

randstad duurzaam vooruit.

het versterken van
klanten, talent en
gemeenschappen.

 **tempo team**

 **hudson**

 **randstad**

ontdek 2024 in actie

partner for talent.

inhoud

- 03 introductie.
- 04 portret.
- 17 bevorderen van
een eerlijke arbeidsmarkt.
- 31 gelijkwaardigheid
op het werk.
- 48 ondersteunen van
de groene transitie.
- 58 maatschappelijk engagement.
- 60 duurzaam besluit.

introductie.

Beste lezers,

Met trots presenteer ik u het duurzaamheidsrapport van Randstad Group. Als Partner for Talent geloven we dat werk niet alleen een bron is van inkomen, maar ook van eigenwaarde. Het geeft zin, houvast en perspectief. Werk is geen eindpunt, maar een startpunt. Voor groei. Voor verbondenheid. Voor kansen.

Ik daag u graag uit met de volgende vraag: wat als het talent dat we vandaag tekortkomen, het talent is dat al te vaak over het hoofd wordt gezien?

Bij Randstad Group zijn we ons terdege bewust van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. We willen bijdragen aan een wereld waar werk niet alleen kansen biedt, maar ook bijdraagt aan een duurzame en inclusieve toekomst.

Dit rapport weerspiegelt die ambitie. Het is opgebouwd rond een helder duurzaamheidskader, afgestemd op de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties. We focussen daarbij op vijf SDG's waarvan wij vinden dat we het grootste verschil kunnen maken: kwaliteitsonderwijs, gendergelijkheid, economische groei en fatsoenlijk werk, het verminderen van ongelijkheid en klimaatactie.

Onze aanpak rust op drie strategische pijlers: het bevorderen van een eerlijke arbeidsmarkt, het versterken van gelijkheid op het werk en het ondersteunen van de groene transitie. Deze pijlers vormen niet alleen het fundament van onze duurzaamheidsstrategie, maar sturen ook onze dagelijkse keuzes en interacties met klanten, talenten en partners. Dat vraagt samenwerking, binnen en buiten onze sector.

In dit rapport delen we eerlijk en transparant waar we vandaag staan: de stappen die we hebben gezet, de uitdagingen die we tegenkomen, en de impact die we maken.

We zijn trots op wat we al bereikt hebben, maar blijven ons inzetten voor een arbeidsmarkt die rechtvaardiger, inclusiever en veerkrachtiger is. Juist in een wereld die gekenmerkt wordt door geopolitieke instabiliteit en ecologische uitdagingen, willen we constructief blijven bouwen aan een toekomst waar elk talent telt. Vandaag én morgen.

Ik nodig u van harte uit om dit verslag te lezen en samen met ons werk te maken van een verhaal dat iedereen vooruit helpt. Want de toekomst van werk is geen gegeven. Het is iets wat we samen vormgeven.

Laten we werkplekken bouwen waar mensen zich niet hoeven aan te passen om erbij te horen. Waar ruimte is voor nieuwe stemmen en andere definities van succes. Laten we gelijkwaardigheid niet enkel bespreken, maar er elke dag opnieuw naar handelen. Want alleen dan creëren we een arbeidsmarkt waar elk talent telt en waar niemand achterblijft.

Met vriendelijke groet,

[Annic Bosmans](#)

CEO Randstad Group BeLux



portret.

randstad group

Een menselijke vertrouwenspartner voor duurzame inzetbaarheid van talent.

Randstad Group is de grootste hr-dienstverlener van België met marktleiderschap op vlak uitzendarbeid, rekrutering en selectie en outplacement. Daarnaast bieden we ook outplacement, jobcoaching, opleidingen, inhouse kantoren, human resources projecten, payroll, dienstencheques en projectsourcing.

onze ambitie

De wereld van werk evolueert snel. Wat tot voor kort uitzonderlijk was, is vandaag de norm. Talenten en klanten verwachten een vlot, digitaal traject bij de zoektocht naar werk. Randstad Group kiest daarom resoluut voor een digital first-aanpak, waarbij slimme technologie mensen en organisaties snel en doeltreffend met elkaar verbindt. Tegelijk blijven we geloven in de kracht van persoonlijk contact, precies op die momenten waar menselijk inzicht het verschil maakt.

We helpen onze partners om hun zakelijke doelen te realiseren en vooruit te kijken. We ondersteunen talenten bij het vinden van een job die bij hen past. We willen talent begeleiden van hun eerste vakantiejob tot de flexi-job tijdens hun pensioen. Tegelijk is het onze ambitie om voor de werknemers van Randstad Group een werkgever te zijn die hen helpt om hun potentieel te ontwikkelen. Met ruimte voor zelfontplooiing en zelfstandigheid in een resultaatgerichte en dienstverlenende werkomgeving.

onze waarden

kennen

Wij zijn experts. We kennen onze klanten, talenten, leveranciers en andere partners. In onze business zit het hem vaak in de details.

- Wij kennen en houden ons aan internationale mensenrechtenprincipes, de interne beleidsregels en procedures van Randstad en de wetten waaraan onze bedrijfsvoering onderworpen is.
- Wij kennen en houden ons aan de mededingings- en antikartelwetten.
- Wij kennen en houden ons aan de wetten over handel met voorkennis en marktmisbruik met betrekking tot de aandelen of effecten van Randstad.
- Wij zorgen ervoor dat onze documenten (inclusief de documenten met persoonlijke informatie) in overeenstemming met de wet worden opgesteld, gebruikt, opgeslagen en vernietigd.

dienen

Ons succes is het gevolg van een collectief geloof in excellente dienstverlening, die de eisen overtreft die de industrie aan ons stelt.

- Wij voeren onze activiteiten op een eerlijke en ethische manier uit en vermijden situaties die een belangenconflict zouden kunnen creëren of de schijn van een conflict zouden kunnen opwekken tussen de belangen van Randstad en onze persoonlijke belangen.
- Wij geven, betalen noch accepteren steekpenningen of enige zaak van waarde die een ongepaste beïnvloeding zouden kunnen creëren of de schijn van ongepast gedrag zouden kunnen opwekken.
- Wij geven noch accepteren geschenken of gastvrijheid of enige zaak van waarde die een ongepaste beïnvloeding zouden kunnen creëren of de schijn van ongepast gedrag zouden kunnen opwekken.

vertrouwen

Wij zijn respectvol. Wij waarderen onze relaties en behandelen mensen goed.

- Wij behandelen anderen eerlijk, handelen zorgvuldig en weloverwogen en respecteren mensenrechten. Wij tolereren geen enkele vorm van intimidatie of pesten.
- Wij respecteren het recht op privacy, zorgen ervoor dat vertrouwelijke informatie vertrouwelijk wordt gehouden en maken geen misbruik van de vertrouwelijke informatie van anderen.
- Wij misbruiken eigendommen van Randstad, waaronder hardware, software, systemen en databases, niet voor persoonlijke doeleinden.

simultane belangenbehartiging

Wij zien het grotere verband en nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus. Onze activiteiten dienen altijd de samenleving als geheel ten goede te komen.

- Wij hechten waarde aan diversiteit en inclusie. Wij zetten ons in voor gelijke kansen en discrimineren niet op grond van leeftijd, huidskleur, handicap, genderidentiteit, burgerlijke staat, nationaliteit, ras, etnische afkomst, geloofsovertuiging, culturele achtergrond, seksuele geaardheid of andere irrelevante of illegale kenmerken.
- Wij gaan geen banden aan met mensen die betrokken zijn bij terrorisme of andere criminele activiteiten.
- Wij leveren geen bijdragen aan kandidaten voor publieke of particuliere functies, politieke partijen of andere politieke belangengroepen.

streven naar perfectie

Wij zijn altijd op zoek naar verbeteringen en innovaties. Wij zijn er om onze klanten en kandidaten tevreden te stellen bij alles wat we doen, tot in het kleinste detail. Daarmee onderscheiden wij ons.

Veiligheid en gezondheid in ons bedrijf hebben voor ons de hoogste prioriteit. Dit geldt voor zowel onze eigen medewerkers als onze kandidaten (uitzendkrachten). Wij zorgen voor en verschaffen volledige, redelijke, tijdige, accurate en begrijpelijke contracten, documenten en financiële informatie.

Wij houden rekening met de milieu-impact van ons bedrijf en streven ernaar deze tot een minimum te beperken.

onze merken



 Bouw uw team met top operationeel talent. • construct • contact center • horeca • industry • logistics • retail • technics • transport	 Cruciale posities gericht invullen om groei en wendbaarheid van uw bedrijf te versterken. • engineering • finance & accounting • healthcare • human resources • life sciences • office & admin support • sales & marketing	 Volop digitaal versnellen en transformeren. • cloud & infrastructure • customer experience • data & analytics • digital & product engineering	 Randstad Risesmart helpt maximaal het potentieel van uw medewerkers te benutten. • career development • employability • msp • outplacement • rpo • talent advisory
---	---	--	---



- **Tempo-Team Staffing:** zowel voor industrie, office als studenten. Tijdelijk, tijdelijk optie vast, vast en als flexi.
- **Tempo-Team Specialisatie,** met focus op voeding, retail en logistiek. Inclusief oplossingen op maat.
- **Tempo-Team Inhouse Services:** pool management, één aanspreekpunt, retentie, rapportering op maat, oplossingen op maat.
- **Tempo-Team Search&Selection:** kwalitatieve rekruteringen selectie van vaste medewerkers met een focus op hr, logistiek, verkoop, klantendienst, facility en administratie.
- **Tempo-Team @home:** huishoudhulp via dienstenscheques.



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

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

- Talent management
- Rekrutering & Selectie
- Research & Development
- Interim management
- Reward Management

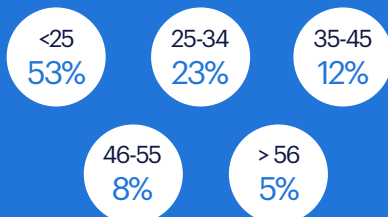


onze impact op de arbeidsmarkt

extern talent

131.186 uitgezonden talenten **45%** vrouwen
 **55%** mannen

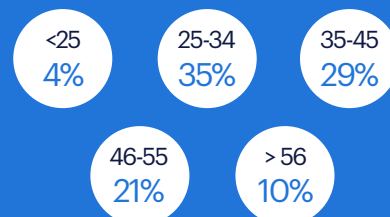
leeftijd

**169** nationaliteiten**4.591** vluchtelingen
47.186 migranten**5%** talenten opleiding gevolgd**90.328** opleidingsuren
89.283 waarvan up- & reskilling**5.055** huishoudhulpen**35.098** gemiddeld ahw per week
2.772 vaste aanwervingen**43.787.101** uren gepresteerd
11.204 organisaties**17.558** particuliere klanten

intern talent

2.221 vaste medewerkers **84%** vrouwen
 **16%** mannen

leeftijd

waarvan managers **479** **73%** vrouwen
 **27%** mannen**24** nationaliteiten**35%** masters
45% bachelors
20% secundair diploma**100%** medewerkers opleiding gevolgd**73.775** opleidingsuren**343** stageplaatsen

principes van het verslag.

Al sinds 2001 publiceren we onze duurzame initiatieven in een maatschappelijk verslag. We zijn er bij Randstad Group van overtuigd dat de waarde van een onderneming verder strekt dan valuta. Zoals één van onze bedrijfswaarden luidt, willen wij in elke bedrijfsactiviteit altijd streven naar de gelijktijdige belangenbehartiging van alle betrokken partijen. Een bedrijf dient bij elke beslissing en activiteit rekening te houden met alle betrokken spelers en hun leefomgeving. Duurzaam ondernemen is bij Randstad Group geen pleister op de wonde. Duurzaamheid moet proactief werken en ingebed raken in elke bedrijfsactiviteit, in de manier van zakendoen, de manier van denken. Het zit in de

kern van het beleid als strategische missie de onderneming. Dit verslag biedt jullie, de lezers, de kans om een blik te werpen op ons duurzaam beleid. Het wil onze impact tastbaar maken en jullie meenemen in hoe wij bij Randstad Group de toekomst zien en hoe we hier concreet aan mee bouwen.

Het verslag heeft betrekking op alle activiteiten van Randstad Group Belgium. De informatie in dit verslag werd aangeleverd en gevalideerd door de verantwoordelijken van elk betrokken departement. Samen vormt dit een objectieve beschrijving van de engagementen van Randstad Group in 2024. Onze financiële resultaten vinden jullie terug in het [financiële jaarverslag van Randstad Global](#).

Birgit Wachtelaer
CSR advisor & equity coach



de maatschappelijke waarde van randstad group

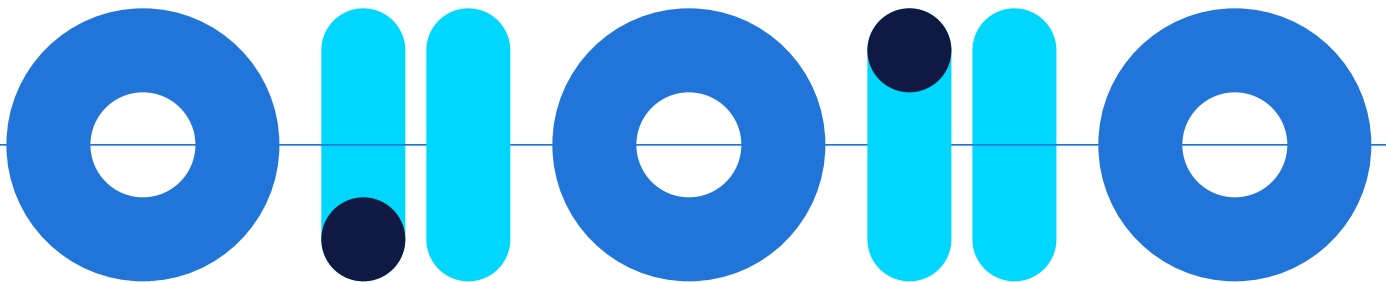
Onze inzet voor een betere, duurzamere toekomst staat centraal in alles wat we doen. Onze ambitie om 's werelds meest rechtvaardige en gespecialiseerde talentbedrijf te zijn, drijft ons om een cruciale rol te spelen bij het vormgeven van een eerlijkere, meer inclusieve wereld.

Onze missie om positief bij te dragen aan de wereldwijde maatschappelijke behoeften kan opgedeeld worden in 3 grote thema's:

- het bevorderen van een eerlijke arbeidsmarkt
- het bevorderen van gelijkwaardigheid op het werk
- het ondersteunen van de groene transitie

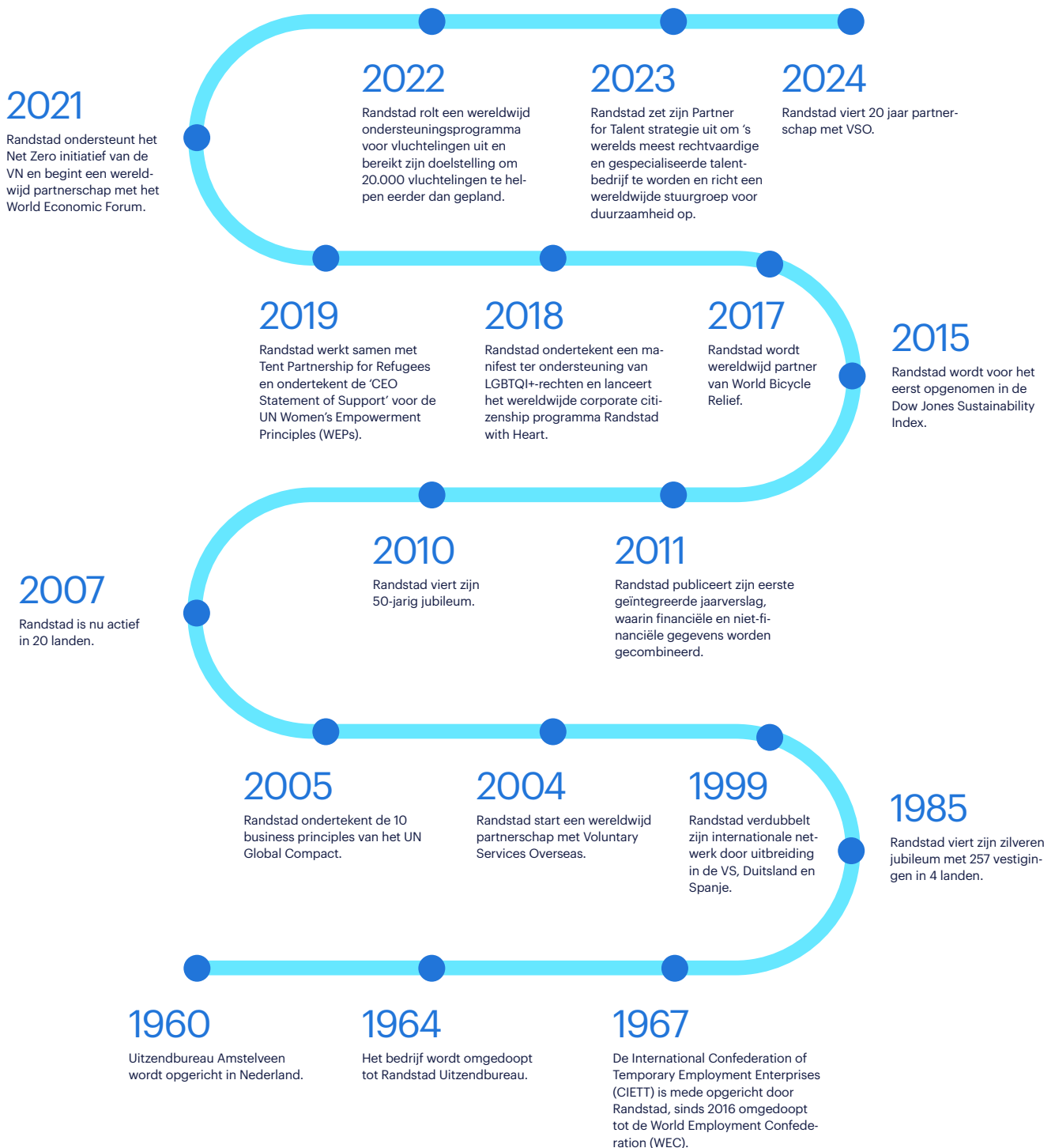
Als vertrouwde partner voor talent bieden we onze klanten de hoogwaardige, diverse en flexibele personeelsbestanden die ze nodig hebben om te gedijen in een wereld waar talent schaars is. Onze missie gaat verder dan alleen het invullen van functies; we zijn toegewijd om mensen te helpen in de zoektocht naar een zinvolle (loop)baan, essentiële vaardigheden te ontwikkelen en een doel en verbondenheid te vinden op hun werkplek. We hebben sterke partnerschappen gesloten met andere organisaties om synergieën te creëren en onze waarde voor de samenleving te vergroten.

In dit rapport belichten we de innovatieve manieren waarop onze teams in België, vertegenwoordigd door onze 3 merken Randstad, Hudson en Tempo-Team, een tastbare impact maken en een meer rechtvaardige samenleving opbouwen. Hoewel we ons op de toekomst richten, zijn we ook trots op onze reeds verwezenlijkte positieve verandering. Deze ondernomen acties delen we graag met u door middel van ons duurzaamheidsverslag.



onze duurzame reis.

Deze tijdlijn laat zien hoe Randstad in de loop der jaren is geëvolueerd op duurzaam vlak. De tijdlijn toont duidelijk hoe duurzaamheid over de jaren heen aan belang heeft gewonnen en snelheid maakt. Het zal pertinent onze ambitie blijven om deze trend te blijven aanhouden.



gezamenlijke missie.

Inspanningen om maatschappelijke en milieuproblemen op te lossen zullen nooit succesvol zijn als elke afdeling, organisatie of groep afzonderlijk en onafhankelijk van elkaar aan deze problemen werkt, zonder samenwerking of communicatie met anderen. Samen met vele andere organisaties hebben we ons duurzaamheidskader afgestemd op de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties en gaan we duurzame partnerschappen aan om de impact ervan te maximaliseren.

de SDGs

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). De 17 doelstellingen kunnen onderverdeeld worden in 3 verschillende aspecten: het economische, het sociale en het ecologische aspect.



Van de 17 verschillende duurzame ontwikkelingsdoelen richten we ons op de 5 waar we met onze reikwijdte en expertise het grootste verschil kunnen maken:

 **4 KWALITEITS-
ONDERWIJS**

bevorder inclusief, gelijkwaardig en kwaliteitsvol levenslang leren voor iedereen.

 **5 GENDER-
GELIJKHEID**

bereik gendergelijkheid en empowerment van alle vrouwen en meisjes.

 **8 WAARDIG WERK EN
ECONOMISCHE GROEI**

stimuleer aanhoudende, duurzame en inclusieve economische groei, en fatsoenlijk werk voor iedereen.

 **10 ONGELIJKHEID
VERMINDEREN**

verminder ongelijkheid binnen en tussen landen.

 13 KLIMAATACTIE

onderneem dringend actie om klimaatverandering en de gevolgen ervan te bestrijden.

ons duurzaam kader.

Als toonaangevend talentbedrijf op de arbeidsmarkt heeft Randstad diepgaande kennis van de wereld van werk. Maar met dit inzicht komt een verantwoordelijkheid om positieve verandering te stimuleren.

Door onze dagelijkse interacties met klanten en talent, en onze continue dialoog met overheden, werkgevers en arbeidsorganisaties, zijn we er trots op deel uit te maken van de cruciale gesprekken die een constructieve rol spelen in het vervullen van de wereldwijde maatschappelijke behoeften.

De duurzaamheidsstrategie van Randstad is geformaliseerd in het algemene bedrijfsbestuur met een stuurgroep onder leiding van Myriam Beatove Moreale, Global CHRO Randstad. De stuurgroep duurzaamheid is verantwoordelijk voor het definiëren van prioriteiten en doelstellingen, het sturen op bedrijfsafstemming en het integreren van duurzaamheid in de wereldwijde visie om het meest rechtvaardige en gespecialiseerde talentbedrijf ter wereld te zijn.

Hoe implementeer je duurzaamheid in een bedrijf?

coördinatie:

Zorgen dat alle afdelingen en merken (Randstad, Hudson en Tempo-Team in België), en regio's samenwerken en hun inspanningen op elkaar afstemmen.

alignment:

Ervoor zorgen dat de duurzaamheidsstrategie consistent wordt toegepast in alle aspecten van het bedrijf, van beleid tot dagelijkse praktijken.

integratie:

Duurzaamheid niet als een apart project zien, maar als iets dat is ingebed in de hele bedrijfsvoering.

onze pijlers.

Ons duurzaamheidskader weerspiegelt onze inzet om maatschappelijke behoeften aan te pakken door ons te richten op 3 belangrijke pijlers, gelinkt aan de SDG's van de VN:



1. bevorderen van een eerlijke arbeidsmarkt

- arbeidsvoorwaarden: leefbaar loon, sociale dialoog, werktijd, eerlijke en zekere werkgelegenheid, vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen
- gezondheid en veiligheid (H&V)
- andere arbeidsge-relateerde rechten: geen geweld op de werkplek, geen kinder- of dwangarbeid



2. bevorderen van rechtvaardigheid op het werk

- diverse en inclusieve werkgelegenheid met gelijke kansen
- training en onderwijs, inclusief up- en reskilling



3. ondersteunen van de groene transitie

- klimaatverandering: net zero tegen 2050
- opleiding en onderwijs, inclusief bijscholing en omscholing voor de groene overgang

Deze 3 grote pijlers worden aangevuld met overkoepelende duurzaamheidsonderwerpen, onze bedrijfsethiek, het bedrijfsbeleid beleid en betrokkenheid bij de sector, gegevensbeveiliging en privacy.

bevorderen van een eerlijke arbeidsmarkt.

De wereld van werk verandert voortdurend: de verdere digitalisering, werken van op afstand en een toenemende informele economie¹. Hierdoor zien we allerlei nieuwe manieren van werken ontstaan. Manieren die anders zijn dan de klassieke contracten die we gewend zijn.

Hoewel deze trends werknemers meer kansen en meer flexibiliteit in hun werk bieden, kunnen ze ook leiden tot meer risico's en een afname van rechten. Randstad is in de sector een van de meest actieve pleiters voor de bescherming van deze rechten en zorgt ervoor

dat mensen overal ter wereld toegang hebben tot eerlijke en fatsoenlijke banen met een leefbaar loon. We zetten ons in om het aanbieden van fatsoenlijk werk te stimuleren en de ongelijkheid tussen talent te verminderen.

ons standpunt in het belang van eerlijke arbeidspraktijken

Dankzij onze diepgaande kennis van talent, gecombineerd met onze nauwe samenwerking en constante communicatie met werkgevers, werknemers, overheden en vakbonden, kunnen we de toekomst van de arbeidswereld mee vormgeven.

We zijn er trots op dat we het voortouw nemen in het verbeteren van de inzetbaarheid van talent en de toegang tot sociale zekerheidsstelsels. We investeren in gesprekken over belangrijke onderwerpen, zoals leefbaar loon, werktijd,

eerlijke en zekere werkgelegenheid, en de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen.

Hiermee willen we het bewustzijn vergroten en bijdragen aan betere arbeidsomstandigheden in onze markten. We zetten ons ook in voor de bescherming van arbeidsrechten en tolereren geen enkele schending. Dit omvat fundamentele rechten zoals geen geweld op de werkplek, kinderarbeid of gedwongen arbeid.

 **8 WAARDIG WERK EN ECONOMISCHE GROEI**

 **10 ONGELIJKHEID VERMINDEREN**

¹ De informele economie, ook bekend als de verborgen economie, omvat zowel legale als illegale economische activiteiten die niet worden geregistreerd in de officiële statistieken. Deze activiteiten worden niet waargenomen door instellingen die de nationale rekeningen opstellen, zoals het Instituut voor de Nationale Rekeningen in België. Hoewel vaak geassocieerd met ontwikkelingslanden waar een groot deel van de bevolking in de informele sector werkt, komt de informele economie ook voor in ontwikkelde landen. Voorbeelden zijn huishoudelijke taken en zwart werk.

in actie.

Hier volgt een greep uit het werk dat we in België doen om een eerlijke arbeidsmarkt te helpen bevorderen.

randstad risesmart

Randstad RiseSmart is binnen Randstad Group dé referentie voor talentmobiliteit en duurzame loopbaanbegeleiding. De divisie zet in op begeleiding op maat, met een persoonlijke aanpak die de expertise van coaches koppelt aan doordachte methodieken en technologie. Dat maakt van Randstad RiseSmart een sterke hr-partner voor bedrijven die hun menselijk kapitaal duurzaam willen inzetten én voor talenten die met vertrouwen hun loopbaan willen vormgeven. Transparantie, langetermijndenken en wederzijds vertrouwen vormen de kern van die aanpak.

randstad risesmart employability

Met RiseSmart Employability focust Randstad zich op mensen die een afstand ervaren tot de arbeidsmarkt. Die afstand kan te maken hebben met leeftijd, taal, afkomst of gezondheid, maar de aanpak is altijd inclusief, actiegericht en met een focus op de lange termijn. Coaches werken empowerment-gedreven: ze maken drempels bespreekbaar en bouwen bruggen naar werkgevers. “Onze coaches benaderen bedrijven, sensibiliseren hen en assisteren hen in jobcraften”, zegt Greetje Allaert, National Advisor Employability. “Duurzame tewerkstelling vraagt om maatwerk én om werkgevers die mee in het verhaal stappen.” Deze aanpak maakt van Randstad RiseSmart Employability niet alleen een coach voor talenten, maar ook een klankbord voor bedrijven. In 2024 groeide het aantal begeleidingen verder door naar bijna 14.000. Met een positieve uitstroom van 70% bewijst deze aanpak dat investeren in inclusie ook loont op maatschappelijk én economisch vlak.

de totale impact van randstad risesmart employability

14.000

begeleidingen in 2024

gemiddeld succesratio

70%

over alle
doelgroepen
heen

2.366 talenten

tussen 55 en 63 jaar (16,9%)

3.416

(24,4%)

niet-EU
nationaliteit

5.809

(41,5%)

migratie-
achtergrond

2.240

(16%)

arbeidsbeperking

4.102

(29,3%)

beperkte kennis
Nederlands

werken aan duurzame kansen

In 2024 werd activering urgenter: niet alleen door de blijvende arbeidsmarktkrapte, maar ook door nieuwe VDAB-projecten en door de beleidsdruk rond langdurig zieken. Randstad RiseSmart zag daardoor een sterke instroom van profielen met complexe ondersteuningsnoden. “We begeleiden veel 60-plussers, langdurig zieken en mensen met een migratieachtergrond in onze trajecten”, zegt Greetje Allaert. “De kunst is: jobcraften en tegelijk werkgevers sensibiliseren.” De rol van de coach werd in 2024 nadrukkelijker die van bruggenbouwer: niet alleen de coachees ondersteunen, maar ook werkgevers warm maken voor profielen die afwijken van het klassieke plaatje. “We merken dat wie een positieve ervaring opdoet, sneller opnieuw open staat voor een volgende kandidaat.” Die olievlek is cruciaal in een jaar waarin VDAB ook veel nauwer ging samenwerken met Randstad RiseSmart via de GLOW- en voucherprojecten.

organisaties klaarstomen voor inclusie

2024 was een kanteljaar in hoe bedrijven naar inclusie en leiderschap kijken. Niet langer komt de vraag alleen vanuit hr of beleid, ze is ook ingegeven door signalen uit welzijns-enquêtes, zoals verstoorde samenwerkingen of onveiligheid op de werkvloer. “We merken dat bedrijven vragen stellen wanneer het schuurt in teams”, zegt Carla Moors, Career Development Advisor. “Het gaat dan over grenzen aangeven, communicatie, groepsdynamiek.” Randstad RiseSmart zette sterk in op inclusief leiderschap en teamontwikkeling. De helft van de trajecten draaide rond leidinggeven in diverse contexten. Tegelijk blijft de maturiteit rond inclusie erg uiteenlopend. “Sommigen geloven er sterk in, anderen komen binnen met de armen gekruist. Maar dat spanningsveld zorgt net voor impactvolle gesprekken.” Opvallend: ook kmo's en freelancers zoeken actief naar houvast en volgen opleidingen rond inclusief personeelsbeleid.



taal als hefboom bij volvo car gent

Volvo Car Gent startte in het voorjaar van 2025 met de productie van de volledig elektrische Volvo EX30. Om aan die uitbreiding te voldoen, wierf de Gentse fabriek met de steun van Randstad 350 nieuwe medewerkers aan. Reeds in 2024 startte Volvo Car Gent met een vernieuwend onboardingproject voor Engelstalige productiemedewerkers.

Samen met Randstad RiseSmart werd een traject uitgewerkt waarin taalcoaching én jobcoaching hand in hand gaan. “Het begon met één cruciale vraag: wat als we breder gaan rekruteren en anderstaligen binnenhalen? Wat betekent dat voor de werkvloer, voor de teamleads, voor onze bedrijfscultuur?”, vertelt Ans Van Den Audenaerden, Project Manager bij Randstad RiseSmart.

De focus van het project ligt op inclusieve instroom, duurzame integratie en betrokkenheid op de werkvloer. In samenwerking met de Volvo Car Academy werkte een taalcoach een syllabus op maat uit. Die bestaat uit acht sessies, verspreid over 24 weken, waarin medewerkers Nederlands leren aan de hand van praktijksituaties: bedrijfscultuur, veiligheid, instructies begrijpen en geven, feedback hanteren, en samenwerken met collega's en leidinggevenden.

De aanpak is modulair en flexibel: er is voortdurende bijsturing op proces en inhoud.

De taalcoach fungeert als aanspreekpunt en ondersteunt ook een team van vier jobcoaches dat zich aanpast aan het ritme en de noden van Volvo Car Gent. “Wat ik sterk vind aan dit project is dat Volvo Car Gent echt bereid was om te investeren in het volledige plaatje”, zegt Van Den Audenaerden.

“Ze vroegen zich niet alleen af hoe ze vacatures konden invullen, maar ook hoe ze een diverse ploeg succesvol konden laten samenwerken.”

In 2024 werden twee testgroepen begeleid, met een totaal van 180 medewerkers. In 2025 volgen nieuwe groepen, goed voor 234 medewerkers in totaal. De ambitie: integratie op de werkvloer faciliteren én tegelijk bouwen aan een inclusieve cultuur. Of zoals Ans Van Den Audenaerden het samenvat: “Taal is hier niet het doel, maar het middel om samen te groeien.”



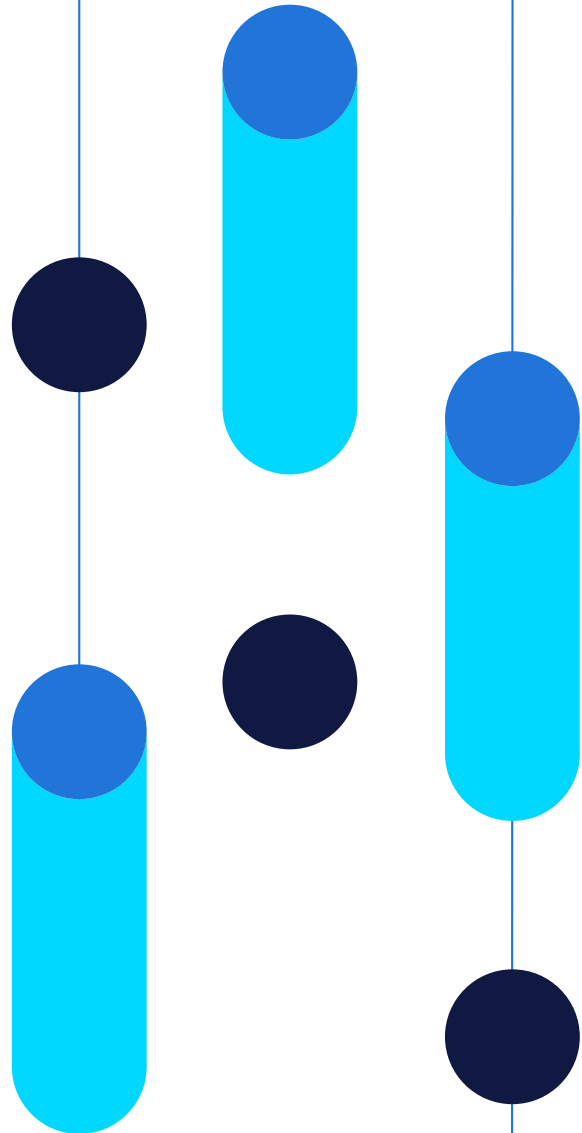
nieuwe kansen achter tralies

Voor wie uit detentie komt, ligt de arbeidsmarkt vol drempels. Net daarom startte Randstad RiseSmart in 2024, in samenwerking met VDAB, een coachingstraject in Vlaamse gevangenis. “We willen mensen klaarstomen voor een nieuwe start”, zegt Ans Van Den Audenaerden. “Er zit veel talent achter de gevangensmuren. Alleen: hoe neem je dat talent mee naar buiten?”

Het programma, actief in o.a. Brugge, Leuven, Vorst en Beveren, bereidt gedetineerden voor op werk: cv's opstellen, motivatiebrieven schrijven, sollicitaties voorbereiden, omgaan met referenties, en vooral: het leren benoemen van competenties en attitudes. Sinds 2024 is daar ook jobhunting aan toegevoegd: coaches matchen profielen actief met vacatures, in dialoog met werkgevers. “We vertrekken altijd vanuit talent. Niet vanuit het verleden, wel vanuit wat iemand nú kan en wil.”

In 2024 werden 95 deelnemers begeleid. Het gaat vaak om een eerste stap: bewustwording, motivatie, oriëntatie. “Voor veel deelnemers is dit de eerste keer dat ze positief reflecteren op hun toekomst. Dat vraagt kwetsbaarheid én vertrouwen.”

Randstad RiseSmart zet in dit project ook in op netwerkversterking. Gedetineerden leren bij wie ze terechtkunnen na hun vrijlating: VDAB, vakbond, huisarts, werkgever. “Het is echter geen langdurige begeleiding”, preciseert Ans Van Den Audenaerden. “We willen mensen versterken om hun netwerk zélf uit te bouwen. Zodat ze niet terugvallen, maar vooruitgaan.”



rechtvaardig loonbeleid

Randstad hecht veel waarde aan rechtvaardigheid in beloning voor al haar medewerkers, ongeacht geslacht, afkomst, leeftijd, religieuze overtuiging of andere persoonlijke kenmerken die niet relevant zijn voor de uitvoering van de functie. Ons salarisbeleid is transparant, uniform en gericht op het principe van gelijke beloning voor gelijkwaardige prestaties. In lijn met de wettelijke verplichtingen van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, wordt elke twee jaar een diepgaande analyse van de verloningstructuur uitgevoerd. Uit de meest recente analyse, afgerond in april 2023, bleek dat eventuele geconstateerde verschillen in beloning verklaarbaar zijn op basis van functiecategorie, dienstjaren en opleidingsniveau, en dat het gehanteerde salarisbeleid het risico op een systematische loonkloof tot een minimum beperkt.

We hanteren niet alleen een rechtvaardig loonbeleid voor onszelf maar begeleiden ook bedrijven in het opzetten van een transparante loonstructuur. Daarnaast helpen we bedrijven zich voor te bereiden op de EU Pay Transparency Directive.

eigen mensenrechtenbeleid

In lijn met onze kernwaarden en onze 'partner for talent' - strategie, gelooft Randstad dat iedereen recht heeft op een behandeling met waardigheid en respect. Als wereldwijde leider in de HR-dienstensector erkennen we niet alleen onze maatschappelijke rol, maar ook onze verantwoordelijkheid om de mensenrechten te respecteren. We zetten ons actief in om negatieve gevolgen voor de mensenrechten, die voortkomen uit of verband houden met onze activiteiten en diensten, te voorkomen en aan te pakken. Voor Randstad Group Belgium betekent dit ook dat we de Internationale Verklaring van de Rechten van de Mens en de fundamentele rechten zoals vastgelegd door de Internationale Arbeidsorganisatie naleven. Bovendien zijn we ondertekenaar van het United Nations Global Compact en onderschrijven we alle principes, waaronder die met betrekking tot mensenrechten en arbeid, zoals vrijheid van vereniging, het recht op collectieve onderhandeling, de uitbanning van alle vormen van gedwongen arbeid, de effectieve afschaffing van kinderarbeid en de uitbanning van discriminatie op de werkvloer. In onze eigen [human rights policy](#) hebben we de belangrijkste principes inzake mensenrechten voor al onze medewerkers vastgelegd. Dit document, ondertekend door onze CEO, toont ons engagement en verwoordt duidelijk ons standpunt. We herzien deze beleidslijn regelmatig om ervoor te zorgen dat onze procedures aansluiten bij de laatste ontwikkelingen en beste praktijken op het gebied van mensenrechten. De laatste update dateert van 2021. Randstad streeft ernaar om de mensenrechten zo breed mogelijk uit te dragen binnen de arbeidsmarkt, zover als onze mogelijkheden reiken.

sociale dialoog

Actieve sociale dialoog, gebaseerd op wederzijds respect, samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid, is een fundamenteel onderdeel van onze bedrijfscultuur sinds dag één. Onze medewerkers hebben sterke vertegenwoordigers in de vakbondsafvaardiging, de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk. We faciliteren een hoge participatiegraad bij de sociale verkiezingen door elektronisch stemmen mogelijk te maken. Via ons intranet houden we iedereen rechtstreeks op de hoogte van het laatste nieuws en zorgen we voor open communicatie.



talent ontzorgen

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

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

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

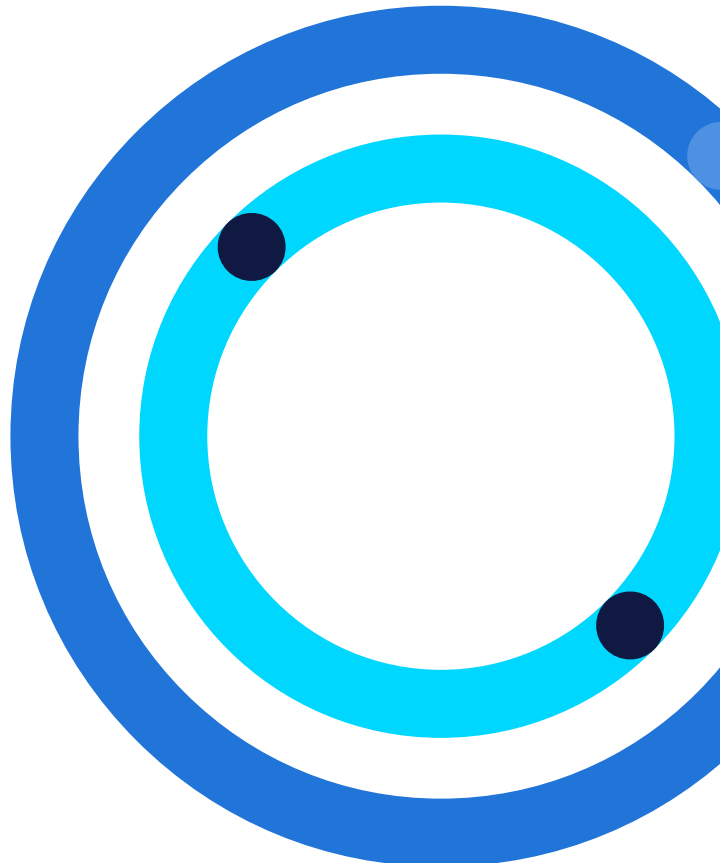
- stress ondervinden in de job of wanneer ze zich opgebrand voelen. Bij deze factoren is er aanvullend ook de mogelijkheid om een mindfulnessprogramma te volgen
- hulp nodig hebben op juridisch vlak (bijv. bij een echtscheiding), op financieel vlak (bijv. bij hoge schulden) of op praktisch vlak (bijv.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

Een professionele begeleider helpt de werknemers om hun problemen op te lossen. De dienst is volledig gratis en er wordt een beroep gedaan op een externe dienst om zowel anonimiteit als objectiviteit te garanderen aan alle werknemers.

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

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.



meldpunt voor wanpraktijken

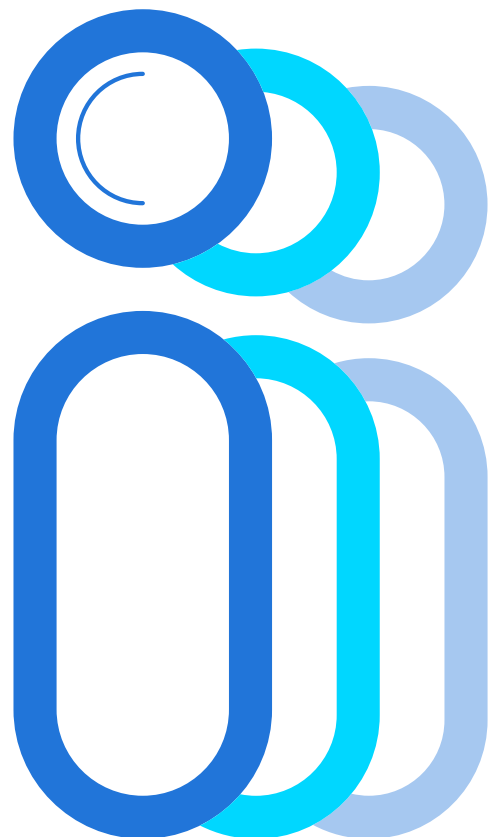
Er moet te allen tijde gecommuniceerd kunnen worden over incidenten, situaties of vermoedens waarbij een bepaald gedrag binnen de onderneming niet overeenstemt met de kernwaarden. Het aankaarten van dergelijke zaken moet zowel voor interne als externe personen mogelijk zijn. Daarom hebben we aanvullend 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 het meldpunt. Het meldpunt is op de website terug te vinden onder de term 'Misconduct Reporting Procedure'.

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



vitaliteit stimuleren

Binnen Randstad Group is reeds meer dan tien jaar een intern vitaliteitsteam actief.

Dit team, bestaande uit collega's, begeleidt onze medewerkers naar een gezonde en evenwichtige levensstijl. Sinds 2016 publiceert Randstad jaarlijks het eigen tijdschrift 'Vitaal', dat in het voorjaar aan alle medewerkers wordt verspreid. Met 'Vitaal' beoogt Randstad Group het belang van vitaliteit en welzijn binnen de organisatie te benadrukken.

Het tijdschrift bevat portretten van collega's, verhalen uit de praktijk, testen, getuigenissen en een hele reeks nuttige tips om zich thuis of op het werk in de allerbeste omstandigheden te ontplooiën. Het is een leuk medium om werknemers te verbinden en verhalen met elkaar te delen. In 2024, viel de achtste editie van Vitaal in ieders bus. Daarnaast initieert het vitaliteitsteam gedurende het hele jaar diverse activiteiten om de bewustwording rond vitaliteit te bestendigen. Tevens worden er jaarlijks verschillende sportevenementen georganiseerd waaraan onze medewerkers kosteloos kunnen deelnemen.



onze veiligheid in cijfers

	frequentiegraad		ernstgraad		globale ernstgraad	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
intern talent	1,02	1,40	0,05	0,04	0,33	0,24
uitgezonden talent	35,46	30,67	0,52	0,56	1,60	2,25
sector	34,35	35,53	0,73	0,78	2,13	2,72

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

De **ernstgraad** geeft het aantal kalenderdagen weer dat verloren gaat per 10.000 gewerkte uren. Wat we wel in ons achterhoofd moeten houden, is dat de

ernstgraad bijgevolg geen rekening kan houden met forfaitaire dagen verlet bij blijvende invaliditeit. Om die reden wordt er meer en meer gekeken naar de globale ernstgraad.

De **globale ernstgraad** is een maat voor de ernst van de ongevallen van een groep werknemers gedurende een bepaalde periode (één jaar). De globale ernstgraad onderscheidt zich van de ernstgraad door meer factoren mee te nemen in de berekening. Zo speelt hier ook de blijvende arbeidsongeschiktheid, uitgedrukt in 'forfaitaire dagen', een rol.

analyse

Dankzij de aard van hun taken lopen onze vaste medewerkers minder risico op frequente en ernstige arbeidsongevallen. De meeste ongevallen onder vaste medewerkers zijn gerelateerd aan woon-werkverkeer of werkgerelateerde verplaatsingen. Daarom ligt de focus van onze veiligheidsmedewerkers sterk op verkeersveiligheid, maar is er ook aandacht voor ergonomie en vitaliteit.

Hoewel de taken van onze uitgezonden talenten veel diverser zijn en het aantal tewerkgestelde personen aanzienlijk hoger ligt, zien we dat uitgezonden talenten minder vaak betrokken raken bij ongevallen dan gemiddeld in de sector en dat de ongevallen die plaatsvinden doorgaans minder ernstig zijn. Dit is te danken aan ons veiligheidsteam, dat per bedrijf de veiligheid nauwlettend in de gaten houdt en proactief meedenkt over veiligheidsmaatregelen. Dit in combinatie met een volledig en kwalitatief onthaal van de uitzendkracht vormen het succes van deze cijfers.



ons duurzaamheidscharter

één missie, één filosofie

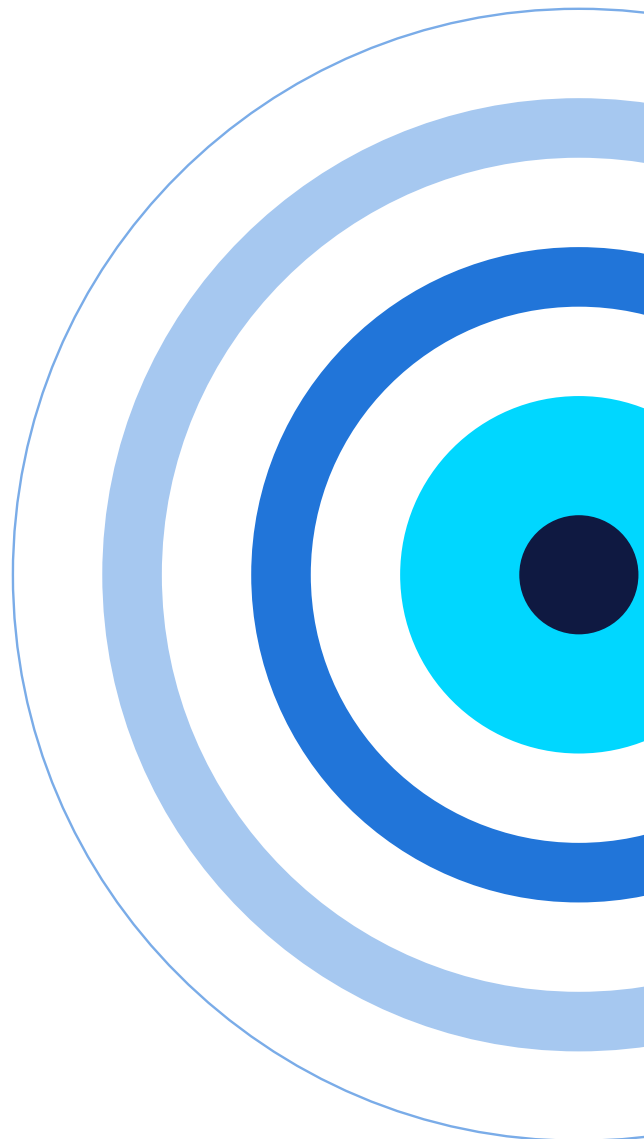
De manier waarop Randstad zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid opneemt, is direct gerelateerd aan onze kernactiviteit: het samenbrengen van mensen en werk. Het vinden van geschikt werk is belangrijk voor ieder individu. En dit op elk moment van de carrière. Randstad faciliteert daarin. De manier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

maatschappelijk verantwoord ondernemen

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

compliance

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



ons engagement

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

Annic Bosmans

CEO Randstad Group BeLux



gelijkwaardigheid op het werk.

Gelijkwaardigheid staat centraal bij alles wat we doen. Naast het bevorderen van gelijkwaardige behandeling op de werkvloer, streven we ernaar om iedereen gelijkwaardige kansen tot werkgelegenheid te geven, ongeacht hun achtergrond. Dit komt alle partijen ten goede. Het talent dat traditioneel ondervertegenwoordigd of gediscrimineerd wordt, maar ook bestaande teams floreren als er meer diversiteit in komt. Hierbovenop resulteert het activeren van minderheden op

de arbeidsmarkt in een uitgebreidere en meer diverse talentenpool die werkgevers helpt om sneller en effectiever middelen te vinden. Onze aanpak integreert een schat aan herscholing en bijscholing om mensen te helpen betere toegang te krijgen tot duurzame banen en lonen. Gendergelijkheid, inclusie van andersvaliden, multigenerationele talenten, LGBTQI+ bewustzijn, vluchtelingen, migranten en lokaal ondervertegenwoordigde groepen verdienen allemaal onze aandacht.

ons standpunt in het bevorderen van rechtvaardige werkplekken

Het gelijktijdig behartigen van alle belangen is een kernwaarde van Randstad Group. De principes van gelijkheid, diversiteit, inclusie en samenhang vormen de kern van onze identiteit. Iedereen, ongeacht zijn achtergrond, verdient werk dat waardigheid, zekerheid en een doel biedt. We streven naar meer rechtvaardige en diverse werkplekken, zowel bij Randstad als bij onze klanten en partners. Dit houdt in dat we actie ondernemen om ervoor te zorgen dat

iedereen dezelfde toegang heeft tot kansen, terwijl we onze klanten ook ondersteunen bij het opbouwen van inclusieve werkomgevingen en het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Om deze doelen te bereiken, streven we proactief naar een gelijk speelveld. Randstad heeft veel lokale initiatieven om gelijke kansen op de arbeidsmarkt te bevorderen, elk ontworpen om tegemoet te komen aan de behoeften van een specifieke ondervertegenwoordigde groep.

equity - een integrale aanpak

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

gelijkwaardigheidsbeleid

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

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

in actie.

Laat ons je meenemen in hoe wij rechtvaardigheid op het werk brengen.

Randstad Group gelooft dat iedereen recht heeft op werk dat waardigheid, zekerheid en zingeving biedt. Daarom streven we niet

alleen naar gelijke behandeling, maar vooral naar gelijkwaardigekansen. Dat vraagt maatwerk: waar de ene voldoende heeft aan een duwtje in de rug, heeft de andere structurele ondersteuning nodig. Dat is de essentie van equity at work.

“We beseffen meer dan ooit dat gelijke behandeling niet automatisch tot gelijke kansen leidt”, zegt Karen Vandenweghe, senior learning manager and HR diversity & inclusion lead bij Randstad Group België. “Iedereen dezelfde regels geven lijkt eerlijk, maar houdt geen rekening met verschillen in startpositie. Daarom zetten we in op gelijkwaardigheid doorheen de hele talent journey, voor onze eigen medewerkers én voor de tienduizenden talenten die via ons aan de slag gaan.”



Randstad werkt met een holistische aanpak: beleidsmatig verankerd, gedragen door leiderschap, versterkt door training en evaluatie. Intern maken opleidingen rond inclusie en bewust leiderschap deel uit van het standaard leertraject. Extern begeleiden we klanten in hun diversiteitsbeleid, onderzoeken we discriminatie aan de bron en maken we ons sterk voor kwetsbare profielen.

Ook in 2024 was de ambitie helder: het speelveld gelijkjer maken. Niet met slogans, maar met structurele acties, meetbare resultaten en een duidelijke positie in het maatschappelijke debat.

inclusie van binnenuit: meer dan een checkbox

In 2024 bouwde Randstad België voort op haar bestaande inclusiebeleid met nieuwe impulsen die beleidsintenties verder verankerden in acties en structuren. “Diversiteit was al langer een kernwaarde, maar in 2024 hebben we die visie verder verankerd in beleid én praktijk”, zegt Karen Vandeweghe. Zo kreeg elke medewerker een verplichte opleiding rond ‘conscious inclusion’ en werd voor het management een extra reeks sessies opgezet rond inclusief leiderschap.

Ook nieuw: de samenwerking met Autimatic, een organisatie die mensen met autisme begeleidt naar duurzaam werk. Zes profielen

werden in 2024 aan de slag gezet binnen IT. “Het mooie? De aanpassingen die voor hen nodig waren — helderheid, structuur, communicatie — bleken ook voor andere collega’s een winst”, merkt Karen Vandeweghe op.

Daarnaast werkte Randstad in 2024 een Disability Inclusion Manual uit, gedragen door een inclusieve werkgroep van dertig collega’s, en werd het jaarlijkse werktevredenheidsonderzoek uitgebreid. “Daarin bevragen we collega’s niet alleen over welzijn en engagement, maar ook over hoe zij ons ED&I-beleid ervaren. Want beleid is pas geloofwaardig als het ook zo aanvoelt.”

gelijkwaardigheid als commerciële reflex

Bij klanten en talenten merkte Randstad in 2024 een veranderend klimaat.

“Door geopolitieke spanningen kregen we meer vragen van klanten die twijfelden aan het belang van diversiteit en inclusie. Onze reactie? Blijven doen wat rechtvaardig en duurzaam is.”

Birgit Wachtelaer,
CSR advisor & equity coach



Een van de belangrijkste tools daarin blijft het jaarlijkse mystery call-onderzoek. In 2024 werd opnieuw etniciteit als discriminatiegrond onderzocht, goed voor honderd gesimuleerde klantgesprekken. De score: 92% reageerde op een correcte manier. “Lager dan de recordscore van 2021, maar nog steeds boven onze norm van 90%. En belangrijker: elke ‘mislukte’ call wordt individueel besproken en vertaald in extra coaching.” Verder bevroegt Randstad haar medewerkers elk kwartaal via een tevredenheidsenquête over engagement, welzijn én inclusie. Zo wordt niet alleen beleid uitgerold, maar ook getoetst: voelen collega’s het inclusieve verhaal ook echt zo aan?

De workshop ‘Equitable Sales’, een workshop die aanleert dat commercieel en inclusief handelen samen kunnen gaan, werd verder opgeschaald en in beide landstalen aangeboden aan alle consultants. De training geeft consultants handvatten om te leren omgaan met moeilijke vragen van klanten rond diversiteit en inclusie. “We vragen van onze mensen om een evenwicht te vinden tussen klantgerichtheid en morele helderheid. Dat is geen evidentie, maar wel onze kracht”, besluit Birgit Wachtelaer.

gelijke kansen krijgen is tweerichtingsverkeer

Laurens De Smet werkt sinds oktober 2024 vast bij Randstad, na eerder ook stage te hebben gelopen binnen verschillende divisies. Als hr-professional met een visuele beperking – hij ziet amper 3 tot 5% – weet Laurens beter dan wie dan ook wat ‘equity at work’ in de praktijk betekent.

“Gelijkwaardige kansen vragen engagement aan twee kanten”, zegt hij. “Randstad heeft zich van bij de start geëngageerd om alles praktisch mogelijk te maken. En dan is het logisch dat ik dat engagement ook teruggeef.”

Laurens De Smet,
HR consultant



Dat engagement was er al tijdens zijn stage, inclusief voorafgaande gesprekken om alle digitale en logistieke tools werkbaar te maken. Vandaag werkt Laurens met braille- en spraaktechnologie, en navigeert hij vlot via sneltoetsen door de Randstads-systemen. En ook in moeilijke momenten werd er daadkrachtig opgetreden. Tijdens een groepsessie in zijn stageperiode deed een kandidaat een ongepaste opmerking over de visuele beperking van Laurens. “Mijn collega’s hebben daar zeer gepast op gereageerd, de kandidaat gevraagd de sessie te verlaten. Ze hebben mij toen zeer goed opgevangen.”

Vandaag ondersteunt hij bedrijven in hun rekrutering, onder andere voor het project bij Volvo Car Gent. “Er zijn nog drempels, vooral digitaal, maar we zoeken altijd samen naar oplossingen. Die wisselwerking maakt het verschil.”

Zijn advies aan andere bedrijven? “Twijfel je om een kandidaat met een beperking aan te werven? Ga in gesprek. Vraag hoe je het samen mogelijk kan maken. Iemand met een beperking die zich welkom voelt, zal zich dubbel engageren.” En aan andere kandidaten met een beperking die aarzelen om te solliciteren: “Gewoon doen. Zeg eerlijk wat je nodig hebt, toon wat je kan. Het is geven en nemen, aan beide kanten.”

equity coach

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

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



discriminatiegronden.

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

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

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

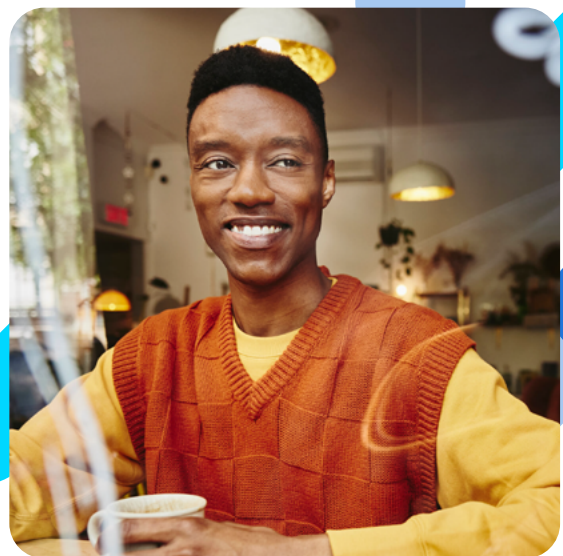
Om de naleving van deze discriminatiewetgeving te waarborgen, werd een speciaal instituut opgericht: Unia. Unia is niet bevoegd ten aanzien van de criteria 18 en 19. Criterium 18 betreft 'geslacht (of gender)', waarvoor het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen verantwoordelijk is. Voor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

mystery call-onderzoek

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

In 2024 hebben we in het onderzoek de focus gelegd op etnische discriminatie. Tussen donderdag 18 april en maandag 6 mei zijn er 100 mystery calls uitgevoerd, 40 naar agent-schappen van Tempo-Team en 60 naar agent-schappen van Randstad. Tijdens deze gesprekken zijn er door een fictieve klant diverse discriminerende vragen gesteld die verband hielden met discriminatie op afkomst. Gedurende het onderzoek werd bijgehouden wie wanneer de telefoon opnam, welke vragen werden gesteld en hoe er precies werd gereageerd. Het rapport biedt zodoende inzicht in de mate waarin onze consultants discriminatie herkennen en er vervolgens correct op reageren.

Bij analyse van de resultaten van de mystery calls in 2024 blijkt dat 92% van de medewerkers onze richtlijnen volgde en correct reageerde op de discriminerende eisen van klanten. Tegelijkertijd zien we dat 8% van de medewerkers meeging in de discriminerende eisen. Dat is het op één na beste resultaat dat Randstad Group Belgium heeft behaald bij intern onderzoek naar deze vorm van discriminatie. Tegelijkertijd blijven we kritisch. Een vinger aan de pols houden blijft nodig. De geopolitieke spanningen en de verrecht-sing van de politieke sfeer, mogen geen draagvlak creeëren voor discriminatie op de arbeidsmarkt.



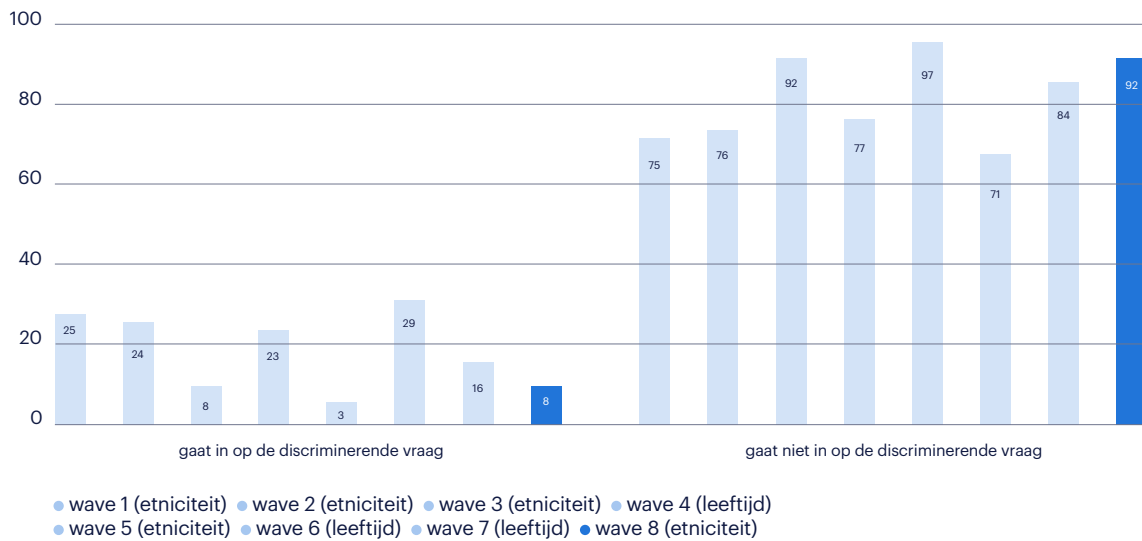
wat gebeurt er met de collega's die in de mist gingen tijdens het onderzoek?

Bij Randstad Group hechten we veel waarde aan constructieve feedback. Allereerst wordt er besproken wat er precies is gebeurd en waar het misging. Dit opvolgingsgesprek met de collega dient in de eerste plaats als een leermoment, voor beide partijen. We onderzoeken of de collega voldoende ondersteuning en training heeft gehad om met dergelijke situaties om te gaan, en dat hij of zij

op onze volledige steun kan rekenen wanneer een commerciële vraag niet positief wordt beantwoord vanwege het discriminerende karakter ervan. Na dit constructieve gesprek wordt de collega ingeschreven voor de eerstvolgende workshop 'Equitable Sales', zodat hij of zij beter is voorbereid op lastige situaties in de toekomst.

percentage uitzendkantoren dat ingaat op de discriminatievraag

n=100



opleiding en bewustmaking

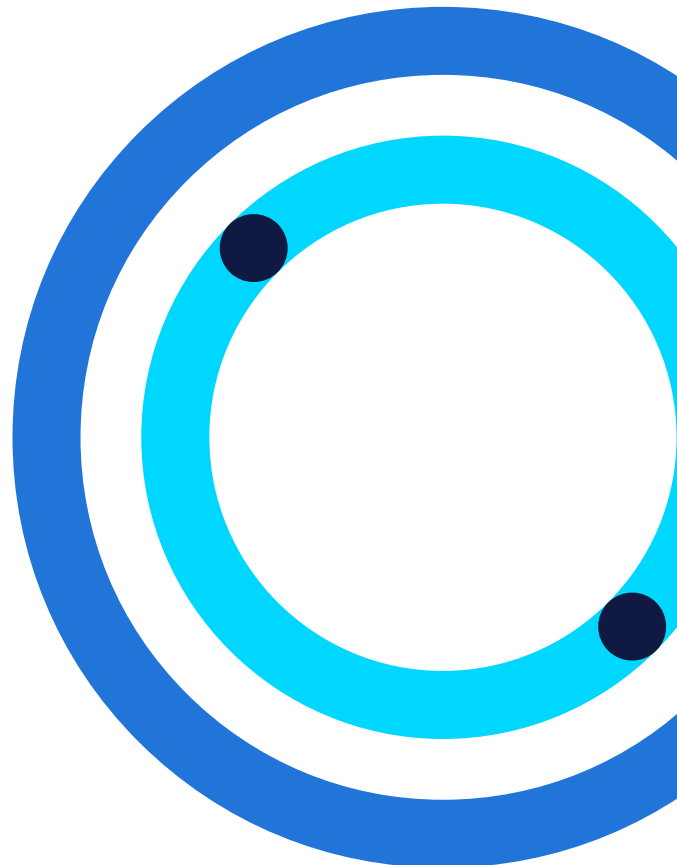
Randstad Group Belgium heeft verschillende trainingsprogramma's opgezet om de kennis en vaardigheden van onze medewerkers op het gebied van gelijkwaardigheid te verbeteren en bewustzijn op alle niveaus te stimuleren. De visie rond diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid moet immers gedragen worden in alle gelederen van het bedrijf.

De basisopleiding tot consultant legt een stevig fundament in dit domein. Zij zitten immers in de sleutelpositie, namelijk tussen klant en kandidaat. Ook voor de medewerkers wiens job minder rechtstreeks in aanraking komt met discriminatie is er een verplichte opleiding 'Bewuste Inclusie'. Deze leert hoe ieder individu op zijn niveau inclusief kan handelen. De verplichte opleiding 'Inclusief Leiderschap' moet onze managers in staat stellen om bewuste inclusieve praktijken te ontwikkelen en te leiden binnen hun teams en organisaties.

Aanvullend organiseren we gedurende het hele jaar evenementen waarin ed&i-thema's centraal staan. Het hoogtepunt van het jaar is de equity week. Deze week is maximaal gewijd aan het vergroten van bewustzijn en kennis rondom gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie voor alle collega's nationaal.

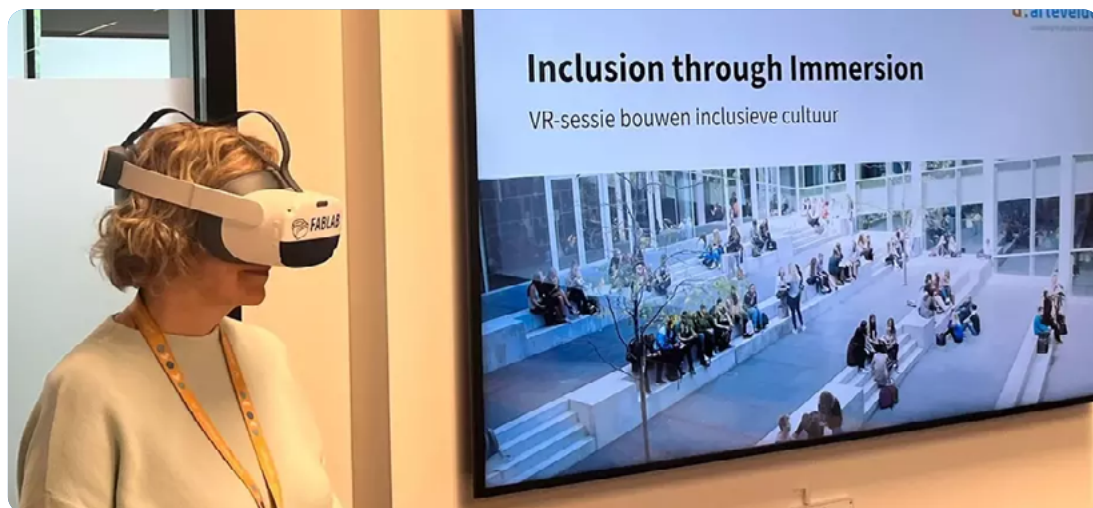
Tijdens de week bieden we elk jaar een breed scala aan activiteiten aan, waaronder workshops, lezingen, inspirerende sprekers en andere interactieve evenementen. Het doel is om de interne dialoog over deze onderwerpen te stimuleren en te verdiepen. Elk jaar doet de organisatie van de week zijn best om een ludieke wedstrijd te koppelen aan de week. In 2024 mochten de medewerkers in aanloop naar de equity week zelf de slogan van de week bepalen. De winnende inzending luidde: 'harmony in diversity'.

De 'Levende Bibliotheek' bleek een zeer effectieve en impactvolle activiteit, die veel deelnemende collega's wist te charmeren. Onze collega's konden in gesprek gaan met personen waaraan een bepaald stereotiep is gekoppeld en daardoor vooroordelen ervaren. Tijdens de Levende Bibliotheek deelden deze 'levende boeken' openhartig hun persoonlijke verhalen en beantwoordden ze vragen die we anders misschien niet zouden durven stellen. De directe ontmoetingen bleken zowel verrijkend als motiverend, en droegen bij aan een groter begrip en bewustwording. Na afloop hadden onze collega's een meer genuanceerd en gelaagd beeld van deze personen. Er is meer begrip en empathie. Enkele voorbeelden van de te lezen thema's waren: (ex)-alcoholieker, rolstoelpatiënt, langdurig ziek, trotse moslima, non-binair, neurodivergentie en politiek vluchteling.



Ook digitale innovatie en het streven naar gelijkwaardigheid kwamen tijdens de equity week op een bijzondere manier samen. Bewustwording op alle niveaus is essentieel voor het creëren van een inclusieve werkomgeving. Daarom heeft Randstad in samenwerking met Arteveldehogeschool het onderzoeksproject 'Inclusion through Immersion' uitgevoerd. In onze kantoren in Melle hebben Randstad-medewerkers tijdens de equity week

deelgenomen aan een meeslepende VR-ervaring die gericht was op het ervaren van micro-agressies op de werkvloer. De virtual reality simulaties zijn ontwikkeld door onderzoekers van het expertisenetwerk Business en Management. Door middel van VR ervaren leidinggevenden direct aan hoe het voelt om subtiele uitsluiting en vooroordelen te moeten ondergaan op het werk.



“Nadat ze een bepaalde situatie ervaren hebben, volgt een individuele reflectie en gaan deelnemers een groepsdiscussie aan. Deze VR-simulatie is voorlopig de enige van haar soort in Vlaanderen.”
Ilse Lievens,
onderzoeker
Arteveldehogeschool

“Klassieke trainingen om het bewustzijn rond gelijkwaardigheid op de werkvloer te verhogen, werken niet op lange termijn. Medewerkers onderdompelen in een VR-setting waarin ze discriminatie ervaren, is een beloftevolle methode om wel op lange termijn te sensibiliseren. VR-simulaties spelen in op de persoonlijke aansprakelijkheid van deelnemers. Hierdoor kan een verandering in bewustzijn en attitudes plaatsvinden.”
Wim Van der Linden,
woordvoerder bij Randstad

klankbordgroep 'all in'

Sinds 2021 heeft Randstad Group Belgium een klankbordgroep genaamd 'All In', bestaande uit enthousiastelingen afkomstig van diverse departementen, niveaus en met verschillende socio-demografische kenmerken. De klankbordgroep telt vandaag 42 leden. Nieuwe leden kunnen zich aanmelden via intranet. Er zijn geen selectiecriteria; iedereen is welkom.

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

werknemerstevredenheids- enquêtes

We hechten er veel belang aan om het welzijn van onze medewerkers gedurende het hele jaar te monitoren. Daarom ontvingen onze medewerkers ook in 2024 structureel werknemerstevredenheidsenquêtes.

Deze enquêtes stellen ons in staat om aan de hand van stellingen verschillende aspecten van het werken bij onze organisatie te meten, waaronder ook de gepercipieerde diversiteit, inclusie en ons discriminatiebeleid. Uit dit onderzoek kwam een positief beeld naar voren van de inzet van Randstad Group Belgium op deze gebieden.

aandachtsgebied

score

diversiteit en inclusie

- inzet die Randstad Group Belgium toont om diversiteit en inclusie te ondersteunen

8

diversiteit

- divers personeelsbestand
- diverse werving

8

inclusie

- het gevoel erbij te horen
- het gevoel gewaardeerd te worden

8,2

geen discriminatie

- gelijke kansen
- reactievermogen

8,3

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

top employer

In 2024 werd Randstad Group Belgium voor het zevende opeenvolgende jaar bekroond met het prestigieuze Top Employer-certificaat, een erkenning van onze voortdurende toewijding aan excellent werkgeverschap.

Na een diepgaande evaluatie van ons HR-beleid en onze arbeidsvoorwaarden, prees het Top Employers Institute Randstad Group Belgium in het bijzonder voor onze transparante talent review, het aandelenaankoopplan dat medewerkers de mogelijkheid biedt mede-eigenaar te worden van de organisatie, en ons uitgebreide wellbeing-programma.

Daarnaast benadrukte het Top Employers Institute de significante vooruitgang die ons bedrijf heeft geboekt op essentiële pijlers zoals duurzaamheid, diversiteit, inclusie en off-boarding.



levenslang leren

voor onze eigen werknemers:

Blijven bijleren, een optimale persoonlijke ontwikkeling, kennisbehoud, -actualisering en het behouden van arbeidsmarktrelevantie zijn enkele van de pijlers onder het succesvolle opleidingsbeleid van Randstad Group. Onze organisatie biedt alle medewerkers de mogelijkheid om zich op hun eigen tempo en naar hun persoonlijke behoeften voortdurend bij te scholen. Dankzij het interne digitale leerplatform heeft elke collega de regie over zijn eigen leerproces. Het platform biedt een breed scala aan leermogelijkheden, waaronder korte 'learning snacks', virtuele trainingen met online toetsen en oefeningen, klassikale opleidingen en workshops. Het aantal opleidingsuren per medewerker is een van de vaste Key Performance Indicators in ons Non Financial Report. Voor een bedrijf als Randstad Group is het van cruciaal belang dat onze medewerkers toonaangevend blijven in hun vakgebied en zich continu kunnen bij- of omscholen.

waarom deze tool?

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

Anderzijds is het leerplatform ook ideaal om de variatie in de verschillende leermethodes over te brengen naar onze medewerkers. Het gaat niet langer om de klassieke vorming waarbij een groep in een lokaal luistert naar een expert, maar wel degelijk om leren op maat, vanop afstand, met gebruik van video's en vragenlijsten die de aandacht en de interactiviteit van de medewerker bevorderen.

70% van onze fysieke opleidingen wordt gegeven door interne trainers.

De verwerving van kennis en informatie gebeurt op vrijwillige basis, behalve wanneer het om onze principes en werkeethiek gaat. Dit zijn verplichte modules voor elke medewerker. Denk aan onze business principles, het herkennen van en reageren op discriminatie, inclusief handelen,... Learnit evolueert onafgebroken en wil proactief zijn. Dit gebeurde bijvoorbeeld door extra aandacht te besteden aan het timemanagement naar aanleiding van de resultaten van ons werknemerstevredenheidsonderzoek. Deze resultaten toonden aan dat sommigen problemen ondervinden om hun tijd en prioriteiten goed te verdelen.

randstad group library

Naast Learnit beschikt de Randstad Group over een bibliotheek met bijna 700 boeken, tijdschriften en handleidingen. Je vindt er boeken over economie, coaching, manage-

ment, psychologie en persoonlijke ontwikkeling. De bibliotheek staat ter beschikking voor elke collega

levenslang leren

voor uitgezonden talent:

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

levenslang leren

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,

leercijfers 2024

eigen medewerkers:

2.379

collega's schoolden zich bij

goed voor

70.032

opleidingsuren

337

collega's volgden de opleiding
rond de business principles

443

gestarte opleidingen op learnit

1.711

hoofdstukken werden
aangesneden op learnit

uitgezonden talent:

29.322

talenten werden opgeleid (19%)

26.944

werden on the job opgeleid

532

volgden een Goodhabitz
opleiding

1.846

werden gegeven door een
externe opleider

goed voor

166.004

uren aan opleidingen

107.776

uren on the job training

3.316

uren via Goodhabitz

54.912

uren extern

ondersteunen van de groene transitie.

Elk jaar zien we hoe klimaatrecords worden gebroken en welke impact extreem weer heeft op gemeenschappen wereldwijd. Bij Randstad promoten we actief beleid en praktijken die de groene transitie ondersteunen, inclusief acties om onze impact op het klimaat te minimaliseren.

We zijn bevoorrecht en trots dat we ons in een positie bevinden waarin we meer geschoold talent voor de groene economie kunnen ontwikkelen. Aangezien de energietransitie een

enorme vraag naar talent creëert, zetten wij ons in om de vaardigheidskloven te dichten en te helpen voldoen aan de eisen van nieuwe technologieën, organisaties en markten.

ons standpunt in milieubescherming

Onze inzet voor milieubescherming wordt weerspiegeld in zowel ons wereldwijde milieubeleid als ons geïntegreerde rapportagekader. Om ervoor te zorgen dat we onze eigen verantwoordelijkheid opnemen, analyseren we regelmatig ons werk om een beter inzicht te krijgen in onze impact.

We hebben ook programma's en praktijken geïntroduceerd om onze activiteiten uit te voeren op een ecologisch en economisch verantwoorde manier. Randstad heeft in 2021 steun toegezegd aan het Net Zero initiatief van de VN, dat streeft naar een vermindering van 45% van de wereldwijde uitstoot in 2030.

Dit omvatte het vaststellen van uitgebreide broeikasgasemissiereductiedoelstellingen en het ontwerpen van een actieplan om de uitstoot tegen 2030 met meer dan 57% te verminderen in de scopes 1 & 2 en met meer dan 30% in

scope 3, vergeleken met 2019. We blijven werken aan een netto nul uitstoot tegen 2050. Ons bedrijf zal zijn koolstofvoetafdruk minimaliseren door middel van duurzame mobiliteit, energie-efficiëntie in gebouwen, het gebruik van 100% hernieuwbare energie, duurzame zakenreizen en een beleid voor het betrekken van leveranciers.

Om intern bewustzijn en betrokkenheid te stimuleren, hebben we een wereldwijd netwerk van net-nul ambassadeurs opgebouwd. In 2023 telde het programma 156 actieve ambassadeurs uit 20 landen. De ambassadeurs kregen de bevoegdheid om zich in te zetten in hun lokale omgeving en hebben 52 projecten tot leven gebracht en een initiatief gestart dat heeft geleid tot het planten van 63.500 bomen wereldwijd. Door gezamenlijke inspanning creëren we een gezonder, eerlijker milieu voor elk talent.

in actie.

Zo ondersteunen wij de groene transitie:

De gevolgen van de klimaatverandering worden elk jaar zichtbaarder. Randstad wil mee het verschil maken door zijn ecologische voetafdruk te verkleinen én door talent te ontwikkelen voor de groene economie. De energietransitie brengt nieuwe functies en competenties met zich mee. Randstad helpt

bedrijven en kandidaten zich daarop voor te bereiden. Tegelijk maken we onze eigen organisatie klimaatbestendiger, via concreet beleid rond gebouwen, mobiliteit, energieverbruik en circulair werken. In 2024 kreeg dat beleid een duidelijke structuur met de uitrol van het Green Decision Framework.

bouwen aan duurzaamheid: het green decision framework

In 2024 kreeg Randstads duurzaamheidsbeleid een duidelijke structuur met de uitrol van het Green Decision Framework.

“We wilden niet langer reactief zijn op wat commercieel nodig was, maar proactief werken aan een duurzaam gebouwenpark,” zegt Martine Roeges, facility manager en country lead sustainability.



Het framework maakt bij elk gebouw een integrale analyse: verbruik (gas, elektriciteit, stookolie), bouwtechnische staat, isolatie, beglazing, ventilatie, EPC-score, mobiliteitsopties en welzijnscriteria. “Vroeger keken we geïsoleerd naar energieverbruik. Nu doen we dat 360 graden: hoe duurzaam is het gebouw écht als werkplek?”

Randstad besliste ook expliciet om geen panden meer te huren die niet aan de minimale duurzaamheidscriteria voldoen. “We willen niet enkel een certificaat. Ik wil het voelen als ik er binnenkom. Groen is meer dan een label.”

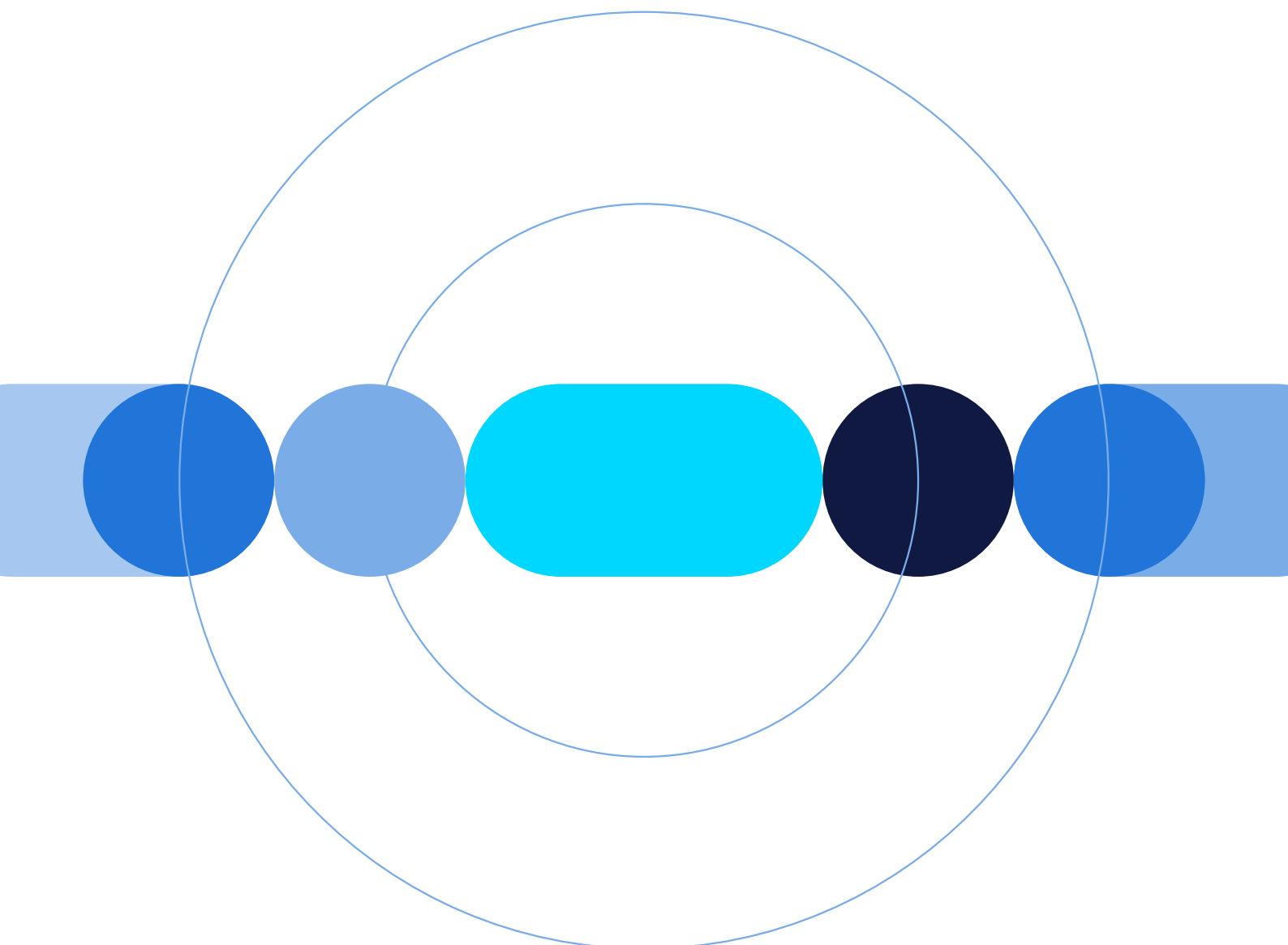
Het nieuwe hoofdkantoor dat in 2026 in gebruik wordt genomen, is daar een tastbaar voorbeeld van. Het gebouw krijgt groene daken, regenwaterrecuperatie, aanwezigheidsdetectie voor verlichting en HVAC, en een uitgebreide laadinfrastructuur. “Onze verhuizing is niet alleen een operationele keuze, maar een statement”, zegt Roeges. “We gaan naar een plek die mentaal én fysiek groener is. Je voelt dat ook: meer licht, meer bomen, meer ademruimte.”

Een bijkomende uitdaging wordt de bereikbaarheid met het openbaar vervoer. Randstad onderzoekt daarom proactief hoe medewerkers duurzaam en efficiënt op de nieuwe locatie in Strombeek-Bever geraken. “Niet iedereen kan laden aan huis, en niet iedereen kan altijd met de auto naar kantoor komen. Mobiliteit, energie en welzijn hangen samen.”

mobiliteit en de impact van het wagenpark

Sinds juli 2023 is elektrische mobiliteit de norm bij Randstad België. Nieuwe wagens zijn verplicht elektrisch, tenzij met gemotiveerde uitzondering. Dat leverde in 2024 een forse daling van de uitstoot op, bovenop het effect van thuiswerk sinds de coronapandemie. "Onze scope 1- en 2-uitstoot daalde met bijna 60% tegenover 2019, terwijl we maar 50% moesten halen tegen 2030."

Toch blijft de laadinfrastructuur een uitdaging. Daarom voorziet Randstad extra laadpunten in het nieuwe hoofdkantoor, gepland voor 2026. Ook alternatieven zoals ondersteuning bij openbaar vervoer worden onderzocht. "Mobiliteit blijft een werkpunt, zeker voor jonge medewerkers in een stedelijke context."



circulair denken en vermijden van verspilling

Een derde speerpunt in 2024 was afvalpreventie. Randstad hergebruikt meubels, doneert overschotten aan goede doelen en zet in op cradle-to-cradle voor onder andere tapijttegels. “Een tafel die stabiel staat, gooi je niet weg omdat de kleur niet meer past. We refurbishen liever dan te vervangen.”

Ook stockbeheer pakte Randstad concreet vast. Producten worden slechts één keer per week geleverd, en in kleine hoeveelheden. “We bestellen niets dat we niet echt nodig hebben. Minder opslagruimte betekent ook minder verleiding om te hamsteren.” Door stelselmatig de voorraadcapaciteit te beperken in nieuwe kantoren, dwingt Randstad zichzelf tot bewustere keuzes. “Waste is ook sustainability”, aldus Martine Roeges. “En wie minder koopt, hoeft minder weg te gooien.”

“Cijfers openen ogen, maar een gesprek verandert gedrag.”

Lobna Abdi,
facility coordinator



Randstad Belgium schakelt vandaag een versnelling hoger in de groene transitie en doet er alles aan om zoveel mogelijk collega's te betrekken. Vanuit Facilities vertaalt Lobna Abdi de ambitieuze klimaatdoelen in hapklare, dagelijkse keuzes voor 2.200 collega's. Met het nodige pragmatisme maakt ze van de groene transitie een project waar iedereen dagelijks aan kan bijdragen.

“Mijn impact zit in de kleine dingen”, vertelt ze. “Twee keer per maand deel ik op een concrete tip mét cijfer: wat levert één graad minder verwarmen op? Hoeveel bomen sparen we door enkel nodige prints te maken?” Die microboodschappen werken om iedereen mee stappen te laten zetten. Het hoofdkantoor schrapte 60.000 plastic flessen per jaar sinds tapkranen de koelkast vervingen. Aluminium capsules maakten plaats voor koffiebonen: minder transport, zero afval. Afgeschreven agenda's en notebooks krijgen via interne “bureaubrocantes” een tweede leven en wat overblijft gaat naar scholen.

Lobna stuurt niet vanaf een spreekstoel. Ze doet mee, toont voor. Bij elk vertrek dooft ze onopvallend overbodige lampen en praat bij de koffiehoeke over energieverpilling. “Cijfers openen ogen, maar een gesprek verandert gedrag.” Dat werkt, merkt ze in de statistieken: posts worden steeds vaker gelezen, acties krijgen almaar meer likes.

Maar nog belangrijker dan likes is de mentaliteitsswitch. “Consultants die vroeger standaard in de auto stapten, nemen nu ook de fiets naar klanten. En vanaf 2026 rijdt de volledige Randstad-vloot elektrisch. We veranderen de wereld niet in één sprint, maar wél met duizend kleine passen in dezelfde richting.”

impact rapportering

Ieder kwartaal worden vanuit Randstad Global de non-financiële, of ook wel duurzame, KPI's in de operationele landen opgevraagd.

De cijfers geven inzicht in de duurzame koers van het bedrijf wereldwijd. Het totale rapport omvat 24 verschillende Key Performance Indicators en bestaat uit 3 lagen: interne medewerkers, uitgezonden talenten en milieu. Het vergt een samenwerking van alle bedrijfs-departementen om de data en bewijsstukken te verzamelen.

Elke KPI wordt afzonderlijk geanalyseerd door de csr advisor en de senior business controller voor Randstad Group België.

Vervolgens worden de cijfers ter goedkeuring voorgelegd aan de Chief Financial Officer. Na goedkeuring worden de cijfers gepubliceerd in het Non Financial Report.

De 24 KPI's geven inzicht in een breed aantal duurzame thema's: human capital, veiligheid op de werkvloer, milieu, diversiteit, maatschappelijke bijdragen, de elektrificatie van het wagenpark, opleidingen etc. De rapportering zorgt voor bewustmaking en laat ons verantwoord omgaan met niet-financiële cijfers. Het rapport vormt de basis van de ESG-rapportage bij Randstad Group. De cijfers gelinkt aan CO2-emissie zoals brandstof, elektriciteit, gas, duurzame wagens, worden extra kritisch onder de loep genomen wegens het engagement richting Net Zero. Deze cijfers worden eveneens meegenomen in de berekening van de CO2 voetafdruk.

afval

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

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

duurzame tapijttegels

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

Wanneer de tapijttegel aan vervanging toe is, wordt deze binnen gebracht voor recyclage en komt er een reeds gerecycleerde tegel in de plaats.

De bouwsector is verantwoordelijk voor 40% van de emissies en 60% à 70% van de totale afvalberg. Inzetten op circulariteit in deze sector is de meest efficiënte methode om globaal te verduurzamen.

telewerk

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, team-meetings,... Thuiswerk is dan weer ideaal voor focustijd, de mailbox behandelen en ongestoorde telefoongesprekken. Efficiënt omgaan met de troeven van je werkplek en de keuze van je medium zorgt ervoor dat hybride werken een grote meerwaarde is geworden voor ons bedrijf en onze werknemers. En natuurlijk ook voor het klimaat.



keuze van eigen extralegale voordelen

Vanaf 2021 trad het cafetariaplan bij Randstad Group in voege. Dit plan biedt de mogelijkheid aan alle werknemers van Randstad Group om zelf hun pakket extralegale voordelen samen te stellen. Er kan gekozen worden voor extra verlofdagen in ruil voor minder loon, de bedrijfswagen kan geruild worden voor een leasing fiets, etc. Het plan biedt de mogelijkheid om voor elk personeelslid een optimale verloning en duurzame oplossingen op maat te voorzien.

breeam hoofdkantoor

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

Deze criteria worden beoordeeld:

- management
- gezondheid en welzijn
- energie
- water
- transport
- materialen
- afval
- landschap en ecologie
- vervuiling

mobiliteit

De mobiliteit van onze medewerkers vormt een belangrijke uitdaging. Zoals veel andere ondernemingen heeft Randstad Group al een lange tijd een uitgebreid bedrijfswagenpark. In het besef dat we onze impact op het milieu maximaal moeten reduceren, hebben we in eerste instantie de CO₂-uitstoot van onze bedrijfswagens jaar na jaar verlaagd.

In 2024 waren er enkel nog elektrische auto's te vinden op de keuzelijst. Enkel in uitzonderlijke gevallen kan hier mits voldoende argumentatie van afgeweken worden. In 2025 zullen enkel nog elektrische wagens kunnen aangeschaft worden.

De uitrol zal bij Randstad Group gebeuren in 3 fasen:

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: colleg a's die niet willen • wachten om elektrisch te rijden totleasing 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.

Randstad Group voorziet ook fietsen aan de kantoren van grootsteden. Zo willen ze onze interne medewerkers stimuleren in hun evolutie naar milieubewustere mobiliteit. De collega's kunnen ervoor kiezen om die klant van 4 straten verder met de fiets te bezoeken.

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

CO2-emissie

Zoals eerder aangehaald, wordt de CO2-emissie bij Randstad Group streng gemonitord. De komende jaren zal er fel ingezet worden op data om de Net Zero doelstelling tegen 2050 te behalen. De eerste mijlpaal is om 50% absolute reductie te hebben in scope 1 en 2 tegen 2030.

Dit omvat -50% ten opzichte van het basisjaar 2019. Daarnaast is er de doelstelling om 30% totale reductie te bereiken in scope 3 tegen 2030.

het CO2-uitstootrapport voor Randstad Group Belgium in 2024:

emissiebron	metriek	2024	2023
scope 1		ton CO2e	ton CO2e
gas voor verwarming	1.000 m3	1,083	6,962
benzine bedrijfswagens	1.000 ltr	3,699	20,984
diesel bedrijfswagens	1.000 ltr	781	16,013
lekken koelmiddel	1.000 kg	101	13,084
totaal scope 1		5,663	57,043
scope 2 - markt gebaseerd			
elektriciteit	1.000 Gj	0	7,897
garanties van oorsprong	1.000 Gj	0	-7,713
duurzame elektriciteit	1.000 Gj	0	0
stadsverwarming	1.000 Gj	0	991
totaal scope 2		0	1,174
scope 3			
vliegtuigreizen	1.000.000 km	26	12,276
andere zakenreizen	1.000.000 EUR	442	8,484
aangekochte goederen en diensten	1.000.000 EUR	10,515	127,906
woon-werkverkeer werknemers	1.000.000 km	183	15,104
brandstof- en energiegerelateerde activiteiten		1,399	11,087
totaal scope 3		12,565	174,857
totale emissies		18,228	233,074
FTE's*		1,602	43,336
emissies per FTE		11.38	5
totale emissies 2024		245	
totaal CO2e metrische ton (x1.000) - basisjaar 2019		298	
verandering vergeleken met basisjaar 2019		-17,70%	

* FTE's staat voor "Full-Time Equivalents" (Voltijdsequivalenten)

Scope 1, 2, 3 verwijzen naar de verschillende categorieën van emissies volgens het Greenhouse Gas Protocol.

CO2-neutrale distributie

Gezien en in grote getallen beroep wordt gedaan op het verzenden van briefpost en pakketten, wordt jaarlijks samen met partner Bpost bekeken welke CO2-uitstoot hier tegenover staat. De CO2 wordt integraal gecompenseerd in steun aan het Gold Standard-project 'Safe Water Rwanda'. Zo werden er 368.868 geadresseerde zendingen gecompenseerd. Randstad ontving hiervoor het CO2 Neutral label van CO2 logic. Hierdoor draagt Randstad Group ook indirect bij aan SDG 6 'schoon en sanitair water'.

een eigen bos

In 2023 organiseerden alle landen waar Randstad Group Belgium actief is een Net Zero Tree Planting Initiative. In België kozen de Net Zero ambassadeurs ervoor om via het verkopen van een duurzaam gadget opbrengsten te genereren voor het aanplanten van extra bos.

Niet alleen wordt er zo gezorgd voor extra bomen, ook leren de collega's van Randstad Group zo op een ludieke manier duurzamere gewoontes aan. Voor deze actie nam Randstad Group België Go Forest onder de arm. Onder het motto 'jij koopt een spons, wij planten een boom.' werden 750 duurzame sponzen verkocht aan de collega's.

Het enthousiasme onder de collega's rond deze actie inspireerde de directie. Om deze reden werd er beslist om de eindejaarsdonatie, een symbolisch geschenk voor de klanten van Randstad Group, dit jaar naar extra zuurstof te laten gaan. Plots zorgde ons bedrijf voor 8.869 extra bomen, of ook wel 4,21 extra hectare bos in de provincie Henegouwen. Kleinere initiatieven kunnen dus duidelijk grootse effecten genereren.

maatschappelijk engagement.

Randstad Group heeft een lange geschiedenis van liefdadigheid en filantropisch werk gericht op het verbeteren van het leven van kwetsbare mensen over de hele wereld. We zijn een trotse partner van wereldwijde liefdadigheidsinstellingen die levensbelangrijke diensten verlenen, zoals noodhulp in tijden van crisis. Al ons vrijwilligerswerk en maatschappelijk engagement verzorgd door onze eigen medewerkers wordt ondergebracht onder, wat wij noemen 'Randstad with Heart'. Het is een corporate citizenship raamwerk dat helpt bij het coördineren en verbeteren van onze maatschappelijke inspanningen door onze medewerkers en linkt ze aan onze waarden.

We lichten je graag toe hoe onze medewerkers, dankzij Randstad with Heart, het maximale kunnen halen uit hun maatschappelijk engagement.

vrijwilligerswerk over de grens

In 2024 vierde de samenwerking tussen Randstad en de ngo VSO (Voluntary Service Overseas) haar 20e 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 34 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 Group worden uitvoerig gescreend en gematcht aan het project waar ze de grootste impact kunnen hebben en zich het best kunnen ontwikkelen. Ook het jaarlijkse sportevenement, om geld in te zamelen voor VSO, vond in 2024 op nieuw 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 2.375 Randstad-collega's deel uit 28 verschillende landen. Er werd in totaal 357.369 minuten bewogen voor VSO. Dat zijn net geen 6.000 uren, 250 dagen. België droeg daar 10.000 minuten aan bij. Er werd in totaal €30.000 verzameld tijdens de sportweek voor VSO.



vrijwilligersdag

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

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

In 2024 namen

162 collega's
hun vrijwilligersdag op.

Dat is goed voor

1.282 uur
vrijwilligerswerk.

caritatieve initiatieven

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

duurzaam besluit.

Bij Randstad Group Belgium zijn we trots op de stappen die we hebben gezet op het gebied van duurzaamheid in 2024. Als “Partner for Talent” nemen we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus en streven we ernaar om een positieve impact te hebben op onze werknemers, talenten en de samenleving als geheel. Duurzaamheid is voor ons geen bijzaak, maar een integraal onderdeel van onze kernactiviteiten.

onze duurzaamheidsprestaties

We hebben aanzienlijke vooruitgang geboekt op verschillende duurzaamheidsdomeinen:

eerlijke arbeidsmarkt:

We zetten ons in voor eerlijke lonen, goede arbeidsomstandigheden en de bescherming van arbeidsrechten. Onze initiatieven, zoals Randstad RiseSmart Employability, helpen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te integreren en hun potentieel te ontplooiën.

gelijkwaardigheid op het werk:

Gelijkwaardigheid staat hoog op onze agenda. Zowel intern als extern bieden we diverse opleidingen, ondersteuningsmiddelen en initiatieven aan om discriminatie tegen te gaan en een inclusieve werkomgeving te creëren waar iedereen zich thuis voelt.

groene transitie:

We streven ernaar onze CO₂-uitstoot naar het absolute minimum ter herleiden door middel van de elektrificatie van ons wagenpark, energie-efficiëntie in onze gebouwen, duurzame leveranciers en doordacht afvalbeheer. Ons “Green Decision Framework” helpt ons bij het maken van duurzame keuzes in al onze activiteiten.

onze klemtonen

Menselijke vertrouwenspartner: We willen steun en toeverlaat zijn voor talent en investeren in opleiding, begeleiding en welzijn. We geloven in de kracht van menselijk contact en willen een verschil maken in het leven van mensen.

Samenwerking: We werken samen met andere organisaties en partners om onze impact te vergroten en de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de VN te bereiken. Samen kunnen we meer bereiken dan alleen.

Transparantie: Door middel van ons maatschappelijk verslag en andere rapportages delen we onze voortgang, uitdagingen en successen op een open en eerlijke manier. We willen verantwoording afleggen en leren van onze ervaringen.

onze toekomstvisie

Randstad Group ziet de toekomst als een tijdperk waarin technologie en menselijk contact hand in hand gaan. We willen een voortrekkersrol spelen in de duurzame ontwikkeling van talent voor de groene economie en de digitale transformatie. Duurzaamheid blijft een strategische prioriteit en we streven ernaar om onze positieve impact verder uit te breiden.

de ultieme conclusie

Ons verslag weerspiegelt onze serieuze en holistische benadering van duurzaamheid. We zijn meer dan alleen een uitzendbureau; we willen een actieve rol spelen in het creëren van een eerlijkere, inclusievere en duurzamere wereld. We hebben duidelijke doelstellingen, concrete initiatieven en meetbare resultaten.

We erkennen dat duurzaamheid een continu proces is en dat er altijd ruimte is voor verbetering. We blijven ons inzetten en innoveren om de uitdagingen van de toekomst aan te gaan. We zijn trots op wat we hebben bereikt en kijken vol vertrouwen naar de toekomst.



kennis delen

Wij geloven in het creëren van een wereld waarin werk; welvaart, veiligheid en kansen biedt voor iedereen die een bijdrage wil leveren. We worden gedreven door een visie van een eerlijke en inclusieve arbeidsmarkt. Werk is de basis voor persoonlijke groei, maatschappelijke vooruitgang en economisch welzijn.

Consequent willen we onze inzichten en ideeën delen om dat waar te maken, het debat over de arbeidsmarkt mee vorm te geven en Randstad en haar talentoplossingen te positioneren als een toonaangevende stem op de arbeidsmarkt. Het is onze ambitie om onze positie als één van de meest vooraanstaande private kennisinstellingen te behouden en te versterken door rigoureus onderzoek te doen.

Al 25 jaar voert Randstad arbeidsmarkt-onderzoek. Innovatie (het aanboren van nieuwe thema's) en continuïteit (het periodiek herhalen van onderzoek) zijn onze leidende principes.

drie belangrijke pijlers in ons onderzoekswerk:

- wij zijn de stem van talent en helpen werkgevers hun behoeften en wensen op de snel veranderende arbeidsmarkt te leren kennen
- we werken aan het wegnemen van drempels die mensen in de weg kunnen staan om hun volledige potentieel te bereiken, omwille van waar ze vandaan komen, hoe ze eruitzien en wie ze zijn
- we werken aan een eerlijkere arbeidsmarkt, waar fatsoenlijke banen welvaart en zekerheid bieden aan werknemers

een greep uit onze publicaties:

- | | |
|-------------------|--|
| • maart 2024: | hudson hr barometer |
| • april 2024: | randstad employer brand research |
| • mei 2024: | inspraak en participatie |
| • juni 2024: | studenten aan het werk |
| • september 2024: | hudson reward survey |
| • september 2024: | boeklancering 'iedereen aan 't werk' van Jan Denys |
| • oktober 2024: | hudson tech reward survey |
| • december 2024: | workmonitor equity pulse |

een duurzame dialoog?

gedachten uitwisselen?



csr@randstadgroup.be

Volg ons live op:



randstad

partner for talent.