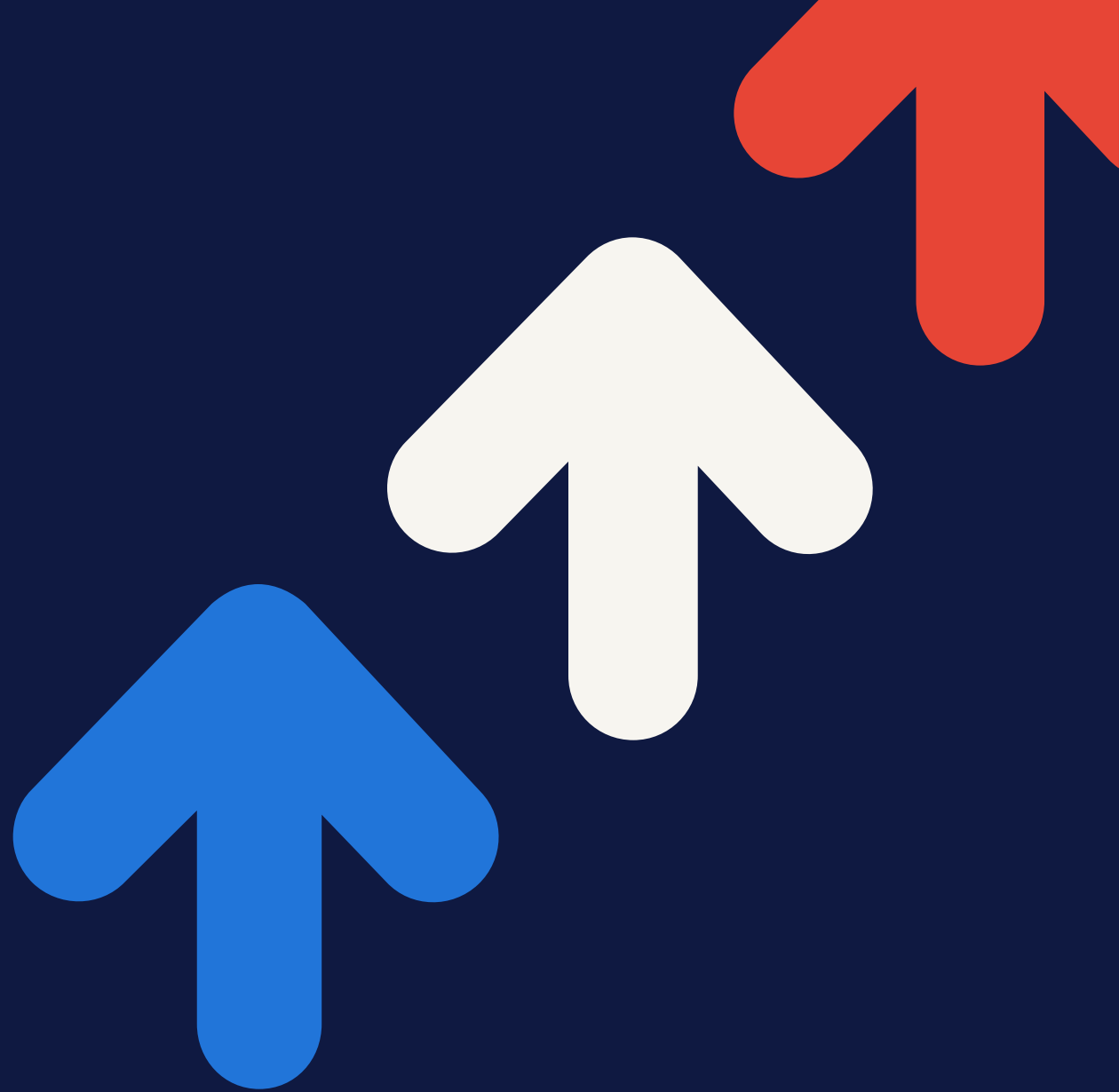


Werkgeluk en werving

Bas van Helsdingen & Esther Raaijmakers
Randstad Groep Nederland
November 2018



wie wij zijn.

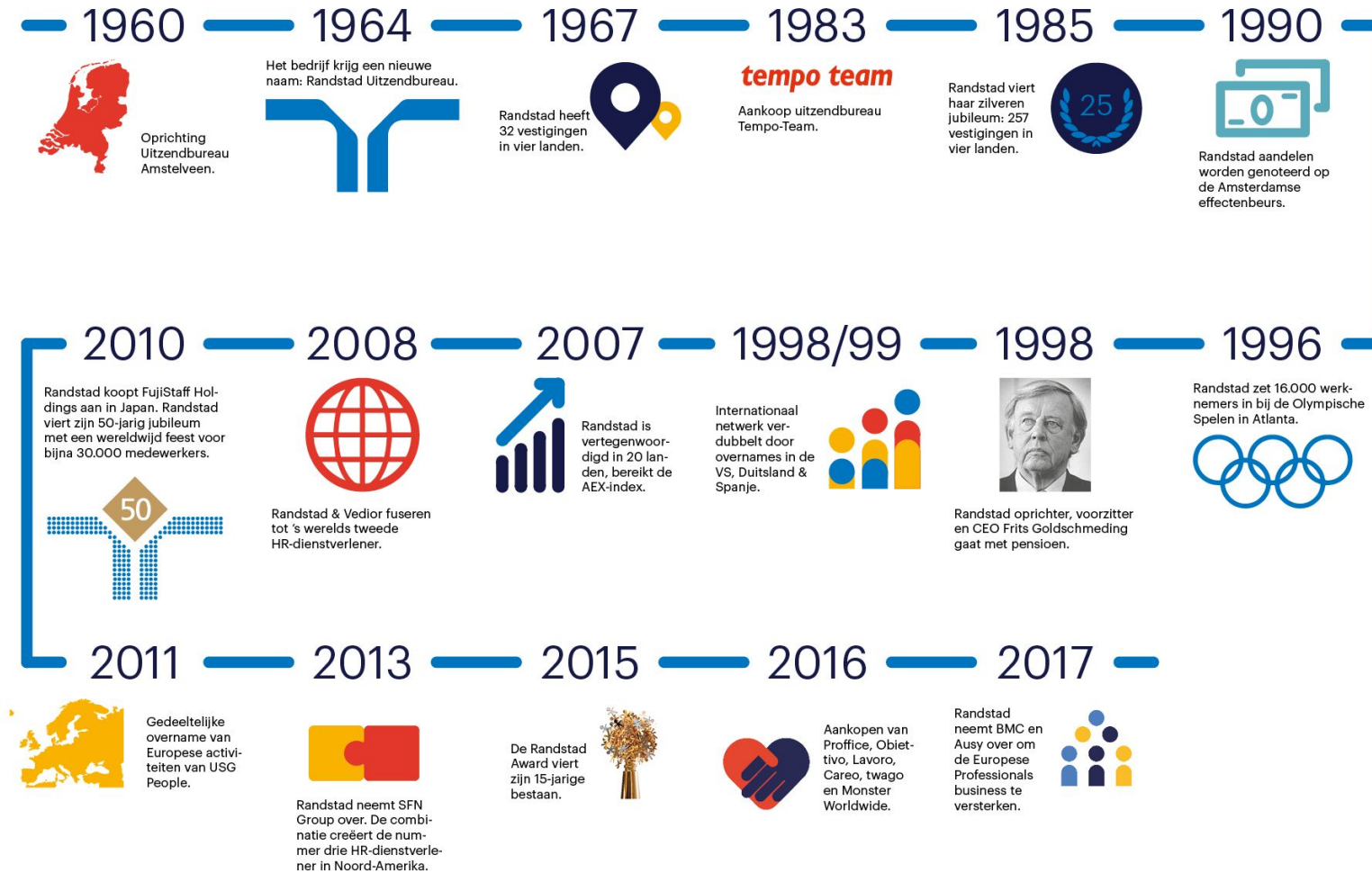


A woman with blonde hair, wearing a bright yellow sleeveless top and large hoop earrings, is smiling and looking out a window. The background is a bright, slightly blurred view of a city or landscape. The overall mood is positive and professional.

ons doel is mensen
en organisaties
ondersteunen

in het realiseren
van hun ware
potentieel.

onze geschiedenis



randstad in cijfers 2017

Grootste HR-dienstverlener ter wereld

€ 23,2
miljard omzet

183.900
permanente plaatsingen

37.930
randstad medewerkers

4.842
kantoren in 39 landen

668.800
mensen elke dag
aan het werk

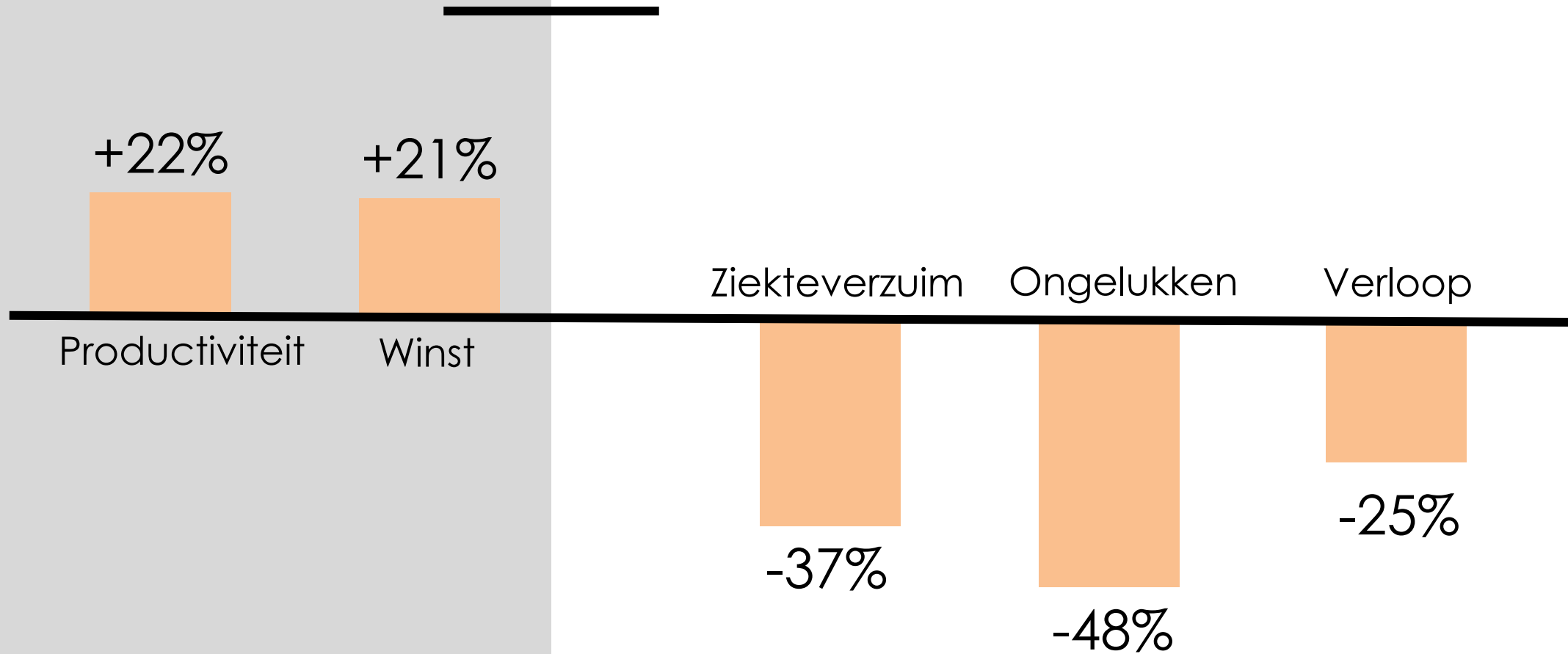
47 %
vrouwen in topfuncties



Wat is werkgeluk?



Impact van betrokken medewerkers

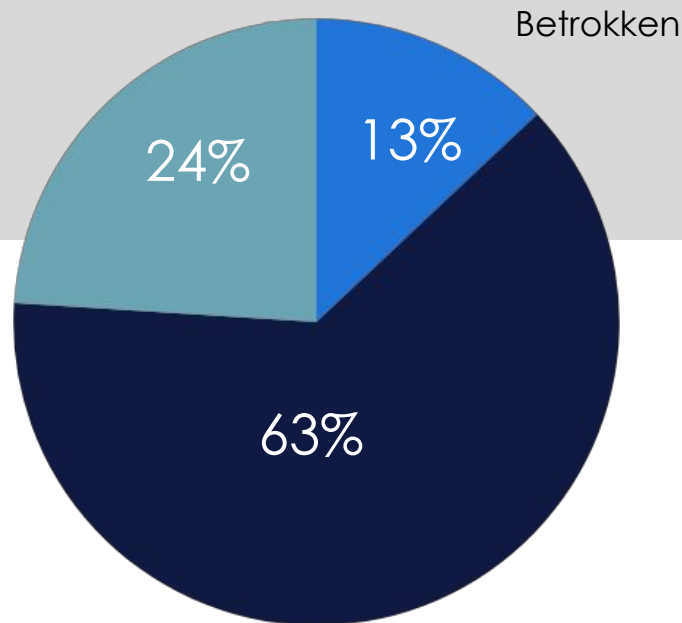


betrokkenheid op het werk

Wereld

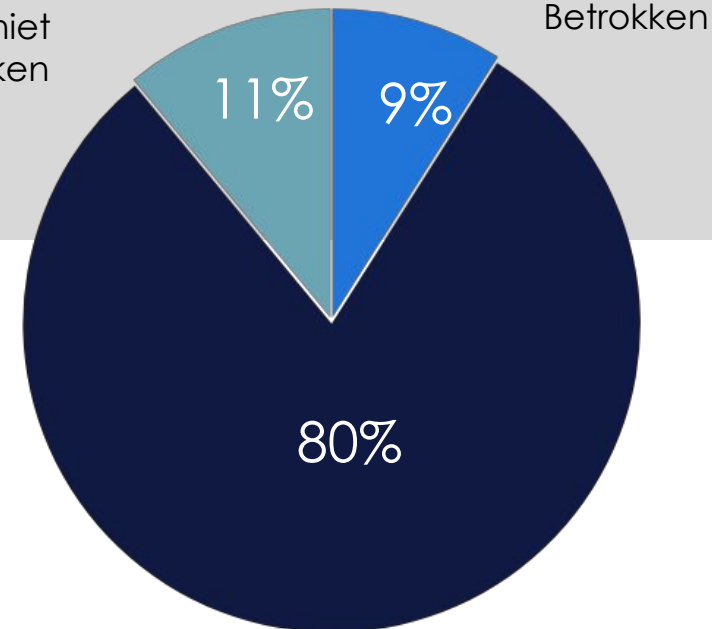
Nederland

Actief niet
betrokken



Niet
betrokken

Actief niet
betrokken



Niet
betrokken

YACHT

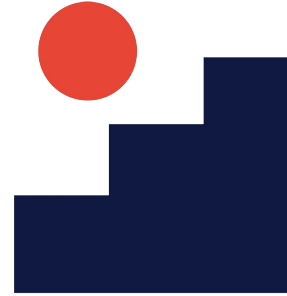
Werkgeluk bij Randstad?



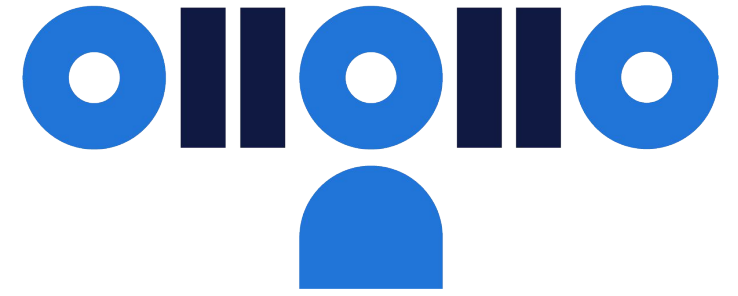
onze leidende beliefs



Als je hier werkt, zet je betekenisvol werk centraal



Je wilt continu jezelf en je resultaten verbeteren, Je leert, experimenteert en past je aan aan de veranderende wereld



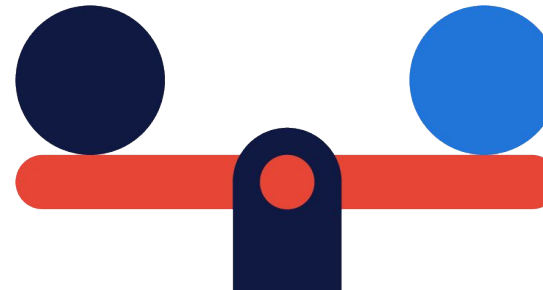
Je verrast klant en kandidaat door je persoonlijke benadering, ondersteund door technologie en data



Je communiceert transparant en geeft oprechte feedback, dus ook complimenten



Je doet het niet alleen. Samenwerking vraagt zelfreflectie. En dus laat je je ego thuis.



Je werkt aan je fysieke en mentale conditie. Inspanning & ontspanning gaan hand in hand.



Vanuit kracht en zelfvertrouwen draag je bij of je besluit je horizon te verleggen. Je gaat altijd beter weg dan je bent gekomen.

100% COTTON
MADE IN USA MEX

**ONE SIZE
DOES NOT
FIT ALL**



Highlights CAO 2018-2019

- **Duurzame ontwikkeling**
 - verlengd kraamverlof
 - flexibiliteitsverlof
 - ruimere mogelijkheid voor sabbatical leave
 - arbeidsmarktwaardescan
 - 'mijn keuze stap'
- **Great conversations**
 - geen beoordelingen meer
 - meer focus op feedback en feedforward
- **Beloning**
 - collectieve loonsverhoging
 - afscheid van periodiek, manager krijgt budget
 - beloning van bijzondere prestaties
 - van individuele naar collectieve bonussen
- **Optimale keuzevrijheid** (kiezen voor OV-kaart, meer opties in het benefit budget)

vijf dingen die je vast wil weten over het CAO onderhandelingsresultaat

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. We willen je de ruimte bieden om jezelf te zijn en de kans geven om snel te leren. Want als jij groeit, groeit RGN ook!

Afgelopen maanden hebben we intensief samengewerkt met de vakorganisaties en de ondernemingsraad om afspraken te maken over de nieuwe CAO. Samen zijn we tot een mooi resultaat gekomen. De leden van de vakorganisaties gaan hier nu over stemmen.

1 great conversations

- Stimuleren van de continue dialoog over prestaties en ontwikkeling
- We kijken vooral vooruit
- Continu 360 graden feedback gedurende het hele jaar
- Eindejaarsbeoordeling met een score vervalt



2 duurzame ontwikkeling

- Mogelijk om op kosten van RGN een arbeidsmarktwaardescan te laten uitvoeren
- Financiering van (niet werkgerelateerde) opleidingen uit benefit budget mogelijk
- Mogelijk om vrijwillig over te stappen naar een lager functieniveau met behoud van salaris in het eerste jaar
- Randstad wordt erkend mantelzorgbedrijf

3 vaste beloning

- Loonindexatie van 1,9% op 1 april 2018 & 1,9% op 1 april 2019
- Jaarlijkse individuele verhoging niet meer gekoppeld aan beoordelingscore maar toekenning door leidinggevende op basis van output, performance, ambitie & potentieel



4 variabele beloning

- Mogelijk om 2x per jaar in aanmerking te komen voor de bijzondere prestatiebonus (half maandsalaris)
- Bonussen van gezamenlijk behaalde resultaat; KPI bonus en stafbonus worden vervangen door een werkmatschappijbonus

5 betaald kraamverlof voor partners van 2 naar 8 dagen

Klik hier voor de volledige versie van het onderhandelingsresultaat

tempo team YACHT randstad

open dialoog

great conversations

- Vindt plaats vanuit een basis van veiligheid en vertrouwen
- Met wederzijds respect en oordeelsvrij
- Wordt gevoerd met aandacht en oprechte interesse in de ander
- Is gericht op de toekomst
- Is open, eerlijk en scherp
- Wordt gevoerd vanuit een gezamenlijk eigenaarschap
- Vraagt om wederzijdse investering en (zelf)reflectie
- Contracteren



Freedom within a framework activeer het seeking system (leiderschap!)



Werkgeluk en werving
Een aantal zaken op een
rij



Buiten winnen begint
ook binnen



Uitdaging 1

Hoe communiceer je al dit moois nou op een aansprekende manier richting de arbeidsmarkt, dus richting nieuwe kandidaten?



Oplossing 1: Het interne verhaal naar buiten

gelukkig werken.

Randstad vindt werkgeluk erg belangrijk! Dat uit zich in purpose, autonomie, het verschil mogen maken vanuit jouw talent en hier zichtbare vooruitgang in zien. Ook bieden wij een persoonlijk benefit budget dat naar eigen inzicht ingezet mag worden. Kortom: Randstad is een organisatie waar iedereen wil werken; omdat je hier gelukkig kan én mag zijn.



sollicitatieproces



arbeidsvoorwaarden



onboarding programma



medewerkerblogs



Oplossing 2: Eerlijke vacatureteksten

[Placeholder]

[bekijk onze arbeidsvoorwaarden](#)

[ontdek onze functieprofielen](#)

[solliciteer nu](#)

 [E-mail deze vacature](#)

 [print](#)

recruiter

wat ga je doen?

Jij regelt alles op HR-gebied voor de honderd tot tweehonderd uitzendkrachten die voor langere tijd zijn gedetacheerd. Van sollicitatie- tot beoordelingsgesprekken, en van personeelsplanningen tot inwerktrajecten en verzuimpreventie. Daarnaast ben je een belangrijke businesspartner voor de directie en managers van de klant. Zij lopen geregeld bij je binnen. Niet alleen als er nieuwe vacatures zijn, maar ook om te sparren over ontwikkelingen in de markt of voor advies over hun HR-beleid.

waar werk je?

Dichter bij de klant kun je niet komen: jouw kantoor is namelijk ter plaatse. Sterker nog, je bent zo'n vaste waarde in de organisatie dat de mensen daar soms bijna vergeten dat je in dienst van Randstad bent en niet van de klant. Dat is een goed teken.

met wie werk je samen?

Zijn er nieuwe vacatures, dan melden de teamleiders of HR-managers zich bij jou. Maar je staat er niet alleen voor: de recruiters van Randstad zitten letterlijk naast je. Zij

Oplossing 3: Referral regeling voor eigen medewerkers

Talent for Talent



refereer een vriend.

Refereer een vriend en word direct beloond!

Vanaf 1 oktober 2018 is de referral procedure Talent for Talent nóg makkelijker geworden. Waarom? Wij zijn een netwerorganisatie, daarom is jouw netwerk erg belangrijk voor het aantrekken van nieuw talent bij onze organisatie! Jij - als trotse Randstad Groep Nederland-collega - weet als geen ander wie het best bij onze organisatie past.

Spot jij jouw nieuwe collega? Het enige wat je hoeft te doen, is het juiste talent uit je privénetwerk door te zetten naar Talent Acquisition door middel van een mail naar een van de Talent Acquisition Specialisten in jouw regio. Wij houden jou op de hoogte van de sollicitatieprocedure. Als jouw aangedragen talent is aangenomen en door de proeftijd heen is, krijg jij een bericht dat de bonus wordt uitgekeerd.

Naast de bestaande referral-bonus van € 1000,- die je ontvangt als de kandidaat aangenomen is, ontvang je van ons een extra beloning zodra een kandidaat op eerste (STAR) gesprek komt.

Hoe kom je in aanmerking voor de beloning?

Stap 1: Om teleurstellingen voor alle partijen te voorkomen, kijk je eerst of de kandidaat voldoet aan de gehanteerde selectiecriteria. Sta ook even stil bij de gedachte: zie ik hem/haar als mijn collega?

Stap 2: Stuur een mail met naam en nummer van de kandidaat plus een motivatie naar de [Talent Acquisition Specialist](#) in de regio waar jouw referral woont.

Stap 3: Een referral kandidaat wordt altijd gebeld door de afdeling Talent Acquisition. De Talent Acquisition Specialist houdt je per mail of telefonisch op de hoogte van de voortgang in het proces.

Stap 4: Zodra de kandidaat door de eerste selectieronde heen is en op eerste STAR gesprek komt, ontvang jij als medewerker een leuke extra beloning. Dit bedankje - zakje snoepjes - komen wij persoonlijk brengen. Het bedankje ontvang je per post.

feedback



Uitdaging 2

Werkgeluk gaat op veel plekken goed maar:

We vinden de uitstroom in het eerste jaar nog te hoog
De stressbeleving is naar onze mening nog te hoog



Oplossing 1

Metten is weten!

We gaan medewerker- en kandidaattevredenheid laagdrempeliger en vaker meten om data driven vast te stellen hoe:

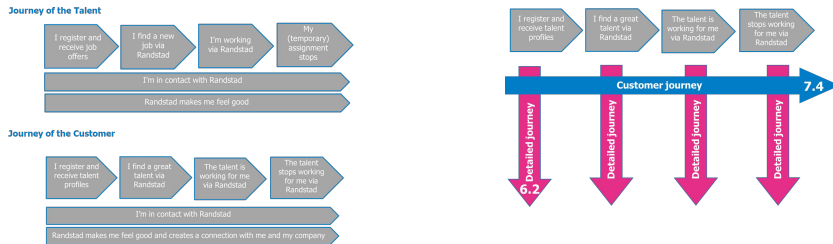
- De kandidaten Randstad ervaren gedurende het sollicitatieproces
- Hoe het werkgeluk van onze collega's is.

Hoe?

Hoe?

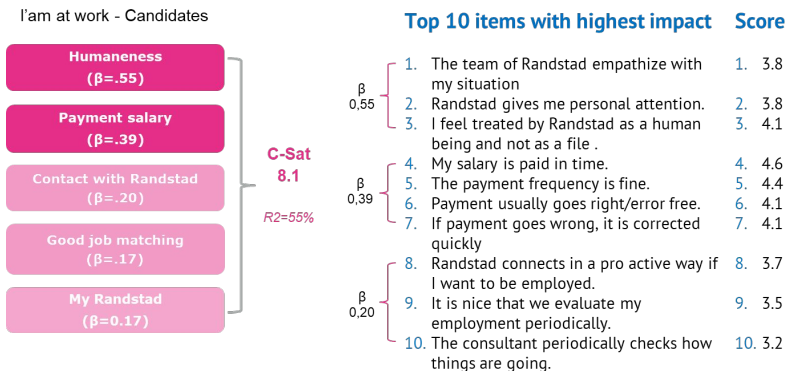
1

Je brengt de stappen in kaart die een kandidaat en medewerker doorloopt bij Randstad en je bepaalt welke emotie je daar wilt zien



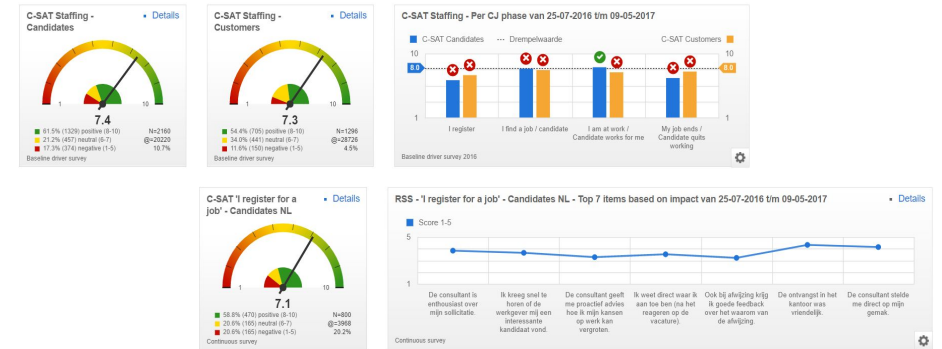
2

we vinden de werkelijke drivers van tevredenheid via wetenschappelijke analyse



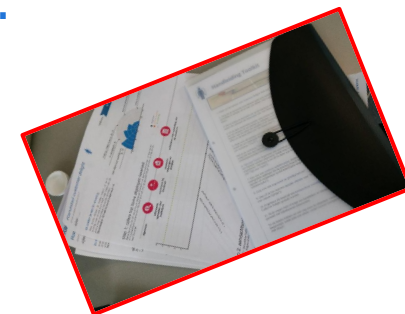
3

we gebruiken een tool om de drivers continu te meten...



4

...en trainen en faciliteren onze medewerkers en afdelingen om met de uitkomsten van deze metingen aan de slag te gaan.



Oplossing 2

Na een pilot willen we verder investeren op de kwaliteit van de gespreksvoering binnen Randstad. D.m.v. laagdrempelige, facultatieve workshops voor iedereen (directeuren, managers en medewerkers) om dit rijtje nog beter na te leven:

Een great conversation:

- Vindt plaats vanuit een basis van veiligheid en vertrouwen
- Met wederzijds respect en oordeelsvrij
- Wordt gevoerd met aandacht en oprechte interesse in de ander
- Is gericht op de toekomst
- Is open, eerlijk en scherp
- Wordt gevoerd vanuit een gezamenlijk eigenaarschap
- Vraagt om wederzijdse investering en (zelf)reflectie
- Contracteren

De eerste inzichten

Een pilot hierop heeft ons al doen inzien dat:

- Menselijke aandacht het belangrijkste is voor zowel onze kandidaten als onze collega's als het om werkgeluk gaat.
- Het laat ook zien dat 80% van de verbeteringssuggesties op gedrag ligt in plaats van systeemoplossingen of tools, training of opleidingen.

Vragen?