

MVO VERSLAG TEMPO-TEAM 2021

Meewerken
aan herstel



INHOUDSOPGAVE

Inleiding	3
-----------------	---

Tijdslijn	4
-----------------	---

Hoe wij de dingen doen	5
------------------------------	---

Onze missie	5
-------------------	---

Principes van het verslag	7
---------------------------------	---

SDG's als basis voor duurzaam ondernemen	8
--	---

SDG 3: goede gezondheid en welzijn	9
--	---

Onze medewerkers ontzorgen	9
----------------------------------	---

Meldpunt voor wanpraktijken	9
-----------------------------------	---

Langdurig zieken ondersteunen	10
-------------------------------------	----

Vitaliteit stimuleren	11
-----------------------------	----

In cijfers	12
------------------	----

Pascale Meyns - Safety manager	13
--------------------------------------	----

SDG 5: Gendergelijkheid	14
-------------------------------	----

Diversiteit en inclusie	14
-------------------------------	----

Antidiscriminatiecoach	15
------------------------------	----

Discriminatiegronden	16
----------------------------	----

Mystery calls	17
---------------------	----

Continue interne (bij)scholing	18
--------------------------------------	----

Actief diversiteitsbeleid	18
---------------------------------	----

SDG 8: Eerlijk werk en economische groei	19
--	----

En plots staat je wereld op z'n kop!	19
--	----

Compliance	21
------------------	----

SDG 10: ongelijkheid verminderen binnen en tussen landen	
--	--

onderling	23
-----------------	----

Vrijwilligerswerk over de grens	23
---------------------------------------	----

Vrijwilligersdag	25
------------------------	----

Mensenrechtenbeleid	25
---------------------------	----

Het doel?	25
-----------------	----

SDG 12: verantwoorde consumptie en productie	26
--	----

Niet-financiële rapportage	26
----------------------------------	----

Afval	26
-------------	----

SDG 13: klimaatactie	27
----------------------------	----

Hybride werken	27
----------------------	----

Leefmilieu	27
------------------	----

Mobiliteit	28
------------------	----

CO ₂ -emissie	29
--------------------------------	----

Engagement	30
------------------	----

Klantentevredenheid	30
---------------------------	----

Onderzoek	31
-----------------	----

Top employer	32
--------------------	----

Sociale dialoog	32
-----------------------	----

Eigen werknemers	33
------------------------	----

Uitzendkrachten	33
-----------------------	----

Werkzoekenden	33
---------------------	----

2021 in cijfers	34
-----------------------	----

Partnerschappen en sponsoring	35
-------------------------------------	----

Slot	37
------------	----

Op 1 mei 2022 gaf Eddy Annys aan mij officieel de fakkel door als Managing Director van Tempo-Team België en Tempo-Team @home. Eddy Annys opvolgen is een grote uitdaging. Hij heeft samen met het team een geweldig merk opgebouwd – een HR-dienstverlener die uniek is. In een krappe arbeidsmarkt is het volgens mij cruciaal dat wij ons blijven onderscheiden.

Onze pragmatische aanpak zal hierbij centraal blijven staan. Als we het eens zijn over iets, dan doen we het gewoon. We blijven kort op de bal spelen. Dat heeft met onze nabijheid te maken, één van onze kernwaarden: dicht staan bij klanten en kandidaten. Verder zullen we zoals altijd resultaatgedreven te werk gaan, maar nooit zonder onze typische fun-factor.

Samen. Graag. Durven! Het is onze ambitie om daarin verder te groeien. Om nog meer te focussen op 'Samen', op collega's, kandidaten en klanten. Heel dichtbij én pragmatisch. Ook onze durf blijft cruciaal. Alleen door te durven kan je groeien. En durf, dat is ons op het lijf geschreven.

In de war for talent is het lastig voor bedrijven om medewerkers te vinden én om ze te behouden. Hoe wij daarnaar kijken? Enerzijds willen we de kandidaat kwalitatief begeleiden binnen het bedrijf. En anderzijds ondersteunen we het bedrijf om een goede band te onderhouden met de kandidaat. Want alleen zo kunnen we duurzaam omgaan met onze talenten.

Wat de kandidaat betreft, gaan wij uiteraard voor een duurzame match. We kijken niet alleen naar competenties, maar ook naar talenten en behoeftes. Waar het uiteindelijk op neerkomt, is welzijn. Hier zal onze Tempo-Team Experience een onderscheidende rol spelen.

Dicht bij de mensen staan, dat is cruciaal voor mij. Dat hebben we bewezen door onze verantwoordelijkheid op te nemen tijdens de zware overstromingen in juli 2021.

De details hierover leest u in dit verslag.

In ons RED Report 2021 boden wij u een uniek inzicht in wat medewerkers drijft en tevreden houdt.

Het zoomde ook in op 8 factoren die werkplezier en voldoening op het werk kunnen beïnvloeden. Volgens ons is dit dé sleutel naar een duurzaam personeelsbeleid.

Tempo-Team, als onderdeel van de Randstad Group, is de bevoorrechte partner van bijna 175.650 medewerkers en 13.081 klanten. Met ons eigen merk zetten we elk jaar 45.000 uitzendkrachten aan het werk en vullen we 2.900 vacatures in. Hieronder zetten 400 jobtimisten hun schouders, verspreid over 100 kantoren. Daarnaast zijn we bijzonder actief in de sector van de dienstencheques. Ons team telt een 6.000 huishoudhulpers die aan de slag gaan bij 30.000 particulieren. 120 medewerkers, gespreid over 75 kantoren, staan in voor de planning van onze huishoudhulpers.

We mogen uitermate trots zijn op onze prestaties in 2021.

Ons jobtimisme en harde werk werden opnieuw beloond, want voor het vierde jaar op rij behaalden we het Top Employer-label.

Ik dank alle medewerkers om Tempo-Team zo uniek te maken.

En ik dank u, beste lezer, voor uw belangstelling in onze activiteiten.

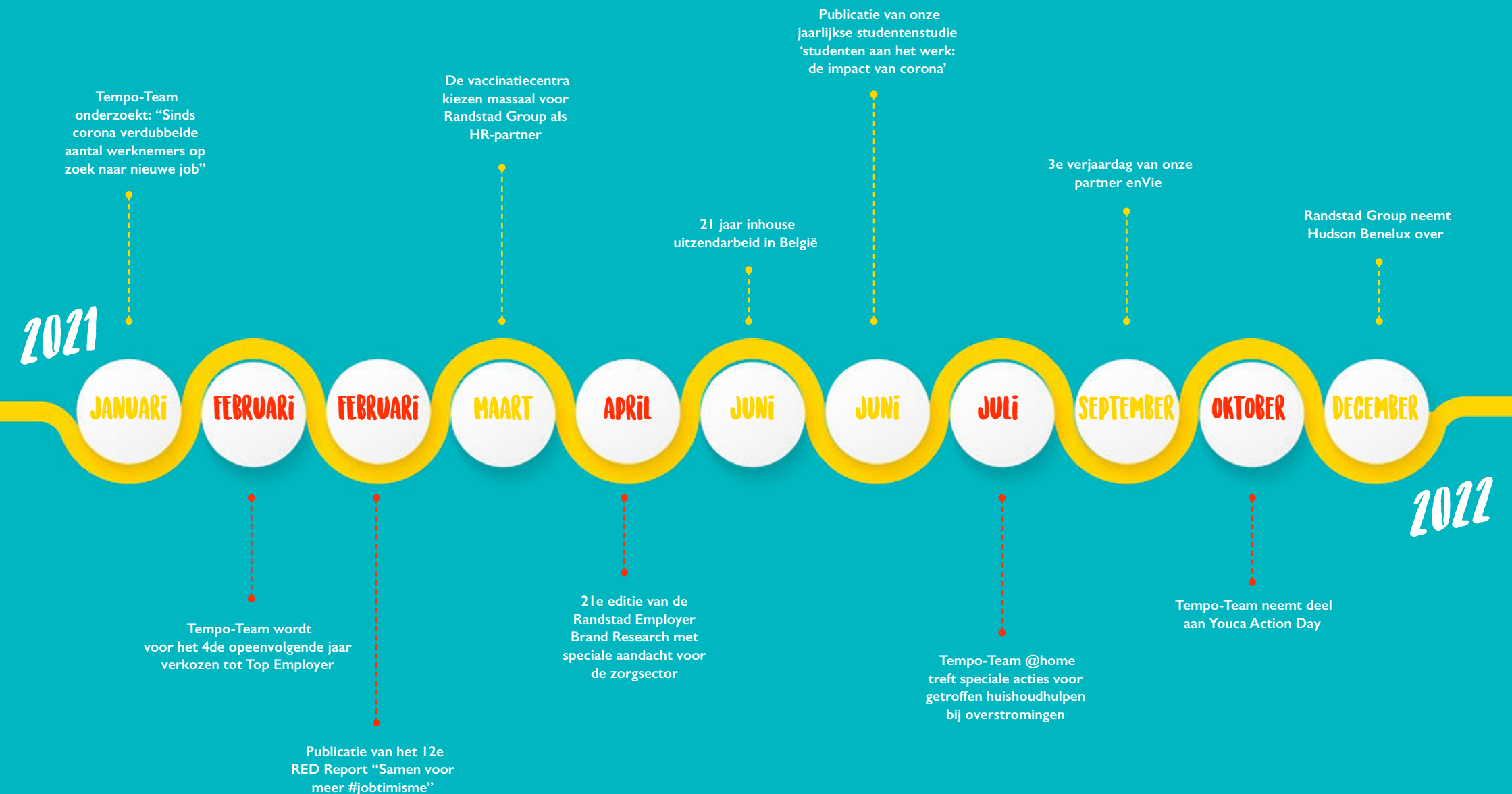
Veel leesplezier. En laat u gerust inspireren door ons maatschappelijk jaarverslag.

Muriel Gysens

Managing Director Tempo-Team & Tempo-Team @home



TIJDLIJN



HOE WIJ DE DINGEN DOEN

Onze missie: mensen en organisaties succesvoller maken

Bijdragen tot het succes van mensen en organisaties, dat is de missie van Tempo-Team. Hoe we dit doen? Door passende en innovatieve oplossingen op het gebied van HR aan te bieden. Pragmatisch, snel en ondernemend zijn daarbij onze codewoorden.

Voor opdrachtgevers

Zijn wij de partner die hen helpt om hun businessdoelstellingen te realiseren. Opdrachtgevers werken graag met ons samen dankzij de waarde die wij toevoegen. Door onze dienstverlening. Door de geschikte kandidaten die het werk doen. En door de begeleiding die wij deze kandidaten geven.

Voor kandidaten en potentiële kandidaten op de arbeidsmarkt

Zijn wij de partner die hen helpt om tijdelijk of vast werk te vinden dat bij hen past. Werkplezier, zelfstandigheid en stabiliteit naar de toekomst staan daarbij centraal.

Voor onze medewerkers

Zijn wij een werkgever die hen helpt om hun potentieel te ontwikkelen. En bieden wij ruimte voor zelfontplooiing, zelfstandigheid in een resultaatgerichte en dienstverlenende werkomgeving.

Voor onze aandeelhouders

Vertalen wij de toegevoegde waarde die wij aan opdrachtgevers, kandidaten en medewerkers bieden, in een passende brutomarge en een bijbehorend bovengemiddeld rendement.

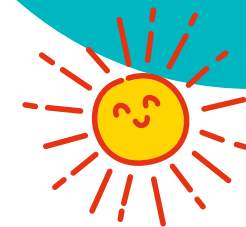
Onze waarden en principes

Onze missie realiseren wij door elke dag volgens deze waarden en principes te handelen:

- respect
- trots
- gedrevenheid
- resultaatgerichtheid
- dienstverlenend

Onze business principles: zo doen wij zaken

Als grote speler op het gebied van HR-dienstverlening, die de wereld van werk vorm wil geven, erkennen wij bij Tempo-Team de noodzaak om altijd met integriteit en conform onze kernwaarden te handelen. Met dit doel legden we een aantal minimumstandaarden of business principles vast die elke medewerker van Tempo-Team te allen tijde moet respecteren in zijn of haar omgang met kandidaten, andere medewerkers (rechtstreekse collega's, uitzendkrachten, projectmedewerkers, huishoudhulpen...), klanten, leveranciers en andere zakenpartners. Is er een vermoeden dat deze business principles geschonden worden? Dan kan iedereen dit vermoeden uiten via zijn of haar reguliere (lokale) contactpersoon of via het plaatselijke management. Een melding langs deze weg is meestal de snelste en meest aangewezen manier om een eventuele inbreuk aan te kaarten en te laten recht zetten. Zijn de reguliere meldingskanalen ongeschikt of ondoeltreffend? Dan kan in laatste instantie een specifieke meldingsprocedure gevolgd worden. Deze moet echter alleen als laatste mogelijkheid overwogen worden. De Integrity Officer zal alle meldingen die in overeenstemming met deze procedure gedaan worden, vertrouwelijk behandelen. Indien nodig worden dan corrigerende maatregelen genomen. Hoewel meldingen in het kader van deze procedure anoniem kunnen worden ingediend, wordt het onderzoek aanzienlijk versoepeld als de melder zijn of haar identiteit bekendmaakt.



ONZE BELANGRIJKSTE INDICATOREN

2.161

vaste medewerkers aan de slag
voor Randstad Group in België
(+125)



+1,1%

14,85%



85,15%

- 16,15% ouder dan 50 jaar (+3,18%)
- 9,67% jonger dan 26 jaar (-3,59%)
- 30,63% masters (-1,15%)
- 50,21% bachelors (-2,05%)
- 18% een diploma middelbaar onderwijs (+2,04%)
- 449 managers (+23)
→ 27% mannelijk, 73% vrouwelijk

592⁻⁷

kantoren waaronder



179⁻⁶

inhouses

175.058

+30.903

uitzendkrachten aan het
werk onder wie:

- 17.376 gemiddeld per dag
uitgezonden werden (+2.406)
- 163 verschillende nationaliteiten
- 55% jonger dan 26 jaar (+1%)
- 9% ouder dan 50 jaar
- 2.791 vaste aanwervingen (+1.837)
- 10% zonder diploma secundair
onderwijs

50.535.142

+9.570.661



voor onze klanten gepresteerde uren door
onze uitzendkrachten, huishoudhulp en
projectmedewerkers

-121

13.081

klanten



PRINCIPES VAN HET VERSLAG

Al sinds 2001 bundelen we alle activiteiten inzake duurzaam ondernemen in een verslag 'Maatschappelijke Verantwoord Ondernemen' (MVO). We zijn er bij Randstad Group van overtuigd dat de waarde van een onderneming verder strekt dan louter financiële resultaten. Zoals één van onze bedrijfswaarden luidt, willen wij bij elke bedrijfsactiviteit steeds streven naar de gelijktijdige belangenbehartiging van alle partijen. Een bedrijf dient bij elke beslissing en activiteit rekening te houden met alle stakeholders en de impact op de omgeving.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is bij Randstad Group dan ook niet iets reactief. Het is niet de bedoeling dat een bedrijf met enkele 'mooie gebaren' tracht om de wonde (maatschappelijke schade) van zijn ondernemen wat te helen. Maatschappelijk verantwoord ondernemen zit ingebed in elke bedrijfsactiviteit.

Ondertussen publiceren we al 20 jaar wat we doen inzake duurzaamheid. Dit verslag opstellen is een mooie gelegenheid om de jaarlijkse balans van onze MVO-strategie op te maken, om na te denken over wat beter kan en over nieuwe projecten die we kunnen opstarten.



Dit verslag heeft betrekking op alle activiteiten van Randstad Group Belgium, inclusief het volledige kantorennet in België, de inhouse-teams bij onze klanten en het hoofdkantoor. Het geeft een beeld van ons bedrijf in 2021 op sociaal, maatschappelijk en ecologisch vlak. De informatie in dit verslag werd aangeleverd en gevalideerd door de voornaamste verantwoordelijken van elk domein. **Samen vormt dit een objectieve beschrijving van de engagementen van Randstad Group in 2021.**

Al onze financiële resultaten vindt u terug in het jaarverslag van Randstad Global. Dat bevat ook een hoofdstuk gewijd aan de wereldwijde resultaten van duurzaam ondernemerschap. Randstad deelt zijn ondersteunende diensten met Tempo-Team binnen het shared service center van Randstad Group Belgium. Daarom hebben we het in dit verslag soms over gebundelde acties in naam van Randstad Group.

Birgit Wachtelaer
CSR advisor



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 hierboven vermeld staan.

Deze 17 doelstellingen zijn verder nog gekoppeld aan 169 subdoelstellingen. Aan de hand van deze subdoelstellingen moeten organisaties en bedrijven een concreter beeld krijgen van de manier waarop zij deze doelstellingen kunnen verwezenlijken.

Uiteindelijk kunnen deze 17 doelstellingen onderverdeeld worden in 3 verschillende aspecten: het economische, het sociale en het ecologische aspect. Zij vormen de kern van CSR en zijn bijgevolg ook de rode draad/ leidraad doorheen dit maatschappelijk verslag. Randstad Group draagt hoofdzakelijk/voornamelijk bij aan SDG's 3, 5, 8, 10, 12 en 13. In dit verslag worden, in chronologische volgorde per SDG, de bedrijfsactiviteiten vermeld die hebben bijgedragen aan het bereiken van de duurzame ontwikkelingsdoelstelling.



SDG 3 GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN



Zowel voor eigen werknemers als voor onze uitzendkrachten staan een goede gezondheid en welzijn centraal in ons beleid. Als we terugdenken aan de piramide van Maslow, een topic waarmee we op een bepaald moment allemaal te maken kregen op de schoolbanken, weten we dat veiligheid en gezondheid bijna helemaal onderaan in de piramide staan. Net boven onze primaire behoeften - ademen, drinken, eten, slapen. Het is een cruciale behoefte in ons bestaan. Een werknemer heeft behoefte aan veiligheid om zich verder te kunnen ontplooiën. Hiermee bedoelen we zowel een veilige werkomgeving als een veilige werksfeer. Het is namelijk niet alleen de bedoeling dat een werknemer veilig is, maar ook dat hij of zij zich veilig voelt op de werkvloer en tussen collega's.

Veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk zijn basiswaarden van Randstad Group. Elk jaar werken onze safety experts nieuwe opleidingen, praktische workshops en inspirerende ideeën uit die ons beleid op dit gebied vormgeven. Zo kwamen er modules met bewustmaking over verslaving en een gezonde levensstijl, een gratis permanente en anonieme hulplijn, opleidingen om stress en de bijbehorende risico's te herkennen en nog tal van andere initiatieven.

In 2021 pionierden we in onze sector als eerste met 'ability case management'. Hierbij evalueren we case per case de mogelijkheid om slachtoffers van ongevallen of personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, aan de slag te krijgen. Dit pionieren wordt de komende jaren verdergezet door de aanwerving van een ability case manager die zal focussen op de 'abilities', de mogelijkheden van mensen, eerder dan de beperkingen.

Hieronder vind je een overzicht van onze voornaamste programma's onder het luik 'gezondheid en welzijn'.

Medewerkers ontzorgen

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

Elke werknemer van Randstad Group kan een beroep doen op de externe dienst 'Employee Assistance Program', of kort EAP, wanneer hij, zij of die:

- stress ondervindt in diens job of wanneer men zich opgebrand voelt. Aanvullend is er de mogelijkheid om online een mindfulness-programma te volgen.
- hulp kan gebruiken op juridisch vlak (bijv. bij een echtscheiding), op financieel vlak (bijv. wanneer men hoge schulden heeft) of op praktisch vlak (bijv. als men hulp kan gebruiken in de zoektocht naar kinderopvang).

Een professionele begeleider helpt onze werknemers om hun problemen op te lossen. De dienst is volledig gratis en we maken gebruik van een externe dienst om zowel anonimiteit als objectiviteit te garanderen aan al onze werknemers.

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

Meldpunt voor wanpraktijken

Randstad Group vindt het belangrijk dat er open gecommuniceerd kan worden over incidenten, situaties of vermoedens waarbij een bepaald gedrag binnen onze onderneming niet overeenstemt met onze kernwaarden. Het aankaarten van dergelijke zaken moet zowel voor interne als externe personen mogelijk zijn.



Welke inbreuken verwachten we dat onze werknemers of andere stakeholders melden?

- schendingen van basisprincipes inzake mensenrechten
- tekortkomingen op het gebied van veiligheid en gezondheid
- schendingen van de bedrijfsethiek
- 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 één van onze policies, of wanneer er twijfel bestaat over een situatie, kunnen zich beroepen op ons meldpunt. Het meldpunt is op onze site terug te vinden onder de term 'Misconduct Reporting Procedure'.

Interne medewerkers worden geacht in eerste instantie wanpraktijken intern op te nemen met hun manager; de manager van hun manager; HR of onze legal afdeling. Uiteraard is het soms, afhankelijk van het onderwerp, nodig om een beroep te doen op een objectief meldpunt. In dat geval kunnen ze, net als externe personen, de Misconduct Reporting Procedure volgen.

Dit meldpunt heeft een integriteitslijn. Dat is een gratis telefoonnummer dat altijd kan worden gebeld. Hiernaast is er ook een online formulier beschikbaar dat ingevuld kan worden. Inbreuken kunnen er worden gemeld zonder enige angst voor benadeling. Het rapport wordt vervolgens, indien nodig anoniem, behandeld door onze Integrity Officer. Die start vervolgens een intern onderzoek op om na te gaan wat er exact is gebeurd.



Langdurig zieken ondersteunen

Care4you is een programma dat werd opgesteld om langdurig afwezige medewerkers te steunen. Om dit programma in goede banen te leiden, werken we samen met onze partner Securex. Op het moment dat een medewerker langer dan een maand afwezig is, wordt deze persoon gecontacteerd door een externe persoon van Securex.

Waarom kiezen we voor een extern persoon?

Ervaring leert ons dat door te kiezen voor een externe partij onze 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 opdat de werknemer zijn plaats op de arbeidsmarkt opnieuw kan innemen. De deelname aan dit programma gebeurt louter op vrijwillige basis.

Een gratis anonieme telefoonlijn (bereikbaar 24/7) vult deze formule aan. Deze lijn wordt bemand door twee interne vertrouwenspersonen en één externe vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersonen werden opgeleid door Securex en worden jaarlijks bijgeschoold om vertrouwd te raken met nieuwe procedures. 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 worden duidelijk vermeld in verschillende interne tools.



Vitaliteit stimuleren

We hebben een Vitality team dat al meer dan 10 jaar bestaat binnen ons bedrijf. Zij stimuleren de medewerkers van Randstad Group om de stap te zetten richting een gezondere levensstijl. Sinds 2016 brengt de werkgroep elk jaar het interne magazine 'Vitaal' uit.

Met het speciaal in het leven geroepen tijdschrift 'Vitaal' willen we de thema's vitaliteit en welzijn een prominente plaats geven in onze organisatie. We willen inspireren en activeren om vitaler te leven. We zetten aan tot meer zelfreflectie en zelfzorg.

Elke medewerker krijgt thuis één 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 ontplooien. Het is een leuk medium om werknemers te verbinden en verhalen met elkaar te delen.

In 2021 verscheen de vijfde editie van Vitaal. Hierin stonden eigen medewerkers in de schijnwerpers. Corona bepaalde het voorbije jaar zowel ons professioneel als privéleven. Daarom ging het nummer onder meer over thuiswerk, dat door corona een immense versnelling kende. Volgende vragen stonden centraal: hoe gaat het écht met jou? Hoe is het met je mentale welzijn? Medewerkers kregen ook tal van tips om zich goed in hun vel te voelen. Kortom: 2021 bracht ons een Vitaal waarin we onze collega's na een lange periode van afstand opnieuw konden ontdekken en waarin we ons hopelijk konden herkennen. Tot slot werd er ook stilgestaan bij talentmanagement, want leren is het nieuwe rekruteren.



Waarom verschijnt het tijdschrift op papier en niet digitaal?

We kiezen bewust voor een fysiek exemplaar, zodat het rustig kan worden gelezen - ook door de andere gezinsleden. Het is een bewaarexemplaar, altijd raadpleegbaar, waar op elk moment naar kan worden teruggegrepen. Aanvullend zit er een uitneembaar katern in het magazine, met 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 compenseert Randstad Group de CO2-uitstoot van onze verzendingen. Meer hierover vindt u bij SDG 13.



EIGEN MEDEWERKERS

Arbeidsongevallen eigen medewerkers	2017	2018	2019	2020	2021
Frequentiegraad	2,96	1,97	1,41	0,40	1,05
Ernstgraad	0,06	0,03	0,04	0,01	0,00
Globale ernstgraad	0,38	0,42	0,20	0,07	0,00

UITZENDKRACHTEN

Arbeidsongevallen uitzendkrachten	2017	2018	2019	2020	2021
Frequentiegraad	37,71	36,35	35,37	36,41	36,70
Ernstgraad	0,77	0,79	0,70	0,78	0,81
Globale ernstgraad	3,73	3,73	3,23	3,65	3,59

Arbeidsongevallen sector	2017	2018	2019	2020	2021
Frequentiegraad	41,1	41,98	40,69	37,6	39,34
Ernstgraad	0,91	0,92	0,87	0,89	0,89
Globale ernstgraad		2,91	2,90	3,17	2,67

Onze veiligheid in cijfers

De definities van frequentiegraad (fg) en werkelijke ernstgraad (eg) geven ons een indicatie van de hoeveelheid arbeidsongevallen die er gebeuren i.f.v. de gewerkte uren. De ernstgraad is een indicatie van de afwezigheidsperiode n.a.v. een arbeidsongeval. Hieronder vindt u de exacte definities van deze twee termen.

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

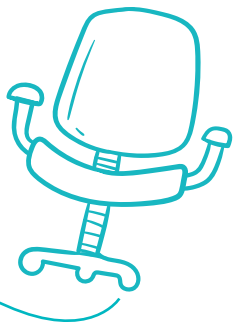
De **ernstgraad** geeft het aantal kalenderdagen weer dat verloren gaat per 10.000 gewerkte uren. Wat we wel in ons achterhoofd moeten houden, is dat de ernstgraad bijgevolg geen rekening kan houden met forfaitaire dagen verlet voor blijvende invaliditeit. Om deze laatste reden wordt er meer en meer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

De **globale ernstgraad** is de verhouding van het aantal werkelijk verloren kalenderdagen, vermeerderd met het aantal dagen forfaitaire ongeschiktheid, tot het aantal uren blootstelling aan het risico, vermenigvuldigd met 1.000. Het aantal

dagen forfaitaire ongeschiktheid is de som van het aantal forfaitaire dagen per graad van voorziene blijvende ongeschiktheid en per dodelijk ongeval. Per graad van voorziene blijvende ongeschiktheid wordt een forfait van 75 dagen toegepast, per dodelijk ongeval een forfait van 7.500 dagen. Die forfaits zijn, net als de berekeningswijze van de frequentie- en ernstgraden, vastgelegd in de Codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017.

Voor eigen medewerkers lag het aantal arbeidsongevallen in 2020 historisch laag. Dit kwam door het collectief verplichte thuiswerk. 2020 was het jaar waarin zo goed als alles digitaal en van thuis uit gebeurde. De ernstgraad was eveneens miniem en lager dan voorgaande jaren. In 2021 zien we dat de frequentiegraad opnieuw steeg. Logisch verklaarbaar, gezien we opnieuw omschakelen van 100% remote werken naar hybride werken. Onze werknemers waren opnieuw meer in beweging. Denk maar aan heen en weer wandelen op kantoor om snel iets te vragen aan een collega, gauw veiligheidsschoenen voor een uitzendkracht nemen in het berghok, verplaatsingen naar een klant, een bedrijfsbezoek meepikken, aan prospectie doen, bedrijfsrondleidingen geven aan uitzendkrachten. De digitale alternatieven voor deze activiteiten bleken minder risico's op arbeidsongevallen met zich mee te brengen. Maar omdat hybride werken een blijver is, heeft het er alle schijn van dat de cijfers niet meer tot hun oorspronkelijke niveau zullen geraken.





In welke mate hebben we thuis aandacht voor ergonomie tijdens het werk? Dat blijft uiteraard een continue bezorgdheid van onze safety experts. Om onze mensen hierbij te helpen, lanceerde de preventiedienst in 2020 een video met do's and don'ts voor tijdens het thuiswerken.

Wat stellen we vast wanneer we kijken naar de veiligheidscijfers voor de uitzendkrachten anno 2021? Zowel de ernstgraad als de frequentiegraad van de ongevallen is licht gestegen. De uitzendkrachten zijn ten opzichte van vorig jaar vaker uitgevallen door een arbeidsongeval en bleven ook langer arbeidsongeschikt. Uiteraard heeft dit ook te maken met de massale terugkeer naar het kantoor.

Met onze frequentiegraad zitten we voor het afgelopen jaar 0,29 hoger dan in 2020 en op het hoogste niveau sinds 2017. Dat is niet meteen zorgwekkend, we doen het nog steeds beter dan de sector. Twee verklaringen liggen aan de basis van de stijging. 2021 was een jaar waarin voornamelijk de bedienden rake klappen kregen. Een verklaring hiervoor is dat vooral deze groep te maken kreeg met de verandering in gewoonte. Daarmee bedoelen we: de shift van thuiswerk naar hybride werken of zelfs volledig opnieuw vanop kantoor werken. Ons bedrijf stelt een relatief groot aandeel bedienden tewerk. Een andere verklaring is het succes van afhaalmaaltijden. Deze sector groeide exponentieel in 2021. Randstad Group is HR-partner voor een groot marktaandeel in deze sector. Uiteraard gaat het bezorgen van maaltijden met behulp van een fiets, brommer of auto gepaard met een hoog risico op arbeidsongevallen. Onze safety experts kijken in samenspraak met de klant hoe we deze risico's kunnen minimaliseren.



Pascal Meyns - Safety Manager:

"Sinds 2014 zien we geen grote sprongen voorwaarts meer in de sectorcijfers. Klassiek houden we daarbij geen rekening met de ongevallen op de openbare weg (woon-werkverkeer). Net daar kunnen we - mede dankzij corona - hét verschil maken."

Hoe ziet Pascal de toekomst?

"Het is niet zo dat het dankzij hybride werken rustiger gaat worden bij Safety. Wanneer het gaat over 'preventie en bescherming op het werk' is dit wel een mooie opportuniteit om onze 'human forward' een centrale plek te geven. Het is de ambitie om met onze afdeling de benchmark te worden t.o.v. de sector inzake re-integratie, inclusie en absentisme."





Hoewel gendergelijkheid zeker één van onze huidige speerpunten is, trekken we ons engagement graag breder als het gaat over mensen. Menselijk kapitaal is onze expertise, onze kracht en onze toekomst. We spreken daarom over het bredere geheel, een beleid van gelijkwaardigheid, diversiteit, inclusie en samenhang voor alle mensen. Naast dit algemeen beleid krijgen gendergelijkheid en etnische diversiteit extra aandacht in 2022.

Een beleid van gelijkwaardigheid, diversiteit, inclusie & samenhang

Bovenstaande wordt ook wel kort **EDIB-beleid** genoemd. Deze afkorting komt van de Engelse termen Equity (gelijkwaardigheid), Diversity (diversiteit), Inclusion (inclusie) en Belonging (samenhang). Vorig jaar werd al aangegeven in het maatschappelijk verslag dat ED&I, hoog op de agenda ging staan bij Tempo-Team en daar is nu met EDIB nog een dimensie bijgekomen.

Equity

Equity betekent gelijkwaardigheid. In het bedrijfsleven vertaalt dit zich in de billijkheid, de redelijkheid en de rechtvaardigheid binnen de bedrijfscultuur. Rechtvaardigheid erkent dat niet iedereen gelijk is en op dezelfde plaats begint. Het gaat erom om proactief het speelveld voor iedereen gelijk te maken - ervoor te zorgen dat iedereen de instrumenten en middelen heeft die nodig zijn om deel te kunnen nemen. Equity vertelt ons hoe er gehandeld wordt met het personeel en hoe de werkgever omgaat met specifieke vragen of noden van werknemers.

Diversity

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

Inclusion

Inclusie gaat over hoe we met die mix van verschillen omgaan. Hoe welkom voelen de mix van mensen zich binnen het bedrijf? Kunnen ze zichzelf zijn op het werk? Tellen ze mee binnen het bedrijf? Met andere woorden: mag iedereen meespelen?

& Belonging

Dit is de eindbestemming, het eindgevoel dat overgehouden wordt bij goede handhaving van een EDIB-beleid. Het betekent dat de werknemers zich thuis voelen op het werk. Ze hebben het gevoel dat ieders mening telt en dat je als medewerker geaccepteerd wordt binnen het bedrijf voor wie je bent.

Hoe onderscheiden ze zich van elkaar?

Diversiteit drukt men uit in aantallen en percentages. **Inclusie** gaat over gedrag, waarden en spelregels. Equity is hoe we naast de algemene spelregels beslissingen nemen. **Belonging** tot slot is het positieve eindgevoel dat we door alle voorgaande elementen overhouden. Om diversiteit te stimuleren, een inclusieve bedrijfscultuur te creëren en rechtvaardige beslissingen te nemen, worden er verschillende acties ondernomen. Dit omvat eveneens acties naar externe partijen. Zo worden ook bij klanten vooroordelen omgebogen naar objectieve jobcompetenties. Bij Tempo-Team zijn we ons erg bewust van onze potentiële impact op de maatschappij.



Als bedrijf nemen we onze verantwoordelijkheid op om niet enkel intern maar ook extern de positieve boodschap rond Equity, Diversity, Inclusion & Belonging verder uit te dragen. De consultants, de frontlinie in dit thema, worden op continue basis ondersteund en bijgeschoold in het herkennen van en reageren op discriminatie en in het ombuigen van vooroordelen naar jobcompetenties.

Klankbordgroep rond diversiteit en inclusie

In 2021 werd de eerste EDIB-klankbordgroep opgericht binnen Randstad Group. Via een open oproep op het intranet stroomden er tientallen enthousiastelingen binnen van alle departementen, van alle niveaus en van alle aard. De selectievoorwaarden? Geen enkele. De finale groep telt meer dan 30 leden.

Het doel van deze groep?

Deze groep zal vooral als missie hebben om eerlijke feedback te krijgen op nieuwe initiatieven en bestaande processen. Ze denkt mee over onze beleidsvoering en geeft energie en inspiratie om de zaken aan te pakken.

De ambitie om een objectieve meting rond diversiteit uit te voeren, werd voorgelegd aan de klankbordgroep. Er werd gevraagd naar hun input en de voorstelvragen die op dat moment op tafel lagen, werden met hun gedeeld. De vragen peilen naar genderidentiteit, seksuele oriëntatie, lichamelijke of neuro-divergente uitdaging of beperking, mantelzorg en etnische diversiteit. Twee zaken werden al gauw duidelijk. Hoewel deze groep samengesteld is uit enthousiastelingen die spontaan het ambassadeurschap rond EDIB op zich nemen, stelden we toch vast dat er zelfs in deze groep nog een bepaalde geremdheid was rond deze topics. Er was een bepaalde ongerustheid rond de dataverwerking en dat toont aan dat er zeker nog werk aan de winkel is.

Werknemersenquête Diversiteit & Inclusie

Elke maand ontvangen de medewerkers van de Randstad Group een werknemerstevredenheidsenquête, intern heeft deze de naam "In Touch" gekregen. Bij Tempo-Team vinden we het belangrijk om doorheen het hele jaar vinger aan de pols te hebben wat betreft het welbevinden van onze werknemers.

In 2021 kwam er een uitbreiding van deze enquête. Onze collega's kregen voor het eerst specifieke vragen over hun mening over het huidige diversiteit- en inclusiebeleid. Nu deze onderwerpen hoog op de agenda staan, wil Tempo-Team graag weten hoe eigen medewerkers deze thema's op de werkvloer beleven. De scores van de enquête helpen om het beleid bij te sturen en pijnpunten aan te pakken. Het vertelt natuurlijk ook welke zaken uit het beleid het goed doen en dus behouden moeten worden.

In 2022 gaat het, zoals eerder vermeld, nóg een stapje verder: Dan wordt ook de eigen diversiteit gemeten. Zo is het niet alleen geweten of het personeelsbestand zich divers en inclusief aanvoelt van binnenuit, maar ook hoe divers het bedrijf echt is. Als respondenten vertellen dat ze zich goed en betrokken voelen, maar dit blijkt de mening van een homogene groep mensen, dan kan men er niet van uitgaan dat het inclusiebeleid goed zit.

Antidiscriminatiecoach

Bij Randstad Group is er een coach aangesteld die elke werkdag beschikbaar is om advies te geven bij discriminatiecases. Deze persoon engageert zich het hele jaar door voor het creëren van gelijke kansen. De coach adviseert en informeert werknemers, klanten en partners over het gelijkekansen- en antidiscriminatiebeleid. Jaarlijks wordt er door deze coach een groot onderzoek naar discriminatie georganiseerd. Dit gebeurt door middel van mystery calls.



Hiervoor wordt een extern onderzoeksbureau onder de arm genomen. Zij stellen een objectief rapport op met kennisgeving van de inhoud van elke call. Dit rapport wordt uitvoerig geanalyseerd door de antidiscriminatiecoach. De resultaten en de analyse van het rapport worden door de coach gepresenteerd aan het directiecomité en vervolgens ook aan de HR directors. De resultaten van de laatste mystery calls worden zo dadelijk besproken in dit verslag. De coach probeert tot slot geregeld aan te sluiten op vergaderingen met de kantoren zelf, om dicht bij de realiteit te staan en het beleid continu aanwezig te houden in het achterhoofd van de consultants en business managers.

Discriminatiegronden

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

Hiernaast worden de huidige criteria van discriminatiegronden opgesomd. De eerste 5 criteria in kwestie zijn de “klassieke” raciale criteria. Dit zijn de gronden van discriminatie waar men in eerste instantie aan zou denken. Deze worden dan aangevuld met de overige 17 criteria die in de loop der jaren en uit de evolutie van de samenleving zijn voortgekomen.

CRITERIA

1. ras
2. huidskleur
3. nationaliteit
4. afkomst (bijv. Joodse oorsprong)
5. nationale of etnische afstamming

→ 5 raciale/etnische criteria

6. handicap
7. geloof of levensbeschouwing
8. seksuele geaardheid
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

18. geslacht
19. taal



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

Mystery calls

Zoals reeds aangehaald, worden er in het kader van ons antidiscriminatiebeleid jaarlijks mystery calls georganiseerd. Elk jaar wordt een specifieke discriminatiegrond gekozen. Deze keuze wordt gemaakt op basis van waargenomen tendensen in de arbeidsmarkt. Zo werd in 2020 voor de eerste maal gekozen voor de discriminatiegrond "leeftijd". Deze beslissing was gebaseerd op de vaststelling dat de consultants hier steeds meer discriminerende vragen over kregen. In 2021 ging de voorkeur uit naar discriminatie op basis van een etnisch criterium. 100 kantoren werden door een extern onderzoeksbureau gecontacteerd met een discriminerend (etnisch) element in een vacature. Het onderzoeksbureau houdt per kantoor bij wie er wanneer de telefoon opnam, welke vraag gesteld werd en hoe er exact gereageerd werd.

Op basis van het rapport wordt nagegaan of de consultants discriminatie in de eerste plaats herkennen en er vervolgens ook correct op reageren. Er wordt streng gehandeld. Zo wordt de regel "zwijgen is toestemmen" gehanteerd. Een consultant die niet expliciet instemt met de vraag, maar er ook niet tegen ingaat, beschouwen we eveneens in gebreke.

Al beslist een consultant om nadien geen rekening te houden met de eis tijdens de selectie, het is de rol van een HR-partner om diens klanten te informeren en te sensibiliseren rond discriminatie. Sommige klanten beseffen niet altijd dat wat ze vragen discriminerend is. Door je verantwoordelijkheid als partner op te nemen en vooroordelen om te buigen naar vereiste jobcompetenties, bescherm je niet alleen je klanten tegen mogelijke boetes en sancties, maar nog belangrijker, ze worden opgeleid om mee te werken aan een arbeidsmarkt met gelijke kansen.

De resultaten van onze mystery calls in 2021 waren uitstekend. 97% van onze consultants reageerden volledig volgens het boekje op de discriminerende vraag. Dit resultaat was historisch hoog. Medewerkers moeten vooral leren uit dit moment. Om deze reden kregen de 3% consultants waarvan de reactie als foutief werd beschouwd, een opvolgingsgesprek met hun manager en hun HR-verantwoordelijke. Uiteraard niet met de bedoeling om hier met de vinger te wijzen of om de consultant een sanctie op te leggen. Het is een leermoment waar de situatie er opnieuw bijgehaald wordt. De case wordt ontleed, het discriminerende element wordt kenbaar gemaakt en uitgelegd, en de gepaste reactie wordt meegegeven. Door de managers en HR bij dit gesprek te betrekken, wordt dit leermoment maximaal benut. De verantwoordelijkheid voor discriminatie mag niet enkel bij de consultants liggen. Het is aan de manager en HR om tijdens het gesprek eveneens aan introspectie te doen. Waarom is deze fout gebeurd? Hadden we iets meer kunnen doen? Kreeg deze consultant voldoende omkadering? Etc.

De antidiscriminatiecoach rapporteert en communiceert de algemene resultaten intern, zonder persoonsgebonden gegevens. Eerst aan de HR Directors.





Vervolgens wordt er per regio aangesloten op een teamoverleg om deze resultaten persoonlijk kenbaar te maken en te bespreken. Als blijkt dat een bepaalde regio opvallend slechter scoort, wordt nagegaan wat de oorzaak hiervan is. Wanneer er bepaalde tendensen vastgesteld worden, bijv. als alle fouten werden gemaakt bij blue collar-profielen, wordt bekeken of er meer cases rond deze profielen gegeven kunnen worden tijdens opleidingen of in sensibiliseringscampagnes.

Continue interne (bij)scholing

Randstad Group heeft een online leerplatform, Learnit, beschikbaar voor elke werknemer op elk moment. Op dit leerplatform kan elke medewerker zich continu bijscholen en inschrijven voor specifieke opleidingen. De werknemers dienen hiervoor niet te wachten op een signaal van hun manager. Wanneer ze zelf aanvoelen nood te hebben aan bepaalde opleidingen of zich in iets willen specialiseren, kunnen ze zelf het heft in handen nemen. Sommige leermodules zijn echter verplicht en dienen structureel opgefrist te worden. Dit zijn modules rond compliance, bedrijfsethiek en discriminatie. Elke werknemer dient deze modules te volgen en te slagen voor een bepaalde deadline. HR waakt over de opvolging van dit proces. Op deze manier wordt gegarandeerd dat alle medewerkers op elk moment in hun carrière de essentie van ons vak beheersen.

Alle consultants nemen in hun eerste jaar tewerkstelling deel aan het examen sociale wetgeving van Federgon. Alleen indien ze 70% of meer behalen op dit examen, zijn ze geslaagd. Consultants krijgen tot tweemaal de mogelijkheid om te herkansen. Elke 5 jaar dienen ze opnieuw te slagen voor het examen en wordt de cursus uitgebreider. Met al deze inspanningen willen we een minimumniveau van kennis garanderen bij elke werknemer. Deze verplichte kennis hangt vooral samen met waar Tempo-Team als bedrijf voor wil staan en wat we willen uitdragen.

Actief diversiteitsbeleid

Diverse teams komen tot betere resultaten. Ze zorgen voor meer creativiteit, een betere persoonlijke ontwikkeling, ervaring, kennis en tot slot meer omzet in een bedrijf. Door mensen uit alle uithoeken samen te laten werken, fungeren ze als elkaars klankbord. Ze zullen met hun resultaten een breder publiek aanspreken en met meer partijen rekening houden dan een homogeen team.

Ook Tempo-Team wil een divers bedrijf zijn. Toch is dit niet zo eenvoudig. De meeste gegevens die nodig zijn om diversiteit te meten, liggen gevoelig. Een werkgever mag ze zeker niet zomaar opvragen en registreren. In het kader van de GDPR-wetgeving mag een werkgever enkel werkgerelateerde gegevens opvragen en bijhouden. In 2021 werd van start gegaan met het peilen naar de beleving van onze werknemers rond diversiteit en inclusie binnen het bedrijf. Eerst dienen dergelijke thema's bespreekbaar gemaakt te worden, alvorens er gepeild kan worden naar ieders objectieve diversiteitsgegevens.

In 2022 zal er overgegaan worden tot een subjectieve én objectieve meting. Het doel is om via een "nulmeting" te kijken waar we vandaag staan inzake diversiteit op elk niveau. De komende jaren zullen veel extra inspanningen geleverd worden in het kader van het diversiteitsbeleid. Door middel van de nulmeting kan aangetoond worden of het beleid werkt.

De focus voor 2022? Genderdiversiteit en etnische diversiteit. Aan deze cijfers wordt extra aandacht besteed. Uiteraard zullen we de kwantitatieve antwoorden matchen aan de kwalitatieve antwoorden. Zo zoeken we een antwoord op de vraag hoe inclusief ons bedrijf aanvoelt en in welke mate dit de beleving is van een diverse groep. We kijken er alvast naar uit u volgend jaar meer te vertellen over onze eerste objectieve mening.





Meewerken aan herstel

Tempo-Team @home werd ernstig getroffen door de zware overstromingen

En plots staat je wereld op z'n kop!

Dinsdag 13 juli, 7.26 uur... een bericht van BE-alert, het begin van een dag waarin je wereld op z'n kop wordt gezet. Noodweer teistert ons land. Gebieden in de regio's Luik en Namen worden bijzonder zwaar getroffen door nooit eerder geziene overstromingen. De materiële schade is enorm, de menselijke tol bijzonder zwaar: Een verschrikkelijke ramp, en in zijn kielzog, een golf van solidariteit. We zoomen in op de overstromingen en kijken door de ogen van ons Tempo-Team @home team in Luik (Liège - Huy - Hannut - Herstal - Petit-Rechain - Malmédy).

7.26 uur: de gsm-schermen lichten op. Een sms van BE-alert maakt dat iedereen onmiddellijk paraat staat. Er is één kernboodschap: "blijf binnen". Een extreme hoeveelheid neerslag valt op korte tijd uit de lucht, verplaatsingen en buitenactiviteiten worden ontraden. Op dat moment is er één hoofdbekommernis: is iedereen veilig? Onze huishoudhulpers? Onze consultants? Onze naasten? En dan schiet je in actie. Doelgericht. In het begin is er één focus: communicatie, communicatie, communicatie. In contact komen en blijven met elkaar: Een luisterend oor: Om na te gaan of iedereen veilig is, om gerust te stellen, om een antwoord te bieden op de talrijke vragen.

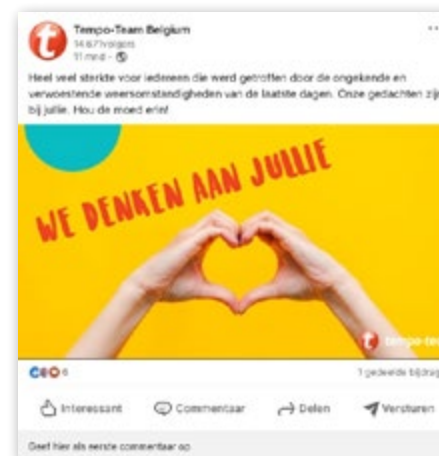
De telefoon stond roodgloeiend. Al snel werd duidelijk dat de regio bijzonder ernstig getroffen was. Huizen waren ondergelopen, straten onberijdbaar. En niet iedereen kon telefonisch worden bereikt. Daarop werd getracht om in contact te komen met onze mensen via allerhande kanalen. Ook werden er posts geplaatst op onze Facebookpagina en

werd een plekje gecreëerd op onze website met specifieke informatie. Kortom, alle communicatie registers werden opengetrokken om de betrokkenen een hart onder de riem te steken. Om ze, in de mate van het mogelijke, gerust te stellen en om ze te laten weten dat we er voor hen zijn.

Reeds in de ochtend werd poolshoogte genomen bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Want je wil je huishoudhulpers wat graag snel duidelijkheid brengen, ook over hun sociale zekerheid. Aan het eind van de dag werd het bevestigd: tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Iedereen kreeg wat ruimte om z'n leven weer enigszins op de rails te krijgen.

Ook donderdag en vrijdag stonden in het teken van contact. Psychosociale ondersteuning werd aangereikt aan wie daar nood aan had. Ook de interne vertrouwenspersonen stonden paraat. En een 'Safety Flash' werd uitgewerkt om de getroffen extra advies te geven over veiligheid, denk maar aan de do's & don'ts bij waterschade (bijv.: wat met elektriciteitskasten en gasleidingen).

Zeker weten dat iedereen veilig is? Dat blijft, nog steeds, een hoofdbekommernis. Inmiddels was er contact met alle huishoudhulpers, op één persoon na. Zij bleef vermist. In een poging in contact te komen, werden ook de burens geraadpleegd. Na enkele dagen was er dat verlossende telefoontje... ze was terecht en verbleef veilig in



een opvangcentrum. Alles had ze verloren, waardoor ze niet in de mogelijkheid was om iemand te bereiken. Maar ze was terecht! Één klant, een oudere dame, werd helaas in haar woonst verrast door het snel stijgende water en overleefde de natuurramp niet. Zij is één van de 41 mensen die het leven lieten als gevolg van de overstromingen. Voor 5 huishoudhulpers was de materiële schade ronduit dramatisch: woonst, voertuig, inboedel,... alles weggevaagd. En dan kwam die volgende stap. Nu iedereen met zekerheid in veiligheid was en alles administratief was geregeld, was er dat verlangen om de handen uit de mouwen steken en te helpen voorzien in materiële noden. Hiertoe bokste Tempo-Team @home twee warme initiatieven in elkaar:

1. Solidariteitsactie om te voorzien in materiële noden

Alle getroffen huishoudhulpers werden nogmaals gecontacteerd en hun materiële noden werden in kaart gebracht. Er werd bewust gekozen om deze vraag niet té snel te stellen. Mensen gaan immers eerst in overlevingsmodus en dan is er nog geen klare kijk op de noden. Deze noden, variërend van een nieuwe woonst vinden, meubels, groot en klein elektro, (kinder)kleding ... van 34 huishoudhulpers werden door de consultants van Tempo-Team @home geïnventariseerd en verspreid. Mensen die aangaven in deze behoeften te kunnen voorzien, werden in contact gebracht met onze getroffen huishoudhulpers. Dankzij de talrijke weldoeners, waaronder zowel ettelijke collega's van Randstad Group als particuliere klanten, werden 31 van de 34 huishoudhulpers geholpen met hun (meest urgente) materiële behoeften.

2. Ruggesteun voor terug naar school: een cheque te besteden in de lokale economie

Enkele weken na de overstromingen ging het nieuwe schooljaar van start. Maar hoe voorzie je het benodigde schoolmateriaal als je alles kwijt bent? Een extra kopzorg voor de ouders. Ze moesten immers heel wat schoolgerief opnieuw aankopen. De waterschade had

bestaande spullen, zoals boekentassen, pennenzakken en mappen, onbruikbaar gemaakt. Tempo-Team @home kwam daarop met een hartverwarmende win-win. Onze huishoudhulpers kregen een 'back to school'-cheque te besteden in lokale winkels. Kortom, een financieel steuntje in de rug én met aandacht voor de lokale economie.

Erika Dejaegher: "Het was voor ons cruciaal om continu in contact te blijven met onze mensen, cruciaal om mee te schakelen met hun behoeftes. Ons team schakelde over van een luisterend oor; geruststellen en informeren tijdens de prille acute fase, naar praktische hulp aanreiken. Onder meer door te adviseren en door toegang te voorzien tot psychosociale begeleiding, naar, tot slot, ondersteuning op materieel vlak. Alle communicatie, alle stappen en alle initiatieven waren op maat van elke getroffene. Met een aangepaste snelheid, in lijn met de verschillende fases van het verwerkingsproces waar de betrokkenen doorheen gingen. Een grote dank aan iedereen die hiertoe heeft bijgedragen!"



Compliance

Integriteit en ethisch gedrag zijn de drijvende krachten achter zowel het persoonlijke als het professionele gedrag van al onze werknemers. We streven ernaar dit te doen in conformiteit met het United Nations Global Compact.

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

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



Dit zijn de 10 UN Global compact-principes waaraan we ons verbinden:

Mensenrechten

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

Arbeid

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

Milieu

7. Organisaties dienen voorzorg te nemen bij het in acht nemen van milieu-uitdagingen
8. Bedrijven dienen initiatieven te ontplooiën ter bevordering van hun grotere milieuverantwoordelijkheid
9. Ondernemingen moeten de ontwikkeling en verspreiding van milieuvriendelijke technologieën aanmoedigen

Corruptiebestrijding

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



Ons duurzaamheidscharter

Tempo-Team demonstreert en implementeert ons engagement voor het United Nations Global Compact door middel van ons gepersonaliseerd duurzaamheidscharter. Dit charter is gepersonaliseerd rond onze missie, visie en kernwaarden.

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

Op alle werkplekken van onze werknemers is een duurzaamheidscharter uitgehangen.



SDG 10 ONGELIJKHEID VERMINDEREN BINNEN EN TUSSEN LANDEN ONDERLING



Vrijwilligerswerk over de grens

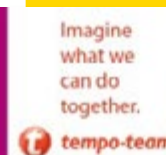
In 2021 vierde de samenwerking met de ngo VSO (Voluntary Service Overseas) haar 17de verjaardag. Tempo-Team steunt elk jaar initiatieven van deze ngo. Niet enkel financieel, maar ook door medewerkers de kans te geven om hun schouders te zetten onder een van de VSO-projecten rond armoedebestrijding of ontwikkeling in het Zuiden. Sinds 2004 vertrokken 28 Belgische medewerkers van Randstad Group als VSO-vrijwilliger op missies. Hierbij verbleven ze tot negen maanden ter plaatse.

Uiteraard gooide ook hier corona lang roet in het eten en de ontspoorde situatie in Oost-Europa legde wereldwijd opnieuw veel stil. Gelukkig passen mensen zich aan situaties aan en ontstonden er tijdens de pandemie online mentorships om toch niet volledig stil te blijven staan. Deze online mentorships werden verdergezet in combinatie met opnieuw fysieke opdrachten. Zo vertrokken er in 2021 opnieuw 2 Belgische collega's op VSO en zijn er ook weer kandidaturen binnen voor 2022.

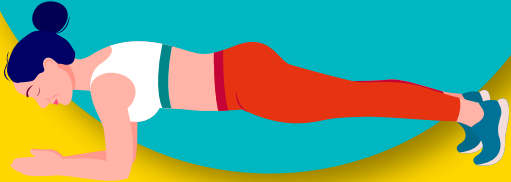
Dit is ons VSO-partnership in cijfers, opgesplitst naar de nieuwe hybride vorm van VSO.

Randstad corporate volunteers hours

VSO partnership	2020	2021
VSO volunteers hours	5,085	3,951
international	2,800	2,848
distance support	2,285	1,103
VSO volunteers	165	119
international	11	6
distance support	154	113



Ook het jaarlijkse sportevent, om geld in te zamelen voor VSO, vond in 2021 opnieuw plaats. Van overal ter wereld werd er gevraagd om zoveel mogelijk sit-ups, push-ups en plankingsecondes te verzamelen. We deden allemaal samen meer dan 90.000 seconden de plank, een kleine 40.000 sit-ups en bijna 30.000 push-ups, goed voor een donatie van €16.000 aan VSO.



93.106
SECONDEN
PLANKING



38.423
SIT UPS



27.445
PUSH UPS



Vrijwilligersdag

Dit initiatief ontstond in 2018. Net als VSO is het een mogelijkheid voor eigen medewerkers om aan vrijwilligerswerk en ontwikkelingshulp te doen. Medewerkers kunnen zich bij Tempo-Team zeer eenvoudig en laagdrempelig engageren als vrijwilliger. Elke werknemer van Randstad Group krijgt een werkdag (acht uur) cadeau die ze samen met andere teamgenoten volledig kunnen besteden aan vrijwilligersactiviteiten van hun keuze.

Het weerspiegelt ons streven om een positieve invloed uit te oefenen op de maatschappij. Het initiatief past prima binnen onze ambitie om tegen 2030 een rol te spelen in het leven van 500 miljoen mensen. 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.

368 medewerkers stelden hun competenties een dag lang ten dienste van de vereniging van hun keuze. Helaas was het in 2020 een pak lastiger om onze eigen werknemers massaal erop uit te sturen om hun Randstad with Heart-dag te presteren. Waar we in 2019 met Randstad België 350 collega's met 2.585 vrijwilligersuren op de teller hadden staan, hadden we in 2020 door covid slechts 18 collega's met 140 uren.

In 2021 werden de vrijwilligersdagen massaal ingezet om hulp te bieden bij de overstromingen. 72 vrijwilligers hebben zich 532 uren ingezet voor de maatschappij, 67 onder hen gingen hulp bieden bij de overstromingen die plaatsvonden in de zomer van 2021.

Mensenrechtenbeleid

Alle beleidsvormen worden regelmatig geëvalueerd bij Tempo-Team. Indien nodig worden ze verbeterd of aangevuld. In juni 2021 werd het document vernieuwd dat alle bestaande thema's (zoals diversiteit en inclusie, antidiscriminatie, anti-intimidatie, gezondheid en veiligheid) bundelt met betrekking tot onze procedures: de Human Rights Policy.

Tempo-Team is van mening dat iedereen recht heeft om met waardigheid en respect te worden behandeld. Als deel van Randstad Group, de wereldwijde leider in de HR-dienstensector, heeft Tempo-Team een belangrijke rol in de samenleving en de verantwoordelijkheid om de mensenrechten te respecteren. Wij zetten erop in 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, heeft Randstad Group het United Nations Global Compact ondertekend en respecteren en ondersteunen we al hun 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 de human rights policy staan de belangrijkste principes met betrekking tot mensenrechten voor al onze medewerkers.

Het doel?

Het engagement op het vlak van mensenrechten aantonen en ons standpunt duidelijk verwoorden. Deze policy wordt ondertekend door onze CEO.



SDG 12 VERANTWOORDE CONSUMPTIE EN PRODUCTIE



Niet-financiële rapportage

Elk kwartaal worden non-financiële KPI's opgevraagd, geanalyseerd en opgevolgd door middel van het Non Financial Report. Dit om de vinger aan de pols te houden inzake: human capital, veiligheid op de werkvloer, de impact op het klimaat, diversiteit, maatschappelijke bijdragen, etc. De cijfers worden elk kwartaal opgevraagd, besproken en gerapporteerd aan de holding. De rapportage zet in op bewustzijn en verantwoord omgaan met niet-financiële cijfers. Vaak gaan deze gepaard met maatschappelijk verantwoord ondernemen. De komende jaren zal er nog meer ingezet worden op niet-financiële data en targets. Ze zullen bijdragen om de totale impact van het bedrijf weer te geven.

Afval

Bij Tempo-Team hanteren we een zeer gedetailleerd afvalbeleid, zowel in het kantorennetwerk als op het hoofdkantoor. We zijn ons bewust van ons verbruik en ons afval en we proberen zoveel mogelijk inspanningen te ondernemen om verspilling tegen te gaan en recyclage te maximaliseren. We sorteren ons restafval, papier/karton, glas en PMD. We recyclen onze koffiecapsules, inktcartridges, werkkledij, persoonlijke beschermingsmiddelen en lege batterijen. Wist je trouwens dat we onze lege batterijen inzamelen ten voordele van Music for Life? Kantoor- en marketingmateriaal dat niet meer gebruikt wordt, doneren we aan goede doelen of scholen. Onze collega's vinden in onze policy ook tips en tricks om bewust te consumeren en voorraden goed te beheren. Verder troffen we extra inspanningen om minder plastic te gebruiken. Zo werd de afgelopen jaren het wegwerpservies volledig gebannen en implementeerden we Aqualex-waterfonteinen en herbruikbare waterflessen op het hoofdkantoor en in de verschillende kantoren. In 2021 was er de komst van onze nieuwe slimme printers op ons hoofdkantoor. Deze printers worden het komende jaar nationaal uitgerold over alle kantoren. Zo zouden we volgens onze berekeningen tot 20% minder printvolume hebben met de gehele groep.



ECO





Hybride werken

We kunnen er niet omheen dat de pandemie haar impact had op de manier waarop we zijn gaan werken. De snelle collectieve omschakeling naar thuiswerk leverde een meer flexibel thuiswerkbeleid op in veel bedrijven. Dit gaat hand in hand met de keuze voor digitale oplossingen. Bij Tempo-Team hanteren we de algemene vuistregel van maximaal drie dagen thuiswerk en minimaal twee dagen kantoorwerk. Het minimum van twee dagen werken op kantoor is er voornamelijk om de teamconnectie te behouden. Het zal er bij het hybride werken vooral om gaan om beter af te wegen wanneer een fysieke meeting opweegt tegen een digitale, alsook welke taken en projecten beter van thuis of op kantoor uitgevoerd kunnen worden. De werkplek wordt mobieler en flexibeler.

Leefmilieu

Net voor de pandemie uitbrak, zagen we de mensen in België en het buitenland op een unieke manier hun bezorgdheid uiten over het leefmilieu en de klimaatopwarming. De verwerping van de Klimaatwet door de Kamer van Volksvertegenwoordigers zette kwaad bloed bij heel wat burgers, die de ernst van de situatie aankaartten. Jongeren en anderen gingen talloze keren de straat op om het gebrek aan politieke actie aan te klagen. Zoals we al stelden, toonde ons recente Employer Brand Research aan dat mensen MVO meer dan ooit belangrijk vinden: 23,4% van de respondenten rangschikte dit in de top 5 van belangrijke criteria om een werkgever te kiezen. Bij de min 26-jarigen is dit zelfs 25%.

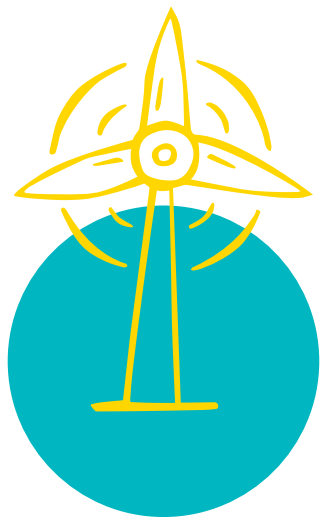


Randstad Group uitte jaren geleden al de wens om uit te groeien tot de duurzaamste onderneming van de sector. Er is een groot bewustzijn dat we allemaal - en zeker ondernemingen - een impact hebben op het milieu die we zo beperkt mogelijk moeten houden. We moeten daarbij allemaal onze rol spelen. Randstad Group kiest sinds lang voor een algemeen beleid van duurzame ontwikkeling. Samen met onze stakeholders hebben we stappen gezet in de richting van continue verbetering. Onze prioriteit: werken aan onze interne processen om hun ecologische voetafdruk te verminderen en om onze sociale en ecologische engagementen op elkaar af te stemmen. Er is een klimaatgroep aangesteld met medewerkers van verschillende afdelingen om na te denken over onze ecologische voetafdruk en hoe we die aanzienlijk kunnen beperken. Zo wordt er uitsluitend een beroep gedaan op ledverlichting en 100% groene energie.

Anderzijds staan er tips op ons intranet met maatregelen die weinig inspanningen vergen van onze medewerkers, maar een grote impact kunnen hebben als iedereen ze opvolgt.

- digitale administratie (facturen, loonfiches...)
- plastic draagtassen vervangen door tassen in textiel
- recycleren van afval
- gegroepeerd transport van materiaal
- onze hoofdzetel is BREEAM





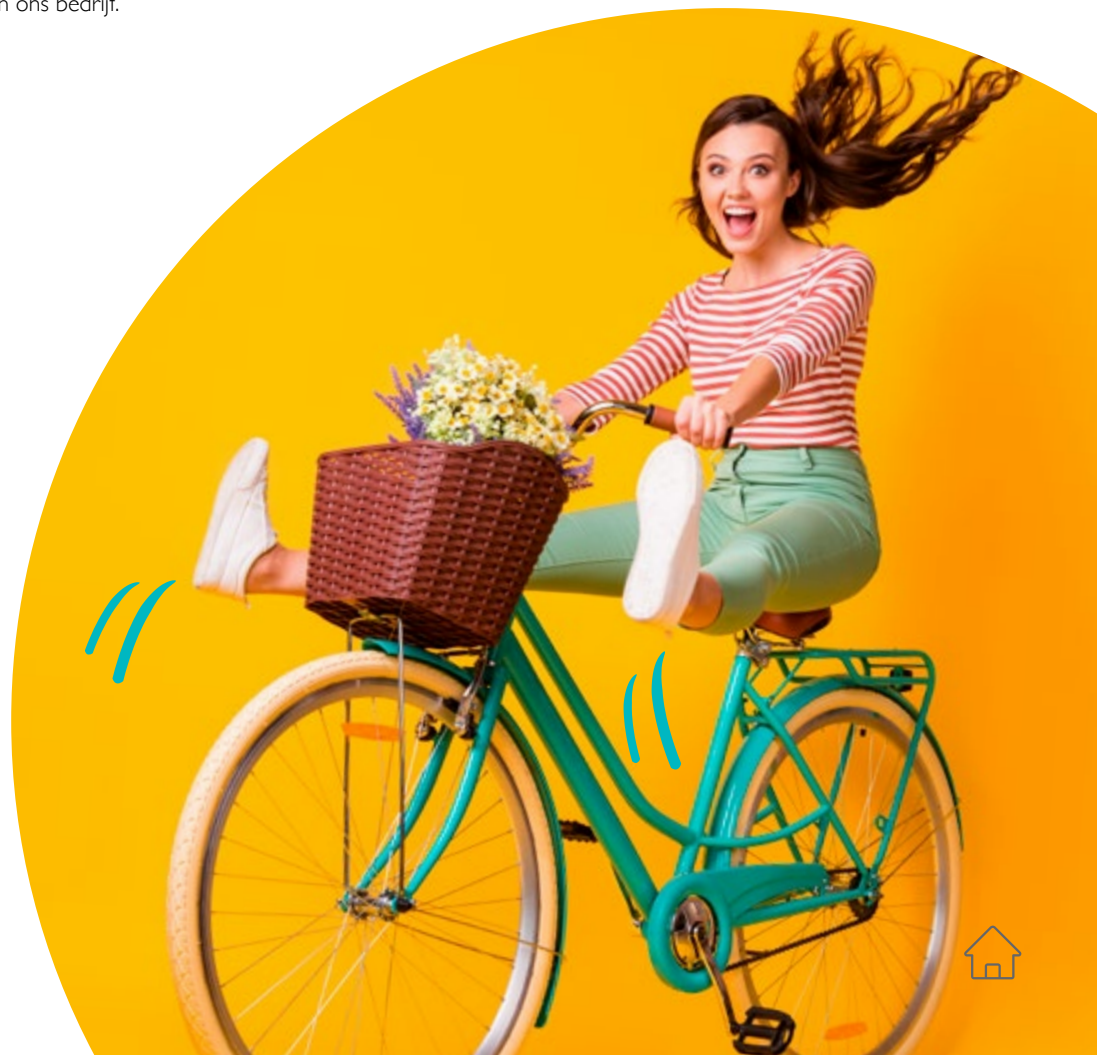
BREEAM?

BREEAM is de afkorting van Building Research Establishment Environmental Assessment Method. Dat is een duurzaamheidskeurmerk voor het realiseren van duurzame gebouwen met minimale milieu-impact. De klimaatgroep zal zich het komende jaar voornamelijk toelagen op alle data inzake duurzaamheid en het bedrijf voorbereiden op de komst van ESG reporting. Dat is een rapportage die er spoedig zit aan te komen, eerst komen de beursgenoteerde bedrijven aan de beurt. In deze rapportage zal het bedrijf cijfermatig rapporteren inzake Environment, Social en Governance.

Mobiliteit

De mobiliteit van medewerkers vormt een belangrijke uitdaging. Zoals veel andere ondernemingen is er bij Tempo-Team al lange tijd een uitgebreid bedrijfswagenpark. In het besef dat we onze impact op het milieu moeten verminderen, hebben we in eerste instantie de CO₂-uitstoot van onze wagens de laatste jaren verlaagd. De voorbije jaren hebben we hybride wagens ter beschikking gesteld van onze medewerkers en laadpalen geïnstalleerd bij ons hoofdkantoor. Er wordt ook gekeken naar de uitrol van volledig elektrische wagens. Naast de wagen wordt er ook gedacht aan andere initiatieven om duurzame mobiliteit te promoten. Tempo-Team deed een beroep op een externe consultant om de praktische voorbereiding en verdere uitrol van dit project zo succesvol mogelijk te maken. De komende jaren gaan we niet op onze lauweren rusten en verder denken aan de ideale combinatie tussen vergroening en efficiëntie. Tempo-Team stelt fietsen ter beschikking aan zijn medewerkers in kantoren van grootsteden. Zo zijn er fietsenparken in onder meer de kantoren van Antwerpen, Brussel en Leuven. Zo wil het bedrijf interne medewerkers begeleiden in hun evolutie naar meer milieubewuste

praktijken en helpen nadenken over duurzame vormen van mobiliteit. Door het cafetariaplan dat in 2021 gelanceerd werd, kunnen alle medewerkers ervoor kiezen om de bedrijfswagen in te ruilen voor een bundel van andere extralegale voordelen, waaronder een elektrische leasingfiets. Op dit moment worden er meer dan 100 fietsen geleased in ons bedrijf.



RANDSTAD HOLDING

Year of calculation: 2021

SCOPE 1 (direct emissions)	Units	Quality	CO ₂ -emission metric ton
Gas for heating	m ³	250.693	523
Fuel for heating	litre	0	0
Business cars petrol	litre	981.000	2.829
Business cars diesel	litre	640.000	2.118
		Total CO ₂ Scope 1	5.470
SCOPE 2 (indirect emissions)	Units	Quality	CO ₂ -emission metric ton
Electricity	Gj	185	11
Sustainable Electricity	Gj	7.225	0
		Total CO ₂ Scope 2	11
		Subtotal Scope 1+2	5.480
SCOPE 3 (remaining emissions)	Units	Quality	CO ₂ -emission metric ton
Airplane	km	63.889	13
		Total CO ₂ Scope 3	13
		Total CO ₂ metric ton	5.493

CO₂-emissie

Zoals reeds eerder aangehaald, wordt onze CO₂-emissie gemonitord. De komende jaren zal er fel ingezet worden op deze data om onze Net Zero-target tegen 2050 te halen. Het eerste doel is om 50% absolute reductie, ten opzichte van 2019, te hebben in scope 1 en 2 in 2030. Daarnaast is er de doelstelling om tegen 2030, ten opzichte van 2019, 30% totale reductie te bereiken in scope 3. Deze mijlpalen moeten helpen om de doelstelling van Net Zero tegen 2050 te halen. Tegen 2030 is er de ambitie om enkel nog elektrische bedrijfswagens te hebben om goed op schema te zitten voor onze Net Zero-ambitie.

Neutraal label

Gezien we toch wel in grote getallen een beroep doen op het verzenden van briefpost en pakketten, bekijken we samen met partner Bpost wat de CO₂-uitstoot is die hier tegenover staat. Deze wordt gecompenseerd door steun aan het Gold Standard-project 'Safe Water Rwanda'. Zo werden er 368.868 geadresseerde zendingen gecompenseerd. Randstad Group ontving hiervoor het CO₂ Neutral Label uitgaande van CO₂ logic. Hierdoor draagt Randstad Group ook indirect bij aan SDG 6 'schoon en sanitair water'.

Keuze van eigen extralegale voordelen

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



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

Klantentevredenheid

In 2017 lanceerde Tempo-Team de Tempo-Team Experience. Dit is een uniek concept, waarmee we voortdurend de tevredenheid van onze stakeholders meten. In deze tevredenheidsenquêtes peilen we naar meerdere aspecten van de samenwerking. De enquêtes willen de waarderingsgraad van onze diensten meten en hen voortdurend en effectief verbeteren. Deze tool is voor ons een waardevol hulpmiddel. Dankzij de Tempo-Team Experience kunnen we onze activiteiten optimaliseren en de relaties met onze klanten en kandidaten verstevigen. Dit is immers wat zij, net als wij, in de eerste plaats willen: een nabij partnerschap, dat hen een voortreffelijk traject en een unieke ervaring kan bieden. Geen wonder dat deze elementen deel uitmaken van de kern van onze strategie.

De lancering van dit project vormde een enorme uitdaging, die veel energie vergde van al onze medewerkers. Het kwam er niet alleen op aan om een klassieke tevredenheidsenquête uit te werken, maar vooral om de Tempo-Team Experience in de genen van onze medewerkers te krijgen. Zonder deze ommezwaai was succes uitgesloten.

Naargelang van de afdeling en de functie van de medewerker in de onderneming, bieden we meerdere opleidingen aan. Deze werkwijze stelt ons in staat om de Tempo-Team Experience te verankeren in ons DNA en snel te integreren in al onze dagelijkse acties. Met succes, want onze algemene score steeg jaar na jaar. In 2021 moesten we voor

het eerst een stapje terugzetten. Experience week, een jaarlijkse vaste waarde in de bewustmaking rond klantentevredenheid, ging niet door in 2021. Uit de cijfers kunnen we afleiden dat dit toch wel zijn impact had. Tijdens deze week worden consultants massaal ondergedompeld in de wondere wereld van delighted people.

De NPS-score van de kandidaten steeg wel. Er waren dus meer kandidaten die onze dienstverlening een 9 of 10 gaven. Bij de klanten zien we deze NPS dalen. Een verklaring hiervoor is de schaarste op de arbeidsmarkt. Dit maakt dat kandidaten verschillende opties hebben bij het kiezen van een job, terwijl de bedrijven aan de andere kant aanzienlijk minder kandidaten voorgesteld krijgen voor hun vacatures. Er zal in 2022 hard gewerkt worden om de klantentevredenheidsscore opnieuw richting oude glorie te herstellen.

JAARLIJKSE METING CUSTOMER DELIGHT

	2017	2018	2019	2020	2021
Kandidaten	7.8**	8.0	8.0	8.2	8.0
NPS* kandidaten	+24	+29	+29	+31	+39
Klanten	7.9	7.9	7.9	8.1	7.7
NPS klanten	+19	+21	+25	+33	+22

*NPS= Net Promotor Score **score op 10





Onderzoek

Jaarlijks wordt er uitgekeken naar de lancering van het RED Report. In 2021 stond het RED Report volledig in het teken van jobtimisme. Tempo-Team vroeg zich af:

“Hoe is het met de Belgische werkvloer?”

Even cruisen door het RED Report, cruisen langs de 2.506 werknemers en 269 werkgevers in ons land, dan zien we dit:

- **Zijn we blij met onze werkdruk en balans**
dan zijn we een flink stuk optimistischer over ons werk
- **Kunnen we groeien in onze job?**
Werknemers geven hun groeikansen 6/10
- **Thuiswerk is een win-win**
pendelstress aanpakken is goed voor retentie
- **Balans tussen werk en privé verstoord?**
19% van de werknemers zit in de gevarenczone
- **Voor 1 op de 2 werknemers is loon de reden voor jobswitch**
maar dat verhoogt niet het werkplezier



Top employer

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

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

Sociale dialoog

Al van bij de oprichting maakt een sociale dialoog - gebaseerd op respect, samenwerking en verantwoordelijkheid - deel uit van de bedrijfscultuur. Onze medewerkers worden vertegenwoordigd door een vakbondsafvaardiging, een ondernemingsraad en een comité voor preventie en bescherming op het werk. Dankzij onze tech & touch-aanpak voerden we het elektronisch stemmen in. Zo kunnen alle medewerkers makkelijker deelnemen aan de sociale verkiezingen, wat de participatiegraad verhoogt. De communicatie hierover verloopt volledig via het intranet. Hierdoor zijn onze medewerkers altijd op de hoogte van het laatste nieuws.

LEVENSLANG LEREN IN CIJFERS



Opleidingsuren 2021

78.393
4,7 d/j/pp



Taal buddy's NL/FR/EN

60 koppels

120 collega's

5 MEEST GERAADPLEEGDE MODULES OP LEARNIT

1. great conversations
2. genesys cloud
3. candidate filling
4. customer delight
5. vacatures

Aantal uren gevolgd op
goodhabitx

2.465



Eigen werknemers

Bijleren, zich vervolmaken, zijn kennis evalueren en opfrissen... Het zijn enkele sleutels tot het succes van Randstad Group. Daarom biedt Randstad Group al zijn medewerkers de kans om zich op eigen tempo en naar eigen behoefte permanent bij te scholen. Dankzij de digitale technologie konden we een digitaal leerplatform oprichten, genaamd 'learnit'.

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

Uitzendkrachten

Randstad Group stelt zichzelf tot doel om kandidaten en ondernemingen te helpen hun potentieel maximaal waar te maken. Net als voor interne werknemers biedt het bedrijf ook een hele resem interne

en/of externe opleidingen aan voor de uitzendwerkers: verkoop, chauffeur, ergonomie... Deze opleidingen versterken de competenties van de arbeidskrachten en openen meer perspectieven tegenover werkgevers, die altijd op zoek zijn naar nieuwe talenten. Er wordt de nodige tijd genomen om hen goed te leren kennen, zodat ze in elke fase van hun beroepsloopbaan aangepaste formules voorgesteld krijgen.

Werkzoekenden

Er worden eveneens externe opleidingen aangeboden voor werkzoekende kandidaten die nog niet geplaatst zijn, maar wel het vereiste potentieel hebben. Elk kantoor kan bijvoorbeeld kandidaten doorsturen die willen werken als chauffeur met rijbewijs C of voor intern transport.

Enkele voorbeelden van aangeboden opleidingen:

- callcenter-agent
- bewaker
- attitude
- kraan op vrachtwagen
- hoogwerker
- orderverzamelaar
- rijbewijs BE, C, CE, D
- rolbrug / steiger



2021 IN CIJFERS



2.201

collega's schoolden zich bij
goed voor

41.703

opleidingsuren

1.262

collega's volgden de
opleiding rond de
business principles



443

gestarte opleidingen
op learnit

1.711

hoofdstukken werden
aangesneden op learnit

1.258

uitzendkrachten werden
opgeleid



30.408

uren volgden onze
uitzendkrachten aan
opleidingen



Partnerschappen en sponsoring

DUO for a job

In plaats van de traditionele fysieke geschenken die op het einde van het jaar aan klanten geschonken worden, kiest Tempo-Team al enkele jaren voor een symbolisch cadeau. Elk jaar wordt het budget voor deze attenties ingezet om een goed doel te ondersteunen. In 2021 ging het budget van Tempo-Team naar DUO for a job.

DUO for a job is een organisatie die jonge werkzoekenden met een migratieachtergrond aan de juiste job helpt door ze te matchen met een gedreven 50-plusser. Dat klonk Tempo-Team als jobtimisme in de oren!

Kom op Tegen Kanker

Op 26 mei 2022 vond, na 2 jaar onderbreking, de 11de editie van de 1000km voor Kom op Tegen Kanker plaats. Het Cycling Team van de groep stond paraat aan de start van de 1000 km. Op 4 dagen tijd doorkruiste dit team Vlaanderen en legde het 1000 km met de fiets af. Het team is duidelijk te herkennen aan de mooie fietsshirts. Dankzij vele gulle giften van collega's én de verdubbeling door Randstad Group, werd het mooie bedrag van €6.500 ingezameld en gestort aan Kom op tegen Kanker.

Kom op
tegen Kanker



Emino

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

United Fund for Belgium

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

AMS-leerstoel

Sinds 2017 is Randstad Group België stichtend partner van de leerstoel 'Duurzame transformatie' onder leiding van Wayne Visser, professor aan de Antwerp Management School. Dit partnerschap wil ondernemingen helpen om echte duurzame oplossingen te vinden voor de hedendaagse maatschappelijke uitdagingen. Het wil op de lange termijn ook de leiders van toekomstige generaties voorbereiden op deze uitdagingen, en dit in het belang van de hele samenleving. Het project beantwoordt



volledig aan onze waarden en sluit aan bij onze inspanningen voor een evenwichtige en inclusieve leefomgeving. We ontwikkelden ook een tool om de veerkracht van een onderneming en haar werknemers te meten: de 'Future Resilience Index'.

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

In 2021 stonden de 'Good Work Goals' centraal in het partnerschap met AMS. Wat zijn de Good Work Goals? De Good Work Goals moeten helpen om effectieve en schaalbare oplossingen te vinden voor wereldwijde uitdagingen. Ze moeten de economie helpen om prioriteit te geven aan en zorgen te dragen voor de mensen die werken om economische waarde te creëren. De doelstellingen zijn gericht op het bevorderen van een werkomgeving die veiliger, gezonder, veerkrachtiger, inclusiever, gelukkiger, evenwichtiger, duurzamer, ondersteunender, zinvoller en verantwoordelijker is. De Good Work Goals doen dit door op elk van deze 10 domeinen een reeks acties voor te stellen die werkgevers kunnen ondernemen om een goede werkomgeving voor hun werknemers te garanderen.

The 10 Good Work Goals		
1 Safe Work Fostering a work environment that strives to prevent incidents, accidents or conditions that threaten or harm the physical health of employees.	2 Healthy Work Fostering a work environment that encourages and enables physical health and activity, ergonomic design, wholesome diets, and positive mental well-being among employees.	3 Resilient Work Fostering a work environment that supports employees in their ability to positively manage stress and adapt to unexpected or significant changes.
4 Inclusive Work Fostering a work environment that supports employee diversity and does not discriminate based on gender, race, religion or other characteristics.	5 Happy Work Fostering a work environment that provides job satisfaction, employee fulfillment and a team-based culture.	6 Balance Work Fostering a work environment that supports a healthy balance between time spent working and not working, and relationships, other and beyond the workplace.
7 Sustainable Work Fostering a work environment that promotes environmental consciousness and action to reduce impacts on natural resources and ecosystems.	8 Supportive Work Fostering a work environment that supports the personal and professional development of employees and rewards employee loyalty.	9 Meaningful Work Fostering a work environment that allows employees to feel they are contributing positively to a larger societal purpose and the needs of all stakeholders.
10 Responsible Work Fostering a work environment that gives employees the opportunity to take action toward a better society and environment, e.g. through employee volunteering programs.		

World Bicycle Relief Fund

In 1960 bracht de oprichter van Randstad Group, 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 een enorme impact kan hebben op de maatschappij. Van een goed idee en een fiets groeiden we uit naar grootste partner in HR-dienstverlening. Het World Bicycle Relief Fund mobiliseert mensen in ontwikkelingslanden om met robuuste fietsen, de befaamde 'buffalo bikes', naar school te kunnen gaan, een job te zoeken of een bedrijfsactiviteit op te starten. In combinatie met een goed idee kan een fiets daar, net zoals bij Randstad Group, een immense verandering voor een mensenleven met zich meebrengen.

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





KRITISCHE EINDNOOT

door Director of External Communication
en arbeidsmarktexpert Jan Denys

Met de klimaatuitdaging wordt CSR de komende jaren nog dwingender op de bedrijfsagenda's geplaatst. Vluchten is al lang geen optie meer. We gaan ervan uit dat bedrijven die reeds lang met CSR bezig zijn, in deze een stapje voor hebben. Ze zijn het meer gewoon om verder te te denken dan de naakte cijfers, hoe belangrijk deze op zich ook zijn. Ook inzake klimaat staan wij als bedrijf voor een grote uitdaging. We hebben weinig tijd te verliezen.

Tot slot heeft ons bedrijf nog stappen te zetten in de thema's diversiteit en inclusie. Hoewel er de voorbije jaren enkele schuchtere stappen zijn gezet, lijkt de sense of urgency niet voldoende doorgedrongen. **We zijn nog niet voldoende inclusief. Naast de ambitieuze klimaatdoelstelling is dat de grootste uitdaging voor Tempo-Team de komende jaren.**

