

VIT@AL

MAGAZINE | 2025

8 OCHTENDRITUELEN
VOOR EEN VLIEGENDE
START

VITAAL SAMENWERKEN
OVER TEAMS HEEN

EEN INTERN NETWERK
BOUWEN: TIPS!

LOOPBAAN VOL ENERGIE

 randstad group

VITAAL STARTEN

8 OCHTEND-
RITUELEN VOOR
EEN VLIEGENDE
START
4

WALK & TALK:
ONBOARDEN IN
HET BOS
15

EEN NIEUWE
START BIJ
RANDSTAD
GROUP:
“SPRONG IN HET
ONBEKENDE”
22



COLLEGA'S
ALS TALENT-
MAGNETEN
36

VITAAL GROEIEN

“HET
BELANGRIJKSTE
BIJ GROEIEN?
DAT JE ER BLIJ
VAN WORDT!”
6

IS HET GRAS
GROENER AAN
DE OVERKANT?
16



“JE BENT DE DJ
VAN JE EIGEN
CARRIÈRE”
28

VAN COLLEGA
TOT MENTOR:
GROEIEN MET
EEN DUWTJE
IN DE RUG
32

EEN CARRIÈRE
VOL ENERGIE:
JEAN-MARC
BLIKT TERUG
38

VITAAL SAMENWERKEN

VITAAL
SAMENWERKEN
OVER TEAMS
HEEN
12



ZO BOUW JE EEN
STERK INTERN
NETWERK
18

EEN ZIEKE
COLLEGA BLIJFT
EEN COLLEGA
24

Lees Vitaal
digitaal



In deze Vitaal vind je in elk artikel inspiratie over wat de vijf pijlers van 'together we grow' voor jou concreet kunnen betekenen.

purpose



culture



growth



wellbeing



rewards



Beste collega,

In 1960 bracht Frits Goldschmeding zijn eerste uitzendkracht naar het werk, achter op de fiets. Dit jaar vieren we 65 jaar Randstad internationaal en 60 jaar in België. En wat zo speciaal is: de waarden die Frits toen voor ogen had – kennen, dienen en vertrouwen – zijn vandaag even actueel als toen. Mensen vooruit helpen op de arbeidsmarkt is een prachtige job. Met kennis van wat klanten nodig hebben en wat een talent kan betekenen. En zo het vertrouwen verdienen van klanten en kandidaten.

Ik herinner me nog goed mijn eerste werkdag bij Randstad, in het kantoor in Mechelen. Mijn bureau was vlak aan de ingang, dus elke kandidaat passeerde langs mij. Ik vond dat geweldig. Talenten welkom heten en hen verder helpen zoals je met vrienden of familie zou doen: meteen gaf het mij energie en maakte het mijn job de moeite waard.

Wat je precies energie geeft, is natuurlijk voor iedereen verschillend. En dat wisselt wel eens tijdens je loopbaan. Het is belangrijk om dat voor jezelf steeds opnieuw in vraag te stellen. Als werkgever staan we garant voor een zinvolle job in een gezonde bedrijfscultuur, met ruimte voor groei, aandacht voor welzijn en een passend loon aangevuld met een aantrekkelijk voordelenpakket. Daar kan elke collega een vitale loopbaan mee bouwen. Vanaf de allereerste kennismaking tot en met het moment dat je Randstad-alumnus wordt.

Zelf ben ik midden in mijn eigen parcours bij Randstad. Ik kon groeien in elke rol die ik heb opgenomen, dankzij de steun van mijn naaste collega's. De eerlijke feedback die ik kreeg, hielp me steeds om verder te ontwikkelen als leider en als mens. Ik voel het aan als een voorrecht om in zo'n organisatie te werken.

Vitaal groeien in je loopbaan: het kan op 101 manieren binnen Randstad. En zo groeien we niet alleen individueel, maar ook samen, als organisatie.

Annic Bosmans
CEO



8 OCHTENDRITUELEN VOOR EEN OLIEGENDE START

Een boost cafeïne, een zweetsessie in de gym of een verfrissende wandeling: iedereen heeft zo zijn eigen manier om de dag met volle goesting te beginnen. Kom te weten hoe jouw collega's met het juiste been uit bed stappen.



"Elke woensdagochtend kickstart ik mijn dag met een één-op-één krachttraining. Dat is niet alleen een boost voor mijn spiermassa, ook mijn grijze massa heeft er baat bij. Ik voel me energiever en zit beter in mijn vel."

ARTHUR LANGERAERT
account manager finance & accounting
bij Randstad Professionals

ROY DEKETELAERE
senior coach
bij Randstad RiseSmart



"Elke thuiswerkdag ruil ik mijn pendel-tijd met de wagen in voor een stevige ochtendwandeling. Tegen 6 km/u scheer ik door de straten van Brugge om calorieën te verbranden, eens goed te zweten en mezelf op te peppen."



"Mijn dag begint stevast met een smoothie boordevol vitaminen en energie. Ik experimenteer graag met verschillende ingrediënten, maar spinazie komt geregeld terug. Misschien is dat wel mijn geheime krachtbron – net als bij Popeye."

SANNE GAORGIEVSKI
jobcoach GLOW
bij Randstad RiseSmart



"Drie keer per week start ik mijn werkdag om halfzeven met CrossFit. Een uur combineer ik cardio en kracht-training om daarna vol energie aan mijn bureau te zitten. Dat is ondertussen al twee jaar lang mijn ochtendritueel."

ALEXANDRA BOUISSEAU
senior HR consultant Health Care
bij Hudson Benelux

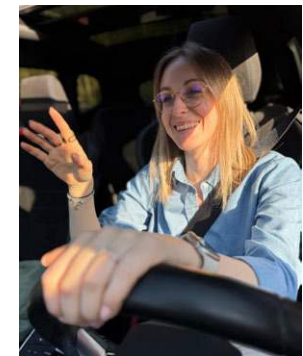


"Geiten, bokken, eenden, kippen en een ezel – mijn dieren kosten me flink wat tijd, maar geven me veel liefde en energie terug. Normaal verzorg ik ze 's avonds, maar met drie verstoten baby-geitjes start mijn routine nu om vijf uur. Een douche daarna is een must, zeker als ik het aangenaam wil houden voor mijn collega's."

KATRIEN FRANSEN
jobcoach bij Randstad RiseSmart

"Al om halfzes vind je mij in de gym waar ik om de dag een uur cardio en krachttraining doe. Daar ben ik drie jaar geleden mee begonnen en sinds een jaar ben ik er nog intensiever mee bezig. Het maakt me fysiek sterker én mentaal fitter."

KIM HARLET
consultant bij Randstad



"Mijn autorit naar het werk verloopt nooit in stilte. Catchy muziek speelt door de boxen en ik zing luidkeels mee. Zelfs als ik niet helemaal lekker opsta, zorgt muziek ervoor dat ik in no time weer helemaal in de flow kom."

LOLA VANDEVILLE
consultant bij Randstad



"Een stevige ochtendrit van 37 kilometer op mijn gravelbike, daar haal ik mijn dopamine uit. De 'Shokz'-oortjes op, radio aan en genieten van de frisse ochtendlucht tussen de velden. Even volledig weg van het werk om dan extra productief aan de slag te gaan."

JIM HALLAUX
business analyst bij Randstad Group

"HET BELANGRIJKSTE BIJ GROEIEN? DAT JE ER BLIJ VAN WORDT!"

Vaardigheden bijschaven, voor het eerst een groot project vastpakken, evolueren in je rol of voor een totaal andere functie gaan: vitaal groeien kan op duizend-en-één manieren. Acht ervaringsdeskundigen schoven aan tafel voor een open gesprek over wat groei voor hen betekent.

Betere versie van jezelf

"Groeien kan veel gedaantes aannemen, maar enkele componenten zijn wel essentieel voor mij", start **Ann Schils**. "Enerzijds moet je er blij en trots van worden, toch zeker op het einde van de rit. Anderzijds mag een groeispurt gerust wat lastig of spannend zijn, en buiten je comfortzone. Dat geeft het achteraf extra voldoening."

"Voor mij is de essentie van groeien dat je een betere versie van jezelf wordt en dat je je gelukkig en energiek blijft voelen bij wat je doet", vult **Mohamed Mahli** aan. "Nog te vaak wordt groei gezien als een verbeterproces voor allerlei dingen die je nog niet goed onder de knie hebt, terwijl het juist draait om het versterken van je talenten."

Pantser afgooien

Lastig, spannend, buiten de comfortzone ... Moet groeien een beetje pijn doen?

Aline Bernard: "Zoals een kreeft die zijn te krap geworden pantser afgooit om verder te groeien, zo start elke verandering met een ongemakkelijk gevoel. Op een gegeven moment voelt het oude kader niet meer goed, je bent toe aan iets nieuws. Dat is ook zo in een professionele context. Je niet meer echt goed op je plek voelen is geen mislukking, integendeel. Het is een teken van groei. En vaak evolueert dit met kleine stapjes."

Gregory Hulstaert: "Ik vind in elk geval dat het vooruit moet gaan. Gewoonlijk na een jaar of acht in eenzelfde rol begin ik mezelf in vraag te stellen. Dan kriebelt het om andere dingen te doen. Af en toe stretchen, dat heb ik wel nodig om gemotiveerd te blijven."

Even voorstellen



ALINE BERNARD

Aline Bernard werkt al 20 jaar bij Randstad Group in verschillende rollen. Momenteel combineert ze 3 petten: key account manager, PR-manager en Franstalige woordvoerder.

Sandra Brondeel startte 32 jaar geleden als consultant en nam intussen heel wat rollen op bij Randstad Group. Vandaag is ze managing director voor Randstad Operational Talent Solutions.



SANDRA BRONDEEL



CHRISTA CONJAERTS

Christa Conjaerts viert dit jaar een jubileum: 30 jaar consultant bij Randstad Group.

Lieve Denolf is al 29 jaar aan de slag bij de groep en werkt sinds kort voor Randstad Global mee aan de uitrol van m-one.



LIEVE DENOLF



GREGORY HULSTAERT

Gregory Hulstaert kwam 8 jaar geleden aan boord en groeide horizontaal. Vanuit zijn ervaring bij Staffing vond hij zijn weg naar de rol van lead advisor.

Mohamed Mahli begon in 2012 als stagiair en is vandaag business manager Healthcare Brussel.



MOHAMED MAHLI



ANN SCHILS

Ann Schils had tijdens haar lange Randstad-loopbaan al 7 verschillende functies. 4 jaar geleden koos ze bewust voor de switch van director operations bij Staffing naar business manager bij Randstad RiseSmart.

Mauro Vanden Berghe maakte 7 maanden geleden de overstap van het secundair onderwijs naar HR. Na 6 jaar als leerkracht Frans zet hij zijn talenten nu in als consultant bij Hudson.



MAURO VANDEN BERGHE



“ALTIJD BUITEN JE COMFORTZONE SPELEN IS HEEL STRESSEREND.”

MAURO

Op dezelfde stoel

Is groeien een must, of is het ook oké om gewoon je job goed te doen?

Sandra: “In een wereld die snel verandert, moet je je competenties blijven aanscherpen. Dat zeg ik ook altijd tegen mijn kinderen. Met veranderingen in je organisatie of je sector moet je evenzeer bijbenen. Dus al blijf je in dezelfde rol, je werkomgeving wijzigt voortdurend. Jezelf telkens heruitvinden is de boodschap.”

Christa: “Zit jij nog altijd op diezelfde stoel?” Ik krijg de vraag wel vaker in mijn kennissenkring. Mijn antwoord is dan: ‘Ja, en nog altijd even graag’. Ik doe mijn job met veel passie en ben een vaste waarde voor mijn collega’s. Door mijn kennis en ervaring met hen te delen, evolueer ik zelf ook.”

Mauro: “Bijleren in je functie gebeurt eigenlijk vanzelf, ook wanneer je er niet zo bewust mee bezig bent. Zolang je er voldoening van krijgt, is dat helemaal prima. Die periodes van rust zijn zelfs noodzakelijk, want het is erg vermoeiend en stresserend om steeds buiten je comfortzone te zijn. Vooral als je een onzekerheidsbeestje bent, zoals ik.”

Uitdagingen buiten het werk

Wanneer je in dezelfde functie blijft, zijn groeistappen vaak onzichtbaar. Hoe blijf je jezelf toch uitdagen?

Ann: “Je kan jezelf altijd blijven ontwikkelen, ook op gevorderde leeftijd. Je zoekt bij jezelf naar redenen waarom je ergens tegenaan loopt. In dat inzicht zit dan het begin van een oplossing. Natuurlijk helpen ook je collega’s en leidinggevende om die blinde vlekken te spotten en vervolgens weg te werken.”

Christa: “Ik ben dan misschien niet opgeklommen bij Randstad Group, maar ik heb in de loop der jaren wel een enorm netwerk uitgebouwd. Daarnaast ben ik sterk gegroeid als mens. Mijn ervaring hier gaf me het zelfvertrouwen om uitdagingen aan te gaan buiten het werk. Zo werd ik, als gepassioneerd tennis- en padelspeler, voorzitter van mijn sportclub. Zonder die professionele bagage zou ik dat nooit aangedurfd hebben, want van nature ben ik geen tafelspringer.”

Moeilijk vaarwater

Wat ervaren jullie als obstakels voor groei?

Mohamed: “Binnen de groep hebben we heel wat mooie instrumenten en tools om groei en interne mobiliteit te stimuleren: de great conversations, ons learningplatform, de taste it-dagen ... Maar dé uitdaging is tijd. In de uitzendwereld is alles altijd dringend, dus er komt timemanagement bij kijken als je werk wil maken van je ontwikkeling.”

Ann: “Met RiseSmart begeleiden we organisaties in volle groei. Zolang het die ondernemingen voor de wind gaat, zijn ontwikkeling en ontplooiing de logica zelve. Maar zodra er economisch sterke tegenwind komt, steken controle en micromanagement soms de kop op bij leidinggevendens. Medewerkers voelen zich dan niet altijd voldoende ondersteund in hun groeiambities.”

Sandra: “In zo’n lastige periode zitten nochtans massa’s opportuniteiten voor groei, want collega’s worden gedwongen om heel bewust na te denken over hun eigen toekomst en die van het bedrijf.”

“DE ESSENTIE
VAN GROEIEN: EEN
BETERE VERSIE
VAN JEZELF
WORDEN.”

MOHAMED



Kansen grijpen

Krijgt iedereen binnen Randstad Group evenveel groeikansen?

Mohamed: “Vanaf dag één hoorde ik dat entrepreneurship belangrijk is: ‘De groeimogelijkheden liggen voor het oprapen, maar jij bent aan zet’.”

Aline: “Inderdaad! Wacht niet tot de kansen jouw richting uitkomen, maar neem je eigen carrière in handen – dat is ook mijn motto. Wil je doorgroeien, laat dan aan je interne netwerk verstaan dat je interesse hebt voor een specifieke rol of functie. Zo stippel je je eigen parcours uit.”

Sandra: “Ook je leidinggevende en collega’s spelen een belangrijke rol. Als zij je aanspreken op je talenten en vaardigheden, ga je spontaan nieuwe kansen zien, zeker in het begin van je loopbaan of als je net in een nieuwe rol zit. We hebben elkaar nodig om te groeien.”

Mauro: “Sinds Hudson deel uitmaakt van Randstad Group, zijn er veel nieuwe

mogelijkheden voor interne mobiliteit bij gekomen. Om die kansen te benutten, is het wel cruciaal om de juiste collega’s te kennen. Een sterk intern netwerk binnen de groep maakt echt het verschil.”

Status en salaris

In welke mate gaan groei en reward hand in hand?

Lieve: “Ik haal mijn voldoening toch vooral uit het bijleren op zich. Natuurlijk is het mooi als er een beloning aan vasthangt, maar doorslaggevend is het niet. Het gaat in de eerste plaats over intrinsieke motivatie en voldoening halen uit je job.”

Christa: “Ook voor mij is het financiële aspect niet het belangrijkste, wel je leidinggevende die een schouderklopje geeft en je af en toe uit je comfortzone lokt. Een job die je met passie doet, is voor mij al een reward op zich.”

Gregory: “Voor ik bij Randstad Group aan boord kwam, werkte ik vooral in commerciële functies. Toegegeven,

financiële rewards in de vorm van commissies miste ik wel in het begin, net zoals de drive die ze met zich meebrengen. Maar gaandeweg begon ik daar anders over te denken: als team bereiken we onze targets en samen maken we klanten tevreden. Mijn focus verschoof van individuele cijfers naar collectieve resultaten.”

Ann: “Ik had een functie op senior management level, maar ruilde die in voor een rol als business manager. Ik dacht dat ik helemaal niet statusgevoelig was, maar verrassend genoeg deed het wél iets met mij. Ik zette door, maar ik ben overtuigd dat status en salaris mensen kunnen tegenhouden om op ontwikkelingsvlak een andere weg in te slaan.”

Geen kritiek

Groeien is dingen uitproberen, dus ook fouten maken?

Ann: “Zeker, maar elke fout die ik maak, is een leermoment voor mezelf en mijn collega’s. We bekritisieren elkaar niet, maar kijken samen hoe we de fout kunnen rechtzetten en ze in de toekomst vermijden.”

Lieve: “Juist, ook ik heb nog niet veel collega’s afgestraft gezien bij het maken van fouten in een nieuwe functie of nieuw project. De cultuur is tolerant en gericht op verandering.”

Is die groeicultuur zelf ook in verandering?

Aline: “Ik vind van wel. De visie rond groeien is doorheen de jaren meer matuur geworden. Vroeger lag de focus vooral op je job correct uitvoeren, met een visie die voor mij soms een beetje te schools was. Maar samen met de vele nieuwe projecten en entiteiten kwam beetje bij beetje ook het aspect durf er meer in. Wat dan weer nieuwe perspectieven opende voor zelfontplooiing.”



Sandra: “Enerzijds was het makkelijker om te groeien en op te klimmen in het kleine Randstad van 30 jaar geleden, anderzijds biedt onze grote organisatie van vandaag onmiskenbaar veel meer groei-opportunities.”

Gregory: “Onze CEO Annic Bosmans is het levende bewijs van de groeicultuur bij Randstad Group. Zij is begonnen als consultant en stelselmatig opgeklimmen. Er zijn niet zoveel grote bedrijven waar dat gebeurt, maar bij ons kan het en daar mogen we trots op zijn.”

“VOLDOENING
HALEN UIT
JE JOB EN
BIJLEREN IS
BELANGRIJKER
DAN FINANCIËLE
REWARD.”

LIEVE

“JE JOB
MET PASSIE
DOEN IS EEN
BELONING
OP ZICH.”

CHRISTA

Groeien bij Randstad Group betekent niet alleen klimmen op de carrière-ladder. Het gaat om jezelf ontwikkelen, energie halen uit je werk en kansen grijpen die op je pad komen. Wat wordt jouw volgende groeistap?

HUZARENSTUKJE PLOEGEN EN NACHT

Vitaal samenwerken over de grenzen van je team of departement heen? Projectteam KB Bewijslast zette een schoolvoorbeeld neer. De projectnaam klinkt misschien weinig sexy, maar het team leverde een onvervalste krachttoer. Teamleden Peter Caekebeke (legal advisor), Nele Maes en Maïté Marrero Nunez (beiden van shiftwork control) vertellen hoe.

Peter Caekebeke: “Ondernemingen waar ’s nachts of in shiften wordt gewerkt, en die hun werknemers hiervoor een premie betalen, genieten in ons land al jaren van een fiscale korting op hun bedrijfsvoorheffing. Ook uitzendbedrijven kunnen van deze fiscale incentive gebruik maken, mits toestemming van de klant. Het zou jammer zijn om dit voordeel te laten liggen, maar de bewijslast van de ploegen- en nacht-arbeid ligt bij ons, terwijl onze klanten het best zicht hebben op wie bij hen in ploegen heeft gewerkt en of de ploegen hetzelfde werk doen qua omvang en inhoud. Die afhankelijkheid van de klanten maakt het lastig.”

“Om in deze spreidstand het overzicht te bewaren, voerde de fiscus het fameuze Koninklijk Besluit Bewijslast in, dat een procedureel kader met onze klanten eist over hoe we die vrijstelling toepassen én op welke wijze het bewijs wordt geleverd van nacht- of shiftwerk.”

Gekkenwerk

Nele Maes: “Pittig detail: de fiscus kwam er pas eind september 2024 mee op de proppen, terwijl het KB al op 1 januari 2025 van kracht zou zijn. Rekening houdend met de kerstvakantie hadden we dus slechts drie maanden de tijd om de volledige procedure in een addendum uit te werken én de goedkeuring – met handtekening – van alle betrokken klanten te verkrijgen.”

“Daarom richtte Randstad Group in allerijl het projectteam KB Bewijslast op, bestaande uit mijn collega Maïté en ikzelf van shiftwork control, Regine en Peter van Legal, Hans van Business Administration, Kris van BIC om het financiële plaatje te bekijken, Stefaan, Sarah, Bart, Karel, Benny en Dirk van ICT die zorgden voor de ombouw van onze systemen, en onze commerciële collega’s die mee aan de kar trokken en bij wie we konden afstemmen hoe dit alles zou landen bij klanten. Gelukkig kreeg deze bonte bende met Erika Dejaegher een geweldige projectleider.”

Super Bowl

Peter: “Erika speelde kort op de bal, wat nodig was. Iedereen wist na elke projectmeeting precies wat te doen. Nele en Maïté hebben ook heldendaden verricht. Het resultaat van ons werk was zo sterk dat onze beroepsvereniging

Federgon ons addendum grotendeels heeft overgenomen als leidraad voor de gehele uitzendsector.”

Maïté Marrero Nunez: “Alles moest tegelijkertijd gebeuren. Terwijl juristen de teksten schreven, stelden Nele en ik de e-mailinglijst met klanten op en deed ICT aanpassingen in onze systemen om de goede opvolging te garanderen. Met de juiste dosis inzet en nauwkeurigheid hebben we het project mooi op tijd afgerond - en dat allemaal met een glimlach. Het leverde ons een ‘Super Bowl’ voor samenwerking op, een erkenning die vergelijkbaar is met de Jewels en de Rubies.”

Nele: “Achteraf hebben we dit met het hele projectteam gevierd met pizza en cava. Dat was leuk, want zo leerden we onze collega’s van die andere diensten ook eens op een meer ontspannen manier kennen.”



“IEDERÉÉN DOET SALES”

“Voor onze business is ‘One Randstad’ natuurlijk razend belangrijk. Niet alleen bij het binnenhalen van een grote opdracht, maar ook na een tegenslag moet je de krachten bundelen.” Salestoppers Kathleen Hye en Tine Plasqui - die haar daar opvolgt als account manager - leggen aan de hand van de situatie bij Terumo uit waarom.

Kathleen Hye: “Terumo, een wereldwijde speler inzake medische apparatuur, stond al jaren op onze ‘hitlist’, maar werkte nog niet met ons. We waren natuurlijk van de partij toen Terumo eind 2023 een tender uitschreef voor één grote partij in hun distributiecentrum in Genk en drie partijen voor de site in Haasrode. Genk wonnen we niet. In Haasrode werden we wel weerhouden als een van de drie leveranciers. We hadden gehoopt op meer, maar het was beter dan niets. Want voor het eerst in jaren zijn we binnen bij Terumo, en kunnen we ons bewijzen.”

Verloren zaak of opportuniteit?

Kathleen: “Na de ontgoocheling begint het teamwerk pas echt. Als je een tender verliest, en de klant kiest voor twee tot drie jaar voor een andere partij, dan moet je die periode benutten om de kracht van Randstad Group te laten zien. En daar hebben we iedereen voor nodig. Zeker ook de consultants: zij horen en zien alles.”

Iedereen commercieel!

Kathleen: “Natuurlijk, iederéén bij Randstad Group doet sales, niet alleen de key account manager. Als consultant, als business manager, op de invoice- en creditafdeling, als marketeer: je hebt impact in elke rol. Je wint geen tenders



louter en alleen door een fancy presentatie naar de prospect te sturen. Alles begint bij een mindset, een overtuiging - ook bij jezelf - dat we de beste van de klas zijn, en dat zijn we ook. Deze passie straalt je uit, ook in je gedrag, je enthousiasme in je communicatie en het tonen van veel lef en goesting.”

Tine Plasqui: “In onze branche moet je een beetje een octopus zijn, je moet al je tentakels overal inzetten. Onder-tussen zijn OTS en PTS betrokken bij Terumo voor operatoren en kandidaten van Young Talents, en hebben we ook al enkele Perm-successen via Search & Selection. Er zijn gesprekken met Hudson voor een uitbreiding van de

testen en de Talent Acquisition Lead van Terumo heeft contact met Olivier Lefèvre voor employer branding-advies. Onze gebundelde expertise is waardevol voor dergelijke klanten.”

Kathleen: “Ja. Geeft Randstad RiseSmart een webinar over leiderschap? Nodig dan teamleads uit de verschillende divisies uit. Zo leer je hen alvast kennen. Publiceren Randstad of Hudson een studie? Ga dan langs bij verschillende contactpersonen om die voor te stellen. Zo’n aanpak kost tijd, maar op termijn loont het. We vertellen ons verhaal zo breed mogelijk bij de klant.”

ÉÉN VOOR ALLEN, ALLEN VOOR ÉÉN

Onze waardering voor teamwork uit zich ook in ons reward-beleid. Hoewel er geen individuele bonussen zijn, biedt Randstad maar liefst twee collectieve bonussystemen aan. En een aandelenplan. CHRO Walter Reynaert legt uit hoe de vork precies in de steel zit.

Walter Reynaert: “Bij Randstad stimuleren we onderlinge samenwerking. Daarom doen we niet aan individuele bonussen, maar ontwikkelden we twee collectieve bonussystemen: de groepsbonus en outperformance pay. En dan is er nog het share purchase plan. Dat is weliswaar geen collectieve incentive, maar door collega's de kans te bieden om aandelen te verwerven, betrek je ze nauwer bij de organisatie. En dat versterkt ook het teamgevoel.”

Groepsbonus

Walter: “De groepsbonus is een jaarlijkse incentive voor heel Randstad België die voor 50% op basis van het rendement en voor 50% op basis van de groei van de organisatie wordt berekend. Als het goed gaat met de organisatie, vloeit er dus een deel van de winst naar de medewerkers. Winstparticipatie is de achterliggende filosofie. We trachten deze bonus ook fiscaal te optimaliseren: netto hou je er zo'n 80% van over.”

Outperformance pay

Walter: “Outperformance pay wordt per kwartaal en per entiteit berekend. Voor deze bonus voorzien we een forfaitair bedrag per level. Ook deze bedragen worden fiscaal geoptimaliseerd via de niet-recurrente resultaatgerichte premie (CAO 90), waardoor er netto ongeveer 87% overblijft voor de consultant. Omzet is hier de enige KPI. Voor een aantal entiteiten bedroeg deze bonus de laatste jaren helaas nul, wegens geen groei. Andere entiteiten – zoals outplacement – draaiden dan weer erg goed, waardoor de medewerkers wel beloond werden met een bonus.”

Share purchase-plan

Walter: “Ons share purchase-plan geeft collega's de mogelijkheid om te sparen voor Randstad-aandelen. Wie € 100 investeert, krijgt er momenteel van Randstad € 100 bovenop. Om het plan nog aantrekkelijker te maken, haalden we onlangs het investeringsrisico eruit door medewerkers de optie te bieden om onze verdubbeling gewoon in centen te laten staan in plaats van in aandelen om te zetten.”



TEAMWORK.TEAMWORK.TEAMWORK



WALK & TALK: ONBOARDEN IN HET BOS

Veel kans dat jij op je eerste werkdag koffiekoeken kreeg. Niks mis mee, natuurlijk. Al waait er bij Hudson een opvallend frisse wind qua onboarding: zij maken een boswandeling met de nieuwkomers.

“Onze boswandelingen zijn ontstaan tijdens de coronapandemie, toen onboarden op kantoor geen optie was”, vertelt **Magalie Verstraeten, HR Officer voor Hudson**. “Het was een ingeving van onze HR director Miek Smesman. Wegens groot succes zijn we er nooit mee gestopt. Telkens als we een groep van 15 tot 20 nieuwe starters in België verwelkomen, gaan we wandelen in het Neigembos in Meerbeke. Deze wandeling is niet verplicht, maar 99 procent tekent present.”

Hoe pakken jullie dat aan?

Magalie: “We spreken af op een werkdag om vier uur, op een parking aan de bosrand, die vrij makkelijk bereikbaar is vanuit al onze kantoren. Sommige starters knopen tijdens hun eerste werkweek de wandelschoenen aan, anderen zijn al twee of drie maanden aan boord. Deze informele onboarding vormt een mooie aanvulling op de halfjaarlijkse, formelere introductiesessie op kantoor, voor Nederlandstaligen in Gent en voor Franstaligen in Brussel. De wandeling reikt verder dan een traditionele introductie tot de organisatie. Het is een moment om op een ontspannen manier de basis te leggen

voor interne netwerking en het delen van enkele belangrijke need-to-knows.”

Wat is het doel?

Magalie: “Enkele doorgewinterde collega's: een director, onze HR director Miek en minstens één andere collega van HR verwelkomen de nieuwkomers en nemen hen mee voor de wandeling en een hapje. Het gaat hier niet zozeer om de sportieve prestatie, maar om de connectie. Het connecteren met andere nieuwkomers buiten je eigen team staat centraal. We willen al onze nieuwkomers vanaf het begin laten ervaren waar we voor staan: collegialiteit, samenwerking en een sterke focus op open feedback.”

Hoe verloopt de wandeling?

Magalie: “We bouwen drie stops in onderweg. Aan onze eerste halte vertellen we een woordje over Randstad en Hudson. Op de tweede stopplaats – traditioneel aan de Heilige Rita-kapel met haar bankjes – stelt iedereen zich kort even voor en dan is het ijs meteen gebroken. Bij halte drie doen we ons referral-programma uit de doeken en afsluiten doen we in de B&B De Woestijn.

Daar vertellen we over de Randstad-waarden en stellen we het leadership-team voor. We vragen dan ook feedback over hun beleving van het sollicitatie-traject en de onboarding. Tegen het einde van de kantooruren zit het uitstapje erop. De lusvormige wandeling is hooguit vijf kilometer.”

Die wandelingen zijn dus ook voor jullie leerrijk?

Magalie: “Zeker. We krijgen meestal positieve feedback, vooral over onze persoonlijke touch. Maar we krijgen ook waardevolle tips en feedback, waar we als team mee aan de slag kunnen om onze processen te verbeteren. Het is nuttige input om onze *candidate* en *employee experience* te verbeteren. Het is een gesprek in twee richtingen: wij leren van de nieuwkomers over hun ervaringen en zij leren van de doorgewinterde collega's over onze organisatie, onze cultuur en onze waarden.”

Geen koffiekoeken dus voor de Hudson-medewerkers op hun eerste werkdag?

Magalie: “Toch wel, hoor. Die wandeling krijgen ze er extra bovenop.”

Heeft jouw team ook originele onboardinggewoontes of zijn het koffiekoeken? Foto's en ervaringen zijn altijd welkom op het We are... one team-kanaal op Connect!

IS HET GR@S GROENER AAN DE OVERKANT?

Dat mag je bij Randstad Group zelf ontdekken. Soms wil je op zoek naar groeimogelijkheden voor jezelf, of soms ben je gewoon nieuwsgierig. Via taste it maak je kennis met een andere functie of afdeling. Jens, Zoë en Katrien trokken al eens op zo'n observatiestage.

JENS TEAMERMERMAN

HR consultant Industry & Logistics bij Randstad



“Na 2 jaar als HR consultant in de Office-unit van Randstad wou ik graag eens proeven van een ‘chaotischere’ sector waar alles wat sneller verloopt. Daarom viel mijn oog op Industry. Een compleet andere context, maar met dezelfde missie: talenten verbinden met bedrijven.”

“Vorige zomer heb ik er mijn taste it gedaan. Normaal duurt dat programma maar één dag, maar door afwezigheid van enkele collega's kon ik meteen een week meedraaien. In plaats van enkel mee te kijken, mocht ik ook echt aan de slag. Dat is natuurlijk het voordeel als je een soortgelijke functie doet in een andere unit.”

“Na die week was ik volledig verkocht. Ik merkte ook dat ik beter presteerde onder hogere druk. De dynamiek, ad hoc problemen creatief oplossen, prioriteiten stellen, snel schakelen en knopen doorhakken ... Na een korte terugkeer naar de Office-unit spraken we een datum af voor de definitieve switch.”



jobcoach GLOW bij Randstad RiseSmart ZOË GEUSENS

sales manager bij Tempo-Team KATRIEN VANDERHALLEN



“Na 17 jaar in mijn functie vond ik het tijd om mijn job eens kritisch onder de loep te nemen. Niet zozeer omdat ik een carrièreswitch wilde, maar om te begrijpen waarom ik mijn job nog steeds graag doe, wat mijn valkuilen zijn en waar ik energie uithaal. Een taste it leek me daarvoor ideaal.”

“Ik liep een halve dag mee bij RiseSmart, waar we inzoomden op het traject ‘groeien in leiderschap’, ‘bouwen aan een inclusieve werkvloer’ en ‘talent- en loopbaanontwikkeling’. Bij Professionals mocht ik dan weer een halve dag mee duiken in hun klantenportefeuille. Ik wou vooral horen hoe zij hun sales aanpakken, voor welke uitdagingen ze staan en hoe zij naar de complexe markt van vandaag kijken. Leerrijk en boeiend! Daaruit bleek dat we inderdaad gelijkwaardige uitdagingen hebben, maar vooral: dat ik nog altijd op mijn plaats zit. Het was een goede reality check.”

“Mijn advies aan anderen? Doe het! Iedereen zou jaarlijks eens een taste it moeten plannen. Het is altijd leerrijk om je eigen bril eens af te zetten en te kijken hoe anderen werken.”

“Ik werkte 9 jaar als HR Consultant bij Tempo-Team, maar stilaan begon het te knagen: ik had nood aan iets anders. Dankzij loopbaanbegeleiding ontdekte ik dat coaching echt bij me past. Toen Randstad RiseSmart het coaching-project GLOW binnenhaalde, kwamen er ineens extra vacatures vrij voor jobcoaches. Die kans wou ik niet laten liggen. Maar toegegeven: ik had geen idee hoe een dag als jobcoach eruitzag. Een taste it was de perfecte manier om dat te ontdekken.”

“Tijdens mijn ‘stagedag’ liep ik mee met Sabina. Zij is nu trouwens mijn rechtstreekse collega. De veelzijdigheid van de job werd al snel duidelijk: niet enkel gesprekken voeren, maar ook opleidingen geven, stageplaatsen aanbieden, (online) events bijwonen en echte relaties opbouwen met je klant. Kortom: ik zag het vrijwel meteen zitten. Kort na de taste it solliciteerde ik en in juni ben ik begonnen als jobcoach.”

Zelf een taste it doen?

Altijd al willen weten wie de collega's op Business Administration zijn? Denk je een kick te krijgen van prospectie? Of lijkt een functie als jobcoach perfect bij je talenten te passen?

Breng dan je manager en HR op de hoogte van je motivatie en bespreek een stageplaats. Nadien bel je de manager van je stageplaats, bespreek je de verwachtingen en plan je je dag in. Tot slot volgt een nabespreking.

ZO BOUW JE EEN STERK INTERN NET@WERK

Vitaal samenwerken, da's ook slim gebruikmaken van je interne netwerk. Suraida Pouw, Anouschka Vermeir en Laurence Candaten begrijpen zeer goed hoe je dat doet.



“RANDSTAD GROUP
IS MIJN STABIELE
UITVALSBASIS
VOOR TAL VAN
AVONTUREN.”

SURAIDA

“Schiphol, Antwerpen of Utrecht? Randstad Group brengt me overal!”

Met een goeie reputatie kom je een heel eind. Vraag dat maar aan Suraida Pouw. Dankzij haar interne netwerk liep deze energieke twintiger al een mooi internationaal parcours.

Suraida: “Mijn eerste baan via Randstad was bij KLM in Schiphol. Ik was er drie jaar lang grondstewardess. Eerst als stagiair, daarna als uitzendkracht. Tot de pandemie er een abrupt einde aan maakte. Gelukkig gaf KLM toen een positieve evaluatie over mij aan Randstad, wat me goed van pas kwam.”

Vertel!

Suraida: “Niet veel later verhuisde ik voor de liefde naar Antwerpen. Ik besloot er opnieuw te gaan studeren: toegepaste psychologie. Op zoek naar een studentenbaan stapte ik het Randstad-kantoor op de Groenplaats binnen. Daar kreeg ik op basis van mijn goeie referentie een studentenjob bij ZNA-ziekenhuizen (nu ZAS, red.) aangeboden. En dat baantje heeft uiteindelijk – ik ben intussen afgestudeerd – tot mijn huidige interimjob als inhouse accountspecialist bij Johnson & Johnson CPU geleid.”

Maar je Antwerpse tijd zit er ook weer bijna op?

Suraida: “Ja. Eigenlijk wil ik helemaal niet weg bij Johnson & Johnson CPU. Maar mijn vriend zit intussen alweer in Nederland, waardoor mijn heimwee toch ook weer oplaait. Daarom volg ik hem over enkele weken naar Hilversum, waardoor ik weer naar een nieuwe job moest uitkijken en alweer bij Randstad aanklopte. Dankzij goeie ervaringen bij Randstad België en wat heen-en-weergesprekken met Randstad Nederland start ik straks als inhouse account specialist bij Hema in Utrecht. Ik ga er in het distributiecentrum van de e-shop aan de slag. Er werken veel niet-Nederlandstaligen uit onder meer Polen en Turkije. Fijn dat ik ze straks kan bijstaan!”

Wat als Hema je over enkele maanden op de payroll wil?

Suraida: “Dan hap ik niet. Ik hou te veel van het inhouse-concept van Randstad. Ik word graag als consultant ingehuurd. Schiphol, Antwerpen of Utrecht? Mijn interne netwerk brengt me overal. Randstad Group is mijn stabiele uitvalsbasis voor tal van avonturen en zo heb ik het graag.”

Zo word je een straffe interne netwerker

- | | |
|---|--|
| 1 | Ga breed in gesprek met je klanten. Kun je zelf niet helpen? Een collega vast wel! |
| 2 | Organiseer kennis-making en overleg met collega's uit je regio. |
| 3 | Werk eens een dag in een ander kantoor (of nodig zelf anderen uit). |
| 4 | Bezoek (potentiële) klanten samen met collega's van andere divisies. |
| 5 | Gun elkaar iets, je moet niet elke aanvraag zelf binnenhalen. |
| 6 | Wil je een job in het buitenland? Maak gebruik van ons internationaal netwerk. |
| 7 | Introduceer een nieuwe collega bij je interne en externe contacten, voor een vliegende netwerkstart. |

“Wie veel geeft, krijgt veel terug.”

Anouschka Vermeir is een ware wegwijzer voor klanten en collega's in de regio Leuven/Hageland/Vilvoorde. Wedden dat je beter af bent als je deze bezige business manager van het Operational Talent Solutions team kent?

Anouschka: “Intern netwerken is mijn stokpaardje. Ik ken altijd wel een collega uit mijn regio die over de expertise beschikt die mijn klant zoekt. Randstad Group is een groot huis met vele kamers. Op heel wat vragen kunnen wij intern het juiste antwoord bieden. Nu Hudson erbij hoort, vermeld ik bij klanten bijvoorbeeld vaak dat we sterk in assessments zijn en we hun loon-beleid kunnen benchmarken.”

De One Randstad-gedachte in actie!

Anouschka: “Ja, ik ben ervan door-drongen. Onze klanten hebben altijd nood aan diensten die Randstad Group aanbiedt, maar niet altijd aan die van jouw afdeling. Daarom ga ik altijd breed in gesprek. Als ik niet kan helpen, kan iemand anders uit de groep het wel. Met deze houding bewijs je zowel je klanten als je collega's een dienst.”

Jij organiseert samenkomsten voor alle Randstad-collega's uit je regio, ongeacht voor welke dienst ze werken.

Anouschka: “Ik plan vier meetings per jaar: drie online vergaderingen en één fysieke. Tijdens de online meetings gaat het vooral over wie welke klanten en profielen nodig heeft, terwijl we elkaar op de grote jaarlijkse samenkomst infor-meel beter leren kennen.”

“Ook hou ik regelmatig kleinere overleg-momentjes: wie kan wie bij welke klant binnenloodsen? Met Randstad RiseSmart doe ik dat bijvoorbeeld maandelijks.



Dat levert best veel business op. Verder nodig ik regelmatig collega's van andere afdelingen uit om een dag in ons kantoor te komen werken. Ik raad ze dan aan om 's middags in de keuken een half uurtje beschikbaar te zijn voor vragen en ontmoetingen. Werkt goed!”

Was je altijd al een straffe netwerker?

Anouschka: “Nee, integendeel. Ik ben van nature introvert. Ik werd een sterke netwerker uit noodzaak, omdat ik tijdens mijn Randstad Medical-jaren op de hulp van anderen was aangewezen. Krappe budgetten in woonzorgcentra zorgden er toen voor dat ik solo vaak geen stok tussen de deur kreeg. Daarom gooide ik het over een andere boeg en sprak ik collega's van andere diensten aan om die accounts samen te bezoeken. Vaak met succes. Ik moedig duobezoeken nog altijd aan.”

Heb je nog meer wijze raad?

Anouschka: “Je moet elkaar al eens wat gunnen en niet alles op je eigen conto

willen zetten. Wie veel geeft, krijgt veel terug. Ik ben allergisch voor interne competitie. Natuurlijk is er soms overlap tussen divisies. Valt bijvoorbeeld iemand met een eerste werkervaring achter de rug onder Young Talents of al onder de sectorspecifieke unit? Je denkt in zo'n geval best outside-in: wat is het beste voor de klant en de kandidaat?”

“IK KEN ALTIJD WEL EEN COLLEGA DIE OVER DE EXPERTISE BESCHIKT DIE MIJN KLANT ZOEKT.”

ANOUSCHKA

“Net zoals bij voetbal scoor je het doelpunt samen.”

Laurence Candaten, senior business manager bij Randstad Professionals, leidt al anderhalf jaar met succes de afdelingen Project Sourcing en Search & Selection in Wallonië. Met 27 jaar ervaring en expertise in Life Science, HR en Finance, zet ze volop in op een sterk intern netwerk om samenwerking en innovatie te stimuleren.

Waarom is een intern netwerk uitbouwen zo belangrijk?

Laurence: “Ik ben ervan overtuigd dat het geheel meer is dan de som van de delen. Iedereen heeft zijn eigen rol die bijdraagt tot een groter geheel. Net zoals bij voetbal scoor je het doelpunt samen! Bij Randstad Group draait het niet alleen om cijfers, maar ook om samen verbinding en kansen te creëren. Als ik mijn contacten voor mezelf hou, dan belemmer ik de collectieve groei en efficiëntie.”

Ben je zelf meer fan van persoonlijke ontmoetingen of van online contacten?

Laurence: “Een persoonlijke ontmoeting, zonder twijfel! Dat is essentieel om een authentiek netwerk uit te bouwen. Hoe menselijker de aanpak, hoe beter het resultaat. Rond een tafel gebeurt de magie, daar ontstaan echte connecties.”

Hoe helpt je netwerk je in het dagelijks werk?

Laurence: “Om grote, moeilijk bereik-bare klanten binnen te halen, reken ik op mijn collega's die al actief zijn bij die accounts, zoals de inhouse-afdeling bijvoorbeeld. Hun sterke klantenrelaties maken het voor mij een stuk eenvoudiger om snel de juiste mensen te vinden en om de omzet te vergroten.”

Hoe pak jij het persoonlijk aan?

Laurence: “Een netwerk is nooit af. Je moet voortdurend proactief zijn, anderen opzoeken en connecties maken. Wanneer ik een vergadering binnenstap, zeg ik altijd tegen mezelf: “Kom op, stel jezelf voor!”. Door mensen aan te spreken, zelfs onbekenden, leg je nieuwe contacten en ontdek je nieuwe werelden. Nieuwsgierigheid is je beste troef. Blijf je in een hoekje zitten, dan groeit je netwerk niet. Durf mensen te ontmoeten, want daar begint alles. Randstad steunt ons daar ook in. Ik denk daarbij aan interne events zoals de Sales Inspiration Academy. Eén van de doelen was net om collega's van andere divisies te leren kennen.”

Kun je een voorbeeld geven van een geslaagde interne samenwerking?

Laurence: “Ik herinner me een offer-te-aanvraag die ik samen met mijn collega Stéphanie Wonner, senior

business manager, heb behandeld. We planden eerst een online meeting in om de behoeften van onze klant goed te begrijpen en ons volledige diensten-pakket voor te stellen. Dankzij onze ervaring konden we voor elke uitdaging van de klant een oplossing vinden. Toen we samen onze offerte indienden, zeiden we tegen elkaar: ‘Amai, dit geeft energie en trots!’ Dát is het wow-effect. Dat moet de norm zijn binnen Randstad Group: onze talenten verbinden en cross-selling inzetten om onze klanten zo goed mogelijk te helpen.”

“IK GELOOF STERK DAT HET GEHEEL MEER IS DAN DE SOM VAN DE DELEN.”

LAURENCE



EEN NIEUWE START BIJ RANDSTAD GROUP: “SPRONG IN HET ONBEKENDE”

Winkelverantwoordelijke, student of een job in de banksector? Iedereen volgt een uniek pad voordat hij of zij bij Randstad Group terechtkomt. Die overstap naar onze cultuur kan dus best spannend zijn. We stelden 6 vragen aan evenveel collega's die de switch maakten.

1 Wat vond je het meest verbazend?

Heidi Utens, business & talent partner bij Randstad Search & Selection: “Na meer dan 10 jaar in de banksector zocht ik verandering. De vele klantgesprekken gaven me nog wel energie, maar ik miste uitdaging. En hop, ik sprong in het onbekende, naar de HR-sector. Ik zette een stap terug, zowel financieel als op het vlak van expertise, maar ik was bereid om te leren en te groeien. Ik stond dan ook perplex toen mijn nieuwe collega's bij Randstad zo open hun kennis met mij wilden delen. Mijn vorige werkomgeving kende een veel geslotenere bedrijfs-cultuur. Daarom werk ik hier elke dag met volle goesting. Op mijn 45ste besepte ik dat dit mijn ideale job is.”



2 Hoe sloeg de vonk over?

Lorenzo Arace, senior account specialist bij Randstad: “Als winkelverantwoordelijke bij Action had ik regelmatig contact met Randstad als interimpartner. Maar de vonk sloeg pas echt over toen ik samen met enkele Randstad-consultants aanwezig was tijdens de Job Days, een event voor werkzoekenden. Die manier van werken, de dynamiek, de cultuur – dat wilde ik ook! Flash forward en ironisch genoeg werd Action een van mijn eerste klanten bij Randstad. Een slimme zet van mijn nieuwe werkgever, want ik kende de werking en uitdagingen van Action door en door. Dat gaf me ook de tijd om me goed in te werken.”

3 Hoe heb je de eerste weken bij Randstad Group ervaren?

Mustafa Ghazi, recruitment consultant Life Sciences bij PTS: “Via mijn vorige werkgever had ik al goede ervaring in HR opgedaan. Toch was ik op zoek naar een nieuwe uitdaging en groeimogelijkheden om me verder te ontwikkelen. De kans om HR en Life Sciences te combineren voelde als de kers op de taart. Wat me vooral opviel, was dat Randstad niet alleen focuste op rekrutering, maar ook op het menselijke aspect. Ook de verschillende specialisaties en expertise waar zowel talenten als bedrijven op kunnen rekenen, vielen me op. Dat gevoel werd al snel bevestigd in mijn eerste weken. De onboarding was duidelijk en goed georganiseerd, met een persoonlijke buddy en collega's die, ondanks hun drukke agenda, tijd voor me vrijmaakten. Zelfs een ontbijt met koffiekoeken! Vanaf dag één voelde ik me niet zomaar een nieuwe collega, maar echt onderdeel van het team.”



4 Waar moest je aan wennen?

Yuhan Zhang, HR consultant bij Randstad: “Na mijn studie Japanologie werkte ik een jaar in sales in Japan. Al snel werd duidelijk dat de Japanse cultuur van hard, zelfstandig werken met weinig sociaal contact niet mijn ding was. Terug in België vond ik een job bij Randstad Group. Dat was wennen, want de collegiale werksfeer overweldigde me een beetje. Toen pas besepte ik hoe hard ik die werkmentaliteit had overgenomen en mezelf wat afsloot. Maar dankzij de openheid van collega's en de begeleiding ben ik intussen volledig ontdooid.”

5 Voelde je je snel op je gemak?

Eline Dens, consultant Office & Admin Support bij PTS: “Van student naar een vaste functie, dat was een grote stap. Mijn studies arbeidspsychologie en mijn studentenjob bij Tempo-Team hadden me goed voorbereid, dacht ik, maar de praktijk bleek toch anders. Ik had plots veel meer balletjes in de lucht te houden. Gelukkig was mijn omgeving zich daarvan bewust. Zo hoefde ik nog niet meteen zelf contracten op te stellen, maar kreeg ik opleidingen over administratie, commercieel handelen, sociale wetgeving, etc. Nadien mocht ik meelopen met collega's om het dan vervolgens zelf te doen. Dankzij die stapsgewijze begeleiding heb ik nooit het gevoel gehad dat ik er alleen voor stond.”



6 Waar was je bang voor?

Thibaud Toch, sales manager bij Tempo-Team: “Na 12 jaar in een communicatiebureau, gespecialiseerd in employer branding, kende ik de struggle van bedrijven om het juiste talent te vinden. Door mijn ervaring stond ik sterk in mijn schoenen, maar inhoudelijk moest ik wel bijleren. Zou ik wel passen in deze nieuwe omgeving? Je gaat ten slotte van een kleine kmo waar je mee de beslissingen maakt, naar een groot internationaal bedrijf. Wat me meteen geruststelde, was de mensgerichte aanpak. Ik werkte voor mensen, maar vooral ook met mensen. Het klinkt misschien cliché, maar ik had meteen het gevoel dat alles wat ik deed écht zinvol was.”



EEN ZIEKE COLLEGA BLIJFT EEN COLLEGA

Je gezondheid is je hoogste goed. Geen wonder dat ‘wellbeing’ één van de pijlers van onze nieuwe, globale Employee Value Proposition (EVP) werd. HR-director Katrien Kerckhove vertelt over het welzijnsbeleid van Randstad Group en verzamelde twee moedige getuigenissen van collega’s die hervatten na een langdurige afwezigheid.

“Hou contact met elkaar.”

“Ons welzijnsbeleid richt zich in eerste instantie op preventie,” stelt **Katrien Kerckhove**, “maar we voeren ook een uitgebreid care-beleid voor langdurig afwezig en een herintegratiebeleid voor wie na een lange ziekteperiode terugkeert.”

Preventie

Katrien: “Het is belangrijk dat onze managers voldoende aandacht hebben voor zowel de fysieke als mentale gezondheid van onze medewerkers. Ook bieden we via Attentia medische check-ups aan voor medewerkers vanaf 45 jaar. Al enkele keren heeft een vroege diagnose tijdens deze check-ups ergere verwickelingen kunnen voorkomen.”

Care

Katrien: “Blijf met elkaar in contact! Dat is de beste raad die we aan onze langdurig zieken en hun collega’s geven. Wees echter voorzichtig met vragen als ‘Wanneer kom je terug?’ en opmerkingen als ‘Het is hier erg druk’. Wat je wél best doet is je zieke collega op de hoogte houden van de nieuwtjes op de werkvloer. Zorgen voor een zieke collega is een vorm van inclusie. Alle beetjes helpen om betrokken te blijven. Zo waken we erover dat onze befaamde winter- en zomercadeaus ook tot bij collega’s geraken die out zijn. En we bieden heel wat hulpbronnen aan, zoals een psycholoog of zelfs juridische bijstand. Via ons uitgebreide Employee Assistance Programme bijvoorbeeld.”

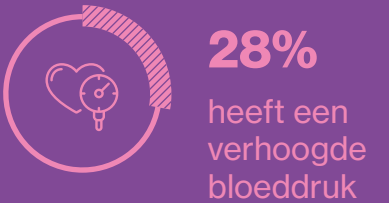
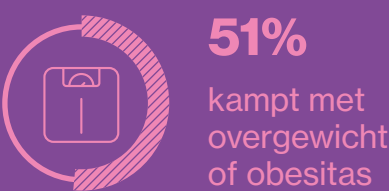
Herintegratie

Katrien: “Hoewel collega’s er best niet te vaak naar vragen, raden we langdurige afwezig en om zelf tijdig aan te geven wanneer ze weer starten. Zo kunnen de collega’s de herintegratie voorbereiden. Eigenlijk is zo’n herintegratie opnieuw een onboarding. Wie terugkeert, draait niet onmiddellijk weer op volle toeren. Herintreders verwachten dat soms van zichzelf, maar dat hoeft helemaal niet. Soms wordt ook de jobinhoud en/of de arbeidsduur aangepast. Het is erg belangrijk dat heel het team op de hoogte is van aangepaste takenpakketten en dito uurroosters.”



Medische check-up: hoe gezond zijn onze 45-plussers?

Onze medewerkers van 45 jaar en ouder kunnen intekenen op de gratis medische check-up die we via Attentia aanbieden. In 2023 deden 228 collega’s dat. Enkele cijfers!



“Ik ben mijn collega’s zo dankbaar.”

In augustus 2024 startte **Hasna El Moussaoui** als jobcoach bij RiseSmart in Berchem. Na amper 3 weken viel ze uit. Ze kampte met privéproblemen en voelde zich lichamelijk uitgeput. In december hernam ze voorzichtig aan 20%, in maart 2025 schaalde ze op naar 60%.

Hasna: “Ik voelde me ontzettend schuldig omdat ik zo snel in ziekteverlof ging, maar mijn manager Marc Verschooren en onze senior project leader Nora Bloemen creëerden een veilige omgeving en gaven me veel moed. ‘Neem zoveel rust als je nodig hebt’, drukten ze me op het hart, ‘We geloven dat je een heel goeie jobcoach gaat worden en houden je stoel warm.’ Ik ontvang ook een bos bloemen. Ik ben mijn collega’s zo dankbaar!”

“Intussen gaat het veel beter met me. Ik vind het fijn dat mijn collega’s niet doorvragen over wat er precies met me aan de hand was. Ze zijn gewoon blij dat ik terug ben, wat me veel deugd doet. Ik voel ook geen druk van RiseSmart om snel weer voltijds te werken, al wil ik dat over afzienbare tijd zelf wel graag.”

“Sinds mijn hervatting werk ik 5 dagen op 5, maar geen 8 uur per dag. Aan 50% werkte ik 5 halve dagen, nu aan 60% werk ik maandag een hele dag en de andere dagen 4 uur. Volgens mijn huisarts bouw je zo routine op, waardoor verder opschalen makkelijker gaat.”

“Als jobcoach werk ik op het GLOW-traject: ‘Groeien en Leren op de Werkvloer’. De VDAB verwijst werkzoekenden die maar moeilijk een nieuwe job vinden naar ons door, waarna wij ze via stages helpen te herintegreren in de arbeidsmarkt. Terwijl ik zelf hervat, tracht ik ook anderen te herintegreren (lacht). Daar word ik heel blij van.”



“TERWIJL IK ZELF HERVAT, TRACHT IK OOK ANDEREN TE HERINTEGREREN.”

“HET CONTACT MET MIJN COLLEGA’S MAAKTE VOOR MIJ EEN GROOT VERSCHIL TIJDENS DIE ZWARE PERIODES.”



“Ik werd niet vergeten.”

In 2013 kreeg **Agostino Lecce** kanker. De business development manager bij Randstad Professionals genas, maar de chemotherapie resulteerde in neuropathie – een pijnlijke aandoening die de perifere zenuwen in de handen en voeten aantast. Dat leidde bij Agostino tot slapeloosheid en uiteindelijk tot een burn-out en depressie. Als gevolg daarvan was hij zowel in 2020 als in 2024 een half jaar buiten strijd.

Agostino: “Het contact met mijn collega’s maakte voor mij een groot verschil tijdens die zware periodes. Ook al had ik er zelf niet altijd veel energie voor of zin in. Ze belden me op om te vragen hoe het met me ging en stuurden berichtjes om me een hart onder de riem te steken. Over het werk werd niet ge-babbeld. Die open en regelmatige communicatie zorgde ervoor dat ik me nog steeds deel voelde van het Randstad-team. Ik was geen afwezigheid die vergeten werd.”

“Vorig jaar wilde ik na een drietal maanden afwezigheid terugkeren. Zowel mijn dokters als HR raadden me echter aan om eerst volledig te herstellen, om een terugval te vermijden. Uiteindelijk zijn we toch concreter beginnen praten over een terugkeer. Dat proces vroeg geduld, want er was niet meteen een geschikte positie beschikbaar en ik mocht mijn grenzen niet overschrijden. Uiteindelijk werd het een parttime sales-functie. In oktober hervatte ik op mijn eigen tempo, sinds januari werk ik weer 60%.”

Benieuwd wat ons uitgebreide Employee Assistance Programme allemaal aanbiedt?

Check Connect: Employee Assistance Programme.



“JE BEÏT DE DJ VAN JE EIGEN CARRIÈRE”

Olivier Lefèvre is director public affairs en director Randstad Talent Advisory Services. Die laatste rol maakt hem geknipt om eens uitgebreid onder de motorkap van onze vernieuwde werkgeversbelofte ‘together we grow’ te kijken.

“We zetten talent centraal om als organisatie te groeien”, start Olivier Lefèvre. “Dat is de essentie van ‘together we grow’. Door samen te werken groeit Randstad Group én groei je als medewerker. Onze global CEO Sander van 't Noordende heeft het over Ambitie, Balans en Connectie – kortweg ABC.”

“Met Ambitie bedoelt hij dat het talent van onze medewerkers ingebakken zit in onze kernstrategie. Balans betekent dat de wensen van het bedrijf en je talent in evenwicht moeten zijn. En Connectie, dat is helder communiceren en de hand naar elkaar uitreiken.”

Wat bedoel je met de hand uitreiken naar elkaar?

Olivier Lefèvre: “Het volstaat niet om als werkgever enkel een mooi loonpakket te bieden in ruil voor competenties en attitudes. Vandaag moet je ook behoeften vervullen die zich hoger in de piramide van Maslow bevinden – zoals intellectuele uitdaging, persoonlijke groei en waardering.”

“The war for talent is over, talent has won. Ondanks de vele ontslagen, faillissementen en herstructureringen houdt de krapte op de arbeidsmarkt aan. Dat betekent dat je talent in de watten moet leggen en dat een werkgeversbelofte nog meer maatwerk wordt. Al zal je de vraag naar individualisering toch schaalbaar moeten maken op organisatieniveau.”

Wie is Olivier Lefèvre?

Olivier werkt sinds 2007 voor Randstad. Na verschillende commerciële rollen, maakte hij een zijsprong richting talent- en mobiliteitsmanagement bij Randstad RiseSmart. Vanuit die rol ging hij zich in tandem met Jan Denys over onze employer branding ontfermen. Intussen is hij director Randstad Talent Advisory Services en director public affairs.



“BIJ RANDSTAD GROUP ZIT JE ZELF AAN DE KNOPPEN. JE MAAKT TELKENS OPNIEUW DE MIX DIE JE OP DAT MOMENT MAXIMALE ENERGIE GEEFT.”

Veel vrijheid, maar niet grenzeloos

Onder ‘together we grow’ huizen vijf pijlers: ‘purpose’, ‘culture’, ‘growth’, ‘wellbeing’ en ‘rewards’. Je zou ze als schuifknoppen op het mengpaneel van je carrière kunnen zien. Op bepaalde momenten zet je de ene graag wat luider of de andere liever wat zachter.

Olivier: “Absoluut, en bij Randstad Group zit je zelf aan die knoppen. Jij bent de dj van je carrière. Op de kick-off van onze vernieuwde employee value proposition mochten alle aanwezigen stemmen op de pijler die hen het meeste aansprak. Wel, de pijlers scoorden alle vijf ongeveer even sterk.”

“Als medewerker maak je namelijk telkens opnieuw de mix die je op dat moment maximale energie geeft. Wie sterk inzet op ‘growth’, zal wat later

misschien naar ‘rewards’ kijken. En wie het even rustiger aan wil doen, schuift ‘wellbeing’ wellicht wat hoger. Precies dat individuele finetunen maakt maatwerk mogelijk. We noemen het graag *freedom within the frame*. Binnen het ruime kader van de Randstad Group geniet je veel vrijheid.”

Niet de pijlers op zich maken Randstad uniek als werkgever, wel het samenspel ertussen?

Olivier: “Ja. Onze werkgeversbelofte is de vertaalslag van ons ‘partner for talent’-credo naar onze klanten. Zowel ‘together we grow’ als de pijlers klinken misschien weinig onderscheidend, maar omdat we vandaag met Randstad Group een internationaal verhaal schrijven moeten we ze voldoende breed formuleren. Collega’s uit andere landen leggen misschien andere accenten. Ook dat is *freedom within the frame*.”

“EEN LONE WOLF HEEFT BIJ ONS NIKS TE ZOEKEN. BIJ RANDSTAD GROUP GROEIEN WE TOGETHER.”

De kracht van great conversations

Deze Vitaal gaat over energieke carrières. Hoe blijf je je een loopbaan lang fris in je hoofd en goed in je vel voelen? Door telkens weer met die pijlers te schuiven en je eigen dj-set samen te stellen?

Olivier: “Inderdaad. Maar als alle mensen rondom jou techno spelen, moet je natuurlijk geen jazz beginnen draaien. Wie Randstad Group verlaat is ofwel op zoek naar iets dat buiten ons frame valt, ofwel zich niet voldoende bewust van de omvang van het speelveld binnen het frame. In het eerste geval valt er weinig aan te doen, in het tweede geval hadden wij als werkgever beter moeten communiceren.”

Hoe kaart je tijdens een great conversation aan hoe je je momenteel voelt in je job?

Olivier: “Als voorbereiding stel je jezelf best vijf vragen met je hand als leidraad. Eén (steekt duim op): wat vind ik goed aan mijn job? Twee (richt wijsvinger naar zichzelf): waarmee maak ik het verschil? Drie (richt middelvinger omhoog): wat vind ik echt niet leuk? Vier (tikt trouwring op ringvinger aan): heeft mijn langetermijnengagement met Randstad nog een kans op slagen? En vijf (pink gaat de hoogte in): wat met de ‘pink-poets’, namelijk het fungehalte op mijn werk? Als je enkel de middelvinger kunt benoemen, vertrek je best. Maar als je over elke vraag wel iets relevants weet te vertellen, ben je prima voorbereid voor een great conversation.”

Omarm de verscheidenheid

Jij hebt een Vedior-verleden. Anderen komen dan weer van Tempo-Team of Hudson. Merk je nog grote onderlinge cultuurverschillen?

Olivier: “Er zijn verschillen, hoewel we samen achter dezelfde waarden en ambities staan. Het is typisch Randstad Group dat die onderlinge verschillen mogen bestaan. Ook hier geldt *freedom within the frame*. Binnen het grote Randstad-kader behoudt elke afdeling een zekere eigenheid, waar- door je wendbaar en ondernemend blijft voor je klanten.”

Medewerkers uit toetredende organisaties zijn vaak gehecht aan de eigen merknaam op de voordeur.

Olivier: “Ja, maar al die voordeuren behouden bevordert de duidelijkheid niet. Bedrijfscultuur is echter veel meer dan een merknaam. De Hudson-cultuur, bijvoorbeeld, verrijkt de cultuur van Randstad Group. Wij houden van diversiteit. Verscheidenheid is een troef. Wel moeten we die troef nog inniger durven omarmen, en onze gezamenlijke kracht en sterkte uitdragen. Dat is een werkpunt.”

De grote diversiteit in de groep maakt het moeilijk om de typische Randstad Group-medewerker te omschrijven, maar kun je omgekeerd een profiel schetsen dat totaal niet bij Randstad past?

Olivier: “Zeker. We verwelkomen graag de meest uiteenlopende persoonlijk- heden, maar een *lone wolf* heeft bij ons niks te zoeken. Bij Randstad Group groeien we *together*.”

Heb jij een klant met vragen rond employer branding of strategic workforce management? Breng hem zeker in contact met Olivier. Randstad Talent Advisory Services biedt advies en oplossingen op maat!

VAN COLLEGA TOT MENTOR: GROEIEN MET EEN DUWTJE IN DE RUG

‘Durf je plaats opeisen’. Zo startte Annic Bosmans haar LinkedIn-post ter gelegenheid van Internationale Vrouwendag. Daarin beschrijft onze CEO hoe dankbaar ze is voor de duwtjes die ze kreeg in haar loopbaan en hoe belangrijk het is om omringd te zijn door collega’s die je steunen. Want in een cultuur van vertrouwen en veiligheid creëer je een omgeving waar iedereen zich verder kan ontwikkelen. Ook deze duo’s steunden elkaar op het juiste moment.



Saskia Van Baeveghem, customer administration officer bij Randstad Group & Anja Miserez, operational manager Business Administration bij Randstad Group

Saskia Van Baeveghem werkte al 12 jaar binnen Business Administration, maar voelde dat ze niet 100% goed in haar job zat. Dankzij haar manager Anja Miserez zette ze de stap naar Customer Administration.

Wat was de aanleiding om van functie te veranderen?

Saskia: “Hoewel ik mijn job graag deed, was payroll minder mijn ding. Maar ook voor de nieuwe functie stond ik niet meteen te springen. Telkens het woord ‘indexaties’ viel, kreeg ik meteen de kriebels. Maar Anja zag dat anders.”

Anja: “Saskia haalt haar energie uit klantencontacten en geeft graag sociaal-juridisch advies. Ik kende haar goed genoeg om te weten dat deze functie bij haar past. Dus ik stelde voor om toch eens te gaan luisteren.”



Wat hield je tegen om de sprong te wagen?

Saskia: “Ons team is heel hecht, dus loslaten was moeilijk. Maar uiteindelijk kreeg ik er fantastische collega’s bij. Het duwtje in de rug van Anja heeft natuurlijk ook geholpen.”

Anja: “Bij Randstad Group zit iedereen aan het stuur van zijn eigen carrière, maar het is niet altijd gemakkelijk om te zien welke kansen er zijn. Daarom helpen we elkaar verder.”



Was het meteen duidelijk dat de overstap een succes was?

Saskia: “Absoluut.”

Anja: “We graptten zelfs: ‘We zijn blij dat we Saskia kwijt zijn!’. Maar echt, het is een groot succes. Ze voelde zich snel thuis in het nieuwe team en straalt in haar nieuwe rol.”



Ann Verleye, director operations Antwerpen-Limburg bij Tempo-Team & Elke De Blay, global success manager Customer Delight bij Randstad Global

Dankzij de vertrouwensband met haar manager Ann Verleye, maakte Elke De Blay een sprong over de grenzen heen: van senior business manager Inhouse bij Tempo-Team naar global success manager Customer Delight bij Randstad Global.

Hoe voelden jullie dat het tijd was voor verandering?

Ann: “Elke en ik hebben altijd heel open met elkaar gesproken. Op een bepaald moment voelden we beiden dat haar energie begon af te nemen. Tegelijkertijd zag ik dat ze heel veel interesse had in klanten- en talententevredenheid.”

Elke: “Klopt inderdaad. Dankzij die openheid kon ik dit zonder aarzeling bespreken. Het gaf me de ruimte om na te denken over een volgende stap.”



Hoe verliep de overstap?

Elke: “Eerst wou ik erachter komen wat bij me past en waar ik energie van krijg. Daarvoor mocht ik gebruik maken van loopbaancheques bij de collega’s van Randstad RiseSmart. Toen er een vacature vrij kwam in het global Delight team, was de link snel gelegd.”

Ann: “Groeï stimuleren is essentieel. Het risico dat iemand vastloopt in een functie is veel groter dan het tijdelijke gat dat zo’n overstap achterlaat.”



Toch duurde het even om de switch te maken.

Wat weerhield je?

Elke: “Het is nooit gemakkelijk om uit je comfortzone te stappen en ik wou ook geen stuurloos schip achterlaten. Pas toen iemand uit mijn oude team mijn rol overnam, vond ik de innerlijke rust om een andere richting in te slaan. Ik ben blij met de overstap. Ik werk veel van thuis en mis de hechte samenwerking soms, maar ik hou enorm van de materie waarin ik me nu verdiep. Klanten- en talententevredenheid ligt me na aan het hart en ik hou van de vele internationale contacten. Bovendien komt mijn diploma tolk eindelijk nog eens van pas.”



“BIJ LOUISE
ZAG IK VAN
BIJ HET BEGIN
NATUURLIJK
LEIDERSCHAP.”

SONIA

Louise Van Den Broucke, business manager bij Randstad & Sonia Henry, senior business manager bij Randstad

Onder de begeleiding van Sonia Henry kon Louise Van Den Broucke haar leiderschapskwaliteiten volledig ontwikkelen. Ze groeide van senior consultant door tot business manager en heeft nu een deel van Sonia's voormalige team onder haar hoede.

Omschrijf de dynamiek tussen jullie eens.

Louise: “Onze samenwerking is gebouwd op vertrouwen, respect en open communicatie. Vanaf de eerste maanden hadden we een goede klik. Sonia was een echte mentor in mijn groeitraject, waarvoor ik haar zeer dankbaar ben.”

Sonia: “Onze relatie is niet louter professioneel, maar ook vriendschappelijk. We zijn samen gegroeid. We delen een focus op resultaten én we hechten allebei veel belang aan plezier in het werk, ook tijdens drukke dagen.”

Sonia, wat motiveerde je om groeiversneller te zijn en hoe uitte zich dat?

Sonia: “Voor mij is het succes van anderen net zo waardevol als mijn eigen resultaten. Bij Louise zag ik van bij het begin natuurlijk leiderschap. Ik gaf haar kansen om te groeien en gaf eerlijke feedback, ook als dat betekende dat ik haar moest afremmen. Mentorschap betekent voor mij begeleiden zonder op te dringen. Louise bewees dat ze na elke uitdaging rechtveert en zichzelf in vraag stelt.”

Louise: “Sonia was mijn rolmodel. Ze moedigde me aan om te geloven in mijn potentieel. Toen ik wou solliciteren voor manager, hielp ze me om vertrouwen te kweken, mijn sterktes te zien en daagde ze me uit om te werken aan mijn verbeterpunten.”

Louise, heb je het gevoel dat je bent gegroeid door dit proces?

Louise: “Absoluut. Ik ben veel beter geworden in het managen van stress en prioriteiten stellen. Vroeger raakte ik soms overweldigd als meerdere dringende zaken tegelijk bij mijn klanten speelden. Nu neem ik bewust afstand, zie ik het grotere plaatje en leer ik hoe ik mijn teams kan begeleiden, coachen en ondersteunen in hun loopbaanontwikkeling.”

Sonia: “Die groei is duidelijk zichtbaar. Louise leidt nu meerdere projecten tegelijk zonder zich te laten meeslepen door de druk. Ze is rustiger, sterker en straalt meer zelfvertrouwen uit.”

“SONIA
MOEDIGDE
ME AAN OM
TE GELOVEN
IN MIJN
POTENTIEEL.”

LOUISE

COLLEGA'S ALS TALENTMAGNETEN

Heb je er ooit bij stilgestaan dat jij zelf ons belangrijkste rekruteringskanaal bent? Enthousiaste collega's zijn vaak onze beste ambassadeurs en inspireren anderen om de stap naar Randstad Group te zetten. Dat zorgt vaak voor succesvolle en sterke nieuwe collega's. Ben jij de volgende die een nieuwe collega aanbrengt?

Sigrid en Amber: twee generaties binnen Randstad

Mama Sigrid Van den Schoor en dochter Amber Klockaerts delen niet alleen een familieband, maar ook hun werkomgeving. Sigrid werkt al 25 jaar bij Randstad Group en groeide uit tot business manager en manager voor de talent centers in Antwerpen en Limburg. 5 jaar geleden startte Amber als student-recruiter en nu werkt ze vast als vliegende consultant.

Hoe startte het familieverhaal bij Randstad Group?

Sigrid: "Amber kreeg Randstad met de paplepel mee. Ze liep er al van kinds af aan rond tijdens bedrijfs-events voor families. Toen ik polste om bij te springen tijdens een drukke periode als student-recruiter zag ze dat volledig zitten. Het was praktisch én ze beschikte ook over de juiste skills."
Amber: "Die tijdelijke oplossing is wat uit de hand gelopen, want ik vond het zo leuk dat ik wilde blijven. Natuurlijk ging de overstap naar een vaste functie niet zomaar: ik moest net als iedereen solliciteren."



Voelden jullie een bepaalde prestatiedruk?

Sigrid: "Je wil natuurlijk dat de persoon die je hebt aanbevolen, het ook goed doet. Een vereiste van mij was ook om niet op dezelfde dienst te werken zodat we werk en privé gescheiden zouden houden."
Amber: "Collega's wisten natuurlijk dat ik 'de dochter van' was. Enerzijds wilde ik niet dat dat een invloed had op hoe ik werd gezien. Anderzijds motiveerde het me wel om extra mijn best te doen."

Ondertussen zijn jullie beiden ambassadeur. Wat zeg je om iemand te overtuigen?

Amber: "Ik leg heel vaak de focus op de werksfeer. Voor mij is Randstad echt een grote familie. We hangen allemaal goed aan elkaar en je kunt altijd bij je collega's terecht. Er ontstaan heel wat vriendschappen op de werkvloer. Bovendien vliegen de werkdagen gewoon voorbij."
Sigrid: "Ik luister graag naar wat mensen leuk vinden om dan te vragen of ze misschien bij Randstad willen werken. Veel mensen staan er niet bij stil dat ze hier perfect zouden passen. Daarnaast geloof ik dat je met persoonlijke verhalen en oprechte passie anderen het beste overtuigt. Als je dat enthousiasme overbrengt, trek je vanzelf de juiste mensen aan."

Coline trok Pol over de streep

Coline Vannieuwenhove en Pol Coppens schrijven samen een mooi hoofdstuk bij Randstad. Coline werkt er al zes jaar en is sinds januari business manager. Tijdens de coronacrisis heeft ze Pol aangeraden voor een tijdelijke opdracht. Hét bewijs van een goede aanbeveling, want ondertussen heeft Pol zich helemaal ontplooid tot HR consultant.

Hoe kwam Pol bij Randstad terecht?

Coline: "Na zijn bachelor in marketing zocht Pol zijn weg nog op professioneel vlak. Ik dacht meteen aan hem toen we personeel zochten voor de vaccinatie-centra tijdens de coronacrisis. Omdat hij schoonfamilie is, wist ik namelijk dat hij vlot in de omvang is en een luisterend oor heeft. Voor die tijdelijke functie startte Pol via onze Flexpool. Later sprong hij bij op een andere unit toen de activiteiten in de centra afnamen. Toen er binnen onze cluster een vaste positie vrijkwam, greep hij die kans. Als kers op de taart vond hij er de liefde!"
Pol: "Na mijn studies had ik niet meteen de ambitie om als uitzendconsulent te werken, maar haar aanbeveling stelde me gerust. De manier waarop ze het bedrijf omschreef als menselijk en warm, overtuigde me. Na een geslaagde opdracht kreeg ik een vaste baan en viel alles op zijn plek."



Zorgt iemand aanraden, of aangeraden worden, voor extra druk?

Coline: "Ik beveel niet zomaar eender wie aan. Een aanbeveling brengt verantwoordelijkheid met zich mee, dus ik doe dat alleen als ik echt potentieel zie. Door rechtstreeks met Pol te werken, kon ik hem ook ondersteunen. Uiteindelijk draait het niet enkel om het cv, maar ook om de ondernemingsgeest en de drive. Onze rol? Evalueren en aanbevelen. Daarna nemen de interne recruiters de gesprekken en testen over voor een goede opstart."
Pol: "Geen druk, maar eerder een verantwoordelijkheid. Toen Coline me aanbeval voor de tijdelijke functie heeft het team me goed ontvangen en mijn sociale vaardigheden kwamen goed van pas. Alles verliep vlot. Nu ik er vast werk, raad ik op mijn beurt mensen aan. Dat is best spannend, want tegelijk krijgen zij dan een beeld van Randstad via mij. Maar het zijn uiteindelijk de recruiters die de knoop doorhakken."

Waarom kozen jullie ervoor om ambassadeur te worden?

Coline: "Mensen rondom mij aanbevelen komt vanzelf en ik ben nieuwsgierig van nature, dus ben ik telkens erg benieuwd naar het resultaat. We krijgen daar een bonus voor, maar het echte plezier is om onze teams te zien groeien met mensen waarin we geloven. Bij Randstad waarderen we individuen die graag initiatief nemen en sociaal zijn. Het is een win-win voor iedereen!"
Pol: "Het is zalig om te werken met mensen die je graag hebt. Dat versterkt de teamsfeer. Ambassadeur zijn betekent ook dat je je goed voelt binnen het bedrijf. Daarvoor is het essentieel dat je de veelzijdigheid van de job ziet als een troef en je de waarden van Randstad deelt. We groeien met nieuwe verantwoordelijkheden, wat inspirerend werkt."

Ambassadeurs in cijfers*

*data van juli 2024 t.e.m. maart 2025

308
unieke referrals

38,7%
van alle starters

19,6% via persoonlijke relaties
19,1% via businessrelaties

woensdag
populairste dag om
een referral in te sturen

Top 3 referrals
per provincie

78 uit Oost-Vlaanderen
68 uit Antwerpen
35 uit Brussel

EEN CARRIÈRE VOL ENERGIE: JEAN-MARC BLIKT TERUG

Afgelopen februari draaide Jean-Marc Carabin de laatste bladzijde om van zijn opmerkelijke carrière bij Tempo-Team. Hij startte in 1996 als consultant techniek bij Gregg Interim en groeide door tot business manager logistiek en transport bij Tempo-Team. Daar stuurde hij een 16-koppig team aan.

Welke herinnering heb je nog van je eerste werkdag?

Jean-Marc: “Dat ik er met open armen ben ontvangen. Ik moest nog veel leren, vooral op het vlak van wetgeving en IT, maar mijn technische vaardigheden waren mijn troef. Dankzij de steun van mijn collega’s vond ik snel mijn plek.”

En je laatste werkdag?

Jean-Marc: “Die was heel emotioneel. De liefde en erkenning van mijn collega’s en klanten overspoelden me, het raakte me enorm. Met opgeheven hoofd ben ik vertrokken, trots op alles wat ik heb bereikt.”

Welk moment is je het meest bijgebleven?

Jean-Marc: “In 2016, na de aanslagen in Brussel, hebben we de luchthaven van Luik omgevormd tot internationaal centrum om de passagiers die onverwacht omgeleid waren vanuit Zaventem, op te vangen. Dat was een knap staaltje samenwerking waarbij we allemaal direct in actie schoten.”

Wat wilde je worden als kind?

Jean-Marc: “Ik droomde ervan om politieagent te worden om anderen te helpen en te beschermen.”

Wat waren de meest verrijkende periodes in je carrière?

Jean-Marc: “De oprichting van een gespecialiseerde afdeling binnen Vedior

in 2000 zat vol uitdagingen én voldoening. Dankzij die nieuwe afdeling konden we oplossingen op maat ontwikkelen voor klanten zoals Liège Airport en actief bijdragen tot de groei van de logistieke sector.”

Waren er ook moeilijke momenten?

Jean-Marc: “De overname door Randstad in 2008 was een grote uitdaging die ingrijpende herstructureringen met zich meebracht. Tegelijkertijd hielp het wel om onze werking beter af te stemmen op de markt. Daarnaast was het einde van mijn carrière ook niet eenvoudig, want met mijn laatste werkdag verdween ook mijn functie.”

Wat neem je mee uit de samenwerking met je collega’s?

Jean-Marc: “Hun enthousiasme, trouw en teamspirit. Zelfs in crisismomenten stonden we er als één front. Elk met

zijn of haar eigen sterktes om obstakels te overwinnen.”

Wat zijn je plannen voor je pensioen?

Jean-Marc: “Mijn pensioen dient als een nieuw begin: familievakanties nemen, padellen, fietsen en lokaal vrijwilligerswerk doen. Misschien ga ik ook wel aan de slag als consultant of trainer in de logistiek.”

Hoe blik je terug op je jaren bij Randstad Group?

Jean-Marc: “Ik kijk terug zonder spijt. Elke uitdaging heeft me alleen maar meer overtuigd dat ik de juiste carrière-keuze heb gemaakt.”

Welke raad geef je aan starters?

Jean-Marc: “Wees geduldig en bouw je carrière op voordat je eisen stelt. Geduld is een schone deugd.”

“VERTROUWEN
EN TALENTEN
WAARDEREN ...
DAT WAS DE BASIS
OM MIJN TEAM TE
BEGELEIDEN NAAR
SUCCES.”

JEAN-MARC CARABIN



COLOFON

MET VEEL ENERGIE VOOR JOU GEMAAKT!

Deze Vitaal over loopbanen vol energie werd met veel energie voor jou gemaakt. De geïnterviewden waren in vorm, net als het redactiecomité, de reporters, de fotografen en de vormgevers.

Het was alweer een plezier om aan dit blad mee te mogen werken. Zo’n magazine op mooi, milieuvriendelijk papier is een tastbare momentopname van onze organisatie, die in volle verandering is en zich klaarmaakt voor morgen.

Editie 2025 werd er weer eentje om te koesteren. Veel leesplezier van ons allemaal!

Anke Babeliowsky, Anne Defrance, Annelies Bellens, Chris De Clippel, Diandre Dugaillez, Feie Vergeylen, Franne Theuwissen, Joyce Ntirandekura, Katrien Kerckhove, Lisa Remy, Magalie Verstraeten, Marianne Huyghebaert, Maxine Carael, Sofie De Wit en Zoë Geusen.

Zelf een scherpe pen of een leuk idee voor de volgende Vitaal? Kom bij het redactieteam!

Wij zijn altijd op zoek naar collega’s die actief willen bijdragen aan Vitaal. Interesse om aan te sluiten bij het redactieteam? Of heb je zelf een idee, info of een initiatief waarvan je vindt dat het absoluut in de Vitaal moet verschijnen? Mail naar Internal Communication op internal.communication@randstadgroup.be

Redactiebegeleiding, redactie en opmaak: com&co

Fotografie: Jeroen Willems, Jo Van Herck en de vele amateurfotografen van de Randstad Group

Drukkerij: Perka

Verantwoordelijke uitgever: Walter Reynaert, Keizer Karellaan 586 bus 8, 1082 Sint-Agatha-Berchem

60 | 65

