



Randstad

Buro & Design Center B71

Heizel Esplanade, 1020 Brussel

Telefoon: 02/474 60 00

Website: www.randstad.be

E-mail: info@randstad.be

Randstad als werkgever

Randstad (van oorsprong Nederlands) is één van de belangrijkste HR-dienstverleners. De groep evolueerde van uitzendkantoor naar allround dienstverlener inzake werk, inclusief werving en selectie, outplacement, opleiding, consultancy en sociaal secretariaat. In België is Randstad de marktleider voor uitzendarbeid, outplacement en dienstencheques en een top vijf-speler voor werving en selectie.

Resultaten van het onderzoek

Primaire Arbeidsvoorwaarden	★ ★ ★
Secundaire Arbeidsvoorwaarden	★ ★ ★ ½
Training & Ontwikkeling	★ ★ ★ ★ ½
Carrière mogelijkheden	★ ★ ★ ★ ★
Organisatiecultuur	★ ★ ★ ★ ½

+: Randstad is binnen de uitzendsector zowat de best betalende speler met een jonge en dynamische sfeer en veel doorgroeimogelijkheden.

!: Randstad biedt zijn medewerkers heel wat doorgroeimogelijkheden, zowel horizontaal als verticaal. Er zijn ook uitgebreide mogelijkheden tot deeltijds werken.

Feiten en cijfers

- Grootste privé-werkgever in België, met 252 kantoren in België en zo'n 1.600 medewerkers
- Actief in 44 landen met wereldwijd zo'n 27.640 medewerkers
- Omzet in België: 842,7 miljoen euro, wereldwijd: 12,4 miljard euro

Arbeidsvoorwaarden

- Hoogste lonen van de sector (uitzendtak)
- Marktconforme lonen (andere divisies)
- Meeste medewerkers hebben bedrijfswagen
- Representatiekosten, maaltijdcheques
- Groepsverzekering



Randstad is gecertificeerd als één van de Top Employers België, 2011



Typisch voor de bedrijfscultuur van Randstad is de manier waarop de groep reageerde op de crisis. Ondanks de teruglopende activiteit werd niet voor een massaal afvloeiingsplan gekozen. Als eerste werkgever in België opteerde Randstad voor een veralgemening van tijdskrediet.

Randstad ter introductie

Randstad is in ons land actief sinds 1965 en beschikt er over 252 kantoren en 1.600 medewerkers. De groep is in België de grootste privéwerkgever, gemiddeld zet zij wekelijks 28.700 uitzendkrachten aan het werk, vermeerderd met nog eens 4.300 huishoudhulpen. Zowat tien jaar geleden werd Randstad een algemene HR-dienstenleverancier. In België is het marktleider voor uitzendarbeid. "En in de andere domeinen waar we actief zijn, rukken we gestaag op", weet HR director Raf Gerard van Randstad België. "Je kan een bedrijf niet los zien van de samenleving waarin het opereert", aldus Raf Gerard. "Gelet op de omvang van onze groep zijn wij bovendien zelf een stukje samenleving." Volgens de HR director levert de ogenschijnlijk zachte benadering van Randstad het bedrijf harde resultaten op. "Anders zouden we geen marktleider zijn in uitzendarbeid". Net zoals zijn concurrenten voelde ook Randstad de economische crisis. "Wanneer het je core business is om mensen naar bedrijven te brengen en die bedrijven danken personeel af, dan voel je dat natuurlijk in je resultaten. In 2008 zagen we onze activiteiten dan ook met zowat een kwart dalen. Gelukkig nemen in tijden van crisis de outplacementactiviteiten, die anticyclisch zijn, toe." Typisch voor de bedrijfscultuur van Randstad is de manier waarop de groep reageerde op de crisis. Ondanks de teruglopende activiteit werd niet voor een massaal afvloeiingsplan gekozen. "Als eerste werkgever in België opteerden we voor een veralgemening van tijdskrediet. Onze werknemers kregen de mogelijkheid gedurende drie, zes of negen maanden tijdskrediet te nemen. Randstad paste eenzelfde bedrag bij »

bovenop de ondersteunende uitkering van de overheid. Ongeveer 20 procent van onze mensen ging hier op in, en ondertussen zijn ze allemaal weer aan de slag." Dat het terug beter gaat, blijkt uit het feit dat Randstad van plan is het komende jaar 200 mensen aan te werven. "Vooral aan uitzendconsultants is er een grote behoefte", vertelt Raf Gerard. "We proberen de juiste mensen te vinden langs verschillende kanalen. Ik denk dan bijvoorbeeld aan campus recruitment en aan branding via de pers. Daarnaast kunnen ook de medewerkers zelf hier een rol spelen via hun netwerk. Alle diploma's komen in aanmerking maar voor onze divisie Professionals zoeken we vooral ingenieurs, informatici en technische profielen."

Waarden

Randstad omschrijft zichzelf graag als een waardengedreven bedrijf. Kennen, dienen en vertrouwen zijn de sleutelwoorden die de oprichter van de groep destijds vooropstelde. "Concreet hanteren we vandaag vijf fundamentele waarden", licht Raf Gerard toe. "Dat zijn ondernemerschap, positivisme (mogelijkheden zien, geen problemen), integriteit, oriëntatie op de ander (aandacht en respect hebben voor elkaar) en samenwerken. Als dienstverlener proberen we niet enkel de klant, maar ook elkaar te dienen. Er moet ook vertrouwen zijn, want een contraproductieve sfeer werkt niet. Streven naar perfectie is een ander element in de filosofie van dit bedrijf. We doen het graag



**Lore Bocken (27),
consultant kantoor Sint-Niklaas**

"Ik werkte bij een ander interimkantoor en heb de overstap gemaakt naar Randstad omdat het een Europese leider is en ik heel veel goeds hoorde over het bedrijf. Randstad is de enige in de sector waar een combinatie van binnen- en buitendienst mogelijk is. Dat wil zeggen zowel mensen rekruteren als naar klanten gaan. Daardoor krijg je een volledig beeld. Ook de verloning en het opleidingstraject zitten hier goed. De bedrijfscultuur zou ik omschrijven als jong, open, dynamisch en vernieuwend. Als je een idee hebt, wordt er altijd naar je geluisterd. En iedereen is heel leergierig, dat merk ik al na zeven maand. Tot slot besteedt Randstad veel aandacht aan de balans tussen werk en privé. Je wordt continu gestimuleerd om de balans in evenwicht te houden, bijvoorbeeld via het vitality program. Als ze merken dat het evenwicht niet goed zit, geven ze je tips."



“Bij de ondertekening van het contract nemen de nieuwe medewerkers deel aan een test die peilt naar hun leerstijl. Zo kunnen we een quasi op maat gesneden opleidingstraject uitstippelen.”

Raf Gerard,
HR director Randstad België

zo goed mogelijk. Mensen willen toch niet werken voor een bedrijf waar het allemaal niet zo nauw steekt? Ten slotte zorgen we ervoor dat bij elke stap die we ondernemen, de belangen van alle betrokken partijen worden behartigd. We willen een bedrijf zijn waar mensen echt centraal staan. Onze waarden hangen hier niet aan de muur, maar je komt ze tegen in elke medewerker.”

Eén van de manieren waarop Randstad zijn menselijke benadering in de praktijk brengt, is door zijn medewerkers een ruime mogelijkheid tot deeltijds werk te bieden. Meer dan 30 procent van het personeel werkt deeltijds. “Toen we dit regime tien jaar geleden invoerden, was het management sceptisch uit vrees het bedrijf niet meer te kunnen organiseren”, herinnert Raf Gerard zich. “De ervaring heeft ons geleerd dat zoiets perfect mogelijk is. Randstad telt heel wat vrouwelijke medewerkers. Ons flexibele systeem brengt voor veel mensen de balans werk-privé meer in evenwicht. Door deeltijds werken in te voeren, hebben we ons personeel hun weekend teruggegeven. Wie vijf dagen op vijf werkt, verliest zaterdag aan boodschappen en andere klussen. Voor je het weet, is het zondag en begin je afgepeigerd aan de werkweek. Wie vier vijfden werkt, heeft tijd om tijdens de week de huishoudelijke taken te doen. Het weekend brengt ontspanning en onze mensen verschijnen maandag uitge-

rust op het werk.”

Randstad werkt ook met een ‘vitality program’, gericht op het welzijn van zijn medewerkers. Een onderdeel van dit programma is ‘I change’, een online tool die je allerhande tips geeft om je beter in je vel te voelen. “Dit programma is niet verplicht, maar we merken dat veel mensen er aan deelnemen. De bedoeling is dat je het systeem input geeft over je levensstijl: voeding, roken, alcohol, gewicht, slaapgedrag, stress en beweging. Het systeem geeft je dagelijks gepersonaliseerde adviezen. Let op: alles wat je in het systeem invoert, is volledig confidentieel. We zien enkel globale resultaten.”

Opleiding

Een belangrijk onderdeel van het retentiebeleid bij Randstad bestaat uit training en vorming. Nieuwe medewerkers krijgen vanaf de eerste dag een intensieve opleiding. De eerste zes maanden ligt de nadruk op het verwerven van de basiswaarden om de job zo snel mogelijk onder de knie te krijgen. Raf Gerard: “We verbeteren de opleiding voortdurend. We bieden de starters een blended leertraject aan waarbij maximaal rekening wordt gehouden met de individuele leerstijl. Het traject bestaat uit een combinatie van klassikale opleidingen op de hoofdzetel, on the job leren en stages. Elke nieuwkomer kan bovendien rekenen op de ondersteuning van een learning coach. Bij de on- »



“Regelmatig nemen we de talenten van al onze medewerkers onder de loep in HR-reviews en analyseren we de doorgroeimogelijkheden van onze medewerkers.”

dertekening van het contract nemen de nieuwe medewerkers deel aan een test die peilt naar hun leerstijl. Zo kunnen we een quasi op maat gesneden opleidingstraject uitstippelen.” Ook na de basisopleiding zijn de opleidingsmogelijkheden groot. “Een deel van de opleidingen zijn verplicht, maar we leggen de verantwoordelijkheid om zich te blijven ontwikkelen ook bij de medewerker zelf. In samenspraak met de lijnmanager wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan uitgestippeld.”

Doorgroeimogelijkheden zijn er bij de vleet bij Randstad. “De doelstelling is dat 80% van de managementfuncties intern worden ingevuld”, weet Raf Gerard. “Regelmatig nemen we de talenten van al onze medewerkers onder de loep in HR-reviews. Samen met het lijnmanagement analyseren we de doorgroeimogelijkheden van onze medewerkers. We maken een inventaris op van de competenties van de medewerker. We bekijken hoe die nog verder ontwikkeld kunnen worden, bijvoorbeeld via opleiding of via een andere taak. Daarbij wordt ook rekening gehouden met de wensen van de medewerkers zelf. Zo houden we de inzetbaarheid van onze medewerkers hoog.”

Maar ook tijdens het jaarlijkse evaluatiegesprek en het functioneringsgesprek praten de medewerker en zijn directe overste over ontwikkelingsmogelijkheden. “Medewerkers hoeven overigens niet te wachten tot de reviews

of het functioneringsgesprek. Ze kunnen gelijk wanneer hun hand opsteken en een gesprek over hun carrière aanknopen met hun directe chef. Zonder dat ze tegenwerking van die chef moeten verwachten. Het is immers ieders verantwoordelijkheid er voor te zorgen dat goede medewerkers bij Randstad blijven, ook al is dat in een andere divisie”, aldus Raf Gerard.

45-plussers

Randstad kent een zeer divers personeelsbestand. “We hebben een goede mix van jonge en oudere medewerkers. Dit is een enorme verrijking voor het bedrijf. Zo ontstaat een kruisbestuiving tussen jong en oud. Jongere medewerkers kunnen heel wat opsteken van hun oudere collega's”, zegt Raf Gerard. De verhouding man/vrouw is minder in balans. “Nochtans solliciteren er evenveel mannen als vrouwen, maar op het einde blijven vooral vrouwen over. Een dienstverlenende houding, met verschillende zaken tegelijkertijd bezig kunnen zijn en van de hak op de tak kunnen springen, zijn blijkbaar eigenschappen die we sneller bij vrouwen terugvinden. Al zijn we niet van plan om mannelijke kandidaten positief te discrimineren”, benadrukt Raf Gerard.

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is 33 jaar. Iets meer dan 10 procent is ouder dan 45. Voor hen ontwikkelde Randstad in het kader van zijn diversiteitsbeleid een speciaal

coaching programma, volledig op vrijwillige basis. Ze kunnen online een vragenlijst invullen, die hen de nodige inzichten oplevert over hoe ze zichzelf zien, wat hun competenties zijn en waar ze met hun carrière naar toe willen. "Met dit programma willen we vermijden dat wat oudere medewerkers gaan vastroesten. Ook dit programma wordt zeer geapprecieerd door onze mensen."

Verloning

Als marktleider in de uitzendsector behoort het bedrijf tot de betere betalers. Alle personeelsleden krijgen een bonus in functie van het bedrijfsresultaat. "De filosofie erachter is dat we de groepswinsten voor een stuk her-

verdelen onder onze medewerkers. Per medewerker kan de hoogte van de bonus variëren naargelang zijn individuele prestaties. Toch is die differentiatie beperkt. We beschouwen de organisatie als een geheel. Het bedrijfsresultaat is de resultante van de prestaties die we samen leverden. Samenwerken is immers één van onze waarden."

Daarnaast volgt Randstad de tendensen in de markt inzake verloning, bonusregeling, arbeidsvoorwaarden, pensioenregelingen, verlof, hospitalisatieverzekering en onkostenvergoedingen. De meeste medewerkers (1.000 op een totaal van 1.600) beschikken over een bedrijfswagen.



Raf Heroes (35), HR advisor

"Ik werkte op de HR-afdeling van een bedrijf dat zich bezighoudt met IT-consulting. Daarvoor zat ik bij een selectiekantoor. Ik kreeg op een gegeven moment de kans om bij Randstad mee een nieuwe divisie op te bouwen, Randstad Werving en Selectie. Dat vond ik heel tof. Het grootste pluspunt van Randstad vind ik het waardenverhaal. Heel sterk, helemaal niet wollig of ontastbaar. Je voelt echt dat die waarden hier aanwezig zijn. Dat zorgt voor een goed mix tussen het 'harde' en het 'zachte'. Er zijn hier ook heel wat doorgroeimogelijkheden. Vooral dan horizontaal want we hebben hier een nogal platte hiërarchie met slechts vier niveaus. Maar binnen de functie heb je de mogelijkheid om meer in de breedte te gaan. Randstad biedt je ook heel wat opleidingsmogelijkheden aan. Sommige daarvan zijn verplicht, andere puur op vrijwillige basis."

