Randstad Groep Nederland B.V. ★★★★★

Formele naam	Randstad Groep Nederland B.V.
KVK Nummer	62117858
Sector	N78 - Employment Activities

Organisatie

Over Randstad Groep Nederland B.V.

Als grootste HR dienstverlener wereldwijd en in Nederland met een landelijk dekkend vestigingennetwerk, zitten we midden in de wereld van werk. Elke dag creëren we innovatieve oplossingen voor een gezonde en flexibele economie. Door het bieden van de juiste banen voor mensen en door het vinden van de beste kandidaten voor bedrijven die het beste bij hun organisatie passen, creëren we echte waarde voor de samenleving.
Dat is wat we bij de Randstad Groep Nederland doen. Niet alleen omdat dit ons bestaansrecht is. Het is ook onze passie om het beste in mensen en organisaties naar boven te halen.
Met onze diensten dienen we de wereld van werk
- Uitzenden en detacheren van personeel
- Werving & Selectie
- HR-oplossingen
- Inhousediensten
- Payrolling

Visie

We merken het allemaal: de wereld verandert in snel tempo. Ook de wereld van werk. De beschikbaarheid en verspreiding van talent verschuiven, mede door factoren als vergrijzing in het Westen, migratie, verstedelijking en lokale veranderingen in wet- en regelgeving. Bovendien hebben we te maken met technologische vooruitgang en een wereldwijde reactie op klimaatverandering.

Bij Randstad omarmen we een visionaire aanpak die ons drijft om het ultieme wereldwijde talentbedrijf te zijn én te blijven, met gelijkwaardigheid en specialisatie als onze leidende principes. Deze doordachte strategie vormt het fundament van onze reis om de meest waardevolle partner te worden voor zowel onze talenten als onze gewaardeerde klanten.

Als wereldwijde marktleider genieten we van een uniek voordeel, gecombineerd met ongeëvenaarde lokale expertise. Ons merk straalt kracht uit, gedreven door een gepassioneerde cultuur en verankerd in kernwaarden die al 65 jaar hun relevantie behouden. Deze solide basis stelt ons in staat om in de dynamische wereld van werk te excelleren.

Missie

Bij Randstad koesteren we niet alleen de ambitie om het meest gespecialiseerde talentbedrijf te zijn, maar ook het meest gelijkwaardige. Gelijkwaardigheid is de kern van onze missie, waarin we streven naar inclusie voor iedereen. In een wereld waar talent kostbaar is, is het onze overtuiging dat iedereen welkom moet zijn en blijven. We zijn vastbesloten om barrières te slechten die het volledige potentieel van mensen belemmeren, ongeacht hun achtergrond, uiterlijk of identiteit. Bij Randstad maakt het niet uit waar je vandaan komt, hoe je eruit ziet of wie je bent - bij ons kan en mag iedereen zijn beste zelf zijn!

Wat onze dienstverlening werkelijk uniek en onderscheidend maakt in vergelijking met concurrenten, is onze sterke positie als Partner for Talent. We streven naar een optimale ervaring voor onze collega's, talenten en klanten, met een specifieke focus op schaalbaarheid, tijdige levering en de hoogst mogelijke kwaliteit. Dit maakt ons dé partner die opvalt en zich onderscheidt in het leveren van hoogwaardige diensten aan degenen die op zoek zijn naar talent en groei.

Kernwaarden

Kennen
We zijn als professionals oprecht geïnteresseerd. We luisteren goed. We weten wat voor de klant en/of kandidaat nodig is om succesvol te zijn. En we kennen ons vak als geen ander.
Dienen
We geloven in uitmuntende dienstverlening. We zetten de norm, doen wat we beloven en dragen zo bij aan jouw succes. Klant of kandidaat, wij regelen het voor je.
Vertrouwen
We waarderen onze relaties en gaan voor de lange termijn. We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. Zo bouwen we aan onderling vertrouwen en een hoge klanttevredenheid.
Streven naar perfectie
We zijn altijd op zoek naar verbetering en vernieuwing. Zo kunnen we de klant en/of de kandidaat telkens weer positief verrassen.
Simultane belangenbehartiging

We overzien het grotere geheel. Onze activiteiten komen altijd de maatschappij als geheel, onze klanten, onze kandidaten en onszelf ten goede. Daarbij nemen we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus en streven we naar duurzaamheid.

MVO-verklaring

Visie op MVO

Duurzaamheid is een van de kernwaarden van Randstad sinds de oprichting van het bedrijf. Door mensen aan werk te helpen en ervoor te zorgen dat ze over voldoende vaardigheden beschikken om dat werk te doen, levert ons bedrijf een belangrijke bijdrage aan goed functionerende arbeidsmarkten en de maatschappij in het algemeen. De vergrijzing van de beroepsbevolking, een groeiende vaardigheidskloof en afnemende arbeidsmarktparticipatie vereisen dat alle belanghebbenden maatregelen nemen om de wereldwijde beroepsbevolking voor de nabije toekomst te versterken. Randstad zet zich in voor duurzaam beleid en duurzame praktijken die zowel ons bedrijf als de wereldwijde gemeenschap ten goede komen. Van het opleiden en ontwikkelen van talent tot het bevorderen van gezondheid en veiligheid en het streven naar net zero doelstellingen, we evalueren voortdurend onze activiteiten en voeren dienovereenkomstig veranderingen door. Het is onze ambitie om een positieve bijdrage te leveren aan de wereldwijde maatschappelijke behoeften door het bevorderen van een eerlijke arbeidsmarkt, het stimuleren van gelijkheid op het werk en het ondersteunen van de groene transitie.

File *20251118 MVO verklaring RGN.pdf* is available in online report.

Randstad Groep policy - Business Principles.
Onze Business Principles, die afgeleid zijn van onze kernwaarden – kennen, dienen en vertrouwen, simultane belangenbehartiging en streven naar perfectie – vormen de leidraad voor Randstad en haar medewerkers om ethisch en integer te handelen. Deze Business Principles zijn nader uitgewerkt in enkele Policies op specifieke deelterreinen.
Gedrag van Randstad medewerkers dat in strijd is met de Business Principles of de Policies kan worden gemeld via de Procedure melden ongewenst gedrag (Misconduct Reporting Procedure).
De Business Principles, de Policies en de Procedure voor het melden van missstanden vormen samen onze Randstad Rules!
Medewerkers van de Randstad groep volgen iedere twee jaar een e-learning om deze Randstad Rules! onder de aandacht te houden.

File *20250622 RGN Randstad Business Principles.pdf* is available in online report.

Bestuur

MVO is binnen de Randstad Groep Nederland in de directie belegd bij de Directeur Arbeidsmarkt & Societal Impact. Zij rapporteert aan de CEO RGN.

We hebben een duidelijke visie om 's werelds meest rechtvaardige en gespecialiseerde talentbedrijf en partner voor talent te zijn. We zetten ons in om de wereld van werk te verbeteren voor mensen, werkgevers en andere belanghebbenden. Onze duurzaamheidsstrategie richt zich op drie onderling verbonden pijlers: het bevorderen van goed geregeld werk, het stimuleren van gelijkheid op de werkvloer en het ondersteunen van de groene transitie. Deze pijlers sturen onze acties om te voldoen aan wereldwijde maatschappelijke behoeften en
sluiten aan bij de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's).
Promoten van goed geregeld werk
We verbeteren de efficiëntie van de arbeidsmarkt door werkbelemmeringen weg te nemen, te pleiten voor fatsoenlijk werk en opleidingsinitiatieven te stimuleren om de wereldwijde beroepsbevolking voor te bereiden op toekomstige eisen. We ondersteunen organisaties met data, inzichten en begeleiding om rechtvaardige en
duurzame talentstrategieën te ontwikkelen.
We bevorderen eerlijke en fatsoenlijke arbeidsnormen door te pleiten voor beleid en partnerschappen die de rechten van werknemers beschermen, naleving van regelgeving ondersteunen en toegang tot veilig werk garanderen. We werken samen met regelgevende instanties, brancheorganisaties en belanghebbenden ter ondersteuning van wetgeving die werknemersbescherming formaliseert, oneerlijke praktijken aanpakt en de toegang tot fatsoenlijk werk vergroot.
Bevorderen gelijkheid op het werk
We zetten ons in voor gelijkheid op de werkplek door systemische barrières te erkennen en aan te pakken, en eerlijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen te garanderen, ongeacht achtergrond.
We bevorderen actief inclusie en erbij horen door middel van strategische initiatieven.
Ondersteunen van de groene transitie
We erkennen de dringende behoefte aan vaardigheidsontwikkeling vanwege het tekort aan talent en geven talent daarom de vaardigheden die nodig zijn om te slagen in de zich ontwikkelende digitale en groene economie. Ons doel is om 750.000 mensen te trainen, bij te scholen en om te scholen tegen 2025 (een stijging ten opzichte van 500.000 in 2024). Naast technische training leggen we de nadruk op soft skills, coaching en carrièremobiliteit om levenslang leren en relevantie op de markt te garanderen. Daarnaast streven we naar net zero in 2050.
Zie pagina 90 in het jaarverslag 2024 en voor de KPI's pagina 101 Social - Talents, pagina 110 Social Corporate, pagina 123 Governance en pagina 132 Environment.

Onze Business Principles sporen alle medewerkers van de Randstad Groep aan om ethisch en integer te handelen, volgens het beleid en de procedures van Randstad Groep en de geldende wet- en regelgeving. Maar wat doe je bij voorvallen, situaties of vermoedens waarbij duidelijk is dat bepaald gedrag niet overeenstemt met onze waarden? Wij vinden het belangrijk dat belanghebbenden een (vermoeden van) schending van de Business Principles of van één van onze policies melden via de normale kanalen: manager, directeur, HR-manager en/of vertrouwenspersoon.
Als dat niet mogelijk is of niet het beoogde effect heeft, kent Randstad Groep een aparte procedure voor het melden van misstanden: de Misconduct Reporting Procedure (MRP). Deze procedure voorziet in een aparte Integriteitslijn waar je - eventueel anoniem - een melding kan doen.
Zie voor meer informatie https://www.randstad.nl/over-randstad/contact/klachten

Randstad streeft naar het ontwikkelen en onderhouden van een cultuur van diversiteit en inclusie, waardoor zowel talent als medewerkers zich gewaardeerd voelen om hun ideeën, achtergrond en perspectief. Wij waarderen diversiteit en discrimineren niet op grond van leeftijd, huidskleur, handicap, geslacht, burgerlijke staat, nationaliteit, ras, religie, seksuele geaardheid of andere kenmerken. Ons wereldwijde beleid voor diversiteit en inclusie, dat gelijke behandeling en kansen bevordert, is ook van toepassing op de Raad van Bestuur (en het Executive Leadership Team) en de Raad van Commissarissen. Zie pag 155 in het jaarverslag 2024.

Bij iedere selectieprocedure kijken we zeer goed naar diversiteit van kandidaten en maken we afspraken over de selectieprocedure met de bureaus waarmee we samenwerken in het geval we de selectieprocedure uitbesteed hebben.

In overeenstemming met de vereisten van de Nederlandse corporate governance code hebben we het beloningsbeleid opgenomen op pagina 178 - 191 van ons jaarverslag 2024.
Om deze salarisratio vast te stellen hebben we de volgende salariscomponenten voor de CEO en de andere leden van de Raad van Bestuur gebruikt: basisloon, kortetermijnbonus, langetermijnkosten en pensioen en overige secundaire

arbeidsvoorwaarden.
In 2024 is gewerkt aan de actualisering van het beloningsbeleid. Het volledige voorgestelde beloningsbeleid van de Raad van Bestuur zal ter goedkeuring aan de aandeelhouders worden voorgelegd tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in maart 2025. Zie pag. 178 in het jaarverslag 2024.

De vijf kernwaarden van Randstad, kennen, dienen, vertrouwen, simultane belangenbehartiging en streven naar perfectie, zijn vertaald in Business Principles en in beleid op specifieke deelterreinen zoals omgang met concurrenten; privacy; discriminatie, intimidatie en ander ongewenst gedrag; relatiegeschenken en hospitality; bewaren en vernietigen van documenten; gedragscode e-communicatie: internet, e-mail en social media. Zie voor meer informatie https://www.randstad.nl/over-randstad/over-ons-bedrijf/business-principles en https://www.randstad.nl/over-randstad/over-ons-bedrijf/beleid-deelterreinen

Voor zowel Randstad holding als Randstad Groep Nederland is er onafhankelijk toezicht op het bestuur in de vorm van een Raad van Commissarissen.

De leden van de Raad van toezicht hebben een diverse mix van kennis, vaardigheden, expertise en capaciteiten, in lijn met het vereiste profiel dat is opgenomen in de statuten van de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen waardeert en bevordert diversiteit, niet alleen binnen de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur, maar ook binnen het bedrijf als geheel (zie diversiteitsbeleid (zie pagina 155 van het jaarverslag 2024). Zie voor de samenstelling, diversiteit en onafhankelijkheid van de Raad van toezicht pagina 162 - 164 van het jaarverslag 2024)

De Raad van Commissarissen beschouwt duurzaamheid als een steeds belangrijker onderwerp. Zij erkent tevens dat duurzaamheid in termen van maatschappelijke bijdrage de kern vormt van Randstads activiteiten, als een bedrijf dat een significante bijdrage levert aan de carrières en het werkzame leven van talent. In dit verband erkent de Raad van Commissarissen ook dat Randstad al tien jaar op rij is opgenomen in de Dow Jones Sustainability Index. Randstads prestaties op het gebied van relevante, gerelateerde niet-financiële KPI's (key performance indicators) blijven steeds meer aandacht trekken van diverse stakeholders. In 2024 werd Randstads naleving van de aankomende regelgeving, met name de CSRD, nauwlettend gevolgd door de Auditcommissie. De instelling van een sustainability steering committee die sinds eind 2023 aan de Raad van Bestuur rapporteert, heeft de noodzakelijke governance versterkt en helpt ons om nog explicieter te zijn over onze richting, inspanningen en doelstellingen. In 2025 zal de Raad van Commissarissen de voortgang blijven bespreken en monitoren. Zie pagina 170 jaarverslag 2024.

In 2024 hebben de Raad van Toezicht en de Executive board 11 keer met elkaar overlegd. Aan het begin van elke reguliere gezamenlijke vergadering geeft de CEO de leden van de Raad van Commissarissen een algemene update over de stand van zaken om hen te informeren over relevante of interessante onderwerpen. Dit kan onder meer gaan om medewerkersbetrokkenheidsactiviteiten, leiderschapsbijeenkomsten of -activiteiten, klantgerelateerde activiteiten (bezoeken, winsten, verliezen), deelname aan algemene of branchegerelateerde fora en summits, belangrijke berichtgeving in de pers, deelname aan belangrijke benchmarks, maatschappelijke bijdragen, ESG-gerelateerde ontwikkelingen en activiteiten, evenals bedrijfsprijzen en -erkenningen. Zie pagina 168 van het jaarverslag 2024.

Bedrijfsdetails

Scope voor dit rapport

We werken samen met klanten om end-to-end talent oplossingen te bieden, variërend van uitzendbanen, detachering, werving en selectie tot training, advies, coaching en outplacement. We bieden ook diepgaand inzicht in vier specifieke gebieden waar klanten behoefte aan hebben: Randstad Operational Talent Solutions, Randstad Professional Talent Solutions, Randstad Digital Talent Solutions en Randstad Enterprise Talent Solutions. De scope in Nederland is de Randstad Groep Nederland B.V. (Kamer van Koophandel 62117858). Randstad Groep Nederland B.V. bestaat uit de volgende dochtermaatschappijen: Randstad Nederland B.V., Tempo Team Group B.V en YACHT Group Nederland B.V. inclusief onderliggende maatschappijen. Randstad Zorgwerk B.V., Randstad Holding N.V. en de activiteiten van diens andere (buitenlandse) dochtermaatschappijen zijn niet in scope.

Bedrijven in scope

Randstad Transport B.V. (KvK nummer: 33285134)

Tempo-Team HealthAtWork bv (KvK nummer: 56698143)

Tempo-Team Employability bv (KvK nummer: 33165750)

Tempo-Team Contracting Services bv (KvK nummer: 34265063)

Randstad Payroll Solutions B.V. (KvK nummer: 34263937)

YACHT NL bv (KvK nummer: 33247719)

BMC Implementatie bv (KvK nummer: 31046509)

Randstad RiseSmart bv (KvK nummer: 34233943)

Randstad Uitzendbureau B.V. (KvK nummer: 56707479)

Yacht Solutions B.V. (KvK nummer: 82130760)

Randstad Payroll Publiek B.V (KvK nummer: 59272619)

Randstad Nederland B.V. (KvK nummer: 33149482)

YACHT Group Nederland B.V. (KvK nummer: 33183177)

Tempo Team Group B.V. (KvK nummer: 33041895)

BMC Advies bv (KvK nummer: 32078667)

Randstad HealthAtWork B.V. (KvK nummer: 56686544)

YACHT bv (KvK nummer: 62880942)

Randstad Customer Intelligence B.V. (KvK nummer: 59252677)

YACHT Externen Management bv (KvK nummer: 34145491)

Tempo-Team Professionals bv (KvK nummer: 33082411)

Tempo-Team Uitzenden BV (KvK nummer: 56748558)

Yacht Inhouse Services (KvK nummer: 80819567)

BMC Groep bv (KvK nummer: 27296183)

SGBO bv (KvK nummer: 32128416)

Aantal FTE in scope: 3.920

Jaarlijkse omzet (euro's): € 3.008.000.000

Eigendomsstructuur

Randstad Groep Nederland B.V. is onderdeel van Randstad Holding NV, een beursgenoteerd bedrijf. Randstad Groep Nederland B.V. bestaat uit de volgende dochtermaatschappijen: Randstad Nederland B.V., Tempo Team Group B.V., YACHT Group Nederland B.V. en Randstad Zorgwerk B.V. inclusief onderliggende maatschappijen.

Contactpersoon voor bedrijf

Marjolein ten Hoonte

marjolein.ten.hoonte@randstadgroep.nl

+31 20 569 59 11

Bedrijfswebsite: www.randstad.com, www.randstad.nl. www.tempo-team.nl, www.yacht.nl, www.bmc.nl, www.zorgwerk.nl

MVO website: https://www.randstad.com/about-randstad/sustainability/

Bezoekadres

Diemermere 25

1112 TC Diemen

Noord-Holland

Netherlands

MVO programma

Selectie MVO-aspecten MVO programma

MVO-aspect	Geselecteerd	Toelichting
Klimaat & energie.	Ja	
Lonen en sociale arbeidsvoorwaarden voor personeel	Ja	
Contracten en sociale verplichtingen	Ja	
Loopbaanontwikkeling.	Ja	
Inclusieve arbeidsmarkt	Ja	
Diversiteit	Ja	
Ontwikkelen toekomstbestendige arbeidspool	Ja	
Ethisch gedrag	Ja	
Maatschappelijk Verantwoord Inkopen	Nee	

MVO Programma overzicht

MVO Programma - Management

MVO-aspect	Ambitie	Management review	Verbeterplan
Klimaat & energie.	Ja	Ja	Nee
Lonen en sociale arbeidsvoorwaarden voor personeel	Ja	Ja	Nee
Contracten en sociale verplichtingen	Ja	Nee	Nee
Loopbaanontwikkeling.	Ja	Nee	Nee
Inclusieve arbeidsmarkt	Ja	Ja	Nee
Diversiteit	Ja	Ja	Nee
Ontwikkelen toekomstbestendige arbeidspool	Ja	Ja	Nee
Ethisch gedrag	Ja	Ja	Nee

MVO Programma - Implementatie

MVO-aspect	Beleid	Maatregelen
Klimaat & energie.	Ja (5)	Ja (4)
Lonen en sociale arbeidsvoorwaarden voor personeel	Ja (7)	Ja (2)
Contracten en sociale verplichtingen	Ja (5)	Nee
Loopbaanontwikkeling.	Ja (4)	Ja (8)
Inclusieve arbeidsmarkt	Ja (4)	Ja (7)
Diversiteit	Ja (7)	Ja (3)
Ontwikkelen toekomstbestendige arbeidspool	Ja (8)	Ja (6)
Ethisch gedrag	Ja (7)	Ja (1)

Ambitie

Milieu

Klimaat & energie.

Ambitie

Als onderdeel van de duurzaamheidsstrategie heeft Randstad zich aangesloten bij de UN Race to Zero campagne! Samen met andere bedrijven zet Randstad zich in voor het bereiken van ambitieuze doelstellingen, die erop gericht zijn de opwarming van de aarde te beperken tot 1,5°C en/of uiterlijk in 2050 wereldwijd tot nul emissies te komen.

Randstad heeft Science Based Targets opgesteld met de ambitie om de uitstoot in scope 1 & 2 (directe uitstoot) met meer dan 57% en in scope 3 (indirect) met meer dan 30% te verminderen in 2030. Deze doelstellingen zijn in 2025 goedgekeurd door het SBTi.

Doelen - korte termijn

Business cars

Vanaf 1-10-2021 kunnen alleen nog maar elektrische leaseauto’s besteld worden met als doel dat in 2026 bijna alle leaseauto's elektrisch zijn.

Tijdsbestek : Middellange termijn

Doel jaar (YYYY) : 2026

Status : Lopend

CO2 emission/FTE

In 2030 is de CO2-emissie van Randstad per fte 10% gedaald ten opzichte van 2019. Onze subdoelen zijn als volgt: 1% tussen 2019 en 2022, 3% tussen 2023 en 2025, 6% tussen 2026 en 2028, en 10% tegen 2030.

Tijdsbestek : Middellange termijn

Doel jaar (YYYY) : 2030

Status : Lopend

Review ambities

We liggen goed op planning.

Prioriteit voor verbetering : Nee

Arbeidspraktijk

Lonen en sociale arbeidsvoorwaarden voor personeel

Ambitie

Randstad streeft naar een arbeidsmarkt waarin alle mensen, ongeacht hun achtergrond, kunnen werken onder gezonde en veilige omstandigheden, gelijke kansen krijgen, zich kunnen ontwikkelen (up- en reskilling) en adequate en eerlijke lonen ontvangen voor hun werk. Dit valt grotendeels onder de eerste pijler "promoting a fair labor market" (het bevorderen van goed geregeld werk) van ons Sustainability Framework. Randstad wil een wereldwijde standaard realiseren waarbij een 'leefbaar loon' (living wage) de norm is, in plaats van het wettelijk minimumloon. Iedereen ontvangt eerlijke, gelijke beloning voor gelijk werk (equal pay), ongeacht gender, achtergrond of contractvorm. Randstad Groep Nederland wil succesvol zijn en blijven in deze snel veranderende wereld en impact hebben in de wereld van werk. We geloven dat groei van mens en organisatie hand in hand gaat. De CAO Randstad Groep Nederland onderschrijft en ondersteunt deze gedachte. Groei in persoonlijke ontwikkeling en groei in employability. Groei in keuzevrijheid, maar ook groei in salaris. Wij doen meer dan alleen een salaris betalen; via het individuele benefit budget (ruim 12% boven op het salaris) en de variabele beloning van gemiddeld 8% faciliteren we financiële autonomie. Medewerkers kunnen dit inzetten voor doelen die passen bij hun levensfase, zoals het aankopen van extra verlof voor de werk-privébalans of (nieuw in de cao) het fiscaal vriendelijk aflossen van een studieschuld.

Randstad investeert in dialogen over belangrijke kwesties zoals een leefbaar loon (living wage), werktijden, eerlijk en zeker werk, en de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen. Randstad committeert zich aan de principes van het United Nations Global Compact en de ILO-verklaring, waaronder het recht op collectieve onderhandelingen en de uitbanning van dwangarbeid en discriminatie. Daarnaast loopt er een initiatief van een wereldwijd HR-team om ‘best practices’ te verzamelen en te delen om gelijke beloning (equal pay) te borgen in belangrijke HR-processen. Verschillende markten hebben ervoor gekozen om lokale certificering voor gelijke beloning aan te vragen. En als laatste zet Randstad zich in voor een sterke sociale dialoog en het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) waar relevant, om zo eerlijke en veilige arbeidspraktijken te bevorderen.

Doelen - korte termijn

Financiële participatie

Behouden van een hoge deelnamegraad aan het Share Purchase Plan (SPP) om financieel welzijn en betrokkenheid te borgen.

Tijdsbestek : Korte termijn

Doel jaar (YYYY) : 2026

Status : Lopend

Hoge medewerkerstevredenheid

Behouden van een hoge medewerkerstevredenheid (engagement score > 7.8) als graadmeter voor goede behandeling.

Tijdsbestek : Korte termijn

Doel jaar (YYYY) : 2025

Status : Lopend

Modernisering van de werkweek

In 2025 starten en in 2026 afronden van het in de cao overeengekomen co-creatie traject om de werkweek te moderniseren. Doel is een werkweek die beter aansluit op de behoefte van de medewerker (vitaliteit) en de toekomst van de organisatie.

Tijdsbestek : Korte termijn

Doel jaar (YYYY) : 2026

Status : Lopend

Review ambities

Gaat in lijn met de verwachtingen.

Prioriteit voor verbetering : Nee

Contracten en sociale verplichtingen

Ambitie

Randstad wil een wereldwijde standaard zetten voor goed geregeld werk, waarbij elke werkende, ongeacht contractvorm, toegang heeft tot sociale zekerheid en bescherming tegen inkomensverlies. Randstad Groep Nederland wil succesvol zijn en blijven in deze snel veranderende wereld en impact hebben in de wereld van werk. We geloven dat groei van mens en organisatie hand in hand gaat. De CAO Randstad Groep Nederland onderschrijft en ondersteunt deze gedachte. Groei in persoonlijke ontwikkeling en groei in employability. Groei in keuzevrijheid, maar ook groei in salaris.

Het dichten van de 'protection gap' (het verschil in sociale zekerheid en bescherming tussen werknemers met een vast contract en talenten met een flexibel contract) voor talenten door proactief sociale vangnetten aan te bieden die boven de wettelijke minimumeisen uitstijgen. RGN dicht actief het inkomen hiaat bij arbeidsongeschiktheid door de inzet van specifieke, door de werkgever betaalde risicoverzekeringen (zoals de wia-excedentverzekering en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid). Hiermee bieden we inkomenszekerheid die de wettelijke kaders overstijgt.

Loopbaanontwikkeling.

Ambitie

Randstad Groep Nederland wil succesvol zijn en blijven in deze snel veranderende wereld en impact hebben in de wereld van werk. We geloven dat groei van mens en organisatie hand in hand gaat. Groei in persoonlijke ontwikkeling en groei in employability. In een wereld waar wet- en regelgeving voortdurend verandert en de krapte op de arbeidsmarkt toeneemt, is het van groot belang dat opdrachtgevers op de juiste manier talenten inzetten binnen de wettelijke kaders, en dat de rechten en plichten van talenten gewaarborgd zijn. Dit vraagt van vaste medewerkers in de flexbranche dat hun kennis altijd up-to-date is. Daarom is permanente educatie zo belangrijk! Hiervoor hebben we bij RGN LegalUp ontwikkeld. Onze talenten (lees flexwerkers, professionals en adviseurs) maken hun eigen ontwikkeling door in hun werk. 80% van wat je leert leer je in je werk en daarnaast bereiken we veel via opleiding en training, door onze vakscholen en (online) trainingen.

Wij organiseren hierdoor aanpassingsvermogen van bedrijven en loopbanen voor werkenden. De focus verschuift van het beschermen van een vaste baan naar het garanderen van werk (skills), van baan naar werkzekerheid. Iedereen die via Randstad werkt, blijft zijn hele leven relevant op de arbeidsmarkt door continue scholing en ontwikkeling, zodat zij altijd toegang houden tot werk, ongeacht economische veranderingen.

Werk verandert en verdwijnt, maar er ontstaat ook nieuw werk. Learning agility, het vermogen om snel en flexibel nieuwe vaardigheden te leren wordt hierbij steeds belangrijker. Als partner voor talent helpen we onze talenten om te groeien binnen hun huidige en toekomstige functie. Of om een heel nieuw vak te leren. Dit doen we door het laagdrempelig en toegankelijk beschikbaar stellen van een relevant aanbod aan opleidingen, trainingen, coaching, testen en andere ontwikkelmogelijkheden. De behoeften van onze talenten, professionals en de markt zijn hierbij leidend. Iedereen die voor ons werkt of ingeschreven staat, kan nieuwe vaardigheden leren of bestaande vaardigheden verbeteren. Opleiden en ontwikkelen is standaard geïntegreerd in de talent journey. Naast Learning agility is wellbeing een voorwaarde om te kunnen groeien. En vooral om je beste zelf te kunnen zijn. RGN investeert in het welzijn, fysiek, mentaal en sociaal, van haar talenten, zodat zij gezond, veilig, energiek en gelukkig hun werk kunnen doen.

Doelen - korte termijn

Opleiding en ontwikkeling talenten

We erkennen de dringende behoefte aan vaardigheidsontwikkeling vanwege het tekort aan talent en geven talent daarom de vaardigheden die nodig zijn om te slagen in de zich ontwikkelende digitale en groene economie. Ons doel is om wereldwijd 750.000 mensen te trainen, bij te scholen en om te scholen tegen 2025 (een stijging ten opzichte van 500.000 in 2024). Naast vakinhoudelijke trainingen leggen we de nadruk op soft skills, coaching en carrière mobiliteit om levenslang leren en relevantie op de markt te garanderen. Daarnaast gaan we ons aanbod op vitaliteit en gezondheid beter neerzetten door middel van een vitaliteitsportal. Ieder talent heeft toegang tot dit aanbod en vindt er online trainingen en webinars rondom vitaliteit en gezondheid. Maar ook een toolkit Wellbeing, hulpmiddelen mbt financiële gezondheid en de mogelijkheid om een health@work adviseur in te schakelen bij fysieke en/of mentale gezondheidsvraagstukken.

Tijdsbestek : Korte termijn

Doel jaar (YYYY) : 2025

Status : Lopend

Mensenrechten

Inclusieve arbeidsmarkt

Ambitie

Randstad streeft naar een arbeidsmarkt die de samenleving weerspiegelt, waarbij achtergrond, leeftijd of arbeidsbeperking geen rol speelt in de toegang tot werk. We ondersteunen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld vanwege gender, leeftijd, etniciteit of handicap. Wij bevorderen gelijke kansen en respecteren en waarborgen de mensenrechten en arbeidsrechten om in de toekomst zoveel mogelijk mensen aan het werk te krijgen. Om hier richting aan te geven hebben we 6 ED&I principles opgesteld (zie bij het onderwerp Diversiteit).

Het structureel wegnemen van barrières in het sollicitatieproces (bijv. anoniem solliciteren of skills-based hiring) om vooroordelen te elimineren.

Doelen - korte termijn

Wereldwijd commitment voor het ondersteunen van 50.000 vluchtelingen

Wereldwijd commitment voor het ondersteunen van 50.000 vluchtelingen: Randstad wil in drie jaar (2023-2025) 50.000 vluchtelingen op de arbeidsmarkt ondersteunen, 10.000 door middel van een opleiding of training en 40.000 naar een baan.

Tijdsbestek : Korte termijn

Doel jaar (YYYY) : 2025

Status : Lopend

Review ambities

Deze doelstelling hebben we al gehaald. Maar zal bekend worden na de publicatie van het jaarverslag.

Prioriteit voor verbetering : Nee

Diversiteit

Ambitie

Je beste zelf zijn. Dat begint bij jezelf kunnen zijn. Of je nu bij, met of voor ons werkt, binnen Randstad Groep Nederland zorgen we er voor dat iedereen zich welkom en veilig voelt. We behandelen iedereen gelijkwaardig, hoe verschillend we ook zijn. En kennen daarin geen uitzonderingen, geen concessies. Iedere dag hebben wij als organisatie invloed op het werkende leven van miljoenen Nederlanders. Medewerkers, klanten en talenten voor wie werk zoveel meer is dan een inkomen. Het geeft je identiteit, perspectief en trots. Werk raakt het individu, maar ook de maatschappij als geheel. In al haar verscheidenheid. Om hier richting aan te geven hebben we 6 ED&I principles opgesteld. 1: je kunt bij ons je (beste) zelf zijn 2: gelijke beloning 3: diversiteit bevorderen 4: inclusieve tech 5: maatschappelijke rol 6: inclusieve samenwerkingen

Het behouden van 50/50 man-vrouw verhouding in leiderschap.

Doelen - korte termijn

Vrouwen in de top

50% vrouwen in management posities 38% vrouwen in senior leiderschapsposities

Tijdsbestek : Korte termijn

Doel jaar (YYYY) : 2025

Status : Lopend

Review ambities

Als het goed is gaan we dit halen, maar dat zal blijken na afronding van de jaarcijfers.

Prioriteit voor verbetering : Nee

Maatschappelijke ontwikkeling

Ontwikkelen toekomstbestendige arbeidspool

Ambitie

Werk ontwikkelt mensen. Onze talenten maken een ontwikkeling door in hun eigen werk. 80% van wat je leert steek je op tijdens je werk. Randstad organiseert zo het aanpassingsvermogen van bedrijven en de loopbaanpaden van de werkenden. Daarnaast bieden we allerlei ontwikkeltrajecten aan ten behoeve van diverse sectoren en branches. De ambitie is het fundamenteel oplossen van de wereldwijde skills gap door mensen vanuit krimpsectoren (bijv. administratie) massaal om te scholen naar groeisectoren (IT, techniek, energie(transitie), healthcare).

Het opzetten van specifieke 'academies' en partnerships (zoals met Forze Hydrogen racing/TU Delft en het Locale Installatie Collectief) om technisch talent vroegtijdig aan te trekken en te binden. Op dit moment heeft ieder talent die voor RGN werkt of wil werken al toegang tot een ontwikkelplatform, waarin zelf een opleiding kan worden gezocht en geboekt. Dit zijn opleidingen in alle vakgebieden, online trainingen, korte trainingen, lange trainingen, leerwerktrajecten vakopleidingen. We stimuleren en faciliteren onze talenten om bezig te zijn met hun eigen ontwikkeling, zodat ze perspectief hebben en houden op de arbeidsmarkt.

Doelen - korte termijn

De weg naar 1000 operators, 1000 monteurs en 1000 chauffeurs

Groei van het aantal opgeleide operators, monteurs en chauffeurs

Tijdsbestek : Middellange termijn

Doel jaar (YYYY) : 2026

Status : Lopend

Review ambities

De weg om de korte termijn doelen te halen is wat hobbelig. We hebben ca 25% van de doelstelling gehaald. De beperkende factor om de aantallen te halen ligt in het feit dat er onvoldoende geschikte talenten starten met de opleiding, ondanks dat we actief werven en gesprekken voeren met potentiële kandidaten. De kandidaten moeten wel open staan voor opleidingstrajecten van 6 maanden tot 2 jaar. Het goede nieuws is dat we deze kandidaten dan vaak wel kunnen plaatsen in een andere functie, al dan niet met een korte opleiding.

Prioriteit voor verbetering : Ja

Governance

Ethisch gedrag

Ambitie

Wij streven ernaar om op een eerlijke en ethische manier zaken te doen en proberen elke situatie te vermijden die een belangenconflict of de schijn van een conflict tussen de belangen van ons bedrijf en onze privé-belangen zou kunnen veroorzaken. We willen geen steekpenningen aanbieden, betalen of accepteren, noch geschenken of gastvrijheid aanbieden of geven die ongepaste invloed of de schijn van ongepaste beïnvloeding zouden kunnen wekken.

Randstad wil een volledig veilige en open 'speak-up' cultuur creëren. Dit betekent dat elke medewerker zich veilig voelt om wangedrag of ethische dilemma's te melden zonder angst voor represailles. Daarnaast moet 'AI Ethics' (eerlijke algoritmes zonder bias) volledig geïntegreerd zijn in alle interne matching-systemen.

Doelen - korte termijn

E-learning Business Principles

We streven ernaar dat alle medewerkers de e-learning Business Principles elke 2 jaar volgen.

Tijdsbestek : Korte termijn

Doel jaar (YYYY) : 2025

Status : Lopend

Review ambities

We liggen op schema.

Prioriteit voor verbetering : Nee

Beleid

Aanpak Diversiteit & Inclusie

Randstad onderneemt allerlei activiteiten om inclusie en diversiteit binnen onze eigen organisatie te vergroten. Wij hebben de ambitie om de meest gelijkwaardige en gespecialiseerde talentbedrijf ter wereld te zijn. Als de grootste HR dienstverlener hebben wij daarnaast de maatschappelijke opdracht om het goede voorbeeld te geven. Daarom streven we naar een inclusief beleid en inclusieve bedrijfscultuur, niet alleen vanwege maatschappelijke positie, maar bovenal om de beste aansluiting bij alle mensen (klanten, leveranciers, talenten, collega's etc) met wie wij samenwerken te houden. Sinds 2018 hebben we een taskforce ED&I en in 2022 zijn er 6 ED&I principles vastgesteld.
1: je kunt bij ons je (beste) zelf zijn
Collega's werkzaam bij, met of voor RGN herkennen dat je bij ons 'je (beste) zelf kunt zijn'.
2: gelijke beloning
RGN staat voor gelijke beloning binnen gelijke functies, ongeacht gender en culturele achtergrond.
3: diversiteit bevorderen
De in- en doorstroom van medewerkers die bij, met of voor RGN werken, is representatief op het gebied van gender, culturele diversiteit, arbeidsvermogenen leeftijd.
4: inclusieve tech
RGN blijft haar systemen verbeteren zodat ze ingericht zijn om discriminatie tegen te gaan en inclusie te bevorderen.
5: maatschappelijke rol
RGN wil het maatschappelijk debat blijven voeden én voeren. Enerzijds door jaarlijks te investeren in empirisch onderzoek op relevante ED&I thema's; anderzijds door thought leader te zijn op het gebied van inclusief werkgeverschap.
6: inclusieve samenwerkingen
RGN gaat in gesprek met klanten en leveranciers over hoe (samen) invulling te geven aan ED&I.
Daarnaast geven we ook onze managers en directieleden training in inclusief leiderschap. Dit betekent dat we hen wegwijs maken in de ED&I terminologie, en hen laten nadenken over hun eigen leiderschap, waar zij zich nog verder in willen ontwikkelen.
En als laatste komt het ED&I beleid tot uiting in onze arbeidsvoorwaarden, door een inclusief beleid rondom feestdagen (waaronder de persoonlijke feestdag en diversiteitsverlof), specifieke aandacht voor sociale veiligheid en de geborgde rol van vertrouwenspersonen in onze CAO.

Boek: Kunnen we het even over werk hebben?

Naar een ontslagvrije samenleving met werk en zekerheid voor iedereen

Dit is een boek waarin Marjolein ten Hoonte, directeur Arbeidsmarkt en Sociale Impact bij Randstad Groep Nederland, laat zien hoe ons denken over werk en de arbeidsmarkt oplossingen in de weg staat: we benaderen werk alsof het een grote fabriek is, terwijl het een levend ecosysteem is. Met een wirwar aan contractvormen, complexe cao's en functieprofielen hebben we sociale zekerheid ingekaderd. Terwijl het ervaren van zekerheid cruciaal is voor mensen om productief en gelukkig aan het werk te blijven. Wat als we werk en sociale zekerheid 'uitpakken' en teruggeven aan het individu?

Marjolein laat met dit boek zien waar we vandaan komen, waar we nu staan qua werk- en sociale zekerheid en nodigt de lezer uit kritisch mee te denken over de structurele oplossingen die nodig zijn om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt.

Zie voor meer informatie: https://www.managementboek.nl/boek/9789461265302/kunnen-we-het-even-over-werk-hebben-marjolein-ten-hoonte

Business Principles

Onze Business Principles zijn afgeleid van onze vijf kernwaarden: kennen, dienen, vertrouwen, simultane belangenbehartiging en streven naar perfectie. Zij vormen de leidraad voor de Randstad Groep en al haar medewerkers die bij de diverse merken van de Randstad Groep werkzaam zijn, om ethisch en integer te handelen. Zie voor meer info: https://www.randstad.nl/over-randstad/over-ons-bedrijf/business-principles

CAO Randstad Groep Nederland 2024-2025

Werk speelt voor veel mensen een belangrijke rol in hun leven: het zorgt voor uitdagingen, verbindingen, gevoelens van voldoening én trots. Randstad Groep Nederland draagt daar dagelijks aan bij door mensen en organisaties te begeleiden op de arbeidsmarkt. Wij helpen hen, elkaar en onszelf vooruit, zo komt iedereen tot zijn recht en maken we impact in de

wereld van werk.
Wij geloven dat groei van mens en organisatie hand in hand gaat. Daarin zijn we het meest succesvol als onze eigen medewerkers plezier hebben in wat ze doen. Het is dan ook heel belangrijk dat medewerkers zichzelf kunnen zijn op het werk. Sterker nog, dat ze hun beste zelf kunnen zijn.
Deze cao onderschrijft en ondersteunt deze gedachte. We streven naar een veilige (werk) omgeving waar iedereen welkom is en uitgenodigd wordt om écht zichzelf te zijn. Een omgeving waarin beloning, persoonlijke ontwikkeling, groei en wellbeing centraal staan. Niet alleen nu, maar ook in de toekomst.

CAO voor Uitzendkrachten 2024

Sinds 30 december 2019 zijn twee geheel vernieuwde en geharmoniseerde cao's voor uitzendkrachten ingevoerd voor de uitzendbranche met gelijkluidende afspraken voor de ABU en de NBBU leden. Vanaf die datum gelden voor alle uitzendkrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden.
De ABU, NBBU en vakbond LBV hebben in april 2025 een akkoord bereikt over een nieuwe CAO voor Uitzendkrachten. De cao heeft een looptijd van drie jaar: van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028. De nieuwe cao verbetert de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten. Zij krijgen recht op een gelijkwaardig pakket als medewerkers in vaste dienst. Met dit akkoord geven cao-partijen uitvoering aan het SER-MLT-advies uit 2021 en bereiden zij de branche voor op de verwachte invoering van de Wet meer zekerheid flexwerkers per begin volgend jaar. De belangrijkste verandering per 2026 is dat de totale waarde van de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten minimaal gelijkwaardig wordt aan die van medewerkers in dienst van de opdrachtgever in eenzelfde of vergelijkbare functie. Daarnaast gaat op 1 januari a.s. ook de eerder afgesproken en verbeterde pensioenregeling in. Verder wordt op het moment dat de Wet meer zekerheid flexwerkers in werking treedt ook Fase B/3 verkort naar 2 jaar.

Charter Talent naar de Top

RGN voert actief beleid om vrouwen te bevorderen naar de top en heeft hier onder andere het Charter 'Talent naar de top' voor ondertekend.
Bij Randstad Holding is de ambitie uitgesproken om 33,3% vrouwen in de Raad van Commissarissen te hebben en 25% in de Raad van Bestuur. Dat percentage is inmiddels gehaald met 57% in de RvC in 2024 en 25 % in de RvB, zie pagina 155 van het jaarverslag 2024. Daarnaast wil Randstad holding 50% vrouwen in management posities en dat aantal is al een aantal achtereenvolgende jaren gehaald, ook in 2024! Zie het jaarverslag 2024 pagina 110. In Nederland was het 51% in 2024, zie pagina 114.

Code of conduct Suppliers

Onze leveranciers spelen een belangrijke rol in de kwaliteit van onze dienstverlening. Daarom verlangen we van onze leveranciers dat ze onze standaarden overnemen en zich houden aan deze Leverancierscode, die integraal deel uitmaakt van onze algemene voorwaarden. De Code heeft als doel ervoor te zorgen dat de aanschaf van goederen, werk en diensten gebeurt op een maatschappelijk verantwoorde en duurzame manier en in overeenstemming met onze Business Principles.
Als brancheleider in HR-diensten erkennen we de noodzaak om integer zaken te doen. Daarom is Randstad een ondertekenaar van het Global Compact van de Verenigde Naties en respecteert en ondersteunt zij de tien principes daarvan met betrekking tot mensenrechten, arbeid, milieu en anticorruptie.

Corporate citizenship and philanthropy

Het doel van dit beleid is het bevorderen van corporate citizenship en filantropie door ons corporate citizenship raamwerk uit te leggen en gemeenschappelijke regels te definiëren binnen Randstad voor het identificeren van liefdadigheidsinitiatieven die, in lijn met onze missie, kernwaarden, bedrijfsprincipes en intern beleid, gericht zijn op het voorzien in de behoeften van de gemeenschappen waarin Randstad actief is. Dit beleid is ook bedoeld om acceptabel en gepast gebruik van Randstad's lokale vrijwilligersprogramma's uiteen te zetten, genaamd Randstad With Heart.

Equity, diversity & inclusion policy

Het doel van dit gelijkheids-, diversiteits- & inclusiebeleid is het duidelijk maken van Randstad's aanpak en toewijding aan gelijkheid, diversiteit & inclusie.
Binnen Randstad is inclusief gedrag een leidraad voor ons persoonlijk en professioneel gedrag.
Als ondertekenaar van de UN Global Compact, streeft Randstad er te allen tijde naar om haar principes op het gebied van ED&I na te leven.
Deze ED&I policy sluit goed aan bij de Business Principles van Randstad en ondersteunt deze, vooral de principes 1, 8 en 11.
1. Regels en Wetten: We volgen de internationale mensenrechten, de regels en procedures van Randstad zelf, en alle

wetten die gelden voor ons werk.
8. Respect en Eerlijkheid: We gaan eerlijk, zorgvuldig en met respect om met anderen en respecteren de mensenrechten. We accepteren absoluut geen intimidatie of pesterijen.
11. Gelijkheid en Diversiteit: Wij vinden diversiteit en inclusie erg belangrijk. We zorgen voor gelijke kansen en zullen niet discrimineren op basis van leeftijd, huidskleur, handicap, genderidentiteit, burgerlijke staat, nationaliteit, ras, etnische afkomst, religie, culturele achtergrond, seksuele geaardheid of andere kenmerken die er niet toe doen of wettelijk verboden zijn.

Health & Safety policy

Randstad zet zich in voor het bieden en behouden van een gezonde en veilige werkomgeving, met inbegrip van geestelijke gezondheid en welzijn. Wij zullen alles doen wat redelijkerwijs praktisch haalbaar is om persoonlijk letsel en ziekte te voorkomen en om onze talenten, werknemers, klanten, bezoekers en iedereen die rechtstreeks te maken heeft met onze activiteiten, te beschermen tegen voorzienbare gevaren op het werk.
Medewerkers zijn het meest succesvol als ze vitaal zijn, plezier hebben in hun werk en wendbaar kunnen meebewegen met veranderingen.
Dit vertaalt zich in ons 'Health@Work' programma, de officiële erkenning als mantelzorgvriendelijk bedrijf en de strategische keuze in de CAO 2025-2026 om de werkweek te moderniseren ten behoeve van een betere werk-privébalans.

Human Rights Policy

In lijn met onze kernwaarden is Randstad van mening dat iedereen recht heeft op een waardige en respectvolle behandeling. Als wereldleider in de HR-dienstensector erkennen wij onze rol in de samenleving en onze verantwoordelijkheid om de mensenrechten te respecteren. We zijn vastbesloten om negatieve gevolgen voor de mensenrechten die worden veroorzaakt door of verband houden met onze dienstverlening te voorkomen of te beperken en pakken dergelijke effecten aan indien deze zich voordoen.
In dit mensenrechtenbeleid hebben we de leidende beginselen met betrekking tot de mensenrechten vastgelegd voor Randstad, al haar medewerkers en al haar kandidaten, evenals de verwachtingen die we hebben van onze externe belanghebbenden.
Randstad streeft naar een arbeidsmarkt waar alle mensen, ongeacht hun achtergrond of omstandigheden, kunnen deelnemen aan gezonde en veilige arbeidsomstandigheden, gelijke kansen hebben, worden bij- en omgeschoold en een adequate en eerlijke beloning ontvangen voor hun werk.

Lidmaatschap ABU

Randstad is lid van de ABU (de Algemene Bond voor Uitzendondernemingen) en onderschrijft daarmee de uitgangspunten van ABU met betrekking tot werkgeverschap. De volgende entiteiten zijn lid:
Randstad Transport bv, Randstad Uitzendbureau bv, Randstad Payroll Solutions bv, Randstad Payroll Publiek bv, Yacht bv, Tempo-Team Uitzenden bv, Tempo Team Employability bv

Policy eerlijke concurrentie

Onze relaties met onze klanten, kandidaten, medewerkers, aandeelhouders en andere belanghebbenden zijn gebaseerd op de kernwaarden en Business Principles van Randstad, en zijn essentieel voor onze uitstekende reputatie. Deze reputatie wordt dag na dag en jaar na jaar opgebouwd door onze medewerkers. Maar in de dagelijkse werkzaamheden kun je te maken krijgen met gecompliceerde kwesties op het gebied van naleving van mededingingswetgeving (mededinging = concurrentie). Dit beleid is bedoeld om te verduidelijken hoe wij willen dat onze medewerkers zaken doen wanneer ze met zulke moeilijkheden geconfronteerd worden.

Policy relatiegeschenken en hospitality

Dit beleid geeft richtsnoeren aan al onze medewerkers, met inbegrip van directeuren en functionarissen, over wat passende geschenken, entertainment, hospitality, sponsoring en donaties
aan liefdadigheidsdoelen zijn en wat een ongepast voordeel (omkoping of corruptie) is. Als ondertekenaar van het Global Compact van de Verenigde Naties streeft Randstad er te allen tijde naar om haar principes, ook op het gebied van corruptiebestrijding, na te leven.

Procedure voor het melden van misstanden

De Randstad Groep bevordert een cultuur van openheid en verantwoording en moedigt alle belanghebbenden aan om incidenten te melden waarbij het gedrag tekortschiet ten opzichte van onze kernwaarden en/of de Business Principles. Zulke meldingen dienen te worden gedaan in overeenstemming met deze Procedure voor het melden van misstanden.

Randstad Global Environmental Policy

Randstad vindt dat milieubescherming een gedeelde verantwoordelijkheid is, van de directie tot elke werknemer, talent en partner. Het beleid is bedoeld om de milieu-impact van Randstad te minimaliseren en de groene transitie te ondersteunen.

Kernpunten van het beleid zijn als volgt:
Verantwoordelijkheid: Het beleid is van toepassing op alle Randstad-entiteiten en partners. De Raad van Bestuur draagt de eindverantwoordelijkheid ondersteund door de global head of sustainability.
Naleving en doelen: Strikte naleving van alle milieuwetten en het stellen van meetbare langetermijndoelen voor continue verbetering.
Milieu-impact verminderen: De belangrijkste focus is het verkleinen van de CO2- en ecologische voetafdruk door:
- Minimaliseren van uitstoot door reizen en transport (duurzame mobiliteit).
- Energiebesparing en gebruik van 100% hernieuwbare energie in gebouwen.
- Vermindering van grondstoffenverbruik (water, papier) en recycling.
Betrokkenheid: Medewerkers worden gemotiveerd, getraind en verantwoordelijk gemaakt om hun eigen milieu-impact te beperken.
Partnerschap: Samenwerking met leveranciers wordt gezocht op basis van wederzijds respect voor milieudoelen, en klanten worden ondersteund in hun groene initiatieven, onder meer via het bijscholen van talent voor groene banen.

Travel policy

Met een missie voor groener zakelijk reizen.
Bij Randstad vinden we dat elke actie met goede intentie moet worden ondernomen om de volgende, betere versie van onszelf te worden. Voor zakelijk reizen betekent dit dat we rekening houden met de kosten, het gemak en het welzijn van onze medewerkers en met onze omgeving.

UN Sustainable Development Goals

Regeringen hebben de 17 SDG's van de Verenigde Naties aangenomen om tegen 2030 een einde te maken aan de armoede, de planeet te beschermen en welvaart voor iedereen te garanderen. Als wereldwijde HR-dienstverlener draagt Randstad specifiek bij aan vijf doelstellingen: goed geregeld werk en economische groei (SDG 8), gelijke kansen (SDG 10), gelijkheid van mannen en vrouwen (SDG 5), kwaliteit goed en toegankelijk onderwijs (SDG 4) en sinds november 2021 klimaatactie (SDG 13). Zie de SDG commitments op pagina 148-149 in het jaarverslag 2024.

United Nations Global Compact

Randstad Groep Nederland heeft zich als onderdeel van Randstad Holding in 2004 aangesloten bij het initiatief van de United Nations Global Compact waarbij schriftelijk is vastgelegd om de tien universeel geaccepteerde principes op het gebied van mensenrechten, handel, omgeving en anticorruptie in acht te nemen bij haar bedrijfsactiviteiten. Deze principes hebben we ook opgenomen in onze Business Principles en we verwijzen er naar in onze Human Rights policy.

Maatregelen

1.000 operators opleiden via het Lokale Installatie Collectief (LIC)

Het Lokale Installatie Collectief (LIC) is een samenwerkingsverband opgericht door vier ondernemers in de energiesector (Groenpand, Brommer BV, Technisch Bureau Wahlen & Jongkind B.V. en DLE.energy), samen met strategische partners zoals Randstad Nederland, Technische Unie, Rabobank en Next2Company.
De gezamenlijke missie van het LIC is tweeledig: meer woningen verduurzamen en nieuw talent opleiden voor de energiesector.
Randstad fungeert als HR-partner en richt zich op de instroom en opleiding van nieuwe vakmensen. Kandidaten starten met een voorschakelprogramma, gevolgd door een leerwerktraject. In dit traject rouleren de kandidaten iedere zes maanden naar een van de vier oprichtende ondernemingen om praktijkervaring op te doen en hun talenten te ontdekken.

Het collectief draagt direct bij aan de energietransitie door zich te richten op het verduurzamen van een groter aantal woningen, wat een positief effect heeft op het milieu en de samenleving.
Door de focus op het opleiden van nieuw talent, helpt het LIC het groeiende tekort aan vakmensen in de energiesector aan te pakken. Dit creëert nieuwe carrièrekansen en zorgt voor de noodzakelijke beroepsbevolking om de duurzaamheidsdoelstellingen te behalen.
Dit jaar zijn er 5 klassen gestart!

De samenwerking is een strategische investering in de toekomst van het vakgebied. Door gezamenlijk op te leiden, verzekeren de betrokken ondernemers zich van een gestage instroom van gekwalificeerde en gemotiveerde vakmensen. Het unieke rouleersysteem zorgt er daarnaast voor dat kandidaten een brede praktijkervaring opdoen bij verschillende soorten bedrijven, waardoor ze hun talenten optimaal kunnen benutten. Dit levert de ondernemers goed opgeleide en veelzijdige professionals op.
De oprichting van het LIC illustreert een gedeelde visie onder de ondernemers om "verder te kijken dan de eigen organisatie," wat cruciaal is voor de groei en innovatie binnen de hele sector.
Het partnerschap met Randstad, Technische Unie en Rabobank versterkt het collectief met expertise op het gebied van HR, technische inkoop/kennis en financiering.

Baanbrekend

Baanbrekend is een co-creatie tussen Nederlandse gemeenten en Randstad Nederland om uitkeringsgerechtigden, die binnen een periode van 3 tot 6 maanden plaatsbaar zijn, uit de bijstand naar werk te bemiddelen. Het primaire gemeenschappelijke doel van de gemeenten en van Randstad is mensen aan werk helpen. Randstad draagt bij aan deze doelstelling van de Sociale Dienst van gemeenten door gebruik te maken van het bereik van onze database met vacatures, onze kennis van en ervaring met arbeidsmarktbenadering en onze ervaring bij het matchen (en begeleiden) van mensen aan werk. Alle jobready kandidaten worden gescreend middels de arbeidsmarktwaardescan, volgen een workshop en krijgen een contactpersoon toegewezen. Ons doel is om kandidaten binnen 3 tot 6 maanden aan werk te helpen. Dit is een reguliere baan, welke kan zijn een vaste baan, een parttime baan, maar ook tijdelijk werk. Het uitgangspunt is altijd werk. Vanuit een baan naar een betere baan naar een carrière.

Randstad bedient momenteel 7 gemeenten 3 publiek-private samenwerkingen.
In 2024 hebben we 990 talenten met een afstand tot de arbeidsmarkt geholpen, waarvan 37% ook daadwerkelijk naar een betaalde baan.
Over het algemeen constateren we dat 30% van het totale bestand bijstandsgerechtigden binnen een termijn van 12 tot 26 weken bemiddelbaar is naar werk.

Met baanbrekend laat Randstad zien dat ze maatschappelijk verantwoord onderneemt, hierdoor vergroot ze haar draagvlak onder het personeel en verbindt ze talent.

CO2 footprint

Randstad doet wat binnen haar mogelijkheden ligt om de ecologische voetafdruk te beperken door energie te besparen en duurzame energiebronnen te gebruiken. Daarom heeft ze zich aangesloten bij de UN Race to Zero campagne! Samen met andere bedrijven zet Randstad zich in om de opwarming van de aarde te beperken tot 1,5°C en/of uiterlijk in 2050 wereldwijd tot nul emissies te komen. Onze Net zero doelstellingen zijn dit jaar goedgekeurd door het Science Based Targets (SBTi) om de uitstoot in scope 1 & 2 (directe uitstoot) met meer dan 57% en in scope 3 (indirect) met meer dan 30% te verminderen in 2030. Er zijn drie bouwstenen om deze doelstellingen te bereiken: duurzame mobiliteit en zakenreizen, duurzame energie en gebouwen en leveranciersbetrokkenheid. Een mooi voorbeeld om dit te bereiken is de elektrificatie

van ons wagenpark, sinds 1 oktober 2021 kunnen alleen nog maar elektrische leaseauto's besteld worden, in 2024 is ons wagenpark al 54% elektrisch en in Q3 2025 wat dat al 72%. Daarnaast hebben we een policy voor duurzaam reizen en heeft ons hoofdkantoor in Diemen dit jaar energielabel A behaald. Ook vragen we onze leveranciers de supplier code te ondertekenen en gebruiken we een extra vragenlijst die het volledige spectrum van duurzaamheid (klimaat, circulariteit, sociaal beleid en keten) omvat.

We boeken al flinke vooruitgang op onze weg. Sinds 2019:
● is onze totale CO2-voetafdruk met 32% afgenomen
● hebben we een reductie van 96% in scope 2-emissies bereikt, door 100% groene of gecompenseerde elektriciteit te gebruiken.
● zijn de scope 1-emissies met 35% gedaald en de scope 3-emissies zijn met 23% verminderd.

Door de ambitie neer te zetten om in 2050 geen emissies meer uit te stoten, dragen we bij aan het verlagen van de CO2 footprint. Hier is steeds meer vraag naar van opdrachtgevers en het vergroot het draagvlak voor kandidaten en eigen medewerkers.

Charter Diversiteit

25 november 2015 ondertekenden 21 nieuwe werkgevers, waaronder RGN, het Charter Diversiteit. 10 jaar later is het charter door meer dan 550 werkgevers getekend. Daarmee verbinden zij zich aan het bevorderen van diversiteitsbeleid op de werkvloer. Dat betekent in de praktijk: gelijke behandeling, een open bedrijfscultuur en het bevorderen van instroom, behoud en doorstroom van werknemers, ongeacht arbeidsbeperking, sekse, leeftijd, seksuele oriëntatie of culturele, etnische of religieuze achtergrond.
In 2024 heeft ook tempo-team het charter ondertekent.

In 2025 is er een voortgangsrapportage gemaakt om te onderzoeken wat de voortgang is met betrekking tot het bevorderen van diversiteit binnen alle Randstad divisies. De hoofddoelstellingen voor 2023/2024 waren: meer diversiteit in het personeelsbestand en een meer inclusieve bedrijfscultuur.
Uitgevoerde activiteiten (2023 & 2024):
- Een breed scala aan activiteiten is uitgevoerd, verdeeld over:
Bevorderen van draagvlak en bewustwording (o.a. workshops, aanstellen ambassadeurs, ondersteunen medewerkersnetwerken).
- Aanpassen van het personeelsbeleid (o.a. formuleren streefcijfers, aanboren nieuwe wervingskanalen, trainingen recruiters).
- Inzetten van communicatie (intern en extern, o.a. via intranet, social media, jaarverslag).
Knelpunten bij de uitvoering:
Het grootste knelpunt is het niet registreren van E-D&I data vanwege privacy en de integratie van HR-systemen. Dit wordt op zijn vroegst in 2027 verwacht.

Door aandacht te vragen voor diversiteit vergroten we het draagvlak onder het personeel. Wanneer je je beste zelf kan zijn, draagt dit bij aan het succes van onze organisatie. We geloven in de kracht van gemengde teams. Waar de kennis, ervaring, talenten, ideeën, cultuur en achtergrond van ieder individu ertoe doen. Door daar ruimte aan te bieden groeien we, als mens én als organisatie. Om hier richting aan te geven hebben we 6 ED&I principles opgesteld.

EED

De EED Energie-audit is een verplichting die voortkomt uit de Europese Energie-Efficiency Richtlijn (EED). Het doel ervan is om bedrijven en instellingen bewust te maken van hun energieverbruik én van de mogelijkheden om energie te besparen en te verduurzamen. De energie-audit geeft een gedetailleerd overzicht van alle energiestromen binnen de onderneming. Ook geeft de audit inzicht in de mogelijke besparingsmaatregelen en de te verwachten effecten daarvan. Het gaat hier onder andere om het energieverbruik van gebouwen, industriële processen en installaties, inclusief het vervoer en de warmte.

Een van de drie bouwstenen om onze duurzaamheidsdoelstellingen te bereiken zijn duurzame energie en gebouwen. De EED helpt ons om hier inzicht in te krijgen en te kijken waar we kunnen besparen en verduurzamen. Dit draagt bij aan het beperken van de CO2 uitstoot.

Naar het verlagen van de CO2 uitstoot is steeds meer vraag van opdrachtgevers en het vergroot het draagvlak voor kandidaten en eigen medewerkers, dat Randstad geeft om de wereld waarop we leven.

Employee Value Proposition

Bij Randstad huren we geen mensen in om een vacature in te vullen, maar om een carrière op te bouwen. Randstad-medewerkers hebben de unieke kans om werk zinvol te maken en het leven van mensen te beïnvloeden en hen te helpen vooruit te komen. Dit is de kern van onze Employee Value Proposition (EVP). Randstad streeft ernaar om wendbare en flexibele mensen aan te trekken die in staat zijn om te reageren op snel veranderende omstandigheden en waarvan de waarden en overtuigingen overeenkomen met die van ons. Stages blijken ook een waardevolle bron van talent te zijn. Hoewel we regelmatig nieuwe leiders van buiten Randstad aantrekken om nieuwe expertise en ervaring in te brengen wanneer dat nodig is, blijven we ons richten op de ontwikkeling van onze eigen medewerkers om onze leiderschapsfuncties intern te vervullen.

In 2024 zijn voor de Randstad Groep Nederland 259 stagiaires aan de slag gegaan, minder dan in 2023, toen waren het er 324. Daarnaast zijn 4173 medewerkers opgeleid gedurende 82758 trainingsuren. Dat is ook minder dan in 2023, toen hebben 5.135 medewerkers een training gevolgd gedurende 116.250. Dit komt doordat alle medewerkers 1 x in de 2 jaar de Business Principles module moeten volgen en dat was in 2023.

De Employee Value Proposition vergroot het draagvlak van onze medewerkers en het trekt talent aan.

Enactus

Randstad Nederland is partner van Enactus (Entrepeneurial Action Us). Enactus is een internationale non-profitorganisatie die studenten, het hoger onderwijs en leiders uit het bedrijfsleven bij elkaar brengt. Samen ondernemen zij acties om de levensstandaard van mensen die het nodig hebben te verbeteren en een betere en duurzamere wereld te bewerkstelligen. Als partner helpen wij met onze expertise verschillende Enactus studententeams bij het opzetten van workshops en trainingen. Met deze projecten ontwikkelen studenten talenten en leiderschapsvaardigheden die nodig zijn voor hun toekomstige carrière.

Randstad heeft zitting in het dagelijks bestuur van Enactus en op kosten van Randstad wordt elk jaar een Randstad Trainee geleverd aan Enactus, die hen 4 dagen per week ondersteunt.

Samen met Enactus, diens partners en de studententieams helpt Randstad het leven te verbeteren van mensen die het nodig hebben en dragen wij bij aan de bewerkstellingen van een betere en duurzamere wereld. Over 2024 hebben in totaal 420 studenten een academisch jaar doorlopen die door Randstad als partner gesteund zijn. Daarnaast doorlopen de bestuursleden tevens het mentorprogramma waarvoor Randstad 7 van de 35 mentoren heeft aangeleverd. En er hebben 2 medewerker zich al jurylid ingezet.

Dit mentorprogramma verbindt talenten aan Randstad en opdrachtgevers. Het partnership is weer voor 3 jaar verlengd.

Frits Goldschmeding Academie

Randstad biedt opleidingsprogramma's aan op lokaal, regionaal en mondiaal niveau. Lokaal worden de programma's ontwikkeld door de werkmaatschappijen, soms in samenwerking met business schools. Regionaal en globaal biedt de Frits Goldschmeding Academy ultramoderne leiderschapsprogramma's aan, die tot stand komen in samenwerking met toonaangevende wereldwijde business schools en partners, zoals London Business School, TIAS, INSEAD, IMD, SMU, Vlerick Business School, Nova Business School, The Thrive, en Stand & Deliver Group. Onze Raad van Bestuur en senior leiders zijn nauw betrokken bij de ontwikkeling en levering van de programma's.

In 2023 heeft de Frits Goldschmeding Academy in Nederland 164 leidinggevenden opgeleid in 12 verschillende ontwikkelingsprogramma's. In 2024 waren het 146 leidinggevenden in 10 verschillende ontwikkelingsprogramma's.

Door middel van de opleidingsprogramma's investeren we in onze werknemers, zodat zij breder inzetbaar zijn, kunnen doorstromen naar hogere functies en ze aan ons binden.

Great Conversations

In 2018 zijn we gestart met Great Conversations. Bij Randstad zien we de ontwikkeling van onze mensen als een gedeelde verantwoordelijkheid. Naast reguliere werkzaamheden en prestatie beoordelingen, komen medewerkers samen met hun managers op een regelmatige basis (ten minste eenmaal per kwartaal) voor een constructief, toekomstgericht gesprek waarin ze feedback en coaching te ontvangen. De dialogen en doelen die in deze Great Conversations worden gesteld, zijn zinvol,
op basis van ambitie en vooruitgang. Ze richten zich niet alleen op aantallen en output, maar ook op ontwikkelingsgebieden en -ambities, en zijn bedoeld om werknemers vooruit te helpen in plaats van ze te 'beoordelen'.

Randstad HR ondersteunt mensen bij het ontwikkelen en oefenen van technieken en vaardigheden om doorlopende feedback en coaching te vragen, te ontvangen en toe te passen. Onze Great Conversations leveren ook de input voor beloning & erkenning, leren & ontwikkelen, en carrière vooruitgang.

Randstad heeft bij aanvang van de Great Conversations een o-meting gehouden en na een jaar nog een meting gedaan onder de medewerkers hoe de Great Conversations ervaren worden en wat punten voor verbetering zijn. Uit de 1-meting kwam naar voren dat 4 op de 5 medewerkers meer openheid voelt tijdens de gesprekken en een gevoel van gelijkwaardigheid heeft. 87% vindt de gesprekken voldoende, maar zou wel meer en regelmatiger feedback willen ontvangen. Het loslaten van KPI's en het overgaan op doelen wordt door 65% met een 7 of hoger beoordeeld, men wil echter wel meer duidelijkheid hoe het behalen van de doelen bijdraagt aan een salarisverhoging. Al met al is het programma op de goede weg, er is alleen behoefte aan nog meer transparantie en structuur.

In 2022 zijn er dankzij de feedback over Great Conversations van maar liefst 127 collega's in het onderzoekspanel een aantal zaken verbetert. Er is een nieuwe en gebruikersvriendelijker manier van verslaglegging geïntroduceerd. Ook de vragen in het startgesprek zijn op basis van de feedback aangepast om meer houvast te geven in het concretiseren van ieders ontwikkeldoelen. Dit wordt tot op de dag van vandaag zo ingezet.

Het creëren van werk voor kwetsbare groepen

In lijn met ons doel om de diversiteit van ons personeelsbestand te bevorderen, verwelkomen we naast talent met een arbeidsbeperking en mensen die werkloos zijn geweest ook ouderen, jongeren, talenten zonder onderwijsdiploma en vluchtelingen.

In 2023 waren er bijna 30.000 van de talenten in onze belangrijkste markten ouder dan 50 jaar in 2024 waren dat er 22.270. We hebben in 2024 55.511 jonger dan 25 geplaatst. Daarnaast hebben we in 2023 bijna 2500 kandidaten zonder onderwijsdiploma geplaatst in 2024 1536. Via o.a. Randstad Baanbrekend en tempo-team ActiveerKracht hebben we 2066 werklozen geplaatst in 2023 en 1308 in 2024 en 3775 talenten met een arbeidsbeperking in 2023 en 3371 in 2024 (via o.a. Randstad Risesmart en tempo-team Participatie). Daarnaast hebben we in 2023 4750 vluchtelingen aan een baan geholpen en in 2024 4894 en 497 getraind.

Dat we zoveel werk creëren voor kwetsbare groepen draagt bij aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Koploper Diversity Day Nederland

Randstad Groep Nederland heeft toegezegd een van de koploper bedrijven te zijn rondom het initiatief een jaarlijkse terugkerende Diversity Day.
Diversity day valt op de eerste dinsdag van oktober en is een initiatief van Diversiteit in Bedrijf gezamenlijk met de organisaties die de charter van Diversiteit in Bedrijf hebben ondertekend.
Randstad Groep Nederland heeft de charter ondertekend en doet mee als koploper van Diversity Day.
Op Diversity Day organiseren bedrijven een eigen activiteit om aandacht te vragen voor diversiteit. Zo zetten we samen een stap in de goede richting: een maatschappij waarin we ieders unieke talenten waarderen en benutten. Op 1 oktober 2019 vond de eerste Diversity Day in Nederland plaats. Meer dan 135 bedrijven deden mee. De daarop volgende Diversity Days vonden wederom plaats op de eerste dinsdag van oktober.

In 2019 stond Diversity Day in het teken van de lancering van het thema D&I binnen de verschillende werkmaatschappijen van de Randstad Groep. Er is een intranetpagina gedeeld; binnen Yacht en RGN staf is het D&I kaartspel ‘Jezelf zijn werkt’ verspreid.
In 2020 is er een diversity radio uitzending geweest op 6 oktober met inspirerende sprekers en kwamen collega's aan het woord over de verschillende D&I thema's om te verbinden, inspireren en awareness te creëren.
In 2021 is er een podcast serie van start gegaan met als titel 'je beste zelf'. De eerste podcast ging over het thema 'kwetsbaarheid', de tweede over 'identiteit' en de derde over het thema 'gevoelens'. De andere afleveringen volgen in 2023.
Tijdens Diversity Day 2022 hebben we een week lang Diversity Radio uitgezonden vanuit ons HQ in Diemen. Elke dag is er een ED&I principe belicht en hadden we verschillende collega's, experts en gasten in de show. Zie voor een compilatie van de uitzendingen www.diversityradio.nl. En in 2023 hebben we een live talkshow uitgezonden met onze CEO, was er een inspirerende talk van Rolf Schrama (een Nederlandse Paralympische zeiler) en hebben we verschillende live evenementen georganiseerd op verschillende locaties in het land.
In 2024 hebben we ons gericht op live interacties met onze ED&I-stand. Deze stand reisde door het hele land en stond drie dagen lang opgesteld bij interne kantoren en de overige twee dagen bij twee klanten. Het doel van deze aanpak was om

talenten, klanten en interne collega's met elkaar te verbinden en het gesprek over ED&I-onderwerpen op gang te brengen. We organiseerden ook inspirerende lezingen en live-evenementen door het hele land. Ditzelfde concept hebben we herhaald in 2025.

Door aandacht te vragen voor diversiteit vergroten we het draagvlak onder het personeel. Wanneer je je beste zelf kan zijn, draagt dit bij aan het succes van onze organisatie. We geloven in de kracht van gemengde teams. Waar de kennis, ervaring, talenten, ideeën, cultuur en achtergrond van ieder individu ertoe doen. Door daar ruimte aan te bieden groeien we, als mens én als organisatie. Om hier richting aan te geven hebben we 6 ED&I principles opgesteld.

Leerwerktraject voor statushouders bij de KLM

Vanuit onze social return verplichting hebben we een prachtige samenwerking opgezet met de collega's van Randstad Inhouse Services en de Randstad Vakschool en de gemeente Amsterdam.
In 2023 zijn 11 statushouders gestart met een BBL niveau 2 opleiding tot vliegtuigmonteur bij KLM. 9 juli 2025 ontvingen 9 statushouders hun Mbo 2 diploma vliegtuigtechniek.

11 blije talenten met een droomstart via Randstad op de Nederlandse arbeidsmarkt.

En een mooie social return invulling van Randstad bij de Gemeente Amsterdam.

Onboarding en introductieprogramma

Alle nieuwe medewerkers volgen in de eerste maanden een formeel introductieprogramma, wat hen helpt om zo snel mogelijk succesvol te worden in hun nieuwe rol. Het programma omvat onze ambities, strategie, waarden, cultuur, geschiedenis en bedrijfsbeleid, evenals doelgerichte informatie over de functie.

Het onboarding en introductieprogramma samen zorgt voor een warm welkom van nieuwe collega's en het laat zien hoe blij wij met hen zijn!

Als nieuwe collega's zich snel prettig voelen in de organisatie en weten wat er van ze verwacht wordt komt dat hun productiviteit ten goede. Daarnaast vergroot het ook de binding met andere collega's.

Opleiding & Ontwikkeling medewerkers

Randstad Groep Nederland wil succesvol zijn en blijven in deze snel veranderende wereld. De snelheid van veranderen vraagt om continu bijsturen, ontwikkelen en samenwerken. Daarnaast willen we de ruimte bieden om jezelf te zijn en de kans geven om snel te leren. Want als onze medewerkers groeien, groeit RGN ook! De missie van onze afdeling talent & learning is het creëren van een omgeving waarin het vanzelfsprekend is om jezelf en de ander beter te maken. Randstad helpt in de persoonlijke en professionele ontwikkeling met leerzame pre- en onboarding programma’s, trainingen en leeractiviteiten.
In een wereld waar wet- en regelgeving voortdurend verandert en de krapte op de arbeidsmarkt toeneemt, is het van groot belang dat inleners op de juiste manier flexkrachten inhuren binnen de wettelijke kaders, en dat de rechten en plichten van uitzendkrachten gewaarborgd zijn. Dit vraagt van vaste medewerkers in de flexbranche dat hun kennis altijd up-to-date is. Daarom is permanente educatie zo belangrijk! Hiervoor hebben we bij RGN LegalUp ontwikkeld. Ook zijn er interessante leiderschapsprogramma’s, zoals de Frits Goldschmeding Academy (FGA). En bieden we instrumenten aan, zoals de arbeidsmarktwaardescan (via Randstad RiseSmart) om inzicht te geven in marktwaarde en om mobiliteit te stimuleren. Dit sluit naadloos aan bij onze 'Partner for Talent' strategie.

In 2024 hebben 4.173 medewerkers een training of opleiding gevolgd van in totaal 82.758 trainingsuren.

Opleiden en ontwikkeling is essentieel voor de inzetbaarheid en duurzaamheid van alle werknemers. Door middel van de opleidingsprogramma's investeren we in onze medewerkers, zodat zij breder inzetbaar zijn, kunnen doorstromen naar hogere functies en we ze aan ons binden.

Opleiding & Ontwikkeling talenten

Voortdurende ontwikkeling van vaardigheden is essentieel voor de inzetbaarheid en duurzaamheid van alle werknemers. De trainingsprogramma's Randstad Vakopleidingen en Tempo-Team Werk en Leren zijn afgestemd op de behoeften van klanten en talenten. Dergelijke programma's omvatten cursussen die specifiek gericht zijn op IT, verkoop, contactcenters, logistiek & transport, zorg, gastvrijheid, financiële en technische vaardigheden.
Gespecialiseerde programma's die leiden tot aanvullende beroepskwalificaties maken ook deel uit van de training en ontwikkeling.

In 2021 werden 16.795 talenten opgeleid met in totaal 507.113 trainingsuren, in 2022 hebben we 15.726 talenten opgeleid gedurende 468.750 uur en in 2023 zijn 13.442 talenten opgeleid gedurende 559.691 trainingsuren en in 2024 zijn er 11.011 talenten opgeleid gedurende 389.961.

Opleiden en ontwikkeling is essentieel voor de inzetbaarheid en duurzaamheid van alle werknemers. Door middel van de opleidingsprogramma's investeren we in onze talenten, zodat zij breder inzetbaar zijn, kunnen doorstromen naar hogere functies en we ze aan ons binden.

Partnership Randstad met Forze Hyrdogen Racing

De kern van het partnerschap is de overtuiging dat voor de energietransitie niet alleen technologie nodig is, maar vooral ook mensen die deze technologie kunnen ontwikkelen en toepassen.
Forze krijgt financiële steun en professionele begeleiding om hun missie (waterstof als duurzame energiedrager te promoten en het bewijzen dat er enorm veel 'power' in waterstof zit door middel van racen) te realiseren.
Randstad gebruikt het partnerschap om zichzelf te positioneren als dé partij voor technisch talent (engineers) die impact willen maken in de energietransitie.
Randstad (specifiek via onze labels Randstad Professional en Yacht) ondersteunt het studententeam op manieren die verder gaan dan geld alleen: we bieden de studenten van Forze trainingen, coaching en begeleiding in hun professionele ontwikkeling (soft skills, leiderschap, carrièreplanning). En Randstad gebruikt de samenwerking om een bredere community van engineers op te bouwen. Via de "Futurizing Engineering Community" kunnen andere engineers deelnemen aan exclusieve events, masterclasses en netwerkborrels rondom het Forze-team. Zie voor meer informatie: https://www.randstad.nl/over-randstad/over-ons-bedrijf/sponsoring-en-partnerships/forze-hydrogen-racing

Forze bouwt raceauto's op waterstof (zoals de Forze IX) om te bewijzen dat duurzaamheid en topprestaties samengaan. Dit past bij Randstads focus op 'future-proof' banen.
En er is een enorm tekort aan engineers voor de energietransitie (er tienduizenden extra mensen nodig). Door dicht op het vuur te zitten bij de TU Delft en Forze, heeft Randstad directe toegang tot de ingenieurs van de toekomst.

Dit partnerschap sluit aan op onze strategische doelen: het versterkt onze positie binnen de energietransitie en geeft ons unieke toegang tot de doelgroep van (toekomstige) technische talent.

Perspectiefverklaring RGN

Randstad Groep Nederland ziet het als haar taak om medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst een gevoel van waardering, veiligheid en zekerheid te bieden.
Zo vindt RGN het belangrijk dat medewerkers met een flexibel contract eenvoudiger een hypotheek kunnen krijgen.
Daarom bieden we onze talenten de perspectiefverklaring. Met deze verklaring kunnen zij via de Vereniging Eigen huis en verschillende banken een hypotheek aanvragen. Bij de perspectiefverklaring wordt niet alleen gekeken naar het contract, maar ook naar iemands opleiding, werkervaring, competenties, functie, flexibiliteit en de arbeidsmarktsituatie. Op basis daarvan beoordeelt Randstad of iemand in aanmerking komt. Oftewel, de perspectiefverklaring kijkt vóóruit: bij voldoende perspectief op de arbeidsmarkt moet het mogelijk zijn om een hypotheek te kunnen krijgen.
Vanaf 1 januari 2025 kunnen meer talenten een hypotheek aanvragen door een versoepeling van de Perspectiefverklaring. Hiervoor moesten talenten gedurende een jaar, 52 weken, bij hetzelfde uitzendbureau werken om hiervoor in aanmerking te komen. Vanaf 1 januari 2025 wordt dat 26 weken. Wel moet je werkervaring hebben van 52 weken.

Sinds de introductie in 2013 is er intensief gebruik gemaakt van de perspectiefverklaring. Tot en met 2024 zijn er 8697 perspectiefverklaringen aangevraagd en daarvan zijn er 6286 uitgegeven aan talenten van de Randstad Groep.

Door de perspectiefverklaring binden we onze talenten en geven we ze letterlijk perspectief op werk en de mogelijkheid een hypotheek te krijgen voor het kopen van een huis.

RGN HR gids

Randstad Groep Nederland (RGN) wil succesvol zijn en blijven in deze snel
veranderende wereld. De snelheid van veranderen vraagt om continu bijsturen, ontwikkelen en samenwerken. Daarnaast willen we onze medewerkers de ruimte bieden om zichzelf te zijn en de kans geven om snel te leren. Want als zij groeien, groeit RGN ook! Bij Randstad Groep Nederland hebben we arbeidsvoorwaarden die hierbij passen.
In de HR gids staat alles over de arbeidsvoorwaarden die op onze medewerkers van toepassing zijn en die bijdragen aan het zijn van ‘Je beste zelf’. Naast marktconforme vaste salarissen en het Benefit-budget, kennen wij een unieke aandelenkoopregeling (SPP) waarbij het fonds de inleg van de medewerker verdubbelt (100% Top-Up), gefinancierd uit dividend.

Werk speelt voor veel mensen een belangrijke rol in hun leven: het zorgt voor uitdagingen, verbindingen, gevoelens van voldoening, en trots. Het is dan ook heel belangrijk dat iedereen zichzelf kan zijn op het werk. Sterker nog, dat je je béste zelf kunt zijn.
De HR-gids geeft aanvullingen en toelichting op de cao Randstad Groep
Nederland. De HR-gids is van toepassing op de arbeidsovereenkomst.

CAO 2024 - 2025 (looptijd 1 juli 2024 t/m 30 juni 2025)
De belangrijkste impact op lonen en sociale arbeidsvoorwaarden was:
Beloning:
Aanpassing salarisschalen (per 1 juli 2024): Diverse schalen zijn aangepast. Onder andere de beginsalarissen van schaal 1 t/m 4 (i.v.m. WML) en de beginsalarissen van schaal 7 t/m 11 zijn verhoogd.
Collectieve salarisverhoging (per 30 juni 2025): De individuele lonen, de schalen en de verhogingsbedragen bij promotie zijn met 4% verhoogd.
Totale loonontwikkeling inclusief merit gemiddeld 6,5%
Secundaire arbeidsvoorwaarden:
Vrij op je verjaardag (eenmalig in 2025): Voor het kalenderjaar 2025 was de verjaardag van een medewerker een extra roostervrije feestdag.
Jubileumregeling (DOU-verleden): Het zogenoemde 'DOU-verleden' (dienstjaren als externe medewerker)) wordt met terugwerkende kracht meegenomen voor het bepalen van het aantal dienstjaren voor de jubileumregeling als vaste medewerker.
CAO 2025 - 2026 (looptijd 1 juli 2025 t/m 31 maart 2026)
Dit is een zogenoemde 'overbruggings-cao' met een looptijd van 9 maanden. De focus ligt op een strategische investering in de toekomst, specifiek de balans tussen werk en privé.
Strategische focus (beoogde impact):
Modernisering werkweek: Er is een co-creatie traject afgesproken om te onderzoeken hoe de werkweek gemoderniseerd kan worden om beter aan te sluiten bij de behoeften van medewerkers (duurzame werk-privébalans).
Tijdlijn: Een werkgroep start direct, met een beoogd directiebesluit uiterlijk 1 april 2026.
Beloning:
Collectieve salarisverhoging (per 1 maart 2026): De individuele lonen, de schalen en de verhogingsbedragen bij promotie worden met 2% verhoogd.
Totale loonontwikkeling inclusief merit gemiddeld 4,1% in looptijd 9 maanden, 5,5% op jaarbasis
Modernisering secundaire arbeidsvoorwaarden:
Vrij op je verjaardag (structureel): De afspraak om vrij te zijn op je verjaardag (die gold voor 2025) wordt nu structureel in de cao opgenomen.
Benefit budget (Studieschuld): Per 1 januari 2026 wordt de mogelijkheid toegevoegd om het benefit budget fiscaal vriendelijk in te zetten voor het aflossen van een studieschuld.
Verlof voor reservisten: Medewerkers die actief zijn als reservist (of in opleiding daartoe) krijgen 5 dagen doorbetaald verlof per jaar voor hun inzet.

Randstad RiseSmart begeleid vrouwen met migratieachtergrond naar werk in Almere

De gemeente Almere en Randstad begonnen in 2022 een bijzonder ontwikkeltraject voor vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond. De pilot eindigt in maart 2024 en biedt nu al veel interessante lessen.
De doelgroep voor de pilot werden vrouwen die al langere tijd een uitkering hebben. Zij volgen een begeleidingstraject van twintig weken. Randstad speelt een belangrijke rol bij de bemiddeling naar werk en het organiseren van bedrijfsbezoeken.

Het intensieve begeleidingstraject leidt tot mooie resultaten. Van de eerste drie groepen hebben bijna alle deelnemende vrouwen één en vaak meer stappen gezet op de participatieladder. Drie zijn zelfstandig ondernemer geworden, elf zijn betaald werk gaan doen en zes zitten nog in een bemiddelingstraject. Acht doen vrijwilligerswerk, vijf volgen een opleiding en elf een stage of zitten op een werkervaringsplek. Vijftien deelnemers zijn uitgevallen door ziekte of een multi-problematiek.

De gemeente kijkt nu hoe we dit kunnen inpassen in onze reguliere dienstverlening. Daarnaast neemt Randstad de ervaringen mee naar trajecten bij andere gemeenten. Daarvoor zijn veel waardevolle lessen geleerd.

Randstad With Heart

Bij de Randstad Groep geloven we dat een organisatie als de onze ook een positieve bijdrage levert aan de samenleving waarin we actief zijn. Buiten werktijd zetten velen van ons ook tijd en middelen in voor een goed doel. Randstad wilde dit graag een stap verder brengen. Daarom is op 30 oktober 2018 Randstad With Heart van start gegaan, ons wereldwijde initiatief waarmee alle collega’s direct een steentje kunnen bijdragen aan een maatschappelijk doel. Alle werknemers krijgt daarvoor van Randstad Groep Nederland acht uur vrijwilligersverlof om een goed doel naar eigen keuze te helpen.
In april 2025 hebben we hiervoor het Talent Voor Elkaar Platform in het leven geroepen in samenwerking met NLvoorelkaar. Hiermee kunnen alle medewerkers zich opgeven voor goede doelen naar keuze die op het TVE Platform staan. Hiermee verkrijgen we beter inzicht voor welke goede doelen medewerkers zich willen inzetten en wordt er een koppeling gemaakt met de SDG's.

In 2024 hebben 584 collega's 3736 uur aan goede doelen besteed, waaronder een gezamelijke clean up actie, mentor zijn voor refugees en het planten van bomen.

Bij Randstad zijn we ervan overtuigd dat we als organisatie een positieve rol spelen in de maatschappij. Deze verantwoordelijkheid zit diep in ons DNA, al sinds onze start. Het is verankerd in onze kernwaarden: kennen, dienen, vertrouwen én simultane belangenbehartiging.
Onze inzet voor maatschappelijke en duurzame impact is een belangrijk onderdeel van onze partner for talent-strategie. Vanuit 'equity at the heart' dragen we bij aan een betere wereld.

Randstad en Tempo-Team Participatie

Middels de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 stuurt de overheid erop aan dat organisaties werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Naast de verantwoordelijkheid die de Randstad Groep zelf neemt op dit gebied, staan wij ook andere werkgevers bij. Zo bieden we participatieonderzoek, werkplekanalyses, werving en selectie van arbeidsbeperkten en jobcoaches die deze mensen introduceren en begeleiden op de werkvloer.

Er wordt door Randstad en Tempo-Team Participatie samengewerkt met verschillende belangenorganisaties en stichtingen. In 2022 zijn 3900 arbeidsbeperkten via de Randstad Groep aan het werk gekomen. In 2023 waren dat er 3775 en in 2024 3371.

De Randstad Groep geloofd dat de participatie van mensen met een arbeidsbeperking altijd begint bij werk. Vanuit dat startpunt maken we de beste match tussen werkgever en werknemer. We denken vanuit mogelijkheden, niet vanuit beperkingen. Zo zorgen we dat zowel werkgever als werknemer snel verder kunnen. Een baan is zoveel meer dan alleen een inkomen. Met leuk werk voelt iemand zich gezien en gehoord. Bovendien heeft iemand die werkt sociale contacten, ritme en structuur. Passend werkt valt zo samen met erkenning, waardering en persoonlijke ontwikkeling. De Randstad Groep helpt bedrijven banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking en draagt zo bij aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid.

SROI overeenkomst ICT vanaf morgen

Sinds april 2022 hebben we een samenwerking met ICT vanaf Morgen. Deze samenwerking houdt in dat wij onze afgeschreven laptops
(van geheel RGN, ongeveer 1500 stuks per jaar) doneren aan ICT vanaf Morgen.

Dit creëert werkgelegenheid voor ongeveer 7,5 FTE in 2024 was dat 5.972 uren werkervaring van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt, die de laptops refurbishen, om daarna opnieuw in te kunnen zetten (= duurzaam). In 2023 hebben 1131 laptops een tweede leven gekregen en is daarmee 316.680 kg CO2 bespaart en in 2024 maar liefts 2.204 laptops, waarmee 634.820 kg CO2 is bespaart.
Daarnaast doneren we minimaal 10% van de laptops na het refurbishen aan bijstandsgerechtigden die dit zelf niet kunnen bekostigen en andere 'minima'. In 2023 waren dat zelfs 400 laptops en in 2024 380.

Jongeren zetten bij ICT vanaf Morgen stappen richting een toekomst in de ICT.

Slimme ‘oortjes’ bieden oplossing voor taalproblemen op de werkvloer

Slimme vertaaloortjes zijn een praktische, voordelige en snelle AI-tool om taalbarrières op de werkvloer te overbruggen. Tempo-Team, via het label ActiveerKracht & Participatie, zet deze oortjes in om anderstaligen, zoals statushouders, beter te begeleiden naar een duurzame baan.
De oortjes zorgen voor een real-time vertaling, bijvoorbeeld van Arabisch naar Nederlands. De vertaling kan op de telefoon worden nagelezen als extra controle.

Tempo-Team gebruikt de oortjes op belangrijke momenten, zoals het kennismakingsgesprek, de introductie op de werkvloer, en bij veiligheidsinstructies.
Tijdens het werk zelf worden de oortjes niet ingezet; men blijft stimuleren dat kandidaten de Nederlandse taal leren.

De inzet van de oortjes heeft een positieve invloed op maatschappelijke integratie en participatie. Ze maken het mogelijk om met anderstalige kandidaten in gesprek te gaan, wat een drempelverlagende werking heeft.
En ze dragen bij aan de betere begeleiding van anderstaligen (zoals statushouders) naar een duurzame baan, wat hun maatschappelijke participatie bevordert.

Voor Tempo-Team bieden de oortjes duidelijke operationele en kwalitatieve voordelen:
Kosten- en Tijdsbesparing: Voorheen was men aangewezen op tolken, wat vaak lang duurde en prijzig was. De oortjes zijn een voordeliger en sneller alternatief.
Accurate Gesprekken: Het gebruik van familieleden als vertaler gaf geen zekerheid over de nauwkeurigheid van de vertaling. De oortjes bieden een accuraat, real-time vertaalmiddel.
Verbeterde Gesprekskwaliteit: In tegenstelling tot Google Translate kunnen gesprekspartners elkaar aankijken, wat zorgt voor meer diepgang in gesprekken. Dit helpt bij het eerder en beter leren kennen van kandidaten en hun kwaliteiten.
AVG-proof Archivering: Gesprekken worden automatisch opgeslagen op de app en kunnen nagestuurd worden, waarbij alles AVG-proof is.
AI-ontwikkeling: De oortjes zijn een AI-tool met regelmatige updates, waardoor er steeds nieuwe talen en mogelijkheden bijkomen.

Talent aan de Top

Randstad voert actief beleid om vrouwen te bevorderen naar de top en heeft hier onder andere het Charter ‘Talent naar de top’ voor ondertekend.

Randstad is een van de 24 koploperbedrijven die zich hebben aangesloten. Dit doen zij onder andere door vacatures in de (sub)top onder de aandacht te brengen op een speciaal ingericht platform.
Bij Randstad Holding is de ambitie uitgesproken om 33,3% vrouwen in de Raad van Commissarissen te hebben en 25% in de Raad van Bestuur. Dat percentage is inmiddels gehaald met 57% in de RvC in 2024 en 25% in de RvB, zie pagina 155 van het jaarverslag 2024. Daarnaast wil Randstad holding 50% vrouwen in management posities en dat aantal is al een aantal achtereenvolgende jaren gehaald, ook in 2024! Zie het jaarverslag 2024 pagina 110. In Nederland was het 51% in 2024, zie pagina 114.

Als de grootste HR dienstverlener hebben wij de maatschappelijke opdracht om het goede voorbeeld te geven. Daarom streven we naar een inclusief beleid en inclusieve bedrijfscultuur, niet alleen vanwege maatschappelijke positie, maar bovenal om de beste aansluiting bij alle mensen (klanten, leveranciers, flexwerkers & professionals, collega’s etc) met wie wij samenwerken te houden.

Tempo-Team ActiveerKracht

ActiveerKracht is een publiek-private samenwerking, mede opgericht door Tempo-Team Nederland en Nederlandse gemeenten. Geïntegreerde teams werken gezamenlijk aan het matchen van uitkeringsgerechtigden met werkgevers. Elke partij draagt haar kerncompetenties in: de gemeente zorgt voor extra ondersteuning om kandidaten beter toe te rusten voor werk, terwijl Tempo-Team zorgt voor marketing en banen. Het primaire doel van ActiveerKracht is om mensen uit de sociale zekerheid te helpen bij het vinden van een baan.

Jaarlijks begeleid Tempo-Team 1.200 talenten, waarvan 75%
duurzaam aan het werk gaat. Tempo-Team ActiveerKracht heeft kennis en ervaring in 32 arbeidsmarktregio’s.

Maak optimaal gebruik van diverse talenten, zodat iedereen tot zijn recht komt. Tempo-Team ActiveerKracht zorgt ervoor dat werknemers hun mogelijkheden en talenten optimaal benutten. Medewerkers worden in staat gesteld om op hun eigen manier - en naar eigen vermogen - bij te dragen aan de bedrijfsresultaten. Samen met publieke partijen activeren en bemiddelen we zoveel mogelijk werkzoekenden naar werk.

Training in Business Principles

Onze business principles zijn een integraal en verplicht onderdeel van ons wereldwijde introductieprogramma voor alle medewerkers, inclusief directeuren en functionarissen. Lokale introductieprogramma's bevatten een uitleg van onze kernwaarden, de business principles, een aantal van onze beleidsregels en de procedure voor het melden van wangedrag. Onze business principles-training heeft ook betrekking op het rapporteren van klachten, concurrentiewetgeving, anti-omkoping en mensenrechten die relevant zijn voor onze zakelijke activiteiten, zoals gegevensbescherming, non-

discriminatie en gelijke kansen, bescherming tegen pesterijen en intimidatie. Om een minimumnorm vast te stellen, hebben we een e-learningprogramma voor naleving en opfrissing ontwikkeld. Daarnaast hebben we een set van zes geanimeerde video's ontwikkeld die training en communicatie over onze bedrijfsprincipes en ons bedrijfsbeleid ondersteunen.

Training in onze Business Principles maakt sinds 2014 deel uit van ons belangrijkste key control framework. Om de 2 jaar is het voor alle werknemers verplicht om de e-learning over de Business Principles te volgen. In 2023 was het verplicht en hebben 3960 werknemers de e-learning gevolgd. In 2024 was het niet verplicht en hebben 694 werknemers de e-learning gevolgd. De impact die deze training heeft komt terug in het aantal incidenten. Zie voor de wereldwijde cijfers pag. 126 in het jaarverslag 2024.

Bij de Randstad Groep laten wij dagelijks mensen excelleren, op alle niveaus. Wij laten niet alleen zien dat we ontwikkeling en perfectie nastreven, maar maken ook zichtbaar hoe en waarom we dit doen. Onze kernwaarden zijn bepalend voor onze bedrijfscultuur. Deze waarden gelden al sinds de jaren 70 van de vorige eeuw, en kenmerken nog steeds hoe wij met elkaar en met onze omgeving omgaan. Onze Business Principles, die afgeleid zijn van de vijf kernwaarden van Randstad Groep vormen onze leidraad om ethisch en integer te handelen. Dit komt terug in ons Customer Delight programma met een
doel om feedback van talent en klanten te verzamelen. In 2024 haalden we een 8,4 als gemiddelde tevredenheidsscore voor talenten (2023: 8 en 2022: 7,7). Zie het jaarverslag pag. 106.

VSO Partnership

Randstad en VSO zijn al 20 jaar partners - niet voor niets een langdurige samenwerking, omdat onze organisaties perfect bij elkaar passen. VSO recruit gekwalificeerde professionals en zendt deze uit naar ontwikkelingslanden waar ze hun vaardigheden en ervaring delen om armoede effectief te bestrijden. De kracht van Randstad is om talent en de behoeften van klanten bij elkaar te brengen waarbij de kernwaarde simultane belangenbehartiging naar voren komt. In de samenwerking met VSO verbinden we onze krachten en streven we naar één gemeenschappelijk doel; de employability van arme mensen te verbeteren. Dit doel willen we bereiken door de vaardigheden en kennis van onze Randstad-medewerkers in te zetten in de projecten van VSO die zich richten op employability. Gemiddeld werken Randstad medewerkers voor 3-6 maanden als vrijwilliger op VSO projecten.

In 2020 zijn door Randstad Groep Nederland 8 vrijwilligers ingezet voor VSO-projecten. In 2021 zijn er 4 vrijwilligers uitgezonden en hebben 17 collega's meegedaan aan een online mentoring programma van VSO en in 2022 zijn er 10 vrijwilligers vertrokken en hebben er 8 collega's meegedaan aan het mentoring programma. In 2023 zijn er 7 vrijwilligers uitgezonden en waren er 5 mentoren en in 2024 zijn er 8 vrijwilligers uitgezonden en waren er 6 mentoren.

Randstad is er trots op dat alle werkmaatschappijen - Randstad, Tempo-Team, Yacht groep en de RGN stafafdelingen in Diemen - zowel nationaal als internationaal, sinds juni 2004 samenwerken met VSO. Dit partnership past goed bij de maatschappelijke verantwoordelijkheid die wij als Randstad voorstaan. Gezamenlijk zetten we ons in om de employability van gemarginaliseerde jongeren te verbeteren. Dit doen we door de kennis en kunde van Randstad medewerkers in te zetten.

Certificaten en prijzen

Certificaten

TIM-meting certificaat

File *Randstad TIM 20251229 _certificaat.pdf* is available in online report.

Ecovadis (Gold)

EcoVadis heeft Randstad NV gecertificeerd met een gouden certificaat. Dit houdt in dat Randstad NV tot de top 10% behoort van alle leveranciers en firma's wereldwijd wiens duurzaamheid werd getest door EcoVadis. EcoVadis is de enige wereldwijde leverancier van Duurzaamheidsratings.

Geldig tot: 5 jun. 2026

File *Ecovadis Gold juni 2025 Randstad NV.pdf* is available in online report.

ISO 14001

Het milieumanagementsysteem is van toepassing op facilitaire activiteiten voor de kantoren van Randstad Groep Nederland B.V.

Geldig tot: 1 mei 2028

File *ISO 14001 certificaat RHN BV mei 2025 - april 2028 (2).pdf* is available in online report.

ISO 27001

Randstad Holding Nederland B.V. (RGN) gehanteerde managementsysteem voor informatiebeveiliging en de toepassing daarvan voldoen aan NEN-EN-ISO/IEC 27001:2017 voor het toepassingsgebied:
Randstad Nederland B.V. | Tempo-Team B.V. | Yacht Group Nederland B.V. | BMC Implementatie B.V| BMC Advies B.V. | Randstad Digital Nederland B.V. Met deze norm onderstreept RHN het belang om de vertrouwelijkheid, beschikbaarheid en integriteit van informatie binnen onze organisatie zeker te stellen. Het gaat dan bijvoorbeeld om het beschermen van persoons- en/of bedrijfsgegevens, bescherming tegen hackers en inbraak. Met een ISO 27001 certificering laat RHN zien dat ze voldoet aan alle eisen rondom informatiebeveiliging.

Geldig tot: 1 dec. 2027

File *K-0202817-2 c Randstad Holding Nederland_ISO 27001 (1).pdf* is available in online report.

ISO 27701

Randstad Holding Nederland B.V. gehanteerde privacy-informatiemanagementsysteem voor Veiligheidstechnieken – Uitbreiding op ISO/IEC 27001 en ISO/IEC 27002 voor privacy-informatiemanagement (PIMS) voldoet aan ISO/IEC 27701:2021 voor het toepassingsgebied Randstad Nederland B.V.|Tempo-Team B.V.|Yacht Group Nederland B.V.|BMC Implementatie B.V.|BMC Advies B.V.|Randstad Digital Nederland B.V. Met deze norm waarborgt RHN privacy en informatiebeveiliging binnen haar flexibele personeelsdiensten. BMC Advies vult dit aan met advies, training en coaching. Daarnaast levert Randstad Digital gespecialiseerde IT-oplossingen en -personeel op het vlak van cloud, data, customer experience en digital engineering.

Geldig tot: 1 dec. 2027

File *K-0221307-1 Nld Randstad Holding Nederland_ISO 27701.pdf* is available in online report.

ISO 9001

Randstad Holding Nederland B.V. gehanteerde kwaliteitssysteem en de toepassing daarvan voldoen aan NEN-EN-ISO 9001:2015 voor het toepassingsgebied: Randstad Nederland B.V. / Tempo-Team Group B.V. /
Yacht Group Nederland B.V. / BMC Advies B.V. / BMC Implementatie B.V. / Randstad Digital Nederland B.V.
Het werven en selecteren, en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in alle varianten die de markt vraagt, om een adequate en flexibele personeelsvoorziening te kunnen verzorgen.

Plus bij BMC Advies B.V. het leveren van de diensten advies, training, coaching, verandermanagement en onderzoek. Randstad Digital levert kwalitatieve IT-oplossingen, adviesdiensten en personeelsdiensten. We zijn gespecialiseerd in customer experience, cloud & infrastructuur, data & analytics en digital & product engineering.

Geldig tot: 1 mei 2028

File *ISO 9001 certificaat RHN BV mei 2025 - april 2028 (1).pdf* is available in online report.

NEN 4400-1

De NEN 4400-1 norm toetst of bedrijven hun systemen op orde hebben als het gaat om het aangaan van arbeidscontracten en de afdracht van sociale premies. De volgende dochterondernemingen van Randstad Groep Nederland hebben dit certificaat: Randstad Uitzendbureau, Randstad Transport, Randstad Payroll Solutions, Randstad Payroll Publiek, Randstad RiseSmart, Tempo-Team Uitzenden, Tempo-Team Employability, Yacht, Yacht Inhouse Services, Yacht NL, Yacht Solutions, BMC Advies, BMC implementatie en Zorgwerk.

Check www.normeringarbeid.nl voor de meest actuele certificaten.

Geldig tot: 31 dec. 2025 *Expired*

File *SNA_VerklaringVanRegistratie B.V. Zorgwerk.pdf* is available in online report.
File *SNA_VerklaringVanRegistratie BMC Advies B.V..pdf* is available in online report.
File *SNA_VerklaringVanRegistratie BMC Implementatie B.V..pdf* is available in online report.
File *SNA_VerklaringVanRegistratie Randstad Payroll Publiek B.V..pdf* is available in online report.
File *SNA_VerklaringVanRegistratie Randstad Payroll Solutions B.V..pdf* is available in online report.
File *SNA_VerklaringVanRegistratie Randstad RiseSmart B.V..pdf* is available in online report.
File *SNA_VerklaringVanRegistratie Randstad Transport B.V..pdf* is available in online report.
File *SNA_VerklaringVanRegistratie Randstad Uitzendbureau B.V..pdf* is available in online report.
File *SNA_VerklaringVanRegistratie Tempo-Team Employability B.V..pdf* is available in online report.
File *SNA_VerklaringVanRegistratie Yacht B.V..pdf* is available in online report.
File *SNA_VerklaringVanRegistratie Yacht Inhouse Services B.V..pdf* is available in online report.
File *SNA_VerklaringVanRegistratie Yacht NL B.V. pdf.pdf* is available in online report.
File *SNA_VerklaringVanRegistratie Yacht Solutions B.V..pdf* is available in online report.

PSO (Prestatieladder Socialer Ondernemen) (Trede 3)

PSO Nederland verklaard dat Tempo-Team Employability, voldoet aan de normen voor trede 3 van de Prestatieladder Socialer Ondernemen.

Geldig tot: 1 jun. 2027

File *Tempo-Team Employability B.V._PSO Trede 3 (1).pdf* is available in online report.

PSO (Prestatieladder Socialer Ondernemen) (Trede 3: 30+)

PSO Nederland verklaar dat Tempo-Team Employability voldoet aan de normen van PSO 30+ van de Prestatieladder Socialer Ondernemen. Dit 30+ certificaat wordt uitgedeeld wanneer meer dan 30% van het personeelsbestand bestaat uit personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Geldig tot: 1 jun. 2027

File *Tempo-Team Employability B.V._PSO 30+ (1).pdf* is available in online report.

PSO (Prestatieladder Socialer Ondernemen) (Trede 3)

PSO Nederland verklaard dat Randstad RiseSmart, voldoet aan de normen voor trede 3 van de Prestatieladder Socialer Ondernemen.

Geldig tot: 1 sep. 2027

File *Randstad RiseSmart B.V._PSO Trede 3.pdf* is available in online report.

PSO (Prestatieladder Socialer Ondernemen) (Trede 3: 30+)

PSO Nederland verklaar dat Randstad RiseSmart B.V. voldoet aan de normen van PSO 30+ van de Prestatieladder Socialer Ondernemen. Dit 30+ certificaat wordt uitgedeeld wanneer meer dan 30% van het personeelsbestand bestaat uit personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Geldig tot: 1 sep. 2027

File *Randstad RiseSmart B.V._PSO 30+ (1).pdf* is available in online report.

VCU

Voor Randstad Groep Nederland B.V. gehanteerde veiligheids- en gezondheidsbeheersysteem en de toepassing daarvan voldoen aan de
Veiligheid & Gezondheid Checklist Uitzendorganisaties. Het detacheren en uitzenden van technisch en industrieel personeel aan bedrijven die werkzaamheden
uitvoeren met een verhoogd veiligheids- en gezondheidsrisico. Voldoet aan de vereisten van VCU 2011/05 voor het toepassingsgebied:
Randstand Uitzendbureau B.V.
(Unit 7706, 7589, 7462, 5869, 7653, 5870, 4839, 4487, 4728) en Tempo-Team Group B.V. Handelsnaam: Tempo-Team Uitzenden B.V.
(Unit 3351, 9933, 7726)

Geldig tot: 1 mei 2028

File *VCU certificaat Randstad Holding Nederland B.V. - 2025-2028.pdf* is available in online report.

Externe beoordelingen

Verificatieverklaring

File *Randstad Statement dec25.pdf* is available in online report.

CDP

Randstad N.V. publiceert jaarlijks belangrijke milieugegevens via de openbaarmakingssystemen van CDP. CDP beoordeelt onze prestaties en onze score is beschikbaar voor klanten met een CDP inzending. Randstad N.V. kreeg een score B: Management (B/B-): Taking coordinated action on climate issues. Dit is gelijk aan het Europese regionale gemiddelde van B, en hoger dan het gemiddelde C van de sector Commerciële & consumentendiensten Awareness (C/C-): Knowledge of impacts on, and of, climate issues.

Erkend leerbedrijf

Op stagemarkt.nl is te zien dat zowel Randstad als tempo-team geregistreerd staan als erkend leerbedrijf.

Prijzen

BMC een van de beste adviesbureaus van Nederland

Consultancy.nl heeft BMC uitgeroepen tot één van de beste adviesbureaus van Nederland.
Consultancy.nl heeft meer dan 1000 adviesbureaus binnen 40 expertisegebieden onder de loep genomen en getoetst op verschillende criteria. De scores zijn gebaseerd op zowel de feedback van opdrachtgevers, consultants en werkzoekenden, als op een analyse van hun dienstverlening, reputatie, benchmarks, awards, online voetafdruk en meer. Bureaus op de lijst gelden daarom als de meest vertrouwde, deskundige en invloedrijke partijen binnen hun expertisegebied. BMC laat wederom zien waarom zij toonaangevend zijn in hun vakgebied! Een extra hoogtepunt is dat ze dit jaar in de sector Sport met goud zijn beloond!

Ontvangen op: 15 dec. 2024

Beste adviesbureaus per vakgebied 2023

Consultancy.nl heeft BMC uitgeroepen tot één van de beste adviesbureaus van Nederland.
Consultancy.nl heeft meer dan 1000 adviesbureaus binnen 40 expertisegebieden onder de loep genomen en getoetst op verschillende criteria. De scores zijn gebaseerd op zowel de feedback van opdrachtgevers, consultants en werkzoekenden, als op een analyse van hun dienstverlening, reputatie, benchmarks, awards, online voetafdruk en meer. Bureaus op de lijst gelden daarom als de meest vertrouwde, deskundige en invloedrijke partijen binnen hun expertisegebied.

Ontvangen op: 4 dec. 2023

Digital Talent Award 2023

Het doel van de awards is om inspirerende voorbeeldverhalen en best practices te delen. De Digital Talent award gaat naar iemand die aan het begin van zijn carrière staat en een voorbeeld is voor de volgende generatie vrouwelijke digitale talenten. Vrouwelijke rolmodellen zijn essentieel voor het aantrekken en behouden van meer vrouwen op dit gebied, en we willen diegenen in de schijnwerpers zetten die het gezicht van IT ten goede veranderen!
De RightBrains Awards in samenwerking met Computable.nl erkennen uitzonderlijk vrouwelijk talent en leiderschap, en ongelooflijke mannelijke bondgenoten, die veranderingen binnen de industrie stimuleren. We vieren dat de hele industrie wint door de cirkel groter te maken samen met onze community partners. Alleen door sterke samenwerking en ondersteuning kunnen we de naald verplaatsen!
In 2023 heeft onze data trainee Claudia van der Veer de Digital Talent Award 2023 gewonnen!

Ontvangen op: 10 nov. 2023

Esprix Awards 2023

Esprix zet de meest succesvolle marketingcommunicatie- en business conceptcases campagnes van 2022 op een podium. In totaal werden 141 cases in 13 categorieën ingestuurd. Deze werden beoordeeld door een brede jury van 136 vakgenoten. De jury bekroonde het beste werk met in totaal met 2 gouden, 5 zilveren en 25 bronzen awards. Randstad won twee bronzen awards met de campagne ANDERSOM SOLLICITEREN in de categorie Business to consumer en de categorie Business to business & Employee experience.

Ontvangen op: 10 mei 2023

Esprix awards 2024

Esprix zet de meest succesvolle marketingcommunicatie- en business conceptcases campagnes van het afgelopen jaar op een podium. In totaal werden 134 cases in 12 categorieën ingestuurd. Iedere categorie wordt beoordeeld door een eigen vakjury, samen vormen zij een brede jury van ervaren vakgenoten. De jury bekroonde het meest effectieve creatieve werk van het afgelopen jaar met in totaal 6 zilveren en 26 bronzen awards. Randstad won een bronzen award met de campagne Als je slim bent, werk je met je handen in de categorie Business to business & Employee experience.

Ontvangen op: 24 mei 2024

GOLD Award in the category “Leadership Development”

Randstad heeft een GOLD Award ontvangen van de Brandon Hall Group in de categorie "Leadership Development" voor hun Senior Executive Program (SEP). Deze erkenning is een eer voor Randstad en een bevestiging van onze best-in-class aanbod, en het resultaat van samenwerking met TIAS School for Business and Society en INSEAD Executive Education.

Ontvangen op: 24 aug. 2025

MT 1000: beste dienstverlener categorie uitzendbureaus en detachering, W&S bureaus en HR advies

MT 1000:
- beste dienstverlener categorie uitzendbureaus en detachering : Randstad op nummer 1 in 2022, 2021 en 2020
- beste dienstverlener categorie werving & selectiebureaus:
Randstad op nummer 1 in 2022, nr 2 in 2021 en nr 3 in 2020
- beste dienstverlener in de categorie HR advies:
Yacht op nummer 1 in 2022

Ontvangen op: 28 dec. 2022

Randstad de enige HR dienstverlener in de DJSI 2024 World Index

Randstad is voor het 10e jaar op rij opgenomen in de categorie Professionals Services binnen de Dow Jones Sustainability Index (DJSI) World Index. Randstad kreeg een score van 80 van de 100, ruim boven het sectorgemiddelde van 27 punten. Randstad staat op de eerste plaats als HR-dienstverlener en is de beste in zijn klasse in de sector voor de thema's 'Materialiteit' en 'Beleidsbeïnvloeding'.
De DJSI, gelanceerd in 1999, erkent de toonaangevende bedrijven in elke sector voor verantwoorde economische, ecologische en sociale prestaties.

Ontvangen op: 7 jan. 2025

Randstad in The Sustainability Yearbook 2025

The Sustainability Yearbook van S&P Global heeft tot doel de bedrijven binnen hun sector te belonen die zich onderscheiden in hun prestaties op het gebied van duurzaamheid. Drie Nederlandse ondernemingen scoren in de vandaag gepubliceerde Sustainability Yearbook 2025 editie: Signify, Randstad en de in Nederland genoteerde holding Ferrovial SE (top 10% Global ESG Score). Wederom haalde geen enkele Nederlandse onderneming de top 1% of top 5%.

Ontvangen op: 11 feb. 2025

Randstad wint de onboard award 2024

Randstad heeft de Onboarding Award 2024 gewonnen voor hun vernieuwde onboardingprogramma genaamd "De StartUp". Dit programma, dat al meer dan 30 jaar bestaat, wordt geprezen als het beste onboardingprogramma van Nederland. Het is meer dan een inwerkprogramma; het is een ervaring die gericht is op verbinding, ontwikkeling en het laten ontpoppen van talent.

Ontvangen op: 18 nov. 2024

SAN Accenten

Deze tijd vraagt om innovatieve methoden om talent en werk aan elkaar te verbinden. En dat is gelukt! Randstad Nederland wint twee San Awards voor de campagne 'Andersom Solliciteren', waar de rollen werden omgedraaid en het statement werd gemaakt dat talent onmisbaar is om onze maatschappij draaiende te houden, en “Randstad Career Mode”, waarin de brug tussen gamen en de wereld van werk werd gebouwd. Met deze campagnes stond talent centraal en kregen talenten het podium wat zij verdienden.

Ontvangen op: 25 mei 2023

SAN Accenten 2024

Ieder jaar bekroont SAN de mooiste campagnes met een felbegeerd Accent. We wonnen de SAN award in Nederland voor de campagne die waardering voor vakmanschap liet zien. Er is een groot tekort aan vakkrachten in Nederland. Jongeren (en hun ouders!) denken dat 'hoger' onderwijs de 'slimme keuze' is. In de campagne gebruikten we A.I. om een ander perspectief te geven en lieten we zien dat ChatGPT wel slaagde voor de theoretische examens, maar niet voor de praktijkexamens. De campagne startte tijdens de examenperiode met dit experiment en veel PR, gevolgd door een full-funnel betaalde campagne. Resultaten: een hogere merkoverweging onder jong talent en een stijging van 54% in inschrijvingen voor leerprogramma's.

Ontvangen op: 30 mei 2024

The Sustainability Yearbook 2024

The Sustainability Yearbook van S&P Global heeft tot doel de bedrijven binnen hun sector te belonen die zich onderscheiden in hun prestaties op het gebied van duurzaamheid. Vijf Nederlandse ondernemingen scoren in de vandaag gepubliceerde Sustainability Yearbook 2024 editie: Signify, ASR, PostNL en Randstad (top 10% Global ESG Score) en JDE Peet’s N.V. als ‘Industry Mover’. Geen enkele Nederlandse onderneming haalde de top 1% of top 5%.

Ontvangen op: 7 feb. 2024

Veel Randstad Groep Nederland onderdelen hoog in MT1000 ranking van beste dienstverleners 2025

De lijsten met beste dienstverleners uitgeroepen door MT1000 zijn weer bekend. MT/Sprout vraagt jaarlijks duizenden zakelijke beslissers met welke dienstverleners ze graag zakendoen.
Veel Randstad Groep Nederland onderdelen staan hoog in de ranking!
Randstad op plaats 1 en Tempo-Team op plaats 10 in categorie uitzendbureaus/detacheringsbureaus
Randstad op plaats 3 en Yacht op plaats 9 in categorie interim management
Randstad op plaats 4 en Yacht met een 10e plaats in de categorie HR advies
Tempo-Team op plaats 10 in categorie werving en selectie bureaus

Ontvangen op: 8 dec. 2025

World’s Most Sustainable Companies for 2024

Er zijn 10 ‘Nederlandse’ ondernemingen opgenomen in de lijst “World’s Most Sustainable Companies for 2024” van Time Magazine en Statista.
Time en Statista gebruikten een transparante methodologie met meerdere fases om de meest duurzame bedrijven ter wereld voor 2024 te identificeren. Het proces begon met een selectie van meer dan 5.000 van ’s werelds grootste en invloedrijkste bedrijven. Na een strenge beoordeling in vier fasen sloot de uiteindelijke rangschikking niet-duurzame industrieën uit en hield rekening met factoren zoals externe duurzaamheidsbeoordelingen en -doelstellingen, rapportagepraktijken van bedrijven en milieu- en sociale prestatie-indicatoren. Deze uitgebreide aanpak leverde een rangschikking op van 500 bedrijven uit meer dan 30 landen.
Randstad heeft plaats 479 van de top 500 bedrijven gehaald.

Ontvangen op: 27 jun. 2024

YouTube Works Awards 2024

Een vakjury beloonde het beste advertentiewerk van Nederland ook dit jaar weer met prijzen in verschillende categorieën. De grote winnaar van de YouTube Works Awards 2024 is Tempo-Team, dat zowel de prijs voor Masterful Media Planning als Grand Prix mee naar huis neemt. De prijzen zijn uitgereikt voor de campagne Tempo-Teams Werkplezier: vreugdevolle carrières creëren. Studio M, Wavemaker en GroupM Nexus werkten mee aan deze campagne.

Ontvangen op: 19 apr. 2024