas (verwarming)	1,000 m <sup>3</sup>	879	531	507
bedrijfswagens benzine	1,000 ltr	3.599	3.019	2.052
bedrijfswagens diesel	1,000 ltr	1.346	1.680	1.607
lekkage van koelmiddel	1,000 kg	109	117	114
<b>Totaal scope 1</b>		<b>5.934</b>	<b>5.346</b>	<b>4.280</b>
<b>Scope 2</b>				
elektriciteit	1,000 Gj	61	2	2
garanties van oorsprong	1,000 Gj	-42	-2	0
duurzame elektriciteit	1,000 Gj	0	0	0
centrale verwarming	1,000 Gj	0	0	0
<b>Totaal scope 2</b>		<b>19</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Scope 3</b>				
vliegtuigreizen	1,000,000 km	16	11	11
andere zakenreizen	1,000,000 EUR	733	541	489
aangekochte goederen en diensten	1,000,000 EUR	9.300	9.991	7.706
woon-werkverkeer van werknemers	1,000,000 km	823	436	390
activiteiten in verband met brandstoffen en energie	(1)+(2)+(3)+(5)+(7)	1.475	1.347	1.051
<b>Totaal scope 3</b>		<b>12.347</b>	<b>12.326</b>	<b>9.646</b>
<b>Totale emissies</b>		<b>18.299</b>	<b>17.673</b>	<b>13.928</b>
FTE-s		1.734	1.868	1.819



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

Gezien er in grote getallen beroep wordt gedaan op het verzenden van briefpost en pakketten, wordt jaarlijks samen met partner bpost bekeken welke CO<sub>2</sub>-uitstoot hier tegenover staat. De CO<sub>2</sub> wordt integraal gecompenseerd in 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'.

## samenwerking Go Forest

In 2023 organiseerden alle landen waar Randstad Group Belgium actief is een Net Zero Tree Planting Initiative. In België kozen de Net Zero ambassadeurs ervoor om via het verkopen van een duurzaam gadget opbrengsten te genereren voor het aanplanten van extra bos. Niet alleen wordt er zo gezorgd voor extra bomen, ook leren de collega's van Randstad Group zo op een ludieke manier duurzamere gewoontes aan. Voor deze actie nam Randstad Group België [Go Forest](#) onder de arm. Onder het motto 'jij koopt een spons, wij planten een boom.' werden 750 duurzame sponzen verkocht aan de collega's. Het enthousiasme onder de collega's rond deze actie inspireerde de directie. Om deze reden werd er beslist om de eindejaarsdonatie, een symbolisch geschenk voor de klanten van Randstad Group, dit jaar naar extra zuurstof te laten gaan. Plots zorgde ons bedrijf voor 8.869 extra bomen, of ook wel 4,21 extra hectare bos in de provincie Henegouwen. Kleinere initiatieven kunnen dus duidelijk grootse effecten genereren.

[go forest →](#)





# 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

De tevredenheidsstrategie van Randstad Group luidt naar de naam Customer Delight en staat voor een voortdurend onderzoek naar de tevredenheid van onze klanten en kandidaten. Want enkel door de waarderinggraad van onze activiteiten op regelmatige basis te meten, krijgen we de kans om de samenwerking te optimaliseren en elke stakeholder om te toveren tot een ambassadeur.

Een voornaam onderdeel van het Customer Delight-verhaal zijn onze tevredenheidspeilingen. Die zijn onderverdeeld in twee categorieën: de constante geautomatiseerde enquêtes en de jaarlijkse algemene bevraging onder actieve klanten en uitzendkrachten. Aangezien we deze peilingen al sinds 2017 afnemen, hebben we een goed beeld van de (evolutie van de) klantentevredenheid. De algemene

tendensen combineren we steevast met de continue gedetailleerde feedbackpunten, om zo te kijken of bepaalde actiepunten nodig zijn en welke processen eventueel aan verbetering toe zijn.

Nadat de scores eerst jaar na jaar waren opgeklimmen, zorgden vooral enkele contextuele factoren voor een lichte terugval in 2021 en 2022. Afgelopen jaar zagen we de positieve trend echter terugkeren. De algemene tevredenheid van kandidaten steeg van 7,9 naar 8 op 10, die van kandidaten van 7,5 naar 7,8 op 10. Ook de cijfers van Tempo-Team mogen gezien worden. Met name de tevredenheid van klanten schoot de hoogte in, van 7,9 naar 8,1 op 10. De positieve cijfers danken we aan een beter uitgewerkte opvolging. Bovendien hebben we zowel per businessunit als op nationaal niveau ingespeeld op de afgeleide verbeterpunten uit de vorige jaaranalyse. Ook is er nu sprake van een nauwere samenwerking tussen het Customer Delight-team en de mensen van Business Excellence, die voornamelijk op de processen focussen.

Met de verbeterpunten die in 2023 boven water kwamen, gaan we dit jaar verder aan de slag. Tegelijk lanceren we een nieuw, meer proactief en voor klanten niet langer anoniem programma, gericht op een nog nauwere opvolging van de feedback. Bij klanten die een score lager dan 6 op 10

aanduiden, zal de business manager van het betrokken kantoor de feedback voortaan onmiddellijk in de mailbox ontvangen. Deze verantwoordelijke neemt dan meteen contact op met de klant, op basis van een vastgelegde procedure. Op die manier zullen we nog beter weten wat er leeft en hoe we de tevredenheid verder kunnen opkrikken. Daarnaast is het de bedoeling om preciezer te labelen waar een contactmoment fout liep, met het oog op relevantere rapporten en analyses. Algemeen blijft het besef aanwezig dat klantentevredenheid een proces zonder eindpunt is: we blijven er continu aan werken.



# randstad-onderzoek.

Via het onderzoeksinstituut Randstad Research verricht Randstad Group heel wat arbeidsmarktonderzoek. De studies leveren een waardevolle bron van informatie op voor onze stakeholders. Daarnaast helpt het organisaties om hun inspanningen te verbeteren om talent aan te trekken en te behouden. Om een duidelijke maatschappelijke meerwaarde te creëren vanuit dit onderzoek combineert Randstad Group innovatie en continuïteit. We zetten in op nieuwe thema's en herhalen jaarlijks of na enkele jaren de bevestigingen rond andere thema's. Omdat we onderzoeksresultaten door de tijd heen kunnen vergelijken, krijgen deze inzichten meer perspectief. In 2023 publiceerde Randstad Group opnieuw enkele belangrijke studies.



februari 2023:

de invloed van gaming op soft skills

'games hebben zeer relevante mogelijkheden op vlak van werk'

## conclusie

Uit een onderzoek van Randstad bij 3.763 respondenten blijkt dat het spelen van games een positieve invloed kan hebben op de ontwikkeling van 'soft skills'. Deze studie analyseerde acht populaire games, waaronder Fortnite, League of Legends en Call of Duty: Warzone, en een groep van soft skills die belangrijk zijn op de moderne arbeidsmarkt. De focus lag op twaalf vaardigheden, waarvan negen zich positief ontwikkelden door het spelen van ten minste één van de onderzochte games. Het gaat om soft skills zoals leiderschap, teamwork, communicatie, kritisch denken, visuele waarneming, multitasking, doorzettingsvermogen, besluitvaardigheid en zelfmotivatie. Voor probleemoplossing, conflictmanagement en time management stelde het onderzoek geen duidelijk verband vast, maar het suggereert wel dat verdere analyse deze verbanden zou kunnen bevestigen.

"Op basis van dit onderzoek lijken games zoals Fortnite, Warzone en League of Legends zeer relevante mogelijkheden te bieden in het kader van werk", zegt Wim Van der Linden, woordvoerder bij Randstad Group. "Het zijn zeer populaire games gekenmerkt door een grote en levendige

community (Steam, YouTube, Twitch) en deze games leiden tot de meest brede ontwikkeling van skills in vergelijking tot de andere games die zijn onderzocht."

## opvallend

De soft skills zelfmotivatie, teamwork en kritisch denken ontwikkelen zich het meest bij het gamen. Fortnite is de game die erin slaagt om het grootste aantal onderzochte vaardigheden te ontwikkelen: communicatie, kritisch denken, visuele waarneming, doorzettingsvermogen, teamwork en zelfmotivatie. Verder onthult het onderzoek dat games met een duidelijk doel het meest effectief zijn voor vaardigheidsontwikkeling. 'Sandbox'-games zoals Minecraft hebben minder effect in dit opzicht. Het onderzoek benadrukt verder dat de moeilijkheidsgraad van een game invloed kan hebben op het ontwikkelen van vaardigheden. Zo kan bijvoorbeeld een snel stijgende moeilijkheidsgraad, zoals bij Zelda, leiden tot minder gestructureerde vaardigheidsontwikkeling.



april 2023:

## Randstad Employer Brand Research

‘impact krappe arbeidsmarkt op werkgeverskeuze blijft beperkt’

### conclusie

De krapte op de arbeidsmarkt oefent weinig tot geen invloed uit op de drijfveren van mensen om al dan niet bij een bedrijf aan de slag te gaan. Dat blijkt uit de resultaten van het 23<sup>ste</sup> Randstad Employer Brand Research, dat via een online vragenlijst een representatieve groep van 8.761 respondenten bevroeg. “Gezien het recordaantal vacatures hadden we ons kunnen voorstellen dat werkzekerheid ietwat aan belang zou inboeten, maar dat is niet gebeurd”, vat Jan Denys, Arbeidsmarktexpert bij Randstad Group samen. “Bij de beoordeling van de eigen werkgever staat ‘werkzekerheid’ zelfs nog steeds op nummer één. Nog maar eens een bewijs dat het met de doorgedreven flexibilisering op de arbeidsmarkt de voorbije decennia zeer goed meevalt.”

### opvallend

Werkzekerheid blijft bij de drijfveren om voor een werkgever te kiezen met stip bovenaan genoteerd, maar het valt evenzeer op dat de drie andere traditionele hoofdcriteria niet aan belang verliezen. Samen met ‘goede balans werk-privé’, ‘prettige werksfeer’ en ‘loon en voordelen’ vormt werkzekerheid namelijk opnieuw de kopgroep. “Dat werknemers veel belang hechten aan hun salaris tijdens een hoogconjunctuur, zeker in combinatie met inflatie, hoeft niet te verbazen”, aldus Jan Denys. “Maar wat we ook zien, is dat de mensen niet minder tevreden zijn over hun lonen dan in 2022. Integendeel, de waardering ligt dit jaar hoger. De automatische loonindexering lijkt haar werk gedaan te hebben.” Nog opmerkelijk is het belang van de locatie van de werkgever, ook in tijden waarin thuiswerk het nieuwe normaal is geworden. Thema’s als bereikbaarheid en de woon-werkafstand zijn nog steeds niet te onderschatten. “In het onderzoek peilen we ook naar wat werknemers het meest waarderen bij hun huidige werkgever”, vult Jan Denys aan. “Wel, daar staat locatie op de tweede plaats, na werkzekerheid. Mensen verkiezen echt een goed bereikbare werkgever bij hen in de buurt.”

april 2023:

## DPG Media en GlaxoSmithKline meest aantrekkelijke werkgevers van 2023

Sinds 2000 onderzoekt Randstad Group de aantrekkelijkheid van de grootste werkgevers in België. Dit jaar zijn GlaxoSmithKline (GSK) en DPG Media de meest aantrekkelijke werkgevers. Van degenen die de bedrijven kennen zegt 53% graag tot heel graag bij de bedrijven te willen werken. Voor DPG Media is het de eerste overwinning. GSK was al vier keer eerder winnaar en wordt met vijf overwinningen mederecordhouder.

“Na enkele jaren in de top 10 van meest aantrekkelijke werkgevers te hebben gestaan, is de bekroning tot nummer één, de ultieme kers op de taart”, liet Kris Vervaet, toenmalig CEO van DPG Media, bij de bekendmaking optekenen. “Het is het resultaat van meer dan 1.400 enthousiaste collega’s, die elke dag het beste van zichzelf geven. Deze erkenning toont aan dat de passie die we binnen ons bedrijf voelen, ook zichtbaar is voor de buitenwereld. Dat onze mediagebruikers graag collega-mediemaker willen worden, zien we als een heel mooi compliment.”

“GSK onderscheidt zich als een bedrijf met een sterk potentieel voor wetenschappelijke innovatie waarbij de menselijke dimensie de sleutelfactor is voor haar groei”, aldus Emmanuel Amory, Managing Director van GSK in België. “Het is onze missie om wetenschap, technologie en talent te verenigen om samen ziekte voor te blijven, en het is deze ambitie die al onze medewerkers drijft. De Randstad Award belicht hun perceptie van het bedrijf en is gebaseerd op feitelijke en duurzame criteria: deze mooie prijs is vooral die van onze 9.000 collega’s en weerspiegelt de waarden die zij dagelijks uitdragen.”

top 10

### aantrekkelijkste werkgevers (in %) 2023

- 1 53,2% GlaxoSmithKline (gsk)
- 2 53,1% DPG Media
- 3 52,4% Baxter
- 4 52,1% VRT
- 5 50,2% Nationale Bank van België
- 6 50,2% Barco
- 7 49,4% Ernst & Young (EY)
- 8 49,4% Pfizer
- 9 49,3% Nike
- 10 47,9% PriceWaterhouseCoopers (PWC)



juni 2023:

## Studentenstudie

‘nieuwe regelgeving stimuleert de werkintenties van studenten’

### conclusie

Uit de jaarlijkse studentenstudie van Randstad Research, uitgevoerd onder 1.000 studenten, blijkt dat studenten de kans om meer uren te werken graag willen grijpen. Dankzij de nieuwe regelgeving, die sinds 1 januari 2023 van kracht is, kunnen studenten tot 600 uur per jaar werken tegen verlaagde sociale bijdragen. Voorheen was dat nog 475 uur. De resultaten van de bevraging tonen aan dat 29% van de studenten die reeds als jobstudent actief zijn, van plan is om gebruik te maken van deze nieuwe mogelijkheid. Nog eens vier op de tien studenten geeft aan dat ze de nieuwe regeling graag zouden benutten, maar dat meer uren werken niet combineerbaar is met hun studies.

### opvallend

Het gemiddeld aantal werkdagen per jaar onder studenten is gestegen naar 66 dagen en ook de mediaan van het aantal gewerkte dagen (50 dagen) ligt hoger dan de voorbije jaren. Dit wijst op een ongelijke verdeling van werk, waarbij sommige studenten bijna dagelijks aan de slag zijn, zij het niet voltijds. “Door de versoepeling van de wetgeving kunnen studenten nu heel gemakkelijk flexibel werken”, zegt Wim Van der Linden. “Zowel werkgevers als studenten maken hier met de huidige krapte op de arbeidsmarkt sterk gebruik van. De omzetting van mogelijk te presteren dagen naar uren heeft een groot effect gehad. Het optrekken van het aantal uren naar 600 uur lijkt dat volgens de intenties van de studenten nog een extra duw in de rug te geven.” Voor een meerderheid van de studenten maakt werken deel uit van hun dagelijks leven, waarbij 77% tijdens de zomervakantie en 75% gedurende het hele jaar als jobstudent werkt. Opvallend is dat het verschil tussen deze percentages steeds kleiner wordt. Van de studenten die tijdens het schooljaar werken, vertoont het werkpatroon een divers beeld: 34% werkt tijdens andere vakantieperiodes, 23% heeft vaste werktijden in het weekend en/of door de week, en 27% werkt onregelmatig.



oktober 2023:

## Studie vervlechting werk en privé 'thuiswerk is bij bedienden minder algemeen verspreid dan gedacht'

### conclusie

Randstad Research herhaalde in 2023 de studie uit 2014 over de vervlechting tussen werk en privé. Uit een bevestiging bij 2.000 respondenten blijkt dat deze vervlechting verder is toegenomen, maar dat het tempo lager ligt dan in de periode tussen 2008 en 2014. Destijds steeg de vervlechting van 4 naar 4.7 (1=geen vervlechting, 10=totale vervlechting). In 2023 klokte het onderzoek af op een vervlechtingsscore van 4.7, met dank aan het gestegen aantal thuiswerkers (van 25% naar 44%). Thuiswerkers ervaren een hogere vervlechting (score van 5.3), vergeleken met niet-thuiswerkers (4.3).

Ondanks deze toegenomen vervlechting zijn werknemers over het algemeen meer tevreden over de balans tussen werk en privé, met een stijging van de tevredenheidsscore van 6.8 naar 7. Vooral thuiswerkers ervaren een vlottere combinatie van werk en privé, met een tevredenheidsscore die is gestegen van 6.8 naar 7.3.

### opvallend

Opvallend is de toename in het aantal mensen dat aangeeft dat werk en privé voor hen sterk zijn vervlochten (met een score van 8 of meer). Het aandeel van die groep stijgt van 11% naar 19% en zelfs naar 28% bij masters en kaderleden. Jan Denys, Arbeidsmarktexpert bij Randstad Group, brengt echter een belangrijke nuance aan. "De meest opmerkelijke bevinding in de studie is dat nog steeds geen meerderheid van de bedienden, kaderleden en ambtenaren aan thuiswerk doet", preciseert hij. "Die meerderheid vind je enkel bij hogeschoolden met een masterdiploma (71%). Bij respondenten met hoogstens een middelbaar diploma is dat slechts een derde. Thuiswerk is ook bij bedienden minder algemeen verspreid dan dikwijls wordt gesuggereerd."

Het onderzoek toont eveneens aan dat bedrijven steeds meer aandacht besteden aan het recht op deconnectie. Ongeveer 34% van de respondenten geeft aan dat hun bedrijf al een beleid heeft rond deconnectie, terwijl 19% van de bedrijven geen verwachtingen heeft om na de uren beschikbaar te zijn. Dit suggereert dat meer dan de helft van de werknemers nu in bedrijven werkt met een effectief deconnectiebeleid.

oktober 2023:

## optimaal functioneren van medewerkers

### 'drie op vier werknemers heeft nog nooit over loon onderhandeld'

Tempo-Team voerde in 2023 een bevraging uit bij een representatieve steekproef van 2.500 werknemers en 250 werkgevers. Het deed dat voor het derde jaar op rij in samenwerking met Prof. Dr. Anja Van den Broeck, Arbeidsmotivatie-expert aan de KU Leuven, en het communiceerde doorheen 2023 over de resultaten van deze studie. Het onderzoek focust op een reeks van thema's die verband houden met het optimaal functioneren van werknemers in het algemeen en werkplezier in het bijzonder. Denk aan onderwerpen zoals thuiswerk en de bijhorende policy, de meerwaarde van de zilvervloot, de feedbackcultuur en het belang van een duurzamer personeelsbeleid. We lichten enkele belangrijke conclusies uit dit onderzoek uit:

- Acht op de tien werknemers voelen zich onzeker over de toekomst van hun job en de kwaliteit ervan. Werkgevers van hun kant zijn vooral onzeker over de continuïteit van hun activiteit door de arbeidsmarktschaarste. Beide groepen zijn gebaat bij een duurzamer personeelsbeleid, want er is te veel verspilling van talent.
- Een compliment van de baas telt meer dan dubbel. Het is niet enkel fijn om te krijgen, maar werknemers die regelmatig een compliment ontvangen zitten beter in hun vel en job dan deze die nooit een compliment krijgen van de leidinggevende. Helaas krijgt meer dan een kwart (28%) nooit een compliment van de leidinggevende. Collega's daarentegen zijn guller met complimenten. Zo geeft slechts 17% van de werknemers aan nooit een pluim te krijgen van zijn collega's.

- De studie ziet weinig verandering in de aanpak om 50-plussers langer tevreden aan het werk te houden. In 2013 gaf 40% van de werkgevers nog aan dat kennisverlies door vergrijzing een probleem dreigde te worden. Ondanks die vrees levert vandaag slechts 11% van de bedrijven concrete inspanningen om een braindrain door vergrijzing te vermijden. Ook houden vooroordelen over oudere werknemers hardnekkig stand. Dit ondanks de schaarste op de arbeidsmarkt en de verlenging van de pensioenleeftijd. Het is dus van belang om versterkt te investeren in de zilvervloot van 50-plussers in onze bedrijven en organisaties.
- Maar liefst 76% van de Belgen die thuis mogen werken doet dit. Voor de coronapandemie mocht 30% thuiswerken, vandaag is dat 40%. Ruim de helft (58%) doet dat om het werk beter af te stemmen op hun privéleven. 51% wil de dagen waarop ze thuis werken daarom flexibeler kunnen inplannen. Maar slechts de helft van de werknemers (51%) zegt dat hun werkgever daar duidelijke afspraken over maakt.

## onderzoeken in 2024

In 2024 houdt Randstad Group vast aan de combinatie van continuïteit en innovatie. Naar aanleiding van de sociale verkiezingen onderzoeken we inspraak en medebestuur in ondernemingen. Daarnaast staan vervolgstudies gepland met het Randstad Employer Brand Research en de studentenstudie. Ook de samenwerking tussen Prof. Dr. Anja Van den Broeck en Tempo-Team krijgt een vervolg. Verder verwelkomen we de knowhow van Hudson met onder andere de jaarlijkse hr-barometer en de gereputeerde generieke salarisstudie.

## 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 optimaal ontwikkelen, kennis evalueren en opfrissen, arbeidsmarktrelevant blijven, ... Het zijn enkele sleutels tot het succes van het levenslang leren beleid bij Randstad Group. Het bedrijf biedt al zijn medewerkers de kans om zich in eigen tempo en naar eigen behoefte permanent bij te scholen. Dankzij het digitaal leerplatform 'learnit' is iedere collega baas over de eigen leermogelijkheden. Het leerplatform bestaat uit korte learning snacks, virtuele opleidingen met online test en oefeningen, klassikale opleidingen, workshops en biedt een walhalla aan leermogelijkheden. Het aantal uren opleiding per medewerker is een van de vaste Key Performance Indicators van het reeds genoemde Non Financial Report. Voor een bedrijf als Randstad Group is het cruciaal dat de eigen talenten de beste van de klas blijven en zich continu kunnen bij- of omscholen.

### waarom deze tool?

Enerzijds om de vele beschikbare leermodules te bundelen en structureren binnen een enkel systeem. Met het oog op meer flexibiliteit, mogelijkheden en aantrekkelijkheid. Het doel is om 'leren' zo laagdrempelig mogelijk te maken voor elke collega. In onze ambitie om de meest gespecialiseerde werkgever te zijn, dienen we deze expertise continu te voeden en future proof te houden.

Anderzijds is het leerplatform ook ideaal om de variatie in de verschillende leermethodes over te brengen naar onze medewerkers. 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. Dit zijn verplichte modules voor elke medewerker. Denk aan onze business principles, het herkennen van en reageren op discriminatie, inclusief handelen, ... Learnit evolueert onafgebroken en wil proactief zijn. Dit gebeurde bijvoorbeeld door extra aandacht te besteden aan het timemanagement naar aanleiding van de resultaten van ons werknemerstevredenheidsonderzoek. Deze resultaten toonden aan dat sommige medewerkers problemen ondervinden om hun tijd en prioriteiten goed te verdelen.





## voor uitgezonden talent

Randstad Group 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 uitgebreid gamma interne en/of externe opleidingen aan voor het externe talent: 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

# 2023 in cijfers

## eigen medewerkers

- **2.379** collega's schoolden zich bij
- **70.032** opleidingsuren
- **337** collega's volgden de opleiding rond de business principles
- **443** gestarte opleidingen op learnit
- **1.711** hoofdstukken werden aangesneden op learnit

## extern talent

- **29.322** uitzendkrachten werden opgeleid (19%)
  - 26.944** werden on the job opgeleid
  - 532** volgden een Goodhabitiz opleiding
  - 1.846** werden gegeven door een externe opleider
- **166.004** uren aan opleidingen
  - 107.776** uren on the job training
  - 3.316** uren via Goodhabitiz
  - 54.912** uren extern

# partners in csr.



## Kom op Tegen Kanker

Op 18 mei 2023 vond de 12de editie van de 1.000 km voor Kom op Tegen Kanker plaats. Het Randstad Group Cycling Team stond paraat aan de start van de 1.000 km. Op vier 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 Group, werd het mooie bedrag van 5.600 euro ingezameld en gestort aan Kom op tegen Kanker.

## EMINO®

### 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. Structureel worden er evaluatiemomenten ingelast waar we feedback krijgen over onze vacatures, suggesties naar jobcrafting en tips om onze werkvloer inclusiever te maken.



### 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. In 2023 kon Randstad Group via Actiris het Europese Diversiteitscharter ondertekenen.



## 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.





## VSO

VSO is een internationale organisatie voor ontwikkelings-samenwerking. Het doel is een wereld zonder armoede, waarin mensen samenwerken om hun ontwikkelingsmogelijkheden te realiseren. VSO versterkt organisaties in ontwikkelingslanden zodat zij hun werk, dat zich richt op armoedebestrijding, beter kunnen doen. VSO werd in 1958 opgericht door Alec Dickson. Sinds de oprichting hebben meer dan 30.000 vakdeskundigen hun kennis en vaardigheden gedeeld in 120 landen. Elk jaar vertrekken Randstad Group collega's op VSO missie en organiseert het bedrijf awareness en fundraising events in het kader van het partnerschap.



## 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. Randstad Group neemt zowel actief deel aan de events uitgaande van de The Shift, maar wordt ook geregeld als key-note speaker uitgenodigd.



## Go Forest

Go Forest is een jong bedrijf, opgericht in 2020 met Sarah Parent en Antoine Geerinckx als de drijvende krachten achter de boomplantende, planeetreddende missie. Go Forest werkt samen met structurele partners die al zo'n 15 jaar werken aan herbebossing. Ontbossing is een probleem dat ons allemaal treft. Go Forest gooit alles in de strijd om de planeet te redden door bomen te planten waar ze het hardst nodig zijn. Go Forest ontwikkelt projecten rond herbebossing, boslandbouw en mangroven. Zo voorzien ze onze planeet van nieuwe bomen, en zorgen ze ervoor dat de juiste bomen in de juiste regio's groeien en onderhouden worden. Op die manier garanderen ze dat de bomen de lokale gemeenschappen helpen om te voorzien in hun levensonderhoud en extra banen creëren.

Enkele harde cijfers waarom dit nodig is:

- De afgelopen 50 jaar is 67% van alle biodiversiteit verloren gegaan.
- 15% van de uitstoot van broeikasgassen is rechtstreeks toe te schrijven aan de wereldwijde ontbossing.
- Elke minuut verdwijnen er 27 voetbalvelden aan bos.



## Unia

Als onafhankelijke openbare instelling bestrijdt Unia discriminatie en bevorderen ze gelijkheid. Unia streeft naar een inclusieve en gelijke participatie van iedereen in alle maatschappelijke domeinen. Bovendien waken ze over de eerbiediging van mensenrechten in België. Iedereen die zich binnen België gediscrimineerd voelt of getuige is van discriminatie, kan bij Unia aankloppen. Ze informeren je over je rechten en zoeken samen naar een oplossing. Unia lanceert ook campagnes vóór gelijkheid en tegen discriminatie, formuleert hierover aanbevelingen aan overheden en informeert met publicaties, tools en statistieken. Mensen staan altijd centraal bij Randstad Group. Randstad Group stemt in zijn rol als fervente bondgenoot in de strijd tegen discriminatie regelmatig af met Unia. Zo werd Unia in 2023 nog door Randstad Group uitgenodigd om mee rond de tafel te zitten in een dialoog rond inclusieve dresscodes op de werkvloer.





## 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 "Zuiddag". Randstad Group maakt ieder jaar plaats om 25 studenten te kunnen verwelkomen tijdens de YOUCA Action Day.



## Digital for Youth

Digital For Youth zet zich in voor gelijke digitale kansen. Het bedrijf wil de digitale kloof in België verkleinen voor kinderen en jongeren tussen 6 en 25 jaar. In samenwerking met andere sociale organisaties streven ze ernaar dat zij optimale toegang tot ICT-materiaal hebben. Bijkomend willen ze hun interesse in technologie en hun digitale vaardigheden aanscherpen. Om hun missie te bereiken, is Digital for Youth afhankelijk van laptopdonaties en ander IT-materiaal. In 2022 vernieuwde Randstad Group Belgium zijn laptops en werden 800 oude laptops gedoneerd aan Digital for Youth. In 2023 werden er heel wat beeldschermen vervangen binnen het bedrijf en ook daarvan vonden 200 hun weg naar Digital for Youth om de digitale kloof bij de jeugd te verkleinen.



## 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 had de 'Pedal to Empower'-challenge plaats en gingen we massaal fietsen om fondsen in te zamelen voor het WBR. De opbrengst en de buffalo bikes die gemaakt werden dankzij 'Pedal to Empower', werden geschonken aan meisjes en vrouwen in ontwikkelingslanden om hun droom mee na te jagen.

# DUO day

## 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 vooroordelen als werkgever. Bovendien kunnen de werkzoekenden proeven van de jobinhoud. Randstad Group implementeert DUOday jaarlijks in de ED&I-week van de organisatie. Er wordt nationaal opgeroepen om een stageplek aan te bieden. Vanaf 2024 zal DUOday meer een DUO-stage worden en kan er over een langere periode een stage ingepland worden. Het aantrekken van andersvaliden in het personeelsbestand is één van de prioriteiten van het diversiteitsbeleid bij Randstad Group.



# kritisch slot.

## de kunst van de koorddans

Het is belangrijk om jaarlijks terug te blikken en te kunnen inventariseren welke stappen er in termen van duurzaamheid zijn genomen. Nog belangrijker is om te kijken wat er nodig is in de toekomst. De woorden 'bestemming bereikt' zijn nog lang niet gevallen. De route zet zich verder de komende jaren. De kortste weg vinden naar enkel positieve impact loont en is noodzakelijk. Elk jaar poppen er hobbels en bobbelen op de weg die we in kaart moeten brengen en waarop we zo veel mogelijk dienen te anticiperen.

De federale verkiezingen in 2024 staan los van de bedrijfsactiviteiten. Toch mogen we niet ontkennen dat de huidige politieke spanningen en de trend van polarisering in de maatschappij ook een impact hebben op onze talenten. Zowel onze interne als onze externe talenten.

Binnen de bedrijfsmuren zorgt dit ervoor dat we extra waakzaam willen zijn over de verbondenheid tussen alle collega's. In het bijzonder willen we in 2024 extra aandacht geven aan taal. De gewestelijke spanningen op politiek vlak mogen geen negatieve impact creëren op de sfeer onder collega's. Er staan initiatieven op de planning om ondersteuning

te bieden aan de managers van meertalige teams en de centrale communicatiemomenten van ons bedrijf. Het objectief is om alle collega's het gevoel te geven dat ze deelnemen, dat ze tellen, dat we rekening houden met iedereen.

Het zit hem vaak in kleine zaken. Presentaties in beide landstalen opstellen of een vertaalde samenvatting geven nadat een eentalige collega een uiteenzetting heeft gegeven. Weten wat er leeft aan de andere kant en hier ook rekening mee houden. Wederom komt het aan op dialoog. Inclusie blijft tweerichtingsverkeer. Het is niet de bedoeling dat de meerderheid blindelings dient te kunnen raden wat de verwachting van de minderheid is of de minderheid zomaar in de pas dient te lopen van wat de meerderheid heeft bepaald. Het gaat over vragen stellen en luisteren. Maar ook om spontaan de zorgen en de wensen te ontvangen van alle partijen. Het gaat om een veilige omgeving scheppen, waar we respectvol alles kunnen vertellen aan elkaar.

Vanzelfsprekend zijn er meer aandachtspunten dan enkel taal en mogen we ons externe talent niet vergeten in de oefening. In 2024 verwelkomen we een stagiair Toegepaste Psychologie die onderzoek zal

voeren naar 'equitable sales'. Onze hr-consultants en de uitgezonden talenten staan centraal in dit onderzoek. Het doel is om de ideale balans te vinden in de uitdagende koorddans tussen onze commerciële belangen en inclusief handelen. De bevindingen van dit onderzoek zullen vertaald worden naar een workshop op maat voor onze hr-consultants. De ED&I-week biedt een prima momentum om deze workshop voor de eerste maal te lanceren.

In een recente bijeenkomst van The Shift werd bevestigd dat klimaatactie zijn 'sense of urgency' niet mag verliezen in de bedrijfsvoering. Ook vanuit The Shift werd een verwijzing gemaakt naar de bezorgdheid over politieke ontwikkelingen. We mogen als bedrijfsleiders geen afwachtende houding aannemen in afwachting van de uitkomst van de politieke debatten.

Om onze visie op de toekomst te garanderen moeten we - en willen we - zelf het heft in handen nemen. 'Make a plan and stick to it'. Dat blijft ons motto.

[Birgit Wachtelaer](#)  
CSR advisor Randstad Group Belgium

Randstad Group

Access Building

Keizer Karellaan 586 bus 8

1082 Brussels

Belgium

Call +32-2-474 60 00

[info@randstad.be](mailto:info@randstad.be)

<https://www.randstad.be>