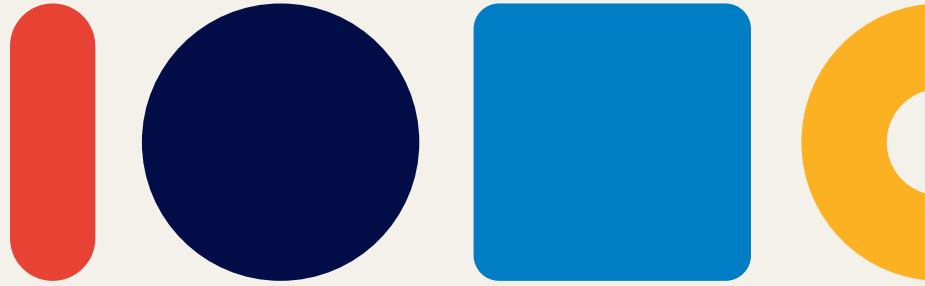


Vielfalt
ist



unsere Kultur!

„Wertschätzung von Vielfalt bedeutet,
ohne Angst verschieden sein zu können.“

(Theodor W. Adorno, 1903 – 1969)

Equity, Diversity & Inclusion (zu deutsch: Fairness, Vielfalt und Inklusion) sind fest in unserem Unternehmensleitbild, unseren Geschäftsprozessen und unserer Führungskultur verankert. Die deutsche Randstad Gruppe setzt sich für ein Gesellschafts- und Arbeitsumfeld ein, das die vorhandene Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegelt und als Bereicherung sieht. Wir sind fest entschlossen, uns durch eine vielfältige Organisation hin zu einem integrativen Unternehmen zu entwickeln. Wir glauben, dass dies dazu beiträgt, eine agilere, produktivere und innovativere Belegschaft aufzubauen, die unsere Kandidat:innen und Kundenunternehmen sowie die Gesellschaft, in der wir arbeiten, widerspiegelt. Offenheit für die Vielfalt unterschiedlichster Sicht- und Lebensweisen ist für uns unerlässlich, um eine Kultur der Wertschätzung zu verankern, die die Zufriedenheit unserer Belegschaft und unserer Kundenunternehmen gewährleistet. In der Vielfalt unserer Mitarbeiter:innen sehen wir einen wichtigen Indikator zum Erfolg unseres Unternehmens. Für uns bedeutet das ein Klima der Akzeptanz, Toleranz, Wertschätzung und Innovation füreinander.

Wir sind fest davon überzeugt, dass die unterschiedlichen Lebensentwürfe und Denkweisen der Menschen, die bei Randstad, GULP, Monster und Tempo-Team arbeiten, den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens fördern. Equity, Diversity & Inclusion umfassen dabei nicht nur die Aspekte Geschlecht, Ethnie, soziale Herkunft, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung, sondern auch die ganz unterschiedlichen Erfahrungen, Persönlichkeiten, Ausbildungswege, Werte und Einstellungen unserer Belegschaft.

Unser Leitbild hat zum Ziel, dass alle Mitarbeiter:innen diversity-bewusst und diversity-kompetent agieren. Das bedeutet im Einzelnen:

- Die Meinung jedes Menschen zählt ungeachtet des (hierarchischen) Status und der Position. Führungskräfte regen den Austausch unterschiedlicher Perspektiven an und sind Vorbild im offenen Umgang miteinander.
- Alle Menschen können ihre Meinung auf professionelle Art und Weise äußern, ohne Angst um ihre Position zu haben. Sie arbeiten zusammen auf ein gemeinsames Ziel hin und respektieren die Unterschiede der anderen.
- Kulturelle und geschlechtsspezifische Unterschiede werden akzeptiert und nicht bagatellisiert. Wir gehen offen und interessiert aufeinander zu. Die Menschen nehmen sich die Zeit, einander zuzuhören.

Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ in 2007 hat sich die deutsche Randstad Gruppe verpflichtet, eine Organisationskultur zu pflegen, die von gegenseitiger Anerkennung und Teilhabe geprägt ist.

Was tun wir in den einzelnen Handlungsfeldern konkret, um unsere Ziele zu erreichen?



Gleichstellung:

Wir unterstützen Frauen aktiv dabei, die Karriereleiter auf allen Ebenen unseres Unternehmens zu erklimmen. Im Jahr 2018 hat Staffing Industry Analysts (SIA) neun weibliche Randstad Führungskräfte in ihre Liste „Global Power 150 – Women in Staffing“ aufgenommen. Auf lokaler Ebene wurden zahlreiche Initiativen gestartet, um Vielfalt und Inklusion zu unterstützen.



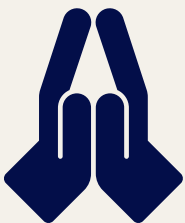
Sexuelle Orientierung:

Randstad ist bereits seit längerer Zeit Partner von Workplace Pride, einer gemeinnützigen Stiftung, die sich für eine größere Akzeptanz von LGBTQIA+-Menschen am Arbeitsplatz einsetzt. Seit November 2021 ist Randstad Deutschland auch Mitglied bei Prout at work, einer Organisation, die sich dafür einsetzt, dass die Arbeitswelt offen ist für alle Menschen, unabhängig von deren sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, dem geschlechtlichen Ausdruck oder geschlechtlicher Eigenschaften/Merkmale.



Kulturelle Vielfalt:

Randstad beschäftigt Mitarbeiter:innen aus über 120 Nationen. Dabei ist die Anzahl der Mitarbeiter:innen aus den nichteuropäischen Herkunftsländern seit 2015 deutlich gestiegen. Um fehlende Sprach- und Berufsqualifikationen zu überwinden, stehen den Mitarbeiter:innen modulare Lerneinheiten zur Verfügung, die ständig den Markterfordernissen angepasst werden. Wir leisten somit einen wichtigen Beitrag zur Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt. Darüber hinaus stehen allen Randstad Mitarbeiter:innen im Kundeneinsatz ca. 300 Online-Kurse für ihre berufliche Weiterentwicklung zur Verfügung. Durch das Format ist die Teilnahme unabhängig von wechselnden Einsätzen und variierenden Arbeitszeiten möglich.



Religiöse Vielfalt:

Die Mitarbeiter:innen bei Randstad, GULP, Monster und Tempo-Team gehören ganz unterschiedlichen Glaubensrichtungen an. Um ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, wie die Ausübung der einzelnen Religionen in der Praxis aussieht, hat das Diversity Council (installiert im Jahre 2014) eine Broschüre (Religionskompendium) mit Informationen erarbeitet. Das Kompendium gibt den Mitarbeiter:innen eine Orientierung zu den Inhalten der einzelnen Religionen und bietet eine inhaltliche Unterstützung im Tagesgeschäft: Zum Beispiel bei der Disposition von Einsätzen in Fastenzeiten.



Inklusion:

Passende Stellen für Menschen mit einer Behinderung zu schaffen, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, der sich auch die deutsche Randstad Gruppe stellt. Unsere Vertriebsstandorte werden im Rahmen der Diversity & Inclusion-Strategie dazu angehalten, Bewerber:innen mit Behinderung zu rekrutieren und parallel die Kundenunternehmen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren – denn auch dort müssen Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe in verschiedener Weise barrierefrei gestaltet werden. Unser Leitbild haben wir im „Aktionsplan Inklusion 2019-2022“ zusammengefasst.



Alter:

Unseren Mitarbeitenden bieten wir Arbeitsplatzbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten entsprechend ihrer persönlichen Lebensumstände und der Arbeitssituation. Flexible Arbeitsmodelle, die HR Business Partner:innen und unser Bereich Health & Human Safety unterstützen die Lebensphasen jedes Einzelnen. Dank unserer Studierenden und Auszubildenden, die die verschiedensten Abteilungen durchlaufen und infolge eines zunehmend projektbezogenen Arbeitens, setzen wir verstärkt auf gemischte Teams. Mitarbeiter:innen im Kundeneinsatz setzen sich aufgrund der wechselnden Einsätze mit unterschiedlichsten Sicht- und Arbeitsweisen, Lebensgewohnheiten und Prioritäten auseinander und nehmen dies als alltäglich wahr.