



MVO

**Maatschappelijk verantwoord
ondernemen**

Verslag 2024

asap

Asap mid year report 2024

1. Onze key figures

45

Kaarsjes

De Asap-family blaast dit jaar maar liefst 45 kaarsjes uit.

280

Collega's

Bij Asap sta je er nooit alleen voor. Je maakt deel uit van een enthousiaste familie. Met meer dan 280 collega's zijn we een groot familiebedrijf dat er samen altijd 100% voor gaat. Maar niet 'te groot'. Want onze open en persoonlijke cultuur dragen we op handen.

60

Locaties

Asap vind je over het hele land: van ons kantoor in Marche-En-Famenne in de provincie Luxemburg tot diep in de Westhoek.

+3000

Uitzendmedewerkers

+120 mio €

Asap omzet

+ 250 mio €

Geconsolideerde omzet

2. Onze CEO Ruben Peumans aan het woord

Voor Asap betekent duurzaam ondernemen dat we samen met alle betrokken partijen duurzaam groeien. We kijken graag met een open vizier naar nieuwe mogelijkheden en opportuniteiten waar wij, de maatschappij en onze planeet samen beter door worden. Dat wil zeggen dat we aan co-creatie doen: samen kunnen we meer dan alleen. Duurzaam ondernemen betekent voor ons toekomstgericht acties nemen, zodat de volgende generaties fier kunnen zijn op wat we bereikt hebben. En bij elk goed entrepreneurship horen sterke resultaten die voortkomen uit een sterk team. Maatschappelijk verantwoord ondernemen voor tevreden klanten, medewerkers en iedereen is ons hoogste doel! Als HR speler is mijn droom een werkzaamheidsgraad van 100%; door talent in beweging te zetten en te connecteren met een job waarin iedereen helemaal zichzelf kan zijn.

Wij geven u verder graag een inzicht in onze organisatie en onze acties van 2023 - 2024.

3. Onze historiek

1979 Het prille begin

Hugo Peumans gaat aan de slag als zelfstandig personeelsadviseur. Hij richt de bvba 'Sociaal Adviesbureau Peumans' op, kortweg SAP. Samen met een eerste medewerkster ondersteunt hij Limburgse KMO's in hun personeelsbeleid. De eerste stap is gezet.

1981 Loonadministratie

SAP start de activiteit 'loonadministratie' op. De personeelsteller staat intussen op vier. De groei is aanzienlijk. Al snel is het kantoor op de Fruitmarkt in Genk te klein. Midden jaren 1980 verhuist SAP dan ook naar nieuwe kantoren aan de Dieplaan in Genk.

1985 Rekrutering en selectie

De waaier aan diensten verbreedt. SAP biedt nu ook rekrutering en selectie van bedienden en arbeiders aan. Voorlopig beperkt tot de Limburgse markt.

1988 Uitzendarbeid

De uitzendmarkt kent een sterke professionalisering. Hugo Peumans speelt vlot in op deze evolutie. Het resultaat: SAP Interim opent de deuren op de Hoogstraat in Genk. Een wetswijziging bepaalt dat een uitzendactiviteit niet dezelfde naam mag dragen als een dienst loonadministratie. Daarom verandert de groep SAP interim in ASAP interim: as soon as possible.

1995 Ook buiten Limburg

Joris Peumans stapt in het familiebedrijf. Hij versterkt het IT-team dat nu drie medewerkers telt. Intussen verlegt ASAP Interim letterlijk haar grenzen. Het vijfde kantoor is meteen het eerste buiten Limburg. Locatie: Leuven!

2001 A&SAP Group

De groep kent een sterke expansie. Om deze groei op te vangen, betreft de familie Peumans LRM in de kapitaalstructuur. Deze venture capitalist investeert 2,5 miljoen euro in de groep - goed voor 30% van de aandelen. De A&SAP Group bundelt deze activiteiten.

Voet in Antwerpen

Datzelfde jaar volgt de overname van Primo Interim. De groep integreert de nieuwe kantoren naadloos in haar netwerk. Zo krijgt ze vaste voet in Antwerpen.

2004 Opvolging verzekerd

Ruben Peumans – jongste zoon van Hugo Peumans – komt bij de groep.

2006 Sterke netwerkuitbreiding

Door verschillende overnames in Vlaanderen en Wallonië én door het openen van een heleboel nieuwe kantoren, breidt ASAP zijn netwerk sterk uit in deze periode.

2011 ASAP 100% familiaal

In 2011 koopt ASAP LRM uit en sindsdien is het bedrijf volledig in familiale handen.

2018 ClearXperts & Expertum vervoegen de rangen van Asap HR Group

ClearXperts - het projectsourcingbureau dat gespecialiseerd is in de domeinen finance, HR en sales & marketing - vervoegt de Asap HR Group.

Asap mid year report 2024

Asap realiseert eerste overname in het buitenland. Asap verwerft het Duitse HR-bedrijf Expertum. "We zijn blij een nieuwe en warme thuis te vinden bij een familiale partner met een duidelijke langetermijnvisie.", aldus Expertum.

2021 Organisatietransitie Asap

2021 is een belangrijk transitiejaar voor Asap. Om de innovatieve slagkracht van onze organisatie te versterken, onze flexibiliteit en efficiëntie te vergroten én onze relatie met klanten, uitzendmedewerkers en interne medewerkers te versterken, werden 5 ambities bepaald, die een organisatietransitie tot gevolg hadden.

Asap tekent in op het Voka Charter Duurzaam Ondernemen en bevestigt zo zijn duurzaamheidsbeleid voor meerdere jaren en verschillende actiepunten uit de 17 duurzaamheidsdoelstellingen van de Verenigde Naties.

4. Onze raad van bestuur

De Raad van Bestuur van de ASAP HR Group bestaat uit de familie Peumans en vier externe bestuurders. Voor de familie zetelen Ruben Peumans ,CEO , Hugo Peumans, oprichter en niet uitvoerend bestuurder en Joris Peumans , niet uitvoerend bestuurder.

Jean-Paul Teyssen is de huidige voorzitter van de Raad van Bestuur. Daarnaast zetelen Dirk Boogmans, Wim De Waele en Kathleen Schurmans als externe bestuurders. Bart Rayen, CFO, zetelt tevens mee in de Raden van Bestuur.

5. Onze waarden

Onze waarden maken van Asap de warme en gedreven familie die we zijn. Ze vormen de leidraad bij alles wat we doen.

Authentiek

Bij Asap kan je 100% jezelf zijn.

Wij willen dat uitzendmedewerkers hun job even graag doen als wij de onze. Wij kijken met een warme en integere blik naar talenten en persoonlijkheid, en matchen deze met de juiste klant zodat iedereen de benefits ervaart.

Betrouwbaar

We communiceren open en altijd.

We bouwen vertrouwen op door ieders waarden en mening te respecteren. Door tijd te nemen en echt naar elkaar te luisteren, leren we bij, verleggen we ambitieuze grenzen en behalen we onze gemeenschappelijke doelen.

Samen groeien

Teamwork makes the dream work.

Samen staan we sterk en kunnen we alles aan, daar vertrouwen we op. We zijn een hecht en respectvol team dat iedereen de kans geeft om helemaal zichzelf te zijn en te doen wat 'ie graag doet.

Resultaatgericht

We smijten ons volledig.

We gaan altijd tot het uiterste om onze doelen te behalen. We bouwen aan lange, stabiele relaties en maken waar wat we beloven.

Asap mid year report 2024

Enthousiast

Ons enthousiasme werkt aanstekelijk.

Asap is een warme omgeving. Onze enjoy en enthousiasme geeft uitzendmedewerkers en klanten goesting om met ons samen te werken.

6. Onze Asap HR Group duurzaamheidsmissie

We connecteren talent met de beste opportuniteiten. Het aanbieden van aantrekkelijke jobs en veelzijdige en duurzame HR-oplossingen maakt ons dé voorkeurspartner.

7. Onze Strategie - onze Why

Enjoy begint bij onze eigen medewerkers. Als zij tevreden en geëngageerd zijn, dragen zij dat ook uit naar onze uitzendmedewerkers.

Gebruiksgemak

Voor ieders gebruiksgemak en dat van onze kandidaten maken we werk van de verdere digitalisatie van onze processen. Met snelheid en efficiëntie als resultaat.

Specialisatie

Bepaalde niches vragen om specifieke kennis en ervaring. Daartoe bouwen we doelgericht onze expertises uit.

Partnerships

We co-creëren graag met sterke spelers in de markt. Onze gezamenlijke expertise en bereik laten we samenwerken.

Ontzorging

We verbreden onze diensten verder op vlak van rekrutering, planning en administratie, zodat onze klanten zich nog meer kunnen richten op de eigen kernactiviteiten.

Coaching

Onze consultants zijn volwaardige carrière-coaches, zodat de kandidaten onder onze hoede hun talenten op lange termijn kunnen inzetten en blijven ontwikkelen.

Asap mid year report 2024

8. Onze kernactiviteiten



Uitzendarbeid

Arbeiders & bedienden



Project sourcing

Finance, HR, Marketing, Legal, Engineering



Rekrutering en selectie

Talentmanagement



9. Onze structuur

In mei 2020 heeft Asap zijn organisatiestructuur aangepast. Sindsdien spreken we van Customer Centers. We hebben deze aanpassing doorgevoerd in de eerste plaats om wendbaar te kunnen zijn. Om ons snel en goed te kunnen aanpassen aan een wijzigende context, een veranderende vraag van klanten en kandidaten.

Om ons snel te kunnen aanpassen, hebben we een structuur nodig die ook toestaat om snel te reageren. De filosofie van onze Customer Centers is gebaseerd op enerzijds operationele uitmuntendheid en anderzijds customer delight.

Onze operationele uitmuntendheid zorgt ervoor dat we intern zo goed mogelijk georganiseerd blijven.

Customer delight betekent voor ons “dichtbij onze klanten staan” en zo goed mogelijk kunnen inspelen op hun vraag om maximale tevredenheid te kunnen bekomen.

10. Onze gedragscode

Asap erkent het belang van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) en wenst dat dit een steeds grotere plaats zou innemen in zijn werking, zowel ten opzichte van zijn medewerkers en klanten als ten opzichte van zijn leveranciers en hun onderaannemers. In alle samenwerkingsverbanden draagt asap zorg voor de sociale, milieugebonden en ethische factoren naast de economische en technische overwegingen. Asap wil zo de duurzame ontwikkeling promoten en moedigt haar partners aan om hier optimaal toe bij te dragen.

Daarom roept asap zijn partners op om zich verantwoord te gedragen op maatschappelijk gebied en wat het milieu betreft, maar ook om de nationale en internationale wetgeving na te leven inzake arbeidsbescherming, arbeidsvoorwaarden, gezondheid en veiligheid op het werk.

11. Onze duurzame strategie

Als hr-partner zetten we volop in op duurzame groei. We zijn niet alleen groeipartner voor onze klanten, maar ook voor onze talenten. Dankzij onze flexibele hr-oplossingen verbinden we talent met betekenisvolle jobs. We stimuleren persoonlijke en professionele groei en coachen talent naar een job waarin ze de beste versie van zichzelf kunnen zijn. Zo creëren we meerwaarde, zowel voor onze klanten en onze talenten als voor onze samenleving.

We coachen talent naar duurzame groei

Wij coachen talent naar een job die echt bij hen past. Omdat we geloven dat talent in beweging moet zijn, stimuleren we een cultuur van continu leren. Zo creëren we kansen voor iedereen. Talentcreatie en -retentie zijn dan ook echte speerpunten in onze strategie.

We kiezen voor duurzame partnerships

Onze flexibele hr-oplossingen ontstaan vanuit de specifieke dromen en noden van klanten. Duurzame partnerships vanuit co-creatie maken ons nog enthousiaster.

We bieden betekenisvolle jobs aan

Iedereen moet de beste versie van zichzelf kunnen zijn in z'n job. Daarom verdiepen we ons eerst in wat onze talenten echt drijft en waar ze naartoe willen. Zo vinden we de beste jobmatch bij een van onze topwerkgevers. Ook als ze hun plekje gevonden hebben, blijven we waken over de 'Enjoy' in hun job.

12. Impact van onze strategie op de omgeving en onze partners

Bij Asap ligt de focus op mensen, en dat voel je in alles wat we doen. Wij willen talenten en bedrijven in de eerste plaats goed leren kennen. Zo voelen we het best aan welke talenten op lange termijn een echt verlengstuk vormen voor onze klanten. Want onze sterkte, dat zijn onze talenten. Bovendien doen we er alles aan om talent in beweging te brengen. Zo wordt een nieuwe medewerker de beste versie van zichzelf, en een échte meerwaarde voor de organisatie.

Daarnaast hebben we als HR partner ook aandacht voor een positieve impact op milieu. Door o.a. gebruik van recycleerbare materialen aan te moedigen en energiebesparende maatregelen door te voeren, minimaliseren wij onze milieu-impact en creëren we groter bewustzijn bij onze partners en medewerkers.

Door onze ethisch verantwoorde manier van ondernemen, kunnen onze partners zeker zijn van een betrouwbaar partnership. Onze duurzaamheidsstrategie draagt bij tot een betere leefwereld voor onze werknemers.

13. Onze duurzaamheidsstrategie in de praktijk gebracht in 2024

- Onze duurzaamheidsmissie werd vertaald naar twaalf interne actiepunten en wordt maandelijks opgevolgd in alle lagen van onze organisatie, van management over onze shared services naar onze consultants in onze lokale customer centers
- Ons marketingteam organiseerde een webinar over gezonde voeding in 3 modules om onze medewerkers bewust te maken van de impact van voeding op welzijn en klimaat

Asap mid year report 2024

- Onze human engagement afdeling voerde meer dan 100 opvolggesprekken met medewerkers uit in het kader van onze onboarding
- Onze CEO Ruben Peumans deelde onze duurzame Asap HR Groepsvisie via ons intranet in vier 'Ruben unplugged' nieuwsberichten
- Onze consultants zorgden voor meer dan 300 opleidingen voor onze uitzendmedewerkers in aanloop naar een nieuwe job
- Ons loonpakket werd verder geoptimaliseerd in functie van mobiliteit en milieu-impact
- De eerste elektrische bedrijfswagens zijn de weg op gegaan, 25 % van ons wagenpark zal energiezuiniger worden en de CO² uitstoot verminderen. Ons hoofdkantoor werd uitgerust met laadpalen.
- We organiseerden een sensibilisatiecampagne rond dikketruiendag en zetten de verwarming op 17° tijdens deze campagne
- In aanloop van world water day op 22 maart heeft ons marketingteam meerdere social media posts gelanceerd rond duurzaam watergebruik
- Onze medewerkers hebben meerdere tips ontvangen rond energiebesparing en milieubewustzijn via ons intranet
- Onze duurzame gedragscode werd besproken met onze partners
- Duurzaamheid werd een integraal onderdeel in ons aankoopbeleid
- Onze leveranciers werden beoordeeld en bevraagd in kader van duurzaamheidsacties
- We ontvingen het Qualified Remarketing Certificate voor onze ingeleverde laptops waar in ruil bomen voor werden geplant
- We lanceerden de Asap Greenbox, een digitale ideeënbus, waar onze medewerkers hun ideeën rond duurzaamheidsacties kunnen posten
- We hielden een winactie voor het best ingediende idee rond duurzaamheid, met een duurzaam geschenk aan gekoppeld
- Onze screensaver werden regelmatig gevuld met duurzaamheidstopics om onze medewerkers bewust te maken en te houden
- We stimuleerden kennis over duurzaamheid in onze online learningtools via een specifiek modules rond klimaat met daaraan telkens een kennistest gekoppeld
- We introduceerden een IT- gedragscode rond bewuster en duurzamer gebruik van hard- en software opdat de ter beschikking gestelde middelen een langere levensduur hebben
- Onze ambassadeurs rond duurzaamheid volgden verschillende inspiratiesessies rond duurzaam ondernemen. Zij werden hierin geïnspireerd en ondersteund door de projectmedewerkers van VOKA.

14. Onze uitdagingen

Ook in de volgende jaren blijven we inzetten op onze duurzame pijlers van levenslang leren, inclusie en diversiteit en digitalisatie en automatisatie.

Als HR partner willen we onze klanten en partners nog beter bedienen en willen we partner zijn in de maatschappelijke duurzame transitie en connecteren met onze medewerkers, bedrijven en alle stakeholders.