



Maatschappelijk verslag Tempo-Team 2022



Inhoudsopgave

Inleiding	3	SDG 3: goede gezondheid en welzijn	11	SDG 13: klimaat-actie	29
Tijdslijn	4	Onze medewerkers ontzorgen	11	Hybride werken	29
Materialiteits-matrix	5	Onze veiligheid in cijfers	14	Breeam hoofdkantoor	29
Hoe wij de dingen doen	6	Tempo-Team @home uitgelicht	15	Mobiliteit	29
Onze missie: mensen en organisaties succesvoller maken	6	SDG 5: gendergelijkheid	16	CO ₂ -emissie	31
Onze waarden en principes	6	Antidiscriminatiecoach	17	Keuze van eigen extralegale voordelen	31
Onze business principles: zo doen wij zaken	6	Discriminatiegronden	18	Engagement	32
Onze belangrijkste indicatoren	7	SDG 8: eerlijk werk en economische groei	19	Klantentevredenheid	32
Principes van het verslag	8	Talentinnovatie	19	Jaarlijkse meting customer delight	33
SDG's als basis voor duurzaam ondernemen	9	Compliance	23	Tempo-Team onderzoekt	34
SDG 1: geen armoede	10	Sustainability	24	TopEmployer	37
Stockverkoop ten voordele van kinderarmoede	10	SDG 10: ongelijkheid verminderen	25	Sociale dialoog	37
		Vrijwilligerswerk over de grens	25	Levenslang leren	37
		Vrijwilligersdag	26	2022 in cijfers	38
		Mensenrechtenbeleid	26	Partners in CSR	39
		Bewegen om een impact te hebben op (vrouwen)levens	27	De 10 goede werkdoelen	40
		Equal pay	27	Slot	42
		SDG 12: verantwoorde consumptie en productie	28		
		Impact rapportering	28		
		Afval	28		
		Van banner naar sleutelhanger	28		
		Duurzame tapijttegels	28		

Inleiding

Beste lezer,

Bij mijn aanstelling beloofde ik dat Tempo-Team kort op de bal zou blijven spelen en 'gewoon zou doen'. Met fierheid kan ik zeggen dat we woord hebben gehouden. Ons maatschappelijk verslag van 2022 is het bewijs dat 'Samen. Graag. Durven.' en duurzaamheid elkaar versterken. Ik herhaal mijn woorden 'alleen door te durven kan je groeien'. En durf, dat is het hoofdingrediënt van Tempo-Team.

'Samen'

De schaarste op de arbeidsmarkt is historisch. Het heeft er ook alle schijn van dat de schaarste er is om te blijven. Nabijheid, in combinatie met de onmisbare fun-factor, zijn de wapens bij uitstek die Tempo-Team inzet om de strijd aan te gaan met de war for talent. In dit verslag vertellen we je meer over de Tempo-Team Experience en zijn evolutie in de afgelopen jaren. Met die Experience houden we de vinger aan de pols wat de tevredenheid van onze talenten en klanten betreft.

Een oog voor welzijn mag niet ontbreken. In dit verslag vind je terug wat wij allemaal doen om de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van zowel onze collega's als onze talenten te bewaken. Zo zijn er programma's om om te gaan met stress en burn-out. En we hebben ook een meldpunt voor wanpraktijken.

Het hele jaar door geven we onze talenten duurzaam advies. Wat zijn de do's & don'ts op de eerste werkdag? 6 apps voor een goede work-life balance. Hoe vraag je opslag? Wat zijn de voordelen van naar het werk fietsen? Wat zijn je troeven als introverte sollicitant? Hoe geef je stressloos een presentatie? Wij zochten het graag uit voor onze talenten.

'Graag'

Eén van de highlights van het jaar blijft de publicatie van ons RED Report. Ook in 2022 deden we een beroep op de analyse en wetenschappelijke ondersteuning van professor Anja Van den Broeck (KU Leuven). Het rapport kreeg de titel: 'Jobtimisme als dé weg naar duurzaam succes'. Waar het RED Report van 2021 focuste op het portret van de jobtimist, zoomden we nu in op de betrokkenheid.

'Durven'

Tempo-Team, als onderdeel van de Randstad Group, is de bevoorrechte partner van bijna 162.744 talenten en 12.184 klanten. Met ons eigen merk zetten we elk jaar 45.000 uitzendkrachten aan het werk en vullen we 2.900 vacatures in. Dit is het resultaat van onze 400 jobtimisten die durven, verspreid over 100 kantoren.

Tempo-Team blijft bijzonder actief in de sector van de dienstencheques. Ons team telt 6.000 huishoudhulpen die aan de slag gaan bij 30.000 particulieren. Vanuit 75 van onze kantoren staan 120 medewerkers in voor de planning van onze huishoudhulpen.

Ons jobtimisme en harde werk werden opnieuw beloond, want voor het vijfde 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



januari

Tempo-Team onderzoek: bijna kwart werknemers worstelt sinds corona met werk-privébalans

februari

Tempo-Team onderzoek: ruim 1 op 3 werknemers zit vast in gouden kooi

mei

- **Tempo-Team onderzoek:** helft werknemers is geen regisseur van eigen job
- **130 nieuwe jobs in Turnhout:** Cartamundi Group en Tempo-Team gaan samen op zoek naar technische medewerkers

april

Tempo-Team onderzoek: amper 2 op 10 bedrijven is bereid eisen bij te stellen in zoektocht naar talent

maart

Randstad Group organiseert gratis opleiding tot chauffeur C/CE

juni

- **Tempo-Team onderzoek:** 1 op 3 werknemers geeft leidinggevende slecht rapport
- **100 nieuwe jobs in Limburg:** Tempo-Team en Peeters-Govers rekruteren voor nieuwe Albert Heijn in Bilzen en Lanaken

juli

Sinds corona verdubbelde aantal werknemers op zoek naar nieuwe job

augustus

Tempo-Team wordt voor de 5de keer verkozen tot Top Employer



november

- **Tempo-Team onderzoek:** ruim 1 op 3 gaat ziek naar het werk
- **Tempo-Team onderzoek:** 4 op 10 werknemers noemt collega's echte vrienden

oktober

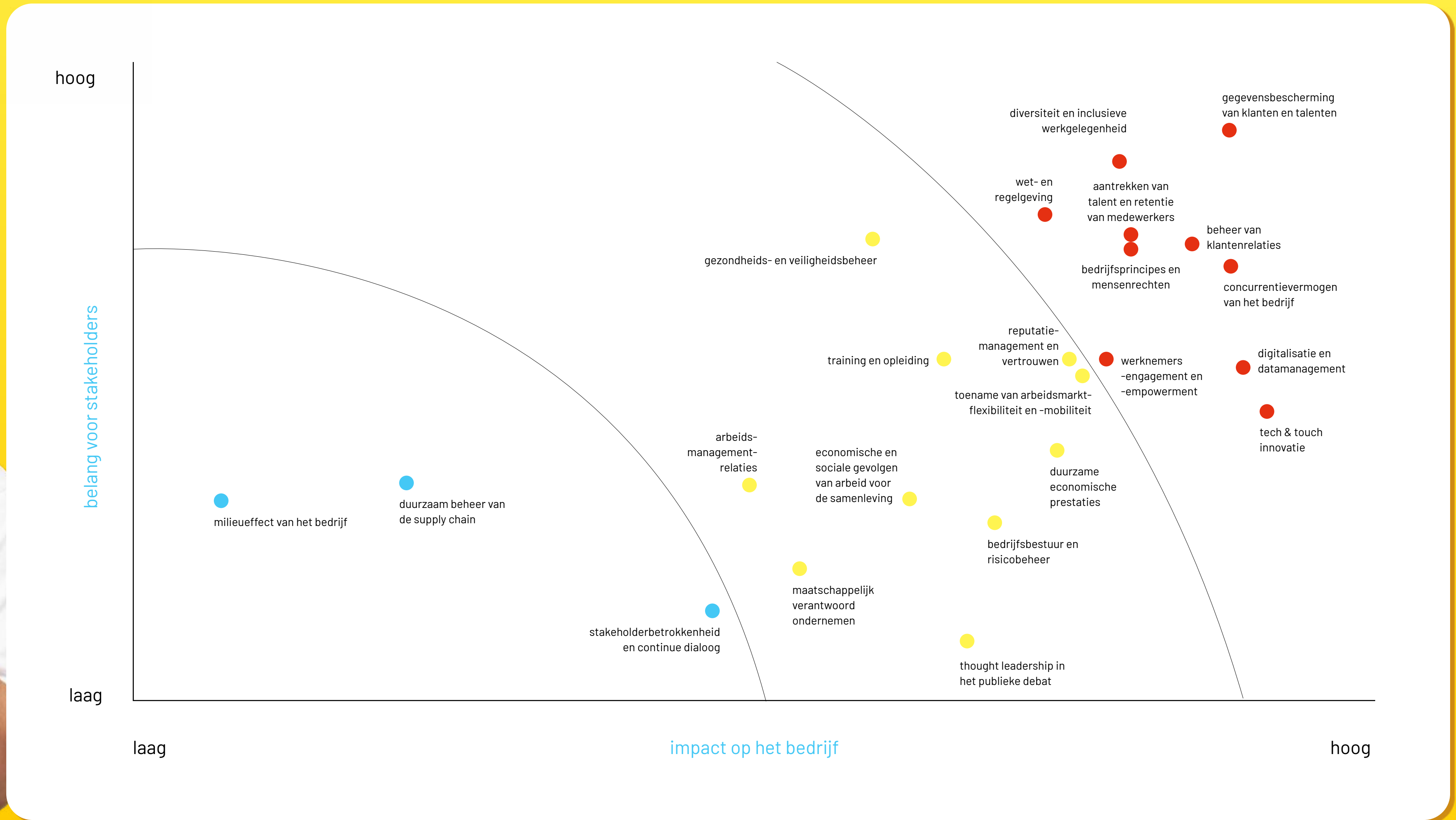
- **Tempo-Team onderzoek:** Koning auto terug van nooit weggeweest sinds corona
- **Kuehne+Nagel en Tempo-Team draaien de rollen om tijdens jobevent:** teamleiders moeten kandidaten overtuigen

september

Tempo-Team onderzoek: slechts helft bedrijven is goed voorbereid op onthaal starters



Materialiteitsmatrix



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 rechtzetten.

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



2.135 vaste medewerkers aan de slag voor Randstad Group in België
onder wie:

14,9% mannen

85,1% vrouwen

17,8% ouder dan 50 jaar of 50 jaar (+1,65%)

5,2% jonger dan 25 jaar

30,36% masters (-0,3%)

50,21% bachelors (-1,3%)

20,57% diploma middelbaar onderwijs (+2,6%)

451 managers (+2)

25% mannelijk

73% vrouwelijk

20 nationaliteiten

8 werknemers met een handicap

162.744 uitzendkrachten aan het werk (-12.314)
onder wie:

16.952 gemiddeld per dag uitgezonden werden

166 verschillende nationaliteiten (+3)

55,5% mannen

44,5% vrouwen

58,1% jonger dan 25 jaar

8,5% ouder dan 50 jaar of 50 jaar

2.729 vaste aanwervingen

14% zonder diploma secundair onderwijs (+4%)

150 uitzendkrachten met een handicap

583 kantoren (- 9) waaronder 180 inhouses (+1)

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

12.184 klanten (- 897)

Principes van het verslag

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

Duurzaam ondernemen is bij Tempo-Team dan ook niet iets reactiefs. Met enkele 'mooie gebaren' de schade van de bedrijfsvoering compenseren, is niet duurzaam ondernemen. Duurzaamheid moet ingebed raken in elke bedrijfsactiviteit, in de manier van zaken doen, in de kern van het beleid als strategische pilaar voor de onderneming.

Dit verslag biedt jullie, de lezers, de kans om een blik te werpen op ons duurzaam beleid. Het wil onze impact tastbaar maken

en jullie meenemen hoe wij bij Tempo-Team de toekomst zien en waar we naar streven.

Het verslag heeft betrekking op alle activiteiten van Randstad Group Belgium. De informatie in dit verslag werd aangeleverd en gevalideerd door de verantwoordelijken van elk betrokken departement. Samen vormt dit een objectieve beschrijving van de engagementen van Tempo-Team in 2022. Al onze financiële resultaten vinden jullie terug in het jaarverslag van Randstad Global. Dit jaarverslag geeft ook inzicht in onze wereldwijde resultaten van duurzaam ondernemerschap. Randstad deelt zijn ondersteunende diensten met Tempo-Team binnen het shared service center van Randstad Group Belgium. Daarom hebben we het in dit verslag soms over gebundelde acties in naam van Randstad Group.

Birgit Wachtelaer
CSR advisor



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.

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 leidraad doorheen dit maatschappelijk verslag.

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



SDG 1: geen armoede

Een eigen mensenrechten-beleid



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

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

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

Het doel?

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

Stockverkoop ten voordele van kinderarmoede

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

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

SDG 3: goede gezondheid en welzijn



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

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

Onze medewerkers ontzorgen

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

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

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

- stress ondervinden in de job of wanneer ze zich opgebrand voelen. Aanvullend is er de mogelijkheid om online een mindfulness-programma 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 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.

Ondersteuning voor langdurig zieken

Randstad Group heeft een programma, care4you, in het leven geroepen om langdurig afwezige medewerkers te steunen. Om dit programma in goede banen te leiden, hebben we een samenwerking met Securex opgezet. Op het moment dat iemand langer dan een maand afwezig is, contacteert een externe persoon van Securex deze medewerker. Het doel van dit gesprek is om de voeling 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 4/5e 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 aankaarten 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 ons 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. Ze kunnen er inbreuken melden 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

We hebben een Vitality-team dat al meer dan 10 jaar bestaat binnen ons bedrijf. Dit team coacht onze medewerkers richting een gezonde levensstijl. Sinds 2016 brengt de werkgroep elk jaar het interne magazine 'Vitaal' uit.

Dit tijdschrift wordt elk voorjaar verzonden naar alle medewerkers. Met 'Vitaal' willen we al onze medewerkers het signaal geven dat thema's als vitaliteit en welzijn een prominente plaats hebben in ons bedrijf.

Onze vitale doelen:

- elkaar inspireren en activeren om vitaler te leven
- aanzetten 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 2022 verscheen de zesde editie van Vitaal. In deze editie wilden we onze werknemers motiveren om als échte surfers de golven te trotseren. Bewegen is cruciaal, zowel in je job als op je board. De vele mogelijkheden binnen onze groep kwamen aan bod. En we hadden het ook over wat er gebeurt als je, zoals dat de beste surfers overkomt, toch eens kopje onder gaat. Daarnaast werd er aandacht besteed aan onze maatschappelijke rol en hoe we onze medewerkers aanmoedigen om zich in te zetten voor de maatschappij.

Waarom verschijnt het tijdschrift op papier en niet digitaal?

We kiezen bewust voor een fysiek exemplaar, zodat het rustig kan worden gelezen, ook door de andere gezinsleden. Het is een bewaarexemplaar waar medewerkers op elk moment naar kunnen teruggrijpen. In een uitneembaar katern vinden ze nuttige contactgegevens i.v.m. welzijn en gezondheid. Denk maar aan bovengenoemde programma's, vertrouwenspersonen en bijbehorende telefoonnummers. Het is dus geen tijdschrift dat na het lezen zomaar in de afvalbak verdwijnt. Bovendien compenseren we bij Randstad Group de CO₂-uitstoot van onze zendingen. Meer hierover vindt u bij SDG 13.

Onze veiligheid in cijfers

Eigen medewerkers

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

Uitzendkrachten

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

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

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

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

De ernstgraad geeft het aantal kalenderdagen weer dat verloren gaat per 10.000 gewerkte uren. Wat we wel in ons achterhoofd moeten houden, is dat de ernstgraad bijgevolg geen rekening kan houden met forfaitaire dagen verlet bij blijvende invaliditeit.

Om deze laatste reden wordt er meer en meer gekeken naar de globale ernstgraad.

De globale ernstgraad is een maat voor de ernst van de ongevallen van een groep werknemers gedurende een bepaalde periode (1 jaar). De globale ernstgraad onderscheidt zich van de ernstgraad door meer factoren mee te nemen in de berekening.

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

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

Enkele voorbeelden:

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

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





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

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

Tempo-Team @home uitgelicht

arbeidsongevallen	2018	2019	2020	2021	2022
frequentiegraad	22,83	25,57	18,64	21,93	28,36
ernstgraad	0,64	0,88	0,49	0,74	1,00
globale ernstgraad	1,79	2,83	1,46	2,31	3,22

“We verwachten opnieuw een daling van de cijfers voor 2023.”

Waarom zijn de cijfers gestegen?

Marc Vergauwen, Prevention Advisor, geeft meer uitleg. “De cijfers voor zijn vorig jaar gestegen door de eerder complexe marktsituatie. Enerzijds is er het verdere herstel van de sector na twee jaar corona. Anderzijds konden we door de toegenomen krapte op de arbeidsmarkt heel wat nieuwe talenten aantrekken. Zo’n situatie werkt tijdelijk risicoverhogend. De cijfers zijn marktconform en we verwachten opnieuw een daling voor 2023.”

SDG 5: gender- gelijkheid



Een beleid van gelijkwaardigheid, diversiteit, inclusie & verbondenheid.

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

(E)quity

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

(D)iversity

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

(I)nclusion

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

(B)elonging

Dit is de eindbestemming, het eindgevoel dat mensen overhouden bij goede handhaving van het beleid. Werknemers

die zich thuis voelen op het werk. Het is het gevoel dat ieders mening telt en dat je als medewerker geaccepteerd wordt binnen het bedrijf voor wie je bent.

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

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

Bij Randstad Group zijn we ons als grootste hr-dienstverlener wereldwijd erg bewust van onze mogelijke impact op de maatschappij. Wij nemen onze verantwoordelijkheid op om niet alleen intern maar ook extern de positieve boodschap rond Equity, Diversity, Inclusion & Belonging verder uit te dragen. Onze consultants, de frontlinie in dit thema, ondersteunen en scholen we op continue basis bij om discriminatie te herkennen en om te buigen van vooroordelen naar jobcompetenties.

EDIB-klankbordgroep 'Randstad All In'

In 2021 hebben we de eerste EDI&B-klankbordgroep opgericht. Via een open oproep stroomden er tientallen enthousiastelingen binnen van uiteenlopende departementen, niveaus en met verschillende socio-demografische kenmerken. De selectievoorwaarden? Geen enkele. De groep mocht zichzelf een naam geven. 'Randstad All In' werd geboren. Inmiddels telt deze groep 43 leden.

Het doel van 'Randstad All In'?

Deze groep heeft als missie om eerlijke feedback te geven op nieuwe initiatieven en bestaande processen. Ze denkt mee over de beleidsvoering en geeft energie en inspiratie om de zaken aan te pakken. Tot slot zijn de groepsleden extra ogen en oren om dingen op te merken en te suggereren wat er beter kan. Ze schrijven actief mee aan het EDI&B-beleid van Randstad Group. Eén van de eerste topics die we voorlegden aan de klankbordgroep? Het ging om een aanvulling op de reeds bestaande module 'diversiteit en inclusie' in onze werknemerstevredenheidsenquête. Naast de kwalitatieve vragen wilden we nog een stap verder gaan door onze eigen diversiteit op vrijwillige en anonieme basis beginnen te meten. Zowel het idee als de specifieke voorstelvragen werden voorgelegd aan de groep. Deze voorstelvragen peilen naar genderidentiteit, seksuele oriëntatie, lichamelijke of neurodivergente uitdagingen of beperkingen, mantelzorg en etnische diversiteit bij onze eigen werknemers.

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

Antidiscriminatiecoach

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

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

We wensen graag...

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

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

Dit resultaat was geen goed resultaat. Het laagste sinds we gestart zijn met dit onderzoek. Mystery calls gebeuren sinds 2014, tot en met 2020 vonden ze tweejaarlijks plaats. In 2020 gingen we de eerste keer met de discriminatiegrond 'leeftijd' aan de slag en slaagden 23% van de collega's niet. Er kan gediscussieerd worden of 7% op een steekproefpopulatie een significant verschil is. Maar één ding is zeker: we kunnen niet spreken van een verbetering. Om deze trend te keren, kreeg de antidiscriminatiecoach een moment op de nationale meeting van Tempo-Team en Randstad. De coach overliep de resultaten, lichtte de cases toe en vroeg input om dit resultaat te verbeteren.

Daarnaast hebben we nog 2 verplichte opleidingen geïmplementeerd:

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

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



Discriminatiegronden

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

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

Criteria

- 1 ras
- 2 huidskleur
- 3 nationaliteit
- 4 afkomst (bijv. Joodse oorsprong)
- 5 nationale of etnische afstamming
- 6 handicap
- 7 geloof of levensbeschouwing
- 8 seksuele geaardheid
- 9 leeftijd
- 10 vermogen (of financiële middelen)
- 11 burgerlijke staat
- 12 politieke overtuiging

5 raciale/etnische criteria

- 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 er een speciaal instituut gecreëerd: Unia. Unia is niet bevoegd ten aanzien van de criteria 18 en 19.

Criterium 18 betreft 'gender'. In België werd een specifieke instantie opgericht die zich bezighoudt met kwesties inzake gendergelijkheid en discriminatie op grond van geslacht (met inbegrip van transgenders). Dit is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

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

SDG 8: eerlijk werk en economische groei



Talentinnovatie

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

Young Talents

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

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

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

In 2022 coachte Young Talents op individuele basis 1.040 studenten om hun eerste stappen op de arbeidsmarkt te zetten. 2.100 personen kregen workshops rond verschillende topics. Young Talents slaagde er in 2022 in om 1.000 studierelevante bijbanen te creëren. Tot slot gingen meer dan 400 jongeren aan de slag om hun eerste jobervaring op te doen.

Spark

De nieuwste vorm van talentinnovatie heet Spark. Het project startte officieel op 4 januari 2022. Spark is een opleidingstraject van twee jaar aan de hogeschool. Spark spitst zich toe op knelpuntberoepen. Jong, oud(er), mensen zonder diploma en noem maar op: iedereen kan instappen. Per kandidaat gaat Spark na of de persoon voldoende gemotiveerd en leergierig is. Vervolgens wordt het cognitieve vermogen van de kandidaat getest.

Het traject van de talenten bestaat uit vier dagen werken (kunde opdoen) en één dag studie (kennis opdoen). Tijdens het volledige traject worden ze door Spark gecoacht. De talenten ontvangen tijdens het traject een volwaardig, voltijds loon. En het inschrijvingsgeld voor het kennisgedeelte wordt ook voor hen betaald. Na het parcours van twee jaar gaan ze in dienst bij het bedrijf.

Het slagingspercentage van Spark?

Door de screenings vallen 75% van de kandidaten af. Maar van de overgebleven kandidaten blijft 95% aan de slag bij het bedrijf waar ze hun traject hebben afgelegd. De nominale aantallen zijn momenteel nog laag, gezien het project nog in zijn kinderschoenen staat. De consultant die zich bezighoudt met het project Spark heeft momenteel 16 succesverhalen op de teller staan. De vacatures blijven binnenstromen. Daarom werd er beslist om een tweede consultant op het project te plaatsen.

What's in it for the company?

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



RiseSmart

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

RiseSmart Employability

RiseSmart Employability is binnen Randstad Group de expert in het coachen en begeleiden van alle mensen die op de één of andere manier een afstand voelen tot de arbeidsmarkt. Ze zijn de voorkeurspartner als het gaat over coaching van 'kwetsbare werkzoekenden' naar een duurzame baan. Deze coachings gebeuren zowel individueel als in groep. RiseSmart Employability is actief in het sensibiliseren van werkgevers en intensief bezig met het bewust maken van zowel klant, collega als talent rond gevoelige problematieken. Ze geven workshops voor werkgevers over meer diversiteit in het personeelsbestand en zoomen in op de verschillende aspecten van de thema's diversiteit en inclusie.

Employability werkt rond verschillende pijlers:

- 1 **visie, strategie en actieplan:** samen wordt bekeken wat de doelstellingen van een organisatie zijn en hoe een diverse en inclusieve werkomgeving een rol kan spelen om die doelen te behalen.
- 2 **analyse van de werkplek:** de noden, eventuele drempels en opportuniteiten worden geïdentificeerd voor een vlotte integratie. Vervolgens wordt samen bekeken welke mogelijkheden er zijn voor kwetsbare doelgroepen.
- 3 **bouwen van een inclusieve werkomgeving:** om een inclusieve werkomgeving te bouwen is het cruciaal om bewustwording te creëren op alle niveau's. De visie van een organisatie rond diversiteit en inclusie moet gedragen zijn in alle gelederen van het bedrijf. Denk daarbij aan advies en coaching in het werken met anderstaligen en andere kwetsbare doelgroepen. En ook aan training voor managers over leidinggeven aan een divers team en voor teams en individuele medewerkers rond inclusieve communicatie.
- 4 **rekrutering en selectie:** organisaties worden op weg geholpen door hen te laten nadenken over welke competenties echt nodig zijn en over het functieprofiel. Hun blik wordt verruimd door hen te laten openstaan voor andere doelgroepen en door los te komen van ervaring en diploma's. Er wordt gekeken naar competenties en talenten. Dat dient als basis om de vacature op een inclusieve manier te schrijven: eenvoudige en duidelijke taal, en een concrete tekst die iedereen aanspreekt en niemand uitsluit.
- 5 **integratie van de nieuwe medewerkers:** organisaties worden geholpen met het opzetten van een goede ondersteuning bij het onboardingsproces voor hun nieuwe medewerker. Jobcoaching, al dan niet met taalondersteuning, speelt een cruciale rol bij een snelle inwerking.

Een getuigenis

Patrick, 62 jaar, vond werk dankzij RiseSmart Employability

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

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

Ook via de jobcoachings van RiseSmart kwam er de eerste maanden geen schot in de zaak. Patrick's cv liet op zich wachten, alles verliep langzaam en stroef. De RiseSmart-jobcoach begreep wel hoe dat kwam. Patrick wist eenvoudigweg niet op welke manier hij zich moest profileren. Hij wist alleen erg goed wat hij niet meer wilde of wat hij verafschuwde in een job.

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

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

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

Maar neen, Patrick reageerde positief. Hij was uiteraard wel bang en onzeker over de testen die hij moest afleggen. Het belangrijkste: Patrick kreeg een gevoel van zelf(h)erkenning omdat zo'n gerenommeerd bedrijf interesse in hem had. Uiteindelijk wierven ze Patrick niet aan, maar door de constructieve feedback kon iedereen dat plaatsen.

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

Hoe kijkt de jobcoach hier op terug?

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

De 3 succesfactoren bij tewerkstelling van seniors:

geduld

empathie

doorzettingsvermogen





Future2Work - een succesvol project van RiseSmart

Stebo en RiseSmart sloegen in 2019 de handen in elkaar om met het innovatieve ESF-project Future2Work een antwoord te bieden op het nijpende tekort aan werkrachten op de arbeidsmarkt. In de zoektocht naar potentiële arbeidsreserves kwam de collectieve opvang van asielzoekers in beeld. Het pilootproject startte in twee opvangcentra in Limburg - bij Fedasil in Sint-Truiden en het Rode Kruis-Vlaanderen in Heusden-Zolder. Het loopt nog tot 2023 en wordt gerealiseerd met de steun van het Europees Sociaal Fonds en de medewerking van de Vlaamse Overheid.

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

De totale impact van RiseSmart Employability

algemene cijfers

- 6.244 nieuwe kandidaten in begeleiding genomen in 2022. Van het vorige jaar liepen er nog een 2.500 begeleidingen door in 2022.
- 65% van hen is aan het werk na de begeleiding.
- voor outplacement waren 2.331 kandidaten in begeleiding.

migratie & asielzoekers

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

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

langdurig zieken

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

seniors

4.800 60+'ers (waarvan 2.500 65+'er) in begeleiding in 2022. De oudste uitzendkracht is een dame van 88 jaar oud die nog twee halve dagen per week werkt als verpleegkundige bij een huisartsenpraktijk.



Compliance

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

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

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

Hieronder vindt u de 10 UN Global Compact-principes waartoe onze groep zich heeft verbonden.

Mensenrechten

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

Arbeid

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

Milieu

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

Corruptiebestrijding

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

Ons duurzaamheidscharter

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

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

Sustainability

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 monitoring mogelijk maakt en onze bedrijfsprocessen kan bijsturen.
- 10 Wij voeren een transparante en toegankelijke communicatie met onze interne en externe stakeholders.

Eddy Annys

CEO Tempo-Team



SDG 10: ongelijkheid vermindere



Vrijwilligerswerk over de grens

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

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

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

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

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



Vrijwilligersdag

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

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

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

Mensenrechtenbeleid

Randstad Group evalueert regelmatig alle beleidsvormen. 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 Group 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 onze groep het United Nations Global Compact en respecteren en ondersteunen we al zijn principes, inclusief die met betrekking tot mensenrechten en arbeid.

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

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

Het doel?

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

Bewegen om een impact te hebben op (vrouwen)levens

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

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

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

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

De totale impact van het partnerschap

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

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

- 15%** toename van het inkomen van huishoudens
- 25%** meer huishoudens met verbeterde toegang tot gezondheidszorg
- 10%** meer jongens en meisjes die jaarlijks op school blijven

Equal pay

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

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

- hiërarchisch niveau
- type functie
- voltijds equivalent
- aantal dienstjaren
- loopbaanverloop

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



SDG 12: verantwoorde consumptie en productie



Impact rapportering

Elk kwartaal worden non-financiële KPI's opgevraagd om de evolutie van onze impact op de maatschappij en op de omgeving in beeld te brengen. Alle KPI's worden apart geanalyseerd en vervolgens na goedkeuring opgenomen in het Non Financial Report. Dat rapport geeft inzicht in een breed aantal thema's die gelinkt zijn aan impact: human capital, veiligheid op de werkvloer, het klimaat, diversiteit, maatschappelijke bijdragen, etc. De rapportering zet in op bewust zijn en verantwoord omgaan met niet-financiële cijfers. De cijfers gelinkt aan CO₂-emissie zoals brandstof, elektriciteit, gas, duurzame wagens, krijgen extra aandacht door het engagement richting Net Zero. Het rapport van 2022 is terug te vinden bij 'Onze impact in cijfers'.

Afval

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

Werknemers van Tempo-Team vinden in het afvalbeleid, gepubliceerd op het intranet, ook tips en tricks om bewust te consumeren en voorraden goed te beheren. Plastic servies

werd al jaren geleden gebannen uit de bedrijfsgebouwen. Via Aqualex-waterfonteinen krijgen onze werknemers water. Een duurzame Tempo-Team-waterfles houdt het water koel. In 2021 kwamen er nieuwe slimme printers. Die zorgden voor 20% minder printvolume in 2022.

Van banner naar sleutelhanger

In december liet het marketingteam oud marketingmateriaal omtoveren tot nieuwe sleutelhangers voor zijn volgende actie. Er werd een samenwerking aangegaan met Doe Doe Circulair, deel van Opnieuw & Co. 142 banners kregen een tweede leven als 8.000 fonkelnieuwe sleutelhangers.

De sleutelhangers werden op anderhalve maand tijd ambachtelijk samengesteld door een team van 7 werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Duurzame tapijttegels

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

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

SDG 13: klimaat- actie



Hybride werken

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

Breem 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 CO₂-uitstoot van onze bedrijfswagens jaar na jaar verlaagd.

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

FASE 1

t.e.m. 30 juni 2023

- vrijwillige keuze voor elektrische wagen
- incentive voor elektrisch rijden: lager voordeel van alle aard

FASE 2

1 juli 2023 –
31 december 2024

- ‘verplicht’ elektrisch rijden mits criteria
- geen bestelling meer van fossiele brandstofwagens tenzij niet anders mogelijk
- ruiloptie mogelijk voor fossiele bedrijfswagens met lopende leasing: collega's die niet willen wachten om elektrisch te rijden tot leasing afloopt kunnen hun wagen omruilen

FASE 3

vanaf 1 januari 2025

- enkel elektrische wagens
- uitdoofscenario van ruiloptie

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

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

Er zijn inmiddels 97 fietsbestellingen aangevraagd via het cafetariaplan.



CO₂-emissie

Zoals eerder aangehaald, wordt onze CO₂-emissie gemonitord. De komende jaren zullen wij fel inzetten op deze data om onze Net Zero-target tegen 2050 te halen. Het eerste doel is om 50% absolute reductie te hebben in scope 1 en 2 in 2030, ten opzichte van 2019. Daarnaast is er de doelstelling om 30% totale reductie te bereiken in scope 3, ten opzichte van 2019. Deze mijlpalen moeten helpen om de doelstelling van Net Zero tegen 2050 te halen.

CO₂-neutrale distributie

Gezien we in groten getale 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 CO₂ wordt integraal 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 van CO₂ logic. Hierdoor draagt Randstad Group ook indirect bij aan SDG 6 'schoon en sanitair water'.



CO₂-uitstootrapport Randstad Group Belgium 2022

CO₂ RG België

emissiebron	Metrisch	2022	2021	2020
Scope 1				
		ton CO₂e	ton CO₂e	ton CO₂e
gas (verwarming)	1,000 m ³	531	507	495
bedrijfswagens benzine	1,000 ltr	3.018	2.053	1.392
bedrijfswagens diesel	1,000 ltr	1.681	1.608	1.864
lekkage van koelmiddel	1,000 kg	117	114	96
Totaal scope 1		5.346	4.282	3.847
Scope 2				
elektriciteit	1,000 Gj	2	1	1
garanties van oorsprong	1,000 Gj	-2	0	0
duurzame elektriciteit	1,000 Gj	0	0	0
centrale verwarming	1,000 Gj	0	0	0
Totaal scope 2		0	1	1
Scope 3				
vliegtuigreizen	1,000,000 km	9	11	7
andere zakenreizen	1,000,000 EUR	540	489	436
aangekochte goederen en diensten	1,000,000 EUR	9.991	7.706	7.537
woon-werkverkeer van werknemers	1,000,000 km	436	386	345
activiteiten in verband met brandstoffen en energie	(1)+(2)+(3)+(5)+(7)	1.347	1.051	892
Totaal scope 3		12.323	9.644	9.217
Totale emissies		17.669	13.927	13.065
FTE-s		1.868	1.819	1.539



Keuze van eigen extralegale voordelen

In 2021 voerde Tempo-Team het cafetariaplan in. Dit cafetariaplan biedt de mogelijkheid aan alle werknemers 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 vakantiedagen in ruil voor wat minder loon, de bedrijfswagen kan geruild worden voor een leasingfiets, etc. Dit biedt de mogelijkheid om voor elk personeelslid een optimale verloning op maat te voorzien. Daarnaast kunnen we via dit plan ook veel duurzame extralegale voordelen opnemen in ons aanbod.

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

Engagement



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

Klantentevredenheid

In 2017 lanceerde 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 waardering 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 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.

In 2022 bleef de Tempo-Team Experience-score stabiel wat onze kandidaten betreft. De tevredenheid van onze klanten evolueerde positief van 7,7 naar 7,9. Onze NPS-score steeg verder door bij onze kandidaten van +39 naar +43, de hoogste score ooit. Ook onder onze klanten waren er meer promotors. De NPS-score klom van +22 naar +32, de op één na hoogste score ooit. Een verklaring voor de stijging in tevredenheid bij onze talenten is de schaarste op de arbeidsmarkt. Dit maakt dat kandidaten verschillende opties hebben bij het kiezen van een job. Toch lost Tempo-Team volgens deze cijfers deze schaarste goed op ten aanzien van zijn klanten. We werken in 2023 verder aan de stijging.

Jaarlijkse meting customer delight



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
kandidaten	7.8	8.0	8.0	8.2	8.0	8.0
NPS kandidaten	+24	+29	+29	+31	+39	+43
klanten	7.9	7.9	7.9	8.1	7.7	7.9
NPS klanten	+19	+21	+25	+33	+22	+32

Tempo- Team onderzoekt

Onze Tempo-team Research-afdeling doet heel wat arbeidsmarktonderzoek. De studies leveren een waardevolle bron van informatie op voor talent en bedrijf. Daarnaast helpen de inzichten organisaties om hun inspanningen om talent aan te trekken en te behouden, te verbeteren. Tempo-Team Research was opnieuw zeer actief in 2022. Het publiceerde het afgelopen jaar de resultaten van 10 onderzoeken.

januari

Bijna kwart werknemers worstelt sinds corona met werk-privébalans

Bijna de helft van de Belgen werkte tijdens de coronacrisis harder én meer uren (41%). Dit liet sporen na op hun werk-privébalans. Met een gemiddelde score van 6,9/10 blijken Belgische werknemers immers matig tevreden over dat evenwicht. Ook de managementstijl heeft een impact op de werk-privébalans van werknemers. 80% van de werknemers met een coachende manager die vertrouwen geeft, zijn gelukkig met hun evenwicht tussen werk en privé tegenover amper 1 op 10 werknemers bij wie dat niet het geval is. Werknemers die tevreden zijn over hun werk-privébalans gaven hun leidinggevende ook een beduidend hogere score dan werknemers wiens weegschaal uit balans is (7,3/10 vs. 5,1/10).

februari

Ruim 1 op 3 werknemers zit vast in gouden kooi

Ruim 1 op 3 werknemers zegt in hun bedrijf of organisatie in een gouden kooi te zitten. Het ontbreekt hen aan motivatie, engagement en betrokkenheid voor de job. Toch durven ze de stap naar een andere baan niet te zetten. Het onderzoek toont aan dat dit gebrek aan interne of externe jobmobiliteit een negatieve impact heeft op het optimaal functioneren van de werknemers. De remedie, zo blijkt uit het onderzoek, is inzetten op het versterken van de affectieve betrokkenheid van werknemers en zo hun langdurig engagement verzekeren.

april

Amper 2 op 10 bedrijven is bereid eisen bij te stellen in zoektocht naar talent

Bijna de helft van de Belgische bedrijven (45%) vreest een acuut werknemerstekort binnen hun organisatie. Maar ondanks de schaarste houden werkgevers onvoldoende rekening met de attitude, verwachtingen en het groeipotentieel van sollicitanten en zetten ze te veel in op de verworven ervaring. Hierdoor blijven potentiële kandidaten onontdekt en worden openstaande vacatures moeilijk ingevuld. De schaarste aan talent noodzaakt echter meer dan ooit een out of the box hr-aanpak. Want ook het intern potentieel bij bestaande werknemers wordt nog te vaak over het hoofd gezien.

“Bedrijven zijn nog te vaak op zoek naar de witte raaf die aan al hun eisen voldoet. Nochtans zou men door de grote schaarste op de arbeidsmarkt sterker moeten focussen op de talenten en op het vergroten van het potentieel van de kandidaten”, aldus Wim Van der Linden, woordvoerder van Tempo-Team. “Daarnaast is het ook aangeraden om de lange selectieprocedures in te korten waar mogelijk. Procedures die te lang blijven aanslepen zorgen, naast een verlies van goede kandidaten aan de concurrentie, ook voor een productiviteitsverlies bij het eigen personeel.”



mei

Helpt werknemers geen regisseur van eigen job...

...maar werken aan je werk loont volgens 2 op 3 werknemers

Twee op drie werknemers vinden het belangrijk om zichzelf en hun job te blijven ontwikkelen. Toch neemt slechts de helft (58%) het heft in eigen handen en brengt veranderingen aan in het takenpakket, werktijden en werklocatie. Dit boetseren van de job of 'jobcrafting' heeft heel wat positieve effecten. De bijna 2 op 3 werknemers die hun job zelf aansturen, voelen zich meer betrokken op het werk, tegenover amper 1 op 10 van de collega's die dit niet doen. Jobcrafters zijn ook gelukkiger (76% vs. 10%) en hebben een beter evenwicht tussen werk en privé (70% vs. 13%).

RED Report: Jobtimisme als de weg naar duurzaam succes

In het vorige RED Report werd het portret geschetst van de jobtimist. In 2022 zoomden we in op een belangrijk kenmerk van jobtimisten: hun betrokkenheid. Ze zijn betrokken én bovendien op de juiste manier. Want er zijn ook vormen van betrokkenheid die minder goed werken. Dat engagement doorkruist het pad van werknemers en werkgevers in de 3 pijlers 'vinden, (ver)binden en behouden.' Hoe zit dat precies? En wat betekent het voor het duurzaam succes van bedrijven? Het RED Report 2022 bood een inzicht in hoe organisaties in hun geheel en HR-afdelingen in het bijzonder – het juiste type betrokkenheid bij medewerkers stimuleren. Zowel wanneer die medewerkers net gestart zijn als wanneer ze al jaren voor de organisatie werken.

juni

1 op 3 werknemers geeft leidinggevende slecht rapport

Hoewel werkgevers voor de coronacrisis een hoge score van 7/10 kregen van hun werknemers, daalde dit cijfer tot 6,3/10 in de periode na de lockdowns. Een derde van de werknemers is ontevreden over de controlerende aard van hun manager en ook de vertrouwensband met hun leidinggevende voldoet niet aan hun verwachtingen.

Toch zegt 86% van de werknemers met een sterke band met hun manager, dat deze bijdraagt aan hun productiviteit en werkplezier. Managers blijken te vaak controlefreaks en te weinig coaches. Werknemers die een goede en duurzame relatie hebben met hun leidinggevende scoren hoog op motivatie (68%), geluk (71%), werkplezier (67%) en productiviteit (64%). Maar uit de bevraging blijkt dat de relatie tussen werknemers en hun leidinggevende erg broos is. Bijna één op vijf werknemers (19%) geeft aan sinds de coronapandemie minder vertrouwen te hebben in zijn werkgever. Ook geeft slechts de helft (55%) van hen toe tevreden te zijn met hun manager en een leidinggevende te hebben die bekommerd is om hun welzijn (56%). Opvallend is dat de vertrouwensband met de werkgever verzwakt naargelang de anciënniteit van de werknemers toeneemt. Slechts 40% van de werknemers die meer dan 10 jaar in hetzelfde bedrijf werken zegt een goede band te hebben met hun leidinggevende, terwijl dit bij de starters nog bijna de helft is (48%).

juli

Sinds corona verdubbelde aantal werknemers op zoek naar nieuwe job

De coronacrisis liet op heel wat vlakken zijn sporen na, ook op de werkvloer. Dat wordt bevestigd door een grootschalig onderzoek bij werknemers en werkgevers, uitgevoerd in opdracht van Tempo-Team en in samenwerking met prof. dr. Anja Van den Broeck, arbeidsmotivatie-expert van de KU Leuven (Onderzoekseenheid Work and Organisation Studies). Uit het onderzoek blijkt dat verschillende aspecten van het optimaal functioneren van Belgische werknemers er het afgelopen jaar op achteruit gingen. Werknemers zijn minder gelukkig, hebben meer stress, hun mentaal en fysiek welzijn verslechterde en er werd met minder goesting en plezier gewerkt. Het feit dat het aantal werkende Belgen dat actief op zoek is naar een nieuwe job op een jaar tijd verdubbelde, is hier niet vreemd aan.

"Een boeiende jobinhoud is dominant bepalend voor heel wat aspecten die werk voor werknemers aantrekkelijk maken, zoals werkplezier, engagement, prestaties, motivatie en loyaliteit. Bovendien zorgt een boeiende jobinhoud voor minder absentisme. Er is dus een kloof tussen de wens van werknemers en werkgevers (hoog loon, veel werkzekerheid) en de werkelijkheid (boeiende jobinhoud). De impact van een boeiende jobinhoud wordt dus ten onrechte door iedereen onderschat", licht prof. dr. Anja Van den Broeck toe.



september

Slechts helft bedrijven goed voorbereid op onthaal starters

Begin september starten heel wat schoolverlaters hun eerste job. De manier waarop ze tijdens de eerste werkdagen en -weken opgevangen en begeleid worden, is cruciaal voor hun optimaal functioneren in de organisatie. Toch blijkt dat 4 op 5 nieuwe werknemers tijdens de eerste werkweken en -maanden geen idee hebben hoe die zullen verlopen. 16% van de nieuwkomers zegt zelfs dat ze volledig aan hun lot overgelaten werden. Starters geven aan meer structuur, duidelijkheid en hulp van hun leidinggevende en collega's te verwachten.

Een goed onthaal zorgt ervoor dat nieuwe medewerkers volwaardig connecteren met de werkomgeving. Deze verbondenheid draagt onder meer bij tot hun motivatie, werkplezier en betere werkprestaties. Toch geeft slechts de helft (51%) van de werknemers aan dat de organisatie waar ze aan de slag gingen voldoende voorbereid was op hun komst. 34% geeft aan dat zaken zoals papierwerk, laptop en ICT niet in orde waren tijdens hun eerste werkdag. En 52% van de medewerkers kreeg onvoldoende begeleiding en leerde daardoor hun job al doende.

oktober

Koning auto terug van nooit weggeweest sinds corona

Tijdens de coronapandemie bleven veel auto's noodgedwongen op stal. Echter blijkt deze trend van korte duur geweest te zijn. De Belg grijpt nu gretig terug naar de auto om zich te verplaatsen naar het werk. Zo komt bijna zes op tien (57%) werknemers met de auto naar het werk, evenveel als voor de coronacrisis in 2020. Toch werkt bijna de helft van de werknemers (49%) vandaag regelmatig van thuis uit, waardoor ze minder vaak de baan op moeten. Daarnaast leveren werkgevers ook veel inspanningen om hun mobiliteitsbeleid te verduurzamen.

Werkgevers investeren in duurzamere mobiliteit

Naast het toelaten van thuiswerk stimuleren werkgevers een duurzamer woon-werkverkeer door fietsvergoedingen (27%), douchemogelijkheden op het werk (25%), laadpalen (19%), bedrijfsfietsen en fietsherstellingen (12%) en hybride wagens in het wagenpark (12%). De meesten doen dit omdat het voor hen deel uitmaakt van hun maatschappelijk verantwoord ondernemen (30%), omdat ze zorg willen dragen voor de planeet (23%) of omdat een duurzaam beleid financieel interessanter is voor de medewerkers (19%). Slechts 5% van de werkgevers geeft aan dat het verduurzamen van de mobiliteit van hun werknemers momenteel geen prioriteit is voor hen.

november

Ruim 1 op 3 gaat ziek naar het werk

De helft van de Belgen werkte het afgelopen jaar weleens door terwijl ze ziek waren. Hoewel 41% van de respondenten aangeeft minstens wekelijks van thuis uit te mogen werken, begeeft 35% zich toch ziek naar de werkvloer. 15% bleef thuis verder werken. Opvallend meer vrouwen (54%) dan mannen (47%) en jongeren (<= 34j.: 58%) dan ouderen (+ 34j.: 43%) zeggen toch te blijven werken als ze ziek zijn. Met dit zogenaamde 'roze verzuim' of ziek werken op halve kracht, willen werknemers vooral hun collega's niet extra belasten.

4 op 10 werknemers noemt collega's echte vrienden

Bijna 2 op 3 werknemers (64%) voelen zich verbonden met hun collega's. Ze geven aan dat collega's hen helpen bij werkgerelateerde problemen en hen emotioneel ondersteunen. Iets meer dan 4 op 10 werknemers (44%) noemen hun collega's zelfs echte vrienden. Bij jongere werknemers zegt bijna 1 op 2 echte vrienden te hebben op het werk (49%). Zij smeden gemakkelijker vriendschapsbanden op de werkvloer dan hun oudere collega's (39%).

Top Employer

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

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



Sociale dialoog

Al van bij de oprichting maakt een sociale dialoog - gebaseerd op respect, samenwerking en verantwoordelijkheid - deel uit van onze 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 Tempo-Team. 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 tijdig op de hoogte van het laatste nieuws.

Levenslang leren

Voor eigen werknemers

Bijleren, zich vervolmaken, zijn kennis evalueren en opfrissen... : het zijn enkele sleutels tot het succes van Tempo-Team. Daarom bieden wij al onze medewerkers de kans om zich in hun 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?

Eenzijds 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 Tempo-Team-medewerker). Learnit evolueert onafgebroken en wil proactief zijn. Bijvoorbeeld door extra aandacht te besteden aan timemanagement naar aanleiding van de resultaten van ons werknemerstevredenheidsonderzoek. Die tonen aan dat sommigen problemen ondervinden om hun tijd en prioriteiten goed te verdelen.

Voor uitgezonden talent

Tempo-Team stelt zichzelf tot doel om kandidaten en ondernemingen te helpen hun potentieel maximaal waar te maken. Net als voor interne werknemers biedt Tempo-Team 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. We nemen de tijd om het talent goed te leren kennen, zodat we ze in elke fase van hun beroepsloopbaan aangepaste formules kunnen voorstellen.

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

goed voor
72.942
opleidingsuren

443
gestarte opleidingen
op learnit

2.472
collega's schoolden
zich bij

2022 in cijfers

384
collega's volgden de
opleiding rond
de business
principles

onze
uitzendkrachten
volgden
223.224
uren opleidingen

1.711
hoofdstukken
werden aangesneden
op learnit

39.136
uitzendkrachten werden
opgeleid (21,1%)



Partners in CSR

Kom op Tegen Kanker

Op 26 mei 2022 vond, na 2 jaar onderbreking, de 11de editie van de 1000 km voor Kom op Tegen Kanker plaats. Het Randstad Cycling Team 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. Onze fietsers zijn duidelijk te herkennen aan de mooie fietsshirts. Dankzij vele gulle giften van collega's én de verdubbeling door de groep, werd het mooie bedrag van 6.500 euro ingezameld en gestort aan Kom op tegen Kanker.



Emino

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

United Fund for Belgium

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

AMS-leerstoel

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

samenleving. Het project beantwoordt volledig aan onze waarden en sluit aan bij onze inspanningen voor een evenwichtige en inclusieve leefomgeving.

Naast de samenwerking rond het uitrollen van de Future Resilience Index laten we ook verschillende van onze medewerkers deelnemen aan de 6 modules van de Masterclass 'duurzame transformatie', gegeven door Wayne Visser zelf. De modules luiden: duurzaam leiderschap & hr, duurzame innovatie, duurzame marketing, communicatie & rapportering, duurzame strategie, duurzame supply chain & circulaire economie en duurzame transformatie. Ze 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 Tempo-Team nog beter op weg in zijn proces naar duurzame transformatie.

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

De 10 goede werkdoelen



1 veilig werken

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

2 gezond werk

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

3 veerkrachtig werk

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

4 inclusief werk

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

5 gelukkig werk

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

6 evenwichtig werk

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

7 duurzaam werken

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

8 ondersteunend werk

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

9 betekenisvol werk

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

10 verantwoordelijk werk

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

World Bicycle Relief Fund

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

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



Actiris

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

TADA

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

Villa Veerkracht

Villa Veerkracht is een project van het Universitair Ziekenhuis Brussel om zorgverleners blijvende psychologische ondersteuning te bieden. Dit gebeurt door middel van een apart gecreëerde ontspanningsruimte. Gedoopt als: 'Villa Veerkracht'.

De bedoeling is dat zorgverleners hier hun hoofd kunnen leegmaken op extreme stressmomenten. Even ontspannen, emoties uiten, ervaringen delen... Ze doen er kracht op om er daarna weer tegenaan te gaan.

The Shift

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

DUOday

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

YOUCA Action Day

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

Slot

CSR, een kwestie van mentali-tijd

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

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

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

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

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

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