

# Frauen@ Randstad.

Empowerment Initiative  
begleiten  
begeistern  
fördern

  
randstad

partner for talent.



Interessen-  
vertretung,  
Information &  
Kommunikation

Berufs-  
laufbahn &  
Karriere

Familie &  
Pflege

Vereinbarkeit  
von Beruf und  
Privatleben



# Vorwort

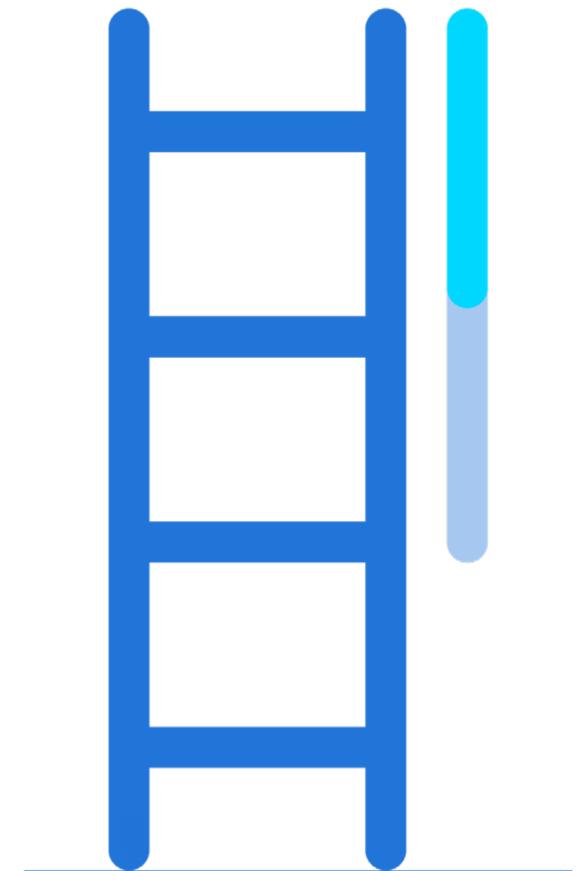


Trotz vieler Fortschritte in den vergangenen Jahren ist noch keine Gleichstellung der Geschlechter im Beruf erreicht. Wir können auf die bestausgebildete Generation von Frauen zurückgreifen und in vielen Bereichen leisten Frauen einen ganz wesentlichen und wichtigen Beitrag an den Unternehmenserfolgen - aber wir haben noch Luft nach oben!

2023 haben wir in der Randstad Gruppe mit der Gründung der Women Empowerment Business Resource Group eine Initiative geschaffen, um in unserer Unternehmensgruppe echte Gleichstellung zu erreichen.

Es ist wichtig, dass die vielen engagierten Kolleginnen und Kollegen der Business Resource Group sich dafür einsetzen, die berufliche Entwicklung von Frauen zu unterstützen. Gemeinsam haben sie mit der Frauen@Randstad Empowerment Initiative einen weiteren Schritt getan, um Gleichberechtigung fest in unserem Unternehmen zu verankern. Für Deutschland haben wir uns mit dieser Initiative das Ziel gesetzt, Chancengerechtigkeit auf ganzer Linie umzusetzen: zielgerichtet, wirksam und messbar. Damit setzen wir in unserer Branche neue Maßstäbe und implementieren eine neue, zeitgemäße Chancengleichheitspolitik in der deutschen Randstad Gruppe.

Michel Verdood  
CEO Randstad Professional & Sponsor  
Women Empowerment BRG



# Frauen@Randstad. Ziele und Maßnahmen im Überblick

Rubrik	Thema/Ziel	Aufgabe/Maßnahme	KPI
Berufslaufbahn & Karriere	Parität in Führungspositionen	Geschlechterparität auf allen Ebenen bis 2030, Erhöhung des Frauenanteils mit besonderem Fokus auf das Senior Management.	Quartalsweise Auswertung des Frauenanteils mit besonderem Fokus auf das Senior Management
	Gender-Gap-Analyse	Identifikation von Bereichen im gesamten Unternehmen mit niedrigem Frauenanteil in Führungspositionen und ggf. Einleitung von Maßnahmen, um diesen zu erhöhen	Quartalsweise Auswertung des Frauenanteils
	Entgeltgleichheit im Unternehmen	Überprüfung der Entgeltgleichheit von Bereichen im gesamten Unternehmen	Quartalsweise Auswertung der Entgeltgleichheit
	Führung in Teilzeit	Flexibilisierungsmaßnahmen auf Führungsebene etablieren, z.B. Jobtandems in Führungspositionen	Quartalsweise Auswertung von Führung in Teilzeit
	Mentoring-Programm	Entwicklung eines Mentoring-Programms, Umsetzung der Inhalte zur Unterstützung von Frauen durch erfahrene Führungskräfte und Start einer Pilotgruppe bis Ende 2024	Anzahl der Tandems
	Fortlaufender Talentepool mit diverser Ausrichtung	Sicherstellung einer diversen Nach- und Neubesetzung aller Vakanzen der Randstad-Gruppe unter Berücksichtigung einer gendersensiblen Ansprache bei Ausschreibungen	Quartalsweise Auswertung der Talent Pipeline
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Mädchen und Frauen für männlich dominierte Berufe und Management-Positionen interessieren und für diese Bereiche gewinnen	Teilnahme an geeigneten und anerkannten Initiativen, zum Beispiel girl's day, klischeefrei, Du bist ein Talent, Chefin für einen Tag sowie Angebot von Praktikumsplätzen	Mindestens einmal jährliche Teilnahme von unterrepräsentierten Bereichen an geeigneten Initiativen
	Flexible & Hybride Arbeitsformen als Instrument einer modernen und lebensphasenorientierten Arbeitswelt	Vielfältiges Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort: mobiles Arbeiten, flexibles Arbeiten, Vertrauensarbeitszeit, meetingfreie Arbeitszeiten, Homeoffice, Workation Überprüfung des Nutzungsverhaltens Erhöhung der Sichtbarkeit	Quartalsweise Auswertung der globalen Zufriedenheitsbefragung mit Blick auf den Messwert Autonomie (speist sich aus den Kriterien Entscheidungsfreiraum und Arbeitszeitflexibilität) Gezielte anonyme Umfrage zur Umsetzung flexibler und hybrider Arbeitsformen Anzahl der Intranet-Beiträge zur Anwendung

## Familie & Pflege

Kinderbetreuung & Kinderbetreuungszuschuss

Beteiligung an Kinderbetreuungskosten der Eltern für nicht schulpflichtige Kinder – unabhängig von Teilzeit oder Vollzeit; Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch die kostenfreie Nutzung der Plattform betreut.de

Beratung bei Schwangerschaft & Elternzeit

Elternschaft begleiten: Informationen im Intranet zur Begleitung von Schwangerschaft und Elternzeit (vor, während und zum Ende der Elternzeit) bereitstellen; Kontakthalteangebote ermöglichen, Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblicher Fortbildung, an betrieblichen Veranstaltungen, zu Vertretungseinsätzen und Rückkehrvereinbarungen für Beschäftigte in Elternzeit

Auswertung der Rückkehrquote nach der Elternzeit in die gleichwertige Position

Regelmäßige Überarbeitung und Kommunikation der Informationen

Förderung der Elternzeit von Vätern

Elternzeit von Vätern als selbstverständlich in Unternehmenskultur verankern: Ansprache zum Thema findet für „Eltern“ statt, nicht nur für Mütter

Auswertung des Nutzungsverhaltens (Quote der Väter in Elternzeit - Dauer der Elternzeit)

Unterstützung im Pflegefall

Fünf Tage Sonderurlaub pro Jahr für die Pflege kranker Angehöriger (Randstad Deutschland); Bereitstellung geeigneter Unterstützung für Beschäftigte, die Pflegeaufgaben für pflegebedürftige Angehörige wahrnehmen; kostenfreie Nutzung der Plattform WDS.eldercare.

## Interessenvertretung, Information & Kommunikation

Mission Statement

Umsetzung der Maßnahmen in den betrieblichen Alltag

Quartalsweise Einbindung in die Kommunikation sowie Kultur- und Wertearbeit

Gremien für Gleichstellungsfragen

Verschiedene Gremien (Integrity Officer, Diversity Council, Schwerbehindertenbeauftragte, Betriebsrat, Head of EDI&B) sowie Business Resource Groups vertreten die Interessen aller Mitarbeitenden des Unternehmens im Sinne von EDI&B

Internes Netzwerk

Fortsetzung der Aktivitäten und Initiativen der Frauen BRG (gegründet in 2023)

Messung der Aktivitäten

Kommunikationsmaßnahmen

Externe und interne Berichterstattung über Fortschritte & Meilensteine, Erstellung eines Kommunikationsfahrplans

Anzahl Veröffentlichungen und Erhöhung der Außenwirkung

Frauenkarrierenetzwerke & Verbände

Frauen auf Netzwerkarbeit neugierig machen und ermutigen, Netzwerke zu nutzen, Ansatzpunkte dafür schaffen (regelmäßige Aktualisierung einer Empfehlungsliste mit Frauennetzwerken)

Women Empowerment Business Resource Group richtet zwei Mal jährlich Treffen mit Vertreter:innen von Netzwerken aus.



Wir arbeiten daran, Veränderungen zur fairen Entlohnung für gleiche und gleichwertige Arbeit, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie zum notwendigen Wandel von gesellschaftlichen Rollenbildern herbeizuführen. Wir verstehen uns als Expert:innen, Botschafter:innen, Impulsgeber:innen und Netzwerker:innen und laden alle Kolleginnen und Kollegen ein, sich aktiv für Gleichstellung einzubringen.



Die Women Empowerment Business Resource Group ist eine diverse Gruppe von Kolleg:innen, die für eine vielfältige Unternehmenskultur steht und sich aktiv für Chancengleichheit und Frauenförderung in der deutschen Randstad Gruppe einsetzt.

