VOORTGANG BOEKJAAR 2025

Duurzaamheids-verslag

Mensen centraal in duurzame vooruitgang

RGF Staffing

Inhoud

Voorwoord van het bestuur

Algemene informatie
→ Over RGF Staffing
→ Mensen zijn de kern van onze organisatie
→ Hoe wij aansluiten bij de duurzaamheids-agenda van Recruit Holdings

Hoogtepunten & strategie
→ Boekjaar 2025 belangrijkste cijfers en hoogtepunten
→ Onze duurzaamheidsstrategie: kansen creëren voor iedereen

Mensen verbinden met kansen
→ RGF Connect
→ Inclusie en verbondenheid
→ Leren en ontwikkelen

Milieu
→ Klimaat

Verantwoord ondernemen
→ Governance, stakeholders en materialiteit

Beschermen
→ Mensenrechten
→ Gezondheid en veiligheid
→ Ethiek en naleving
→ Verantwoorde AI en privacy

Rapporteren
→ Wet- en regelgeving

Verantwoording
→ Reikwijdte en afbakening van het verslag
→ Wie is verantwoordelijk voor dit verslag

RGF Staffing Belgium
→ Introductie
→ Onze activiteiten
→ Inspirerende verhalen
→ Erkenningen
→ Feiten en cijfers boekjaar 2025

Contact
→ Gerelateerde links

Voorwoord van het bestuur

Het boekjaar 2025 was een bepalend jaar voor het tot leven brengen van onze duurzaamheidsstrategie: Creating Opportunities for All (Kansen creëren voor iedereen). Het creëren van kansen heeft altijd centraal gestaan in wie wij zijn: mensen helpen hun potentieel te benutten, inclusie te bevorderen en bij te dragen aan een arbeidsmarkt die voor iedereen werkt.

De wereld om ons heen verandert snel en niet alleen door technologie. Wereldwijde conflicten, politieke onzekerheid en veranderende arbeidsmarkten beïnvloeden de manier waarop mensen werk en zekerheid ervaren. Tegelijkertijd verandert AI de aard van werk en creëert het een vraag naar nieuwe vaardigheden. De vergrijzing dwingt bedrijven tegelijkertijd om op een andere manier over talent na te denken. Deze ontwikkelingen bevestigen iets waar wij al lang in geloven: het verbinden van mensen met werk is relevanter is dan ooit.

Het is onze missie om mensen die moeilijk toegang hebben tot de arbeidsmarkt te helpen bij het vinden van zinvol werk. In het boekjaar 2024 hebben we ons het ambitieuze doel gesteld om in 2030 1,5 miljoen mensen aan betekenisvol werk te helpen. Dit jaar hebben we een gestage vooruitgang geboekt in de richting van die ambitie en hebben we duizenden mensen ondersteund via onze werkmaatschappijen. Via RGF Connect brengen we onze maatschappelijke ambitie en commerciële expertise steeds meer samen, omdat veel van de uitdagingen waar onze klanten mee geconfronteerd worden hetzelfde zijn als de uitdagingen die wij willen aanpakken. Samen kunnen we talent benutten dat over het hoofd wordt gezien, meer inclusieve werkplekken creëren en mensen helpen de vaardigheden te ontwikkelen die ze nodig hebben om zich optimaal te ontplooien in een veranderende wereld. Het aanleren van nieuwe vaardigheden is essentieel voor onze eigen mensen en in toenemende mate ook voor onze klanten en uitzendkrachten. Op dit gebied kunnen we echt een verschil maken.

Het boekjaar 2025 betekende ook een doorbraak in de manier waarop we onze duurzaamheidsmissie deelden. Voor het eerst hebben we interne en externe stakeholders niet alleen via concrete voorbeelden geïnformeerd, maar ook via meetbare resultaten en data. Transparantie over onze voortgang, onze resultaten en de gebieden waarop we nog werk moeten verzetten, is een belangrijk onderdeel van het winnen van vertrouwen op de lange termijn. Samen met onze werkmaatschappijen en merken zullen we onze verslaggeving verder verbeteren en onze impact vergroten.
Toch laat de werkelijke waarde van ons werk zich niet alleen in cijfers uitdrukken. De echte waarde zit in de mensen die we elke dag ontmoeten: in de dankbaarheid van deelnemers aan onze maatschappelijke programma's en van partners die bijvoorbeeld betrokken zijn bij de RGF Connect Global Week of Impact. Maar die waarde zit ook in de trots die onze collega's voelen wanneer ze zien welk verschil hun inzet heeft gemaakt.

Sommige momenten blijven je bij. Wanneer iemand die moeite had om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt ons vertelt dat een baan hem of haar het zelfvertrouwen en eigenwaarde heeft teruggegeven. Of wanneer mensen zich gezien, gewaardeerd en gerespecteerd voelen, niet alleen om wat ze kunnen, maar ook om wie ze zijn. Deze momenten herinneren ons eraan waarom ons werk zo belangrijk is. Ze laten zien dat duurzame impact uiteindelijk om mensen draait. Deze voorbeelden uit ons dagelijks werk illustreren hoe wij ernaar streven om mensen centraal te stellen in duurzame vooruitgang.

Dit duurzaamheidsverslag weerspiegelt de betekenisvolle stappen die we binnen onze merken en activiteiten hebben gezet om onze ambities om te zetten in concrete acties. We weten dat het verankeren van duurzaamheid in alles wat we doen een proces van de lange adem is, en geen eindbestemming. Daarom blijven we leren en verbeteren en zijn we transparant over de gebieden waarop we nog in ontwikkeling zijn. We blijven dat stapje extra zetten om duurzame impact te creëren. Dat is waar onze mensen trots op zijn.

Wat ons vertrouwen geeft in de toekomst, is de toewijding en inzet van iedereen die hieraan bijdraagt: onze medewerkers, uitzendkrachten, klanten en partners. Samen helpen we vorm te geven aan een toekomst van werk die inclusiever, veerkrachtiger en duurzamer is. Want werk vult niet alleen levens, het verandert en verrijkt ze.

Op de foto van links naar rechts: Michael Whitmer (Chief Risk and Compliance Officer), Han Oey (Chief Strategy Officer), Tomo Hachiya (Chief Product Officer), Stephaen Vereecken (Chief Financial Officer), Yvonne Mastenbroek (Chief Sustainability Officer), Rob Zandbergen (CEO), Shinya Yamamoto (Chief Operating Officer).

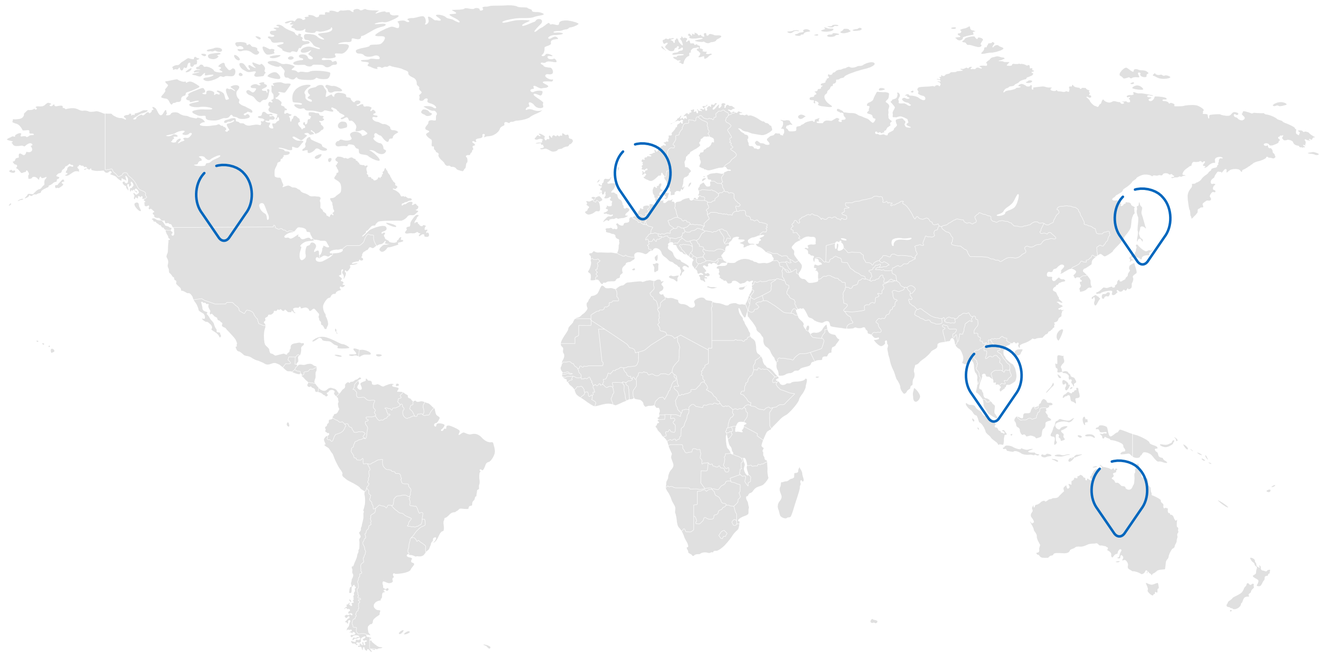
Algemene informatie

RGF Staffing is een toonaangevend wereldwijd netwerk van HR-dienstverleners. Het hoofdkantoor van RGF Staffing is gevestigd in Almere (Nederland).

Over RGF Staffing

RGF Staffing is een toonaangevend wereldwijd netwerk van HR-dienstverleners, dat als Staffing Strategic Business Unit (SBU) deel uitmaakt van Recruit Holdings, een beursgenoteerde Japanse onderneming. Recruit Group is een internationaal technologiebedrijf dat de arbeidsmarkt transformeert met toonaangevende merken, waaronder Indeed en Glassdoor. Wij streven ernaar om het wervings- en selectieproces te vereenvoudigen en stroomlijnen, zodat bedrijven slimmer te werk kunnen gaan en iedereen samen optimaal kan groeien. Ons doel is om duurzame groei en positieve maatschappelijke impact te realiseren.

RGF Staffing omvat sterke lokale merken zoals Bright Plus, Chandler Macleod, CSI Companies, Peoplebank, Recruit Staffing, Secretary Plus, Solvus, Staffmark, Staff Service, Start People, Unique en USG Professionals. Meer informatie is te vinden via: rgfstaffing.com of recruit-holdings.com/en/ Dit duurzaamheidsverslag gaat over de duurzaamheidsactiviteiten van RGF Staffing in het boekjaar 2025 (1 april 2025 31 maart 2026).



Europa
- RGF Staffing Belgium
- RGF Staffing France
- RGF Staffing Germany
- RGF Staffing the Netherlands

Japan
- RECRUIT Recruit Staffing
- Staff Service Group

Noord Amerika
- CSI Companies
- smg

Australië Nieuw Zeeland
- RGF Staffing ANZ

Hong Kong Singapore
- RGF Staffing HKSG

Mensen zijn de kern van onze organisatie

Bij RGF Staffing geloven we dat werk meer is dan alleen een baan. Het biedt stabiliteit, groei en verbondenheid. Ons doel is om mensen te verbinden met interessante mogelijkheden en ervoor te zorgen dat iedereen met wie wij samenwerken eerlijk en met respect wordt behandeld. We spannen ons in om veilige werkplekken te creëren. Werkplekken waar de veiligheid en het welzijn van onze mensen niet ter discussie staat, waar mensen hun potentieel kunnen ontwikkelen en waar diversiteit als een kracht wordt gezien. Wanneer onze uitzendkrachten bij onze klanten gaan werken, zorgen we ervoor dat inclusieve werkomstandigheden en mensenrechten een gezamenlijke prioriteit blijven.

Onze waarden

Wow the World
Wat we doen is meer dan alleen een baan. We verkennen graag wat er mogelijk is voor onze toekomst. We trekken de status quo in twijfel, leren van onze fouten en overwinnen met veerkracht. We zijn een drijvende kracht achter verandering.

Bet on Passion
Wij zijn een team, gedreven door nieuwsgierigheid. We respecteren en bouwen verder op elkaars verschillen. We weten dat één waanzinnig idee, onderbouwd door data en onderzoek, de beste oplossing kan zijn.

Prioritize Social Value
Als ware wereldburgers willen we met alles wat we doen bijdragen aan een duurzame samenleving. Ieder van ons zet zich actief in om maatschappelijke behoeften te signaleren en om in actie te komen voor een betere toekomst.

Corporate medewerkers
13.354
(Boekjaar: 14.386)

Uitzendkrachten
308.012
(Boekjaar: 2024: 298.000)

Wereldwijde omzet
€ 9,7 mld.
(Boekjaar 2024: € 10,3 mld.)

Hoe wij aansluiten bij de duurzaamheidsagenda van Recruit Holdings

RGF Staffing maakt deel uit van Recruit Holdings, een van 's werelds meest toonaangevende bedrijven op het gebied van technologie en HR-dienstverlening, dat genoteerd staat aan de beurs van Tokio. Recruit Holdings wordt gedreven door een duidelijke duurzaamheidsmissie: een positieve impact hebben op de samenleving met alles wat we doen, samen met alle stakeholders floreren en zakendoen op basis van een deugdelijke corporate governance. In 2021 heeft Recruit Holdings concrete duurzaamheidsdoelen voor 2030 gesteld. Als belangrijke operationele pijler binnen de groep draagt RGF Staffing actief bij aan elk van deze doelen.

De doelen voor 2030 van Recruit Holdings:

CO_2-neutraal zijn in onze hele waardeketen

Uitgaande van een referentiewaarde van circa 968.000 ton CO_2-equivalent in 2019 streeft Recruit Holdings ernaar om in de hele waardeketen[1] CO_2-neutraal te worden. Wij dragen hieraan bij door ons energieverbruik te verminderen, zakenreizen te beperken en milieuverantwoordelijkheid te integreren in onze dagelijkse bedrijfsvoering.

De tijd halveren die nodig is om iemand aan te nemen

In 2021 bedroeg de gemiddelde tijd om iemand aan te nemen 15 weken. Het doel is om dit in 2030 terug te brengen tot 7,5 week[2]. Als HR-dienstverlener staat een snellere en nauwkeurigere match tussen kandidaten en banen centraal in wat we doen. Wij ondersteunen deze ambitie van harte.

30 miljoen mensen helpen die belemmeringen ondervinden op de arbeidsmarkt bij het vinden van een baan

Deze doelstelling heeft betrekking op mensen die belemmeringen, zoals een beperking, strafblad, militaire achtergrond of vluchtelingenstatus, ondervinden[3]. Via RGF Connect en onze bredere inspanningen op het gebied van inclusie creëren we arbeidstrajecten voor mensen die deze het hardst nodig hebben. Met dit programma en ons dagelijkse werk leveren we een directe bijdrage aan deze doelstelling voor de gehele groep: de inclusie van mensen met verschillende belemmeringen.

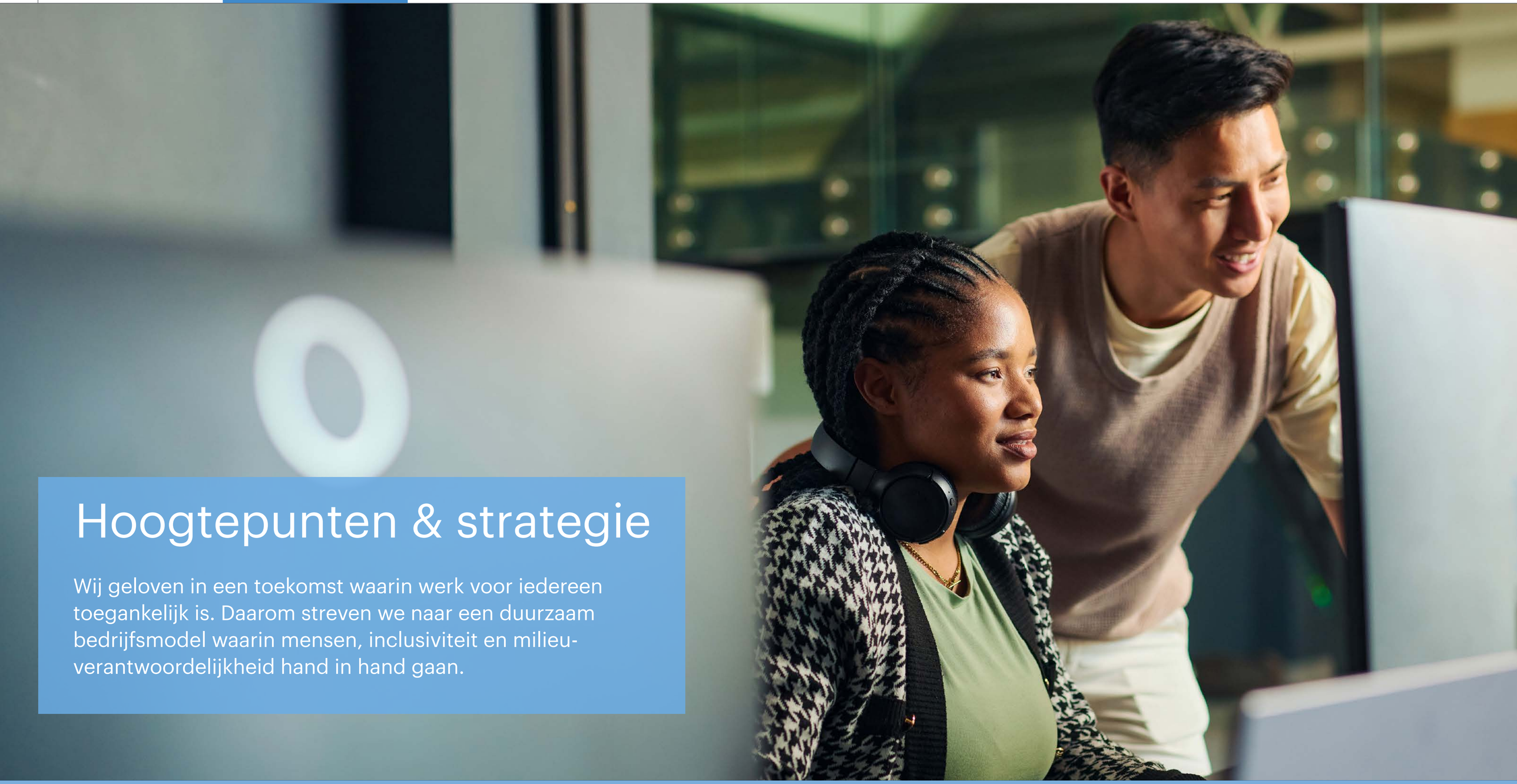
Gendergelijkheid op alle niveaus, van medewerkers en managers tot directieleden

Recruit Holdings streeft naar gendergelijkheid op elk niveau van de organisatie: van medewerkers en leidinggevenden tot directieniveau. In april 2026 bestond het personeelsbestand van de Recruit Group voor 55,3% uit vrouwen. Hiervan had 45,7% een leidinggevende functie en 24,3% een functie als senior executive. Als onderdeel van Recruit Holdings draagt RGF Staffing rechtstreeks bij aan deze groepsbrede ambitie met onze eigen inspanningen op het gebied van gendergelijkheid.

[1] CO_2-neutraliteit omvat Scope 1 (directe emissies uit eigen of gecontroleerde bronnen), Scope 2 (indirecte emissies door aangekochte elektriciteit, warmte of stoom) en Scope 3 (alle overige emissies in de waardeketen). CO_2-neutraliteit vereist zowel het verminderen van broeikasgasemissies als het compenseren van eventuele overige emissies.

[2] De tijd die nodig is om iemand aan te nemen, wordt als volgt gemeten: de periode vanaf het moment dat een gebruiker actief op zoek gaat naar een baan op het Indeed-platform tot het moment dat de gebruiker bevestigt een baan aangeboden te hebben gekregen. Vanaf boekjaar 2025 maakt de methodologie gebruik van de mediaan in plaats van het gemiddelde.

[3] Belemmeringen zijn onder meer opleidingsniveau, een beperking, een strafblad, militaire ervaring, een vluchtelingenachtergrond en/of een gebrek aan toegang tot basisvoorzieningen.



Hoogtepunten & strategie

Wij geloven in een toekomst waarin werk voor iedereen toegankelijk is. Daarom streven we naar een duurzaam bedrijfsmodel waarin mensen, inclusiviteit en milieu-verantwoordelijkheid hand in hand gaan.

Boekjaar 2025 belangrijkste cijfers en hoogtepunten

Mensen verbinden met kansen

Onze mensen

13.354 Corporate medewerkers
(Boekjaar 2024: 14.386)

308.012 Uitzendkrachten
(Boekjaar 2024: 298.000)

66% Score voor werknemers-betrokkenheid
(Boekjaar 2024: 65%)

7,0% Vrijwillig verloop onder corporate medewerkers (met uitzondering van bepaalde tijd contracten)
(Boekjaar 2024: 10,2%)

Inclusie & verbondenheid (I&B)

Geslacht corporate medewerkers: % man / % vrouw
32% / 68%
(Boekjaar 2024: 32% / 68%)

Geslacht uitzendkrachten: % man / % vrouw / % anders
34,9% / 64,3% / 0,8%
(Boekjaar 2024: 33,6% / 65,4% / 1,0%)

10,4% Loonkloof tussen mannen en vrouwen
(Boekjaar 2024: 20,7%)

RGF Connect

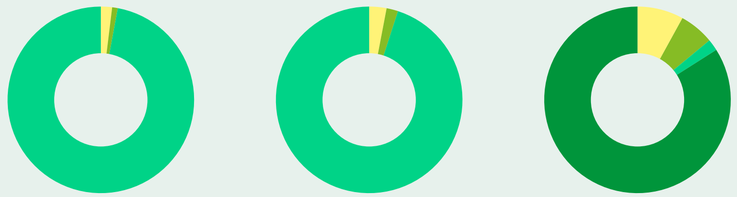
109.537
(Boekjaar 2024: 56.589)
Mensen geplaatst vanuit RGF Connect-doelgroepen

10.963
(Boekjaar 2024: 2.977)
Deelnemers aan work-readiness programma's

2.577
Mensen geplaatst vanuit work-readiness programma's

Milieu

Klimaat Boekjaar 2024



GHG in tCO_2e
- Scope 1: 2.395
- Scope 2 - Markt-gebaseerd: 383
- Scope 3: 299.269

In %
- Scope 1: 0,8
- Scope 2 - Markt-gebaseerd: 0,1
- Scope 3: 99,1

Per Categorie, in %
- Cat. 1: Ingekochte goederen en diensten: 7,9
- Cat. 2: Kapitaalgoederen: 6,2
- Cat. 3: Brandstof- en energiegerelateerd (T&D): 0,3
- Cat. 5: Geproduceerd afval: 0,0
- Cat. 6 & 7: Zakenreizen en woon-werkverkeer: 85,5

Verantwoord ondernemen

Protect & Report

ISO 14001
4 van 10
(Boekjaar 2024: 4 van 10)

ISO 27001
8 van 10
(Boekjaar 2024: 4 van 10)

EcoVadis
10 van 10
3x platina / 5 x goud / 2x zilver
(Boekjaar 2024: 9 van 10)
1x platina / 3x goud / 5x zilver

Onze duurzaamheidsstrategie: Kansen creëren voor iedereen (1)

Onze duurzaamheidsstrategie ‘Kansen creëren voor iedereen’ weerspiegelt een eenvoudige overtuiging: werk is meer dan alleen een baan. Een passende baan kan iemands leven veranderen: het biedt een inkomen, een kans om te groeien en een manier om deel uit te maken van de maatschappij. Werk geeft mensen zelfvertrouwen, verbondenheid en vrijheid. Als wereldwijde HR-dienstverlener bevinden we ons in een unieke positie om een positieve impact te hebben op duizenden levens, en dat is precies waarom we mensen verbinden met kansen.

Onze strategie is opgebouwd rond drie kernthema's: Mensen verbinden met kansen, Milieu en Verantwoord ondernemen. Binnen het thema Mensen verbinden met kansen richten we ons op drie bouwstenen: RGF Connect, Inclusie en verbondenheid, en Leren en ontwikkelen. Het thema Milieu draait om Klimaat. Het thema Verantwoord ondernemen bestaat uit twee pijlers: Beschermen en Rapporteren en de bouwsteen Mensenrechten. Elke bouwsteen heeft eigen korte- en langetermijndoelen en acties, die allemaal bijdragen aan een gezamenlijke ambitie: een eerlijke, inclusieve en toekomstbestendige arbeidsmarkt.

We weten dat het voor veel mensen niet eenvoudig is om werk te vinden én te behouden, en we erkennen die realiteit. Door te luisteren, leren en in gesprek te blijven met mensen die extra steun nodig hebben, krijgen we steeds meer inzicht in wat daarvoor werkelijk nodig is. Wij streven naar een duurzaam bedrijfsmodel dat een goede balans biedt tussen commerciële prestaties en mensen, inclusiviteit en impact op het milieu.

Onze duurzaamheidsstrategie: Kansen creëren voor iedereen (2)

Onze duurzaamheidsstrategie omvat drie kernthema's: Mensen verbinden met kansen, Milieu en Verantwoord ondernemen.

We bevinden ons in een unieke positie om een positieve impact te hebben op miljoenen levens. We verbinden mensen met kansen. Daarom is het ons doel om in 2030* 1,5 miljoen mensen aan betekenisvol werk te helpen.

(*Referentiejaar is boekjaar 2024)

Mensen verbinden met kansen

We creëren kansen door mensen aan betekenisvol werk te helpen, hierbij vormen inclusie, verbondenheid en ontwikkeling de kern. Dit weerspiegelt ons doel als organisatie waarin mensen centraal staan.

Milieu

We nemen onze verantwoordelijkheid voor het beperken van onze impact op het milieu en het versterken van klimaatbestendigheid, vanuit de overtuiging dat een gezonde planeet essentieel is voor alle mensen, werkgelegenheid op de langer termijn en de continuïteit van organisaties. Het creëren van kansen voor iedereen heeft alleen nut als die kansen duurzaam zijn, en dat hangt samen met een planeet die leefbaar is en blijft voor huidige en toekomstige generaties.

Verantwoord ondernemen

We handelen integer, respecteren mensenrechten en rapporteren transparant. Vertrouwen en verantwoordelijkheid zijn de basis voor een veerkrachtige, waardegedreven organisatie.

Mensen verbinden met kansen

Mensen verbinden met kansen staat centraal in onze missie. We creëren kansen door mensen en werk samen te brengen, met een sterke focus op inclusie, eerlijke beloning, en leren en ontwikkelen. Via RGF Connect, ons wereldwijde maatschappelijke programma, leggen we vooral de nadruk op het ondersteunen van mensen die belemmeringen ondervinden op de arbeidsmarkt. Al deze inspanningen dragen bij aan een meer inclusieve en duurzame toekomst van werk.

RGF Connect

Waarom het belangrijk is

Wij vinden dat iedereen een eerlijke kans op betekenisvol werk verdient. Wij staan voor een inclusieve arbeidsmarkt waar iedereen onderdeel van kan zijn, ongeacht achtergrond, vaardigheden of persoonlijke omstandigheden. In 2022 hebben we RGF Connect, ons wereldwijde programma voor maatschappelijke impact, geïntroduceerd om barrières naar werk weg te nemen en bruggen te bouwen voor mensen die dat het hardst nodig hebben. RGF Connect-doelgroepen ondersteunen mensen die belemmeringen ondervinden bij het vinden van werk, waaronder mensen met een beperking, mensen die in aanraking zijn gekomen met justitie, niet-staatsburgers, vrouwen, senioren, veteranen en jongvolwassenen. Door middel van lokale initiatieven, coaching, training en ondersteuning op maat versterken we de samenleving en ondersteunen we mensen bij het ontwikkelen van vaardigheden die hen voorbereiden op de arbeidsmarkt. Via arbeidsbemiddeling en het vergroten van hun zelfvertrouwen en onafhankelijkheid, begeleiden we ze naar een baan.

Onze vooruitgang in boekjaar 2025

In het boekjaar 2024 hebben we aangekondigd dat we van momentum naar structuur zouden gaan, door RGF Connect verder in onze bedrijfsvoering te integreren en een wereldwijd meetmodel te ontwikkelen waarin onze bedrijfsactiviteiten en onze sociale doelen samenkomen. De cijfers van het boekjaar 2025 laten zien dat dit ook is gebeurd.

Binnen onze werkmaatschappijen is het aantal mensen dat vanuit de betreffende doelgroepen is geplaatst gestegen van meer dan 56.000 in het boekjaar 2024 tot meer dan 109.000 in het boekjaar 2025. De deelname aan onze work-readiness programma's groeide zelfs nog sneller, van bijna 3.000 naar meer dan 10.000, meer dan drie keer zo veel. Van deze deelnemers zijn er 2.577 direct geplaatst, een nieuwe indicator die we in boekjaar 2025 zijn gaan bijhouden om beter inzicht te krijgen in hoe deze trainingsprogramma's zich vertalen in concrete resultaten. Het aantal actieve RGF Connect-programma's binnen onze werkmaatschappijen is gestegen van 27 naar 42. Dit is te danken aan een verdieping van bestaande initiatieven en de introductie van nieuwe programma's.

Afgezien van de cijfers betekende het boekjaar 2025 een verschuiving in hoe we tegen RGF Connect aankijken. We zijn van een primaire HR-dienstverlener steeds meer een strategische HR-partner geworden, ook op het gebied van inclusie, diversiteit en toegang tot de arbeidsmarkt voor mensen die moeilijkheden ondervinden bij het vinden van werk. We hebben de business case explicieter gemaakt: er is sprake van een aanzienlijk onbenut talent onder mensen die met deze belemmeringen te maken hebben en zij worden maar al te vaak over het hoofd gezien. Door hen in de schijnwerpers te zetten, maken we onze klanten bewust van dit potentieel en bouwen we aan de vaardigheden om dit talent te benutten.

Onze doelstelling voor 2030

In 2030 willen we wereldleider zijn op het gebied van inclusieve werkgelegenheid door zinvolle, duurzame werkgelegenheid te bieden aan mensen die belemmeringen ondervinden op de arbeidsmarkt en willen we dit principe in ieder onderdeel van ons bedrijf verankerd hebben.

Belangrijkste cijfers

FY2025

Mensen geplaatst vanuit RGF Connect-doelgroepen*
109.537
(Boekjaar 2024: 56.589)

Deelnemers aan work-readiness programma's
10.963
(Boekjaar 2024: 2.977)

Mensen geplaatst vanuit work-readiness programma's
2.577

RGF Connect programma's
42
(Boekjaar 2024: 27)

* RGF Connect-doelgroepen ondersteunen mensen die belemmeringen ondervinden bij het vinden van werk (waaronder mensen met een beperking, mensen die in aanraking zijn gekomen met justitie, niet-staatsburgers, vrouwen, senioren, veteranen en jongvolwassenen) door middel van initiatieven die zijn afgestemd op de lokale behoeften. Het totaal aantal plaatsingen binnen onze gemeenschappen omvat geen vrouwen en jongvolwassenen, tenzij zij zijn geïdentificeerd en zijn toegewezen aan een speciaal RGF Connect-programma binnen de werkmaatschappijen. Gezien onze uiteenlopende aanwezigheid in vele landen en rechtsgebieden, worden gegevens verzameld en gerapporteerd met inachtneming van lokale voorschriften, normen, bekende belemmeringen en beschikbaarheid, wat kan leiden tot verschillende detailniveaus tussen landen.

We zijn ook zelf inclusiever geworden door steeds vaker mensen aan te nemen voor onze organisatie die rechtstreeks uit onze work-readiness programma's komen.

In vergelijking met 2024, toen we een solide basis hebben gecreëerd, weerspiegelen de cijfers voor 2025 een volwassener programma, met duidelijkere definities, een sterker lokaal draagvlak en verantwoordelijkheid op CEO-niveau. Hierdoor was zowel een betere monitoring als en daadwerkelijke groei van de activiteiten mogelijk.

Kansen en uitdagingen

RGF Connect laat steeds duidelijker zien dat het naast maatschappelijke impact ook waarde creëert door bij te dragen aan de bedrijfsresultaten. We zien kansen om het lijntje met onze commerciële organisatie verder te versterken door klanten sneller te koppelen aan gemotiveerde, direct inzetbare kandidaten uit de betreffende doelgroepen en hen daarbij tegelijkertijd te ondersteunen bij het halen van hun eigen maatschappelijke doelstellingen. Daarnaast willen we het goede voorbeeld geven door meer mensen uit de doelgroepen van RGF Connect aan te nemen bij onze eigen RGF Staffing-bedrijven. Het programma dat we klanten aanbieden, zetten we zo om in een werkwijze die we ook op onszelf toepassen.

Het blijft een uitdaging om deze ambitie consequent in de praktijk te brengen, maar juist die uitdaging laat zien waar kansen liggen. Om commercieel draagvlak te creëren voor RGF Connect moeten klanten in deze krappe arbeidsmarkt, kandidaten uit deze doelgroepen niet als een compromis te zien, maar juist als gemotiveerd en vaak over het hoofd gezien talent. Die verschuiving in perceptie is op zich al een kans: hoe meer we onze eigen medewerkers en onze klanten voorlichten, hoe meer we het bewustzijn vergroten van wat deze kandidaten te bieden hebben en hoe sneller de mentaliteit verandert. Deze aanpakt vraagt om het opbouwen van duurzame relaties, het geven van de juiste kennis en informatie en heeft dus meer tijd nodig dan één gesprek.

De dagelijkse praktijk om een nog inclusievere organisatie te worden

Een concreet voorbeeld van hoe we een nog inclusievere organisatie willen worden, is Carol Lam. Ze is afgestudeerd en heeft een visuele beperking. Via onze samenwerking met ngo Dialogue in the Dark is ze bij onze organisatie in Hongkong en Singapore in dienst getreden. Voordat ze begon, hebben we voorbereidingen getroffen om te zorgen dat de werkplek klaar was voor haar komst: ons team volgde een speciale training om respectvol met haar en elkaar om te gaan en passende ondersteuning te bieden. En er werd professionele aangepaste kantoorapparatuur geïnstalleerd. Om deze ervaring ook buiten onze eigen muren te delen, hebben we een vlog ‘Work with Carol’ gemaakt. Hierin worden haar dagelijkse routine, kantooruren, vergaderingen en woon-werkverkeer op een eerlijke en menselijke manier vastgelegd. Zoals Carol het zelf zegt: “Toen ik bij dit bedrijf kwam werken, voelde ik me meteen gezien, geaccepteerd en gerespecteerd als persoon met een visuele beperking. Met ondersteunende aanpassingen op de werkplek, zoals aangepaste software, kan ik prettig werken en kan ik echte waarde toevoegen aan het team.”

→ Meer informatie

Van links naar rechts:
Yi Lin, Jocelyn Lau, Carol Lam, Annie Cheung, Yancey Hu en Louisa Lam.

Overzicht en programma's RGF Connect

Via tien werkmaatschappijen helpt RGF Connect mensen die belemmeringen ondervinden op de arbeidsmarkt door het ontwikkelen van vaardigheden en het vergroten van zelfvertrouwen die nodig zijn voor het vinden van zinvol werk. Elk land speelt in op de lokale behoeften op de arbeidsmarkt, maar delen één gezamenlijke missie: 'Building Bridges & Breaking Barriers' (bruggen slaan en drempels naar werk verlagen). Hieronder staan enkele voorbeelden van lokale initiatieven. Dit is een snapshot van het werk dat binnen ons netwerk plaatsvindt en geen volledig overzicht.

Frankrijk – We hebben een gestructureerde aanpak voor mensen met een beperking en jongeren die belemmeringen ondervinden om de arbeidsmarkt te betreden. Via een specifiek beleid en getrainde coördinatoren op onze vestigingen die mensen met een beperking ondersteunen, bieden we toegankelijke dienstverlening voor dove en slechthorende kandidaten. Via ons '100 Chances, 100 Jobs'-programma, plaatsen we kandidaten met een beperking en jonge talenten bij onze klanten.

Nederland – Vrouwen met een vluchtachtergrond ondersteunen bij het opbouwen van een nieuw leven in Nederland door middel van mentorschap en coaching, naast een breder scala aan programma's voor mensen die met belemmeringen op de arbeidsmarkt worden geconfronteerd. Dit omvat onder meer een gestructureerd programma voor jongeren, waarin sport, financiële geletterdheid en buddy-coaching worden gecombineerd, evenals loopbaanbegeleiding via Open Hiring en re-integratiebegeleiding voor mensen die langdurig werkloos zijn of een carrièreswitch willen maken.

België – Naarmate ervaren professionals de pensioengerechtigde leeftijd naderen, creëren we voor hen mogelijkheden om actief te blijven of juist weer aan het werk te gaan. Zo kunnen zij hun vaardigheden en expertise blijven inzetten, en tonen we aan dat een loopbaan niet op een bepaalde leeftijd zou moeten eindigen.

Duitsland – Werving en selectie van senioren integreren in het bedrijfsmodel. Via Unique Seniors brengen we gepensioneerde professionals rechtstreeks in contact met werkgevers die hun betrouwbaarheid en grote expertise juist waarderen. Hierdoor wordt voor deze werkgevers een vaak over het hoofd geziene talentenpool omgezet in een concrete oplossing

Hong Kong & Singapore – We bereiden jongvolwassenen met een beperking voor op de arbeidsmarkt. Samen met lokale organisaties bieden we loopbaanbegeleiding, sollicitatietraining en ondersteuning bij de integratie op de werkvloer. Zo helpen we ondervertegenwoordigde groepen de vaardigheden en het zelfvertrouwen ontwikkelen die nodig zijn om succesvol te zijn.

Recruit Staffing, Japan – Gedreven door de missie 'A society with as many ways to work as there are ways to be' (Een samenleving met evenveel manieren om te werken als er mensen zijn), biedt Ability Staffing bemiddeling op maat op basis van individuele kwaliteiten, zodat mensen met een beperking op een manier kunnen werken die bij hen past. Na plaatsing worden deze mensen voortdurend begeleid om een stabiele loopbaan te waarborgen. Hiermee streven we naar een wereld waarin werk het leven van mensen verrijkt en hen voldoening geeft.

Staff Service Group, Japan – We stimuleren de inzet van senioren bij onze klanten en bieden opleidingsprogramma's en werkgelegenheid voor mensen met een beperking. We werken rechtstreeks samen met werkgevers om hun terughoudendheid bij het aannemen van seniortalent weg te nemen, en creëren inclusieve instapmogelijkheden voor mensen met een beperking die de arbeidsmarkt betreden.

Australië – Wij helpen vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt en mensen met een beperking bij hun toegang tot werk. Met gerichte coaching en ondersteuning bij visumaanvragen helpen we ook mensen uit het buitenland om structurele belemmeringen te overwinnen en een duurzame carrière op te bouwen.

Staffmark Group, USA – Mensen die met justitie in aanraking zijn geweest en militair talent helpen bij de overstap naar een baan in de burgermaatschappij. We koppelen samenwerkingsverbanden met de lokale gemeenschap aan concrete vacatures, waardoor mensen een echte tweede kans krijgen. Zo worden de vaardigheden die militairen en veteranen naar de arbeidsmarkt meebrengen erkend.

CSI Companies, USA – Jongvolwassenen en aanstormend talent ondersteunen bij de voorbereiding op de arbeidsmarkt (work-readiness). Wij helpen de volgende generatie de basisvaardigheden en het zelfvertrouwen op te bouwen die ze nodig hebben om vol vertrouwen de arbeidsmarkt te betreden.

Al deze voorbeelden laten de kracht van RGF Connect zien: één gezamenlijke wereldwijde missie, specifieke lokale oplossingen en een groeiende ambitie om overal ter wereld de drempel naar werk te verlagen.

Overzicht RGF Connect*

	Senioren	Beperking	Vrouwen die belemmeringen ondervinden	Niet-staatsburgers	In aanraking met justitie	Jong vowassenen die belemmeringen ondervinden	Veteranen
RGF Staffing Belgium	x	x		x		x	
RGF Staffing France	x	x	x	x		x	
RGF Staffing Germany	x						
RGF Staffing the Netherlands	x	x	x	x		x	
Recruit Staffing	x	x					
Staff Service Group	x	x	x				
CSI Companies				x		x	
Staffmark Group	x	x	x	x	x	x	x
RGF Staffing ANZ		x	x	x			x
RGF Staffing HKSG	x	x				x	

* RGF Connect-doelgroepen ondersteunen mensen die belemmeringen ondervinden bij het vinden van werk, waaronder mensen met een beperking, mensen die in aanraking zijn gekomen met justitie, niet-staatsburgers, vrouwen, senioren, veteranen en jongvolwassenen, door middel van initiatieven die zijn afgestemd op de lokale behoeften.

RGF Connect Global Week of Impact: 2 t/m 6 juni 2025

In juni 2025 lanceerde RGF Connect haar allereerste Global Week of Impact (GWOI), waarbij negen landen en teams wereldwijd samenwerkten. Medewerkers, partners en klanten werkten allemaal aan hetzelfde doel: concrete kansen creëren voor mensen die belemmeringen ondervinden op de arbeidsmarkt, het herstellen van hun eigenwaarde en het openen van deuren naar werk.

Deze week bracht de missie van RGF Connect op heel verschillende, lokale manieren tot leven. Bijvoorbeeld: in Duitsland hervonden senioren hun gevoel van zingeving dankzij nieuwe kansen op werk. In Hongkong werkten we samen met AIESEC (een wereldwijd platform waar jongeren hun leiderschapspotentieel kunnen ontwikkelen door praktijkervaring op te doen) om meer dan 150 studenten, bij elkaar te brengen en te praten over een zinvolle carrière en praktische tips om verandering te stimuleren. In de VS kregen jongeren uit pleeggezinnen essentiële ondersteuning bij hun voorbereiding op de arbeidsmarkt. In Japan deelden mensen met een beperking hun persoonlijke verhalen over inclusie, waarmee ze collega's in de hele organisatie inspireerden. En in Nederland bestond de week uit een combinatie van workshops voor jongeren die belemmeringen op de arbeidsmarkt ervaren, vrijwilligerswerk door medewerkers, betrokkenheid van werkzoekenden en gesprekken over inclusieve werving en selectie. Dit resulteerde in 10 nieuwe samenwerkingen met klanten en maatschappelijke organisaties, en meer dan 220 deelnemers.

Wereldwijd spreken de cijfers voor zich: in onze eerste GWOI werden 114 initiatieven en evenementen georganiseerd, waaraan meer dan 2.456 werkzoekenden, studenten en mensen uit de doelgroep deelnamen. Meer dan 750 medewerkers van RGF Staffing hebben zich vrijwillig ingezet en werkten met meer dan 85 partnerorganisaties samen. In totaal kregen meer dan 993 mensen tijdens deze week directe ondersteuning bij hun voorbereiding op werk.

De RGF Connect Global Week of Impact heeft ook de relaties met partners en klanten versterkt. We hebben laten zien dat het creëren van kansen en bedrijfsgroei geen tegenstrijdige prioriteiten zijn, maar deel uitmaken van dezelfde ambitie. Medewerkers binnen onze werkmaatschappijen brengen RGF Connect in de praktijk en helpen klanten hun eigen sociale duurzaamheidsambities realiseren. Dit is precies de overtuiging waarop RGF Connect is gebaseerd: dat een kleine rimpeling ergens op de hele wereld kan uitgroeien tot een wereldwijde golf!

RGF Connect Global Week of Impact: 2 t/m 6 juni 2025

"In twee jaar tijd hebben we een wereldwijde beweging op gang gebracht die deuren opent naar betekenisvol werk. RGF Connect is uitgegroeid tot een wereldwijd geïntegreerde oplossing die organisaties ondersteunt in het aantrekken van mensen en echte impact creëert voor onze doelgroepen. Onze uniforme aanpak, die alle merken en landen omvat, garandeert consistentie en flexibiliteit, zodat we kunnen inspelen op lokale behoeften en tegelijkertijd wereldwijde meetbare impact kunnen realiseren."

Melissa Fulmore-Hardwick, Global Head of RGF Connect

Hoe vertalen onze RGF Connect-inspanningen zich naar de praktijk?

Staffmark Group - USA

Maatschappelijke samenwerkingen omzetten in echte carrières

De uitdaging

Veel organisaties zien maatschappelijke impact en personeelsontwikkeling nog steeds als twee afzonderlijke zaken, waarbij het ene wordt gezien als liefdadigheidsinitiatief en het andere als kernactiviteit. Wij wilden aantonen dat het om één en dezelfde inspanning kan gaan. Dat het helpen van mensen die belemmeringen ervaren bij het vinden van werk tevens de personeelsuitdagingen van werkgevers kan oplossen en zo voor iedereen tot betere resultaten leidt.

Onze aanpak

Sinds begin 2023 hebben we samenwerkingsverbanden opgezet met maatschappelijke organisaties die mensen voorbereiden op werk en daarmee een instroom van nieuw talent voor onze klanten creëren. Via initiatieven, zoals onze samenwerking met Easterseals Redwood in Cincinnati, bieden we AI-ondersteunde training in het zoeken naar werk, hulp bij het opstellen van cv's, voorbereiding op sollicitatiegesprekken en directe toegang tot recruiters van Staffmark. Deelnemers worden aangemeld voor ons Community Partner Referral Program, dat direct inzetbare kandidaten koppelt aan vacatures binnen ons klantennetwerk en hen op de hoogte houdt van nieuwe vacatures. Dit model wordt ook toegepast binnen samenwerkingsverbanden die veteranen, partners van militairen, jongeren uit pleeggezinnen, mensen die in aanraking zijn gekomen met justitie en mensen met een beperking ondersteunen.

De impact

Onze samenwerking met Easterseals Redwood laat zien hoe deze aanpak waarde creëert voor werkzoekenden én werkgevers. Sommige deelnemers zijn aan de slag gegaan bij klanten van de Staffmark Group, anderen krijgen coaching en worden gewezen op vacatures tot ze een passende baan hebben gevonden. Gaandeweg verbeteren ze hun sollicitatievaardigheden, breiden ze hun netwerk uit en krijgen ze meer zelfvertrouwen om weer duurzaam aan het werk te gaan. Binnen onze bredere maatschappelijke samenwerkingen heeft dit model honderden mensen, waaronder veteranen, jongvolwassenen, mensen met een beperking, jongeren uit pleeggezinnen en werkzoekenden die met justitie in aanraking zijn geweest, in verbinding gebracht met kansen op werk. Hiermee hebben onze klanten toegang gekregen tot gemotiveerd talent dat vaak over het hoofd wordt gezien. Voor Staffmark Group staan deze samenwerkingsverbanden niet los van onze bedrijfsstrategie, ze maken deel uit van de manier waarop we krachtigere arbeidsoplossingen bieden.

"RGF Connect gaat over meer dan alleen banen, het gaat om deuren openen, kansen creëren en aan een betere toekomst bouwen. RGF Connect helpt klanten om sterkere teams op te bouwen, verandert levens door zinvol werk te bieden en stimuleert bedrijfsgroei door inclusie en gelijke kansen te promoten."

Matt McGowan, Director Social Impact, Staffmark

Recruit Staffing - Japan

Een passende baan vinden – voor iedereen

De uitdaging

In Japan zijn werkgevers wettelijk verplicht om minimaal 2,5% mensen met een beperking in dienst te hebben (en per juli 2026 2,7%). Toch hebben veel bedrijven moeite om aan dit quotum te voldoen vanwege problemen bij de werving van nieuw talent en het vasthouden van deze medewerkers. Wij zien dit niet als een belemmering, maar juist als een kans om een omgeving te creëren waarin divers talent zich optimaal kan ontwikkelen. We zetten ons in om gemotiveerde mensen de kans te bieden hun volledige potentieel te benutten. Tegelijkertijd helpen we onze klanten inclusieve werkomgevingen te creëren waarin iedereen zich kan ontwikkelen en zich gewaardeerd voelt.

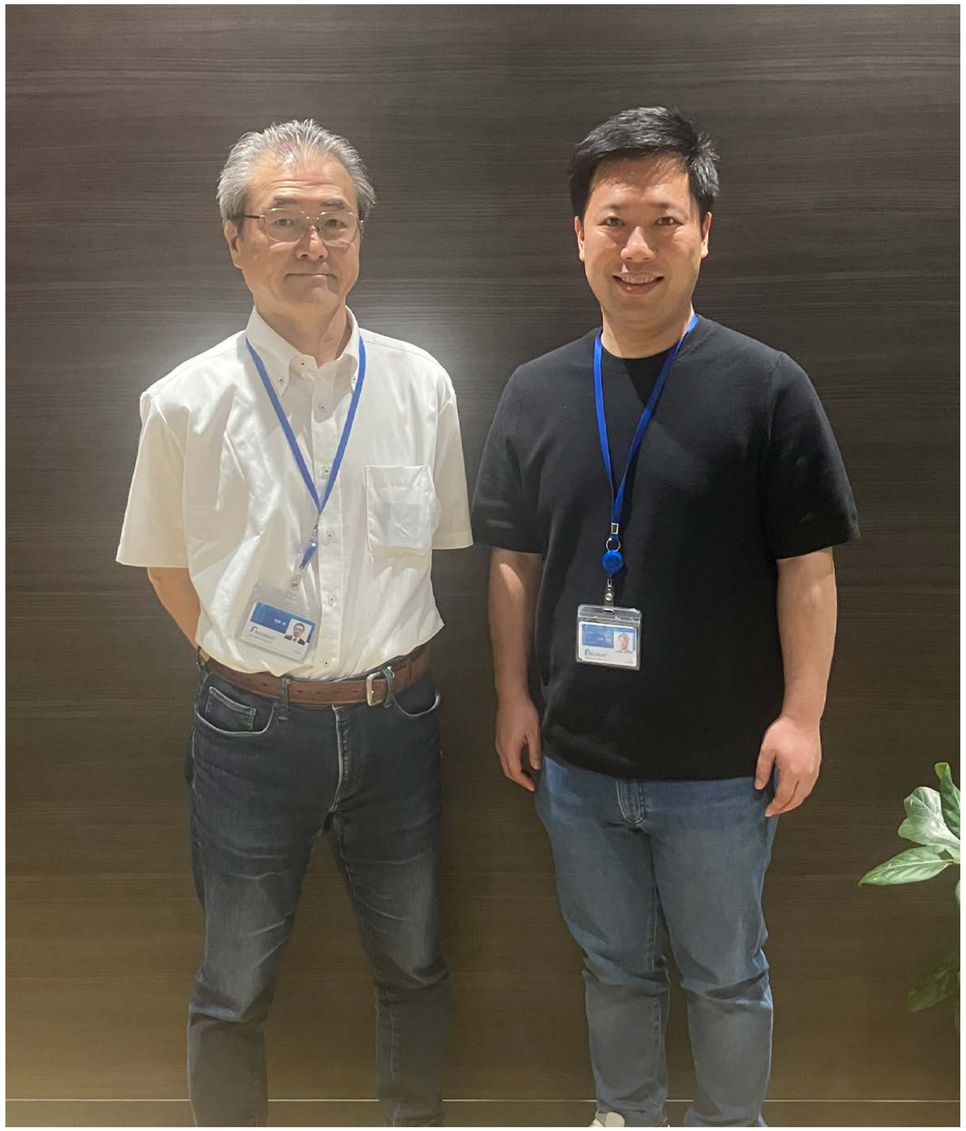
Onze aanpak

Sinds 2011 bieden wij met 'Ability Staffing' werving-, selectie- en detacheringsdiensten aan voor mensen met een fysieke of mentale beperking. Hiermee slaan we een brug tussen werkzoekenden en organisaties die willen bouwen aan een inclusieve werkomgeving.

Wat ons onderscheidt, is dat onze betrokkenheid veel verder gaat dan alleen de eerste kennismaking. Vanaf het begin voeren we diepgaande gesprekken om inzicht te krijgen in de unieke eigenschappen, behoeften en benodigde werkplekaanpassingen van elke kandidaat, zodat we een stabiele en passende baan kunnen garanderen. We ondersteunen werkzoekenden actief door hun cv aan te scherpen en hun sterke punten zichtbaar te maken. Daarnaast helpen wij hen zich voor te bereiden op sollicitatiegesprekken, zodat hun talenten, kwaliteiten en eventuele ondersteuningsbehoeften goed tot hun recht komen. Na de indiensttreding bieden gespecialiseerde professionals, waaronder sociaal maatschappelijk werkers, doorlopende begeleiding en ondersteuning. Zo helpen zij vroegtijdig uitval of vertrek te voorkomen en bevorderen zij een duurzame integratie op de werkvloer.

De impact

Sinds de start hebben we meer dan 1.500 mensen met een beperking aan werk geholpen. Voor de kandidaten betekent werk meer dan alleen een baan: werk biedt stabiliteit, onafhankelijkheid, zelfvertrouwen en voldoening. Voor onze klanten biedt dit een concrete manier om inclusie in de praktijk te brengen. Door een betere match tussen kandidaat en functie, een hogere retentie en een meer divers personeelsbestand worden duurzame resultaten gerealiseerd. Uiteindelijk bewijst dit voor ons dat deze dienst echte maatschappelijke en zakelijke waarde oplevert, elke plaatsing opnieuw.



Inclusie en verbondenheid

Waarom het belangrijk is

Wij zijn ervan overtuigd dat een organisatie beter functioneert wanneer mensen zichzelf kunnen zijn, de ruimte krijgen om te groeien en zich veilig voelen om hun talenten te benutten. Wanneer medewerkers zich gerespecteerd, gehoord en gesteund voelen, bouwen ze sterkere relaties op met klanten en collega's, nemen ze betere beslissingen en dragen ze bij aan een sterkere organisatie. Dit is extra belangrijk bij een HR-dienstverlener. Vanaf het moment dat iemand bij ons in dienst treedt, tijdens de dagelijkse werkzaamheden, tot aan de verdere ontwikkeling en eventuele volgende stap in de loopbaan, speelt eerlijkheid en gelijke behandeling een bepalende rol. Het vormt niet alleen de ervaring van onze eigen medewerkers, maar ook de kwaliteit van de dienstverlening die wij bieden aan klanten en kandidaten.

Onze vooruitgang in boekjaar 2025

In het boekjaar 2025 hebben we ons vooral gericht op het leggen van een stevige basis voor duurzame vooruitgang op het gebied van inclusie en verbondenheid (Inclusion & Belonging - I&B), in plaats van te streven naar snelle, direct zichtbare resultaten. Deze activiteiten staan niet op zichzelf maar worden aangevuld en versterkt door onze initiatieven binnen RGF Connect: waar RGF Connect zich richt op het vergroten van de toegang tot werk voor mensen die barrières ervaren op de arbeidsmarkt, richt onze interne I&B-agenda zich erop ervoor te zorgen dat onze organisatie vanaf het begin toegankelijk is voor een brede en diverse groep mensen. Daarnaast willen we dat medewerkers, zodra zij bij ons aan de slag gaan, zich kunnen ontwikkelen, succesvol kunnen zijn en hun volledige potentieel kunnen benutten.

We hebben binnen alle tien de werkmaatschappijen een gestructureerde analyse uitgevoerd om onze huidige positie in kaart te brengen. Daarbij hebben we gekeken naar lokale sterke punten, verschillen in de medewerkerservaring en de belangrijkste aandachtspunten waar nog ruimte is voor verbetering. Uit de evaluatie bleek dat er binnen ons hele netwerk al waardevol werk wordt verricht op het gebied van inclusie en verbondenheid. Wij geloven dat een gedeeld wereldwijd raamwerk de lokale initiatieven kan versterken en met elkaar kan verbinden, terwijl tegelijkertijd ruimte blijft voor lokale behoeften en context.

Op basis van deze evaluatie hebben we ons wereldwijde inclusiebeleid (Global Inclusion Policy) opgesteld, waarin onze gezamenlijke principes, minimumnormen en verwachtingen voor medewerkers, leidinggevenden en de organisatie als geheel zijn vastgelegd. Daarnaast zijn we gestart met de ontwikkeling van een meerjarenplan om onze ambities op het gebied van inclusie en verbondenheid verder te versterken en de dagelijkse ervaring van medewerkers te verbeteren. Die ervaring verschilt vandaag de dag nog tussen werkmaatschappijen, merken en leidinggevenden. Wij geloven in een aanpak waarbij lokaal eigenaarschap wordt gecombineerd met wereldwijde ondersteuning. Op die manier kunnen we lokale initiatieven behouden en tegelijkertijd meer samenhang creëren, zodat belangrijke inclusiethema's organisatiebreed de aandacht krijgen die nodig is om blijvende vooruitgang te realiseren.

Kansen en uitdagingen

Wij zien een duidelijke kans om verdere vooruitgang te boeken op het gebied van inclusie en verbondenheid door een sterkere talentpipeline te ontwikkelen, de betrokkenheid van medewerkers te vergroten en meer vrouwen de mogelijkheid te bieden door te groeien naar senior managementrollen. Divers samengestelde teams nemen betere beslissingen en behalen sterkere bedrijfsresultaten. Daarmee is inclusie en verbondenheid zowel een mensen- als een businessprioriteit. Om verdere vooruitgang te ondersteunen, ontwikkelen we op korte termijn een wereldwijd I&B-plan dat meer samenhang en consistentie creëert binnen onze werkmaatschappijen.

Binnen onze Staffing SBU hebben we inmiddels gendergelijkheid bereikt op zowel medewerkers- als op managementniveau. Op directieniveau zien we echter nog ruimte voor verdere vooruitgang. Daarom investeren we in een sterkere talent- en opvolgingspipeline voor functies op directieniveau, zodat ook daar een evenwichtige vertegenwoordiging ontstaat.

Onze doelstelling voor 2030

In 2030 hebben we een inclusieve cultuur die onze medewerkers ondersteuning biedt en waarin iedereen zich thuis voelt en gelijk wordt behandeld.

Geslacht corporate medewerkers

% Man
32%
(Boekjaar 2024: 32%)

% Vrouw
68%
(Boekjaar 2024: 68%)

Geslacht uitzendkrachten

% Man
34,9%
(Boekjaar 2024: 33,6%)

% Vrouw
64,3%
(Boekjaar 2024: 65,4%)

% Anders
0,8%
(Boekjaar 2024: 1,0%)

% vrouwen, corporate medewerkers in alle lagen (gendergelijkheid)

Medewerkers
(exclusief management)
68%
(Boekjaar 2024: 68%)

Managementpositie
55%
(Boekjaar 2024: 65%)

Directieniveau
(EMT en CEO's van werkmaatschappijen)
25%
(Boekjaar 2024: 31%)

% Loonkloof tussen mannen en vrouwen corporate medewerkers
10,4%
(Boekjaar 2024: 20,7%)

Betrokkenheidsscore
(gewogen gemiddelde)
66%
(Boekjaar 2024: 65%)

Hoe werken onze I&B-inspanningen in de praktijk?

Staff Service Group - Japan

Het versterken van de doorstroom van vrouwen naar leiderschapsposities

De uitdaging

Net als veel andere organisaties in Japan hebben wij ingezien dat er meer nodig is dan alleen ambitie om de genderkloof in het management te dichten. Hoewel vrouwen goed vertegenwoordigd zijn in ons personeelsbestand, zijn ze nog steeds ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies. Wij willen een werkomgeving creëren waarin vrouwen gelijke kansen krijgen en zich ten volle kunnen ontplooien.

Onze aanpak

Sinds 2022 investeren we in een gestructureerd Women's Empowerment-programma, waarmee dit onderwerp rechtstreeks op de agenda van het topmanagement staat. Twee keer per jaar komt onze raad van bestuur bijeen om de balans op te maken: waar staan we, wie is er klaar voor de volgende stap en wat moeten we doen om daar te komen? We volgen onze instroom van vrouwelijk talent op elk niveau en sturen de voortgang aan via een duidelijke verbetercyclus. Een van de initiatieven waar we het meest trots op zijn, is de introductie van de rol van 'dedicated leader'. Deze functie fungeert als een belangrijke tussenstap, waarbij getalenteerde vrouwen praktijkervaring kunnen opdoen met leidinggeven voordat zij officieel doorgroeien naar een formele management- of leiderschapsrol.

De impact

De resultaten laten een gestage, structurele vooruitgang zien. Tussen het boekjaar 2024 en het boekjaar 2025 is het aandeel vrouwelijke General Managers gestegen van 22,9% naar 24,3%, en het aandeel vrouwelijke managers van 34,1% naar 35,8%. Onze instroom op directie-niveau bleef met 58 kandidaten vrij stabiel, terwijl de instroom voor managers van 170 naar 187 toenam. Dit zijn geen resultaten die op zichzelf staan. Deze resultaten weerspiegelen de impact van een programma dat al drie jaar loopt en continu wordt verbeterd, met duidelijke verantwoordelijkheid op directieniveau. Uiteindelijk gaat succes niet alleen over cijfers, maar vooral over het creëren van een werkomgeving waarin iedereen, ongeacht gender, gelijke kansen krijgt om door te groeien en zich gesteund voelt om die stap te zetten.

"Wat als de echte vraag in leiderschap niet is óf vrouwen zullen leiden, maar 'wanneer' geven we hen de kans om dat te doen?"

Koji Sakamoto, CEO, Staff Service Group

RGF Staffing ANZ - Australië

Leaders IT: een visum is nog maar het begin

De uitdaging

Verhuizen naar een ander land om daar een carrière op te bouwen, vergt lef. Maar voor veel internationale IT-professionals die naar Australië komen, houdt de uitdaging niet op bij het vinden van een baan, het gaat ook om je weg vinden in een onbekende werkcultuur, om het opbouwen van een nieuw sociaal netwerk en om het vinden van je draai in een ander land. Traditionele visumsponsoringprogramma's beperken zich tot het papierwerk. Wij wilden een stap verder gaan.

Onze aanpak

Ons Visa Sponsorship Program is gebaseerd op één uitgangspunt: echte inclusie gaat verder dan werk alleen. Het betekent dat we mensen ondersteunen als mens, niet uitsluitend als werknemer. Naast het visumtraject zelf bieden we doorlopende begeleiding, ondersteuning op de werkvloer, hulp bij culturele integratie en toegang tot professionele netwerken. Ook nadat ze met werken zijn gestart blijven we betrokken: we houden regelmatig contact, bieden begeleiding en zorgen ervoor dat onze consultants zich echt verbonden, gesteund en in staat voelen om succesvol te zijn in hun rol. Via het programma ondersteunen we momenteel 33 internationale consultants, die stuk voor stuk bouwen aan een duurzame carrière en een nieuwe toekomst in Australië.

De impact

De resultaten spreken op twee manieren voor zich. Voor de consultants heeft het programma de deur geopend naar een zinvolle loopbaan en voor sommigen zelf een route naar een permanent verblijf in Australië. Voor ons heeft het programma bijgedragen aan het aantrekken en behouden van hoogopgeleid internationaal talent. Dit verrijkt onze teams en die van onze klanten met diverse perspectieven, ervaringen en inzichten. Want wanneer mensen zich echt gesteund voelen - en niet alleen maar 'geplaatst' - presteren ze niet alleen beter, maar voelen ze zich ook thuis. En dat is niet alleen goed voor hen, maar ook goed voor onze klanten en onze organisatie.

"Ik ben het team oprecht dankbaar voor de geweldige ondersteuning die ik heb gekregen. Van de begeleiding bij de aanvraag van mijn eerste werkvisum tot het succesvol verkrijgen van mijn visum voor een permanente verblijfsvergunning: hun expertise en betrokkenheid hebben het verschil gemaakt. Ze hebben me tijdens het hele proces begeleid en regelmatig contact gehouden op om te vragen hoe het met mij ging. Ik had me geen professionelere en meer behulpzame ervaring kunnen wensen."

Gesponsorde consultant, Leaders IT

Leren en ontwikkelen

Waarom het belangrijk is

Voor miljoenen mensen is het grootste risico voor hun carrière niet een gebrek aan ambitie, maar ligt het aan het onverwacht ontbreken van bepaalde vaardigheden die nodig zijn om zich aan te passen aan veranderingen op de arbeidsmarkt. Terwijl banen zich snel ontwikkelen en technologie hele beroepen ingrijpend verandert, krijgen degenen die hier het meest door worden getroffen vaak de minste ondersteuning om zich aan te passen. Dit is een van de belangrijkste uitdagingen van onze tijd, zowel voor mensen als voor organisaties.

Als HR-dienstverlener bevinden we ons midden in deze uitdaging. Elke dag zien we welke vaardigheden klanten nodig hebben en moeilijk kunnen vinden, terwijl we tegelijkertijd mensen ondersteunen, met name uitzendkrachten en starters, die zich willen ontwikkelen, maar niet altijd weten waar ze zich op moeten richten. Dit geeft ons een unieke kans: niet alleen om mensen te koppelen aan de banen van vandaag, maar ook om kandidaten en klanten door middel van bijscholing en omscholing te helpen de vaardigheden op te bouwen die nodig zijn voor de toekomst.

Daarom zetten wij ons in voor een cultuur waarin blijven leren en ontwikkelen belangrijk is, niet alleen binnen onze eigen organisatie maar ook ter ondersteuning van onze klanten en uitzendkrachten. We doen dit allereerst door de leercultuur onder onze eigen medewerkers te versterken en tegelijkertijd bouwen we voort op de diverse lokale initiatieven en programma's die al voor onze uitzendkrachten bestaan. Zo willen we vaardigheden verder ontwikkelen, loopbaangroei ondersteunen en inspelen op veranderende behoeften.

Onze vooruitgang in boekjaar 2025

In het boekjaar 2024 hebben we een belangrijke stap gezet richting een wereldwijd afgestemde leren en ontwikkelen-aanpak (Learning & Development, L&D). Samen met onze werkmaatschappijen hebben we lokale L&D-plannen opgesteld. Een analyse van alle tien de werkmaatschappijen in 2025 liet zien waar lokale sterke punten liggen, waar initiatieven elkaar overlappen en waar ondersteuning de grootste meerwaarde kan bieden. Op basis hiervan is een roadmap ontwikkeld met tien wereldwijde L&D-initiatieven, geselecteerd op impact en uitvoerbaarheid.

Een van de belangrijkste onderdelen van deze roadmap is ons nieuwe Future Leaders-programma. Dit programma is ontwikkeld om toekomstige leiders voor te bereiden op volgende stappen in hun loopbaan, strategische, commerciële en mensgerichte leiderschapsvaardigheden verder te versterken en zowel opvolgingsplanning als het behoud van ons talent te ondersteunen. In het boekjaar 2025 hebben we in samenwerking met Chandler Macleod Consulting de basis voor dit programma gelegd. Ook hebben we een gemeenschappelijk kader voor ontwikkelgesprekken geïntroduceerd bij alle werkmaatschappijen, waardoor medewerkers duidelijkere leertrajecten en loopbaantrajecten binnen RGF Staffing kunnen volgen. Daarnaast hebben we onze eerste wereldwijde L&D-richtlijn gepubliceerd, waarin onze aanpak als lerende organisatie wordt omschreven en duidelijke verwachtingen worden vastgelegd voor RGF Staffing, lokale L&D-teams, managers en medewerkers. De richtlijn heeft als belangrijk doel de kwaliteit en impact van ontwikkelgesprekken binnen de hele organisatie te versterken.

Onze doelstelling voor 2030

In 2030 willen we een leercultuur hebben gecreëerd die de ontwikkeling van vaardigheden bevordert, carrièregroei stimuleert en voldoet aan de veranderende behoeften van onze medewerkers en onze organisatie.

Kansen en uitdagingen

Met de ontwikkeling van ons wereldwijde 10-puntenplan voor L&D hebben we een belangrijke basis gelegd voor verdere versterking van leren en ontwikkelen binnen onze organisatie. Hierop voortbouwend zien we volop kansen om onze werkmaatschappijen nog beter te ondersteunen, zowel in de ontwikkeling van hun eigen medewerkers als van onze uitzendkrachten.

Net als veel anderen in de wereld van werk kunnen ook wij nog niet precies voorspellen hoe AI-banen en vaardigheden zullen veranderen. In plaats van te proberen elke ontwikkeling vooraf te voorzien, richten wij ons erop innovaties van dichtbij te volgen en voortdurend te actualiseren wat en hoe we leren. Onze aanpak richt zich niet uitsluitend op AI, maar ook op de bredere ontwikkelingen binnen onze sector. Nieuwe tools, veranderende wet- en regelgeving en aangescherpte compliance -eisen zorgen ervoor dat de vereiste kennis en vaardigheden zich continu ontwikkelen. Met een combinatie van voortdurende bijscholing en compliance-trainingen helpen wij onze medewerkers, uitzendkrachten en klanten om hierop voorbereid te zijn.

Hoe vertalen onze L&D-inspanningen zich naar de praktijk?

“De een-op-een sessies boden waardevolle inzichten en een veilige omgeving om te reflecteren. Daardoor kon ik verschillende leiderschapsstijlen gemakkelijker toepassen in de dagelijkse praktijk.”

“De 360-graden-feedback bood waardevolle inzichten in hoe mijn leiderschapsstijl door anderen wordt ervaren. Deze inzichten werden verder verdiept tijdens de vertrouwelijke een-op-een sessies met een psycholoog.”

Feedback van deelnemers

RGF Staffing HKSG – Hong Kong & Singapore

Peoplebank & Chandler Macleod: Leiderschapsontwikkeling met duurzame impact

De uitdaging

Het effectief aansturen, begeleiden en ontwikkelen van medewerkers komt niet vanzelf, ook niet voor ervaren leidinggevenden. Het leiden van teams, het omgaan met conflicten en het ondersteunen van anderen in hun ontwikkeling zijn vaardigheden die voortdurende oefening vragen. Tegelijkertijd willen we bouwen aan een sterke leiderschapspijplijn, zodat we beschikken over talent dat klaar is om door te groeien naar meer senior functies wanneer die mogelijkheid zich voordoet.

Onze aanpak

Het door Chandler Macleod Consulting in Australië ontwikkelde Elevate Leadership-programma is aangeboden aan een geselecteerde groep medewerkers om hun vaardigheden op het gebied van leiderschap, het aansturen van teams en de begeleiding van medewerkers verder te versterken. Het programma is ontwikkeld voor medewerkers die al een leidinggevende rol vervullen of zich daarop voorbereiden. Gedurende trajecten van drie tot vier maanden worden sessies onder begeleiding van psychologen gecombineerd met discussies in kleinere groepen. Iedere deelnemer ontvangt vertrouwelijke een-op-een-coaching van een psycholoog en krijgt daarnaast feedback via een 360-gradenbeoordeling door collega’s. Het programma brengt bovendien leiders uit verschillende business units samen, waarbij leden van de HKSG en ANZ-directieteams optreden als gastsprekers.

De impact

Deelnemers verbreden hun leiderschapsvaardigheden en vergroten hun zelfinzicht, waardoor ze hun leiderschapsstijl beter kunnen afstemmen op verschillende situaties. Voor onze organisatie heeft dit bijgedragen aan een sterkere leiderschapspijplijn en een betere samenwerking binnen de organisatie.

RGF Staffing the Netherlands

Technicum: de strijd om technisch talent winnen

De uitdaging

De technische sector in Nederland kampt al jaren met een hardnekkig tekort aan vakmensen. Hoewel er geen gebrek is aan gemotiveerde kandidaten die graag in de techniek willen werken, ontbreekt het velen aan de praktische ervaring die ze vanaf dag één nodig hebben. In een krappe arbeidsmarkt hebben werkgevers vaak niet de tijd om die basis zelf te leggen. Het gevolg is dat vacatures onvervuld blijven, starters moeite hebben om ergens binnen te komen, waardoor waardevol talent zo onbenut blijft.

"Ik heb meegemaakt hoe alles uiteindelijk samenkomt. Je ziet bijvoorbeeld weer treinen rijden dankzij alle onderdelen waar je zelf aan hebt bijgedragen. Dat geeft enorm veel voldoening."

Marinka, medewerker NS (Nederlandse Spoorwegen)

Onze aanpak

Om deze kloof te verkleinen hebben we Technicum One ontwikkeld: een intensief opleidingsprogramma van twee weken dat kandidaten de essentiële technische vaardigheden bijbrengt die ze nodig hebben om snel en succesvol aan de slag te kunnen. Door deze basisopleiding zelf aan te bieden, nemen we voor klanten een belangrijke instapdrempel weg en creëren we kansen voor starters, zij-instromers en mensen die moeilijker toegang hebben tot de arbeidsmarkt, waaronder vrouwen die voor het eerst in de technische sector aan de slag gaan. Dankzij een subsidie en onze investeringen kost het onze klanten niets extra. We hebben Technicum One in 2025 gelanceerd en voeren het programma momenteel uit met klanten zoals NS, Equans en ASML. In 2026 willen we nog eens 100 kandidaten de mogelijkheid bieden om deel te nemen aan het programma.

De impact

De cijfers spreken voor zich: 75% van de kandidaten van Technicum One wordt met succes in technische functies geplaatst, en meer dan 60% stapt over naar een werk-leertraject (BBL). Deze plaatsingen hebben gemiddeld een looptijd van drie jaar, wat klanten meer continuïteit in hun personeelsbestand biedt. Elke kandidaat die het BBL-programma met succes afrondt, krijgt een vast contract aangeboden. Naast de meetbare resultaten zien we dat kandidaten die een gestructureerd ontwikkelingstraject volgen, gemotiveerder en meer betrokken zijn en ook minder vaak verzuimen. Daarmee creëren we blijvende waarde voor zowel klanten als kandidaten!

"De juiste ontwikkeling, begeleiding en investeringen in groei maken op de lange termijn het verschil, ook in de technische sector. Laten we ons richten op talent en investeren in mogelijkheden. Waar een wil is, is altijd ruimte om verder te groeien. "

Demelza Baars, L&D Advisor Flex, Technicum

RGF Staffing Germany

Onze vestigingen ondersteunen in een steeds mondigere samenleving

De uitdaging

Mensen spreken zich steeds vaker en directer uit wanneer zij ontevreden zijn, ook via sociale media. Onze vestigingsteams ervaren deze ontwikkeling van dichtbij. In contact met klanten en uitzendkrachten lopen emoties soms sneller op dan vroeger en onze medewerkers beschikken daarbij niet altijd over de juiste vaardigheden om signalen van oplopende spanning tijdig te herkennen en hier op een rustige en passende manier op te reageren.

Onze aanpak

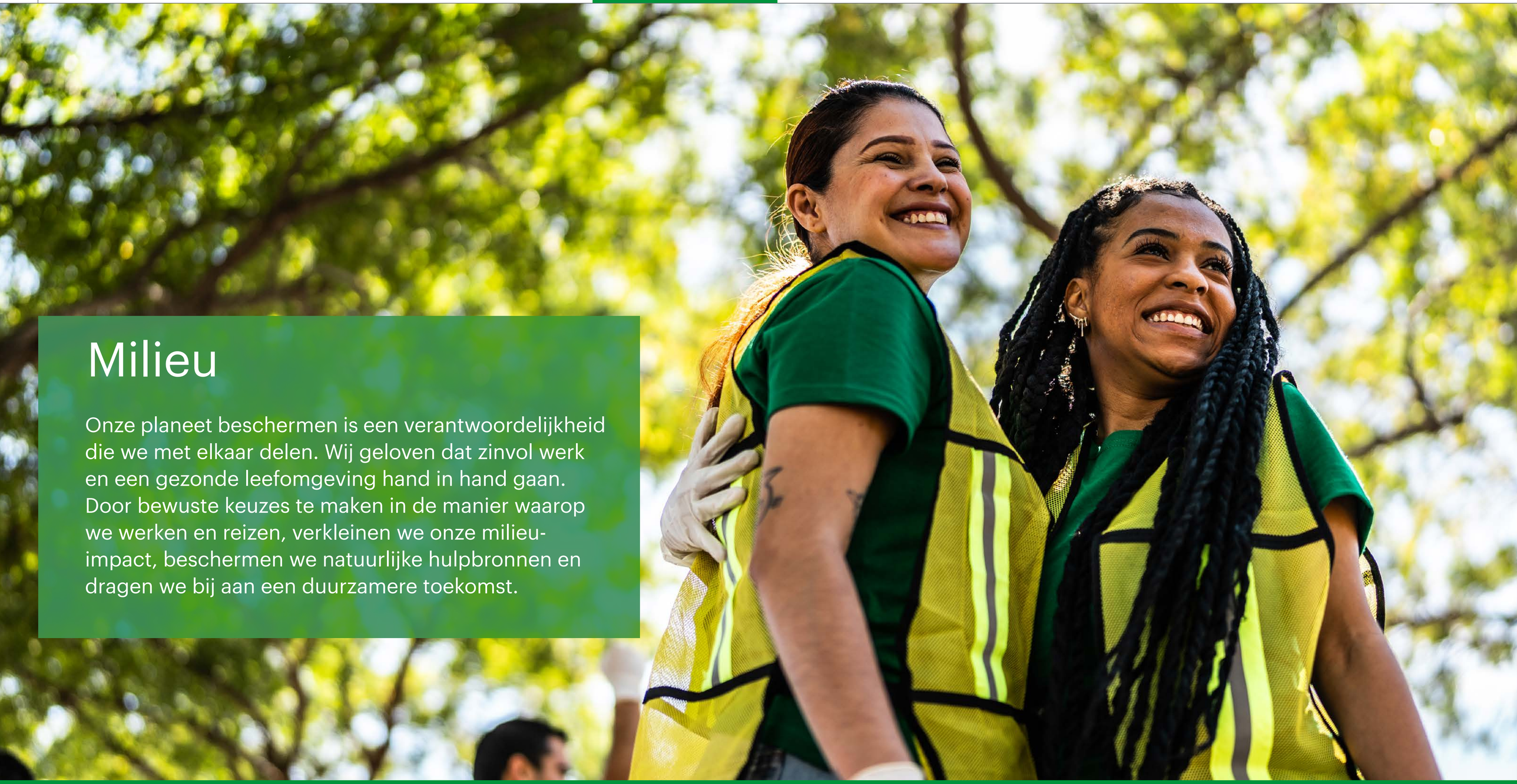
Om onze medewerkers hierin te ondersteunen, ontwikkelen we een leerprogramma dat hen helpt signalen van oplopende spanning vroegtijdig te herkennen en hier met vertrouwen en professionaliteit op te reageren. Het programma is gebaseerd op drie pijlers: het tijdig signaleren van stresssignalen en oplopende spanningen, het versterken van veerkracht en handelingsperspectief, en het bieden van concrete handvatten om lastige gesprekken op een rustige en professionele manier te voeren. Deze training is bedoeld voor alle medewerkers op onze vestigingen. Daarmee erkennen we dat het omgaan met een steeds mondigere samenleving een gedeelde verantwoordelijkheid is van de teams die dagelijks in contact staan met klanten en uitzendkrachten.

De impact

In het boekjaar 2025 bevindt het programma zich nog in de vroege opstartfase. De eerste signalen zijn positief: medewerkers geven aan dat ze zich gezien en gesteund voelen en beter toegerust zijn om lastige gesprekken met zelfvertrouwen aan te gaan. We kijken ernaar uit om het verdere verloop te volgen en de impact ervan binnen onze organisatie zichtbaar te zien worden.

"We staan nog aan het begin van dit traject, maar de eerste signalen zijn positief. Medewerkers geven aan dat zij zich beter toegerust voelen en meer vertrouwen hebben in het voeren van lastige gesprekken. Dat is precies het resultaat waarop we hadden gehoopt."

Detlef Hühnert, Manager Learning & Education, RGF Staffing Germany



Milieu

Onze planeet beschermen is een verantwoordelijkheid die we met elkaar delen. Wij geloven dat zinvol werk en een gezonde leefomgeving hand in hand gaan. Door bewuste keuzes te maken in de manier waarop we werken en reizen, verkleinen we onze milieu-impact, beschermen we natuurlijke hulpbronnen en dragen we bij aan een duurzamere toekomst.

Klimaat

Waarom het belangrijk is

We nemen verantwoordelijkheid voor onze milieu-impact. Niet alleen omdat dit onderdeel is van goed ondernemerschap, maar ook omdat een gezonde leefomgeving een essentiële voorwaarde is voor de toekomst van werk én onze samenleving. Hoewel de opvattingen over de urgentie van klimaatmaatregelen kunnen verschillen en veranderen, zijn we ervan overtuigd dat investeren in klimaat en milieu bijdraagt aan de toekomstbestendigheid van onze organisatie, onze medewerkers en de gemeenschappen waarin we actief zijn.

Wij zien klimaatverandering als een realiteit die invloed heeft op onze organisatie en de samenleving als geheel. Als HR-dienstverlener ervaren wij de gevolgen daarvan ook op de arbeidsmarkt waarop wij actief zijn. Traditionele sectoren veranderen of verdwijnen, terwijl nieuwe groeisectoren ontstaan. Tegelijkertijd zien we nieuwe banen ontstaan in onder meer hernieuwbare energie, duurzame bouw en de circulaire economie. Bestaande functies verdwijnen of veranderen ingrijpend. Wij zien het als onze verantwoordelijkheid om klanten en kandidaten te helpen zich hierop voor te bereiden, door middel van het geven van inzicht in de vaardigheden die op de arbeidsmarkt van de toekomst nodig zijn.

Onze verantwoordelijkheid stopt niet bij het helpen van anderen om zich aan te passen aan deze veranderingen. Diezelfde verantwoordelijkheid nemen wij ook binnen onze eigen organisatie. Ons doel is om in 2030 CO_2-neutraal te zijn. We blijven jaarlijks meetbare stappen zetten om dit doel te bereiken en houden vast aan onze langetermijnklimaatdoelstellingen.

Onze aanpak sluit aan bij die van Recruit Holdings, dat de ambitie heeft om in 2030 CO_2-neutraal te zijn binnen zijn wereldwijde activiteiten en waardeketen. Recruit Holdings staat op de A-lijst van CDP Climate Change en is ook opgenomen in de A-lijst voor Supplier Engagement Rating (SER). De door SBTi gevalideerde doelstelling voor 2030 omvat een reductie van 46,2% voor Scope 1+2-emissies en een reductie van 30% voor Scope 3-emissies ten opzichte van het basisboekjaar 2019.

Onze vooruitgang in boekjaar 2025

In het boekjaar 2025 hebben we verdere stappen gezet in het versterken van de meting van onze Scope 1-, 2- en 3-broeikasgasemissies. Onze gegevens over het boekjaar 2025 worden momenteel geverifieerd. We verwachten de volledige cijfers in de volgende verslagperiode te publiceren. Op basis van de huidige inzichten liggen we grotendeels op koers om onze reductiedoelstellingen te behalen.

De samenstelling van onze emissies weerspiegelt de aard van de bedrijfsactiviteiten van RGF Staffing. Door het ontbreken van productieactiviteiten en het beperkte aantal eigen faciliteiten en auto's, blijven de directe uitstoot (Scope 1) en de uitstoot door ingekochte energie (Scope 2) relatief laag. Het grootste deel van de uitstoot is afkomstig van Scope 3-emissies, goed voor meer dan 95% van onze totale uitstoot. Deze zijn voornamelijk afkomstig van het woon-werkverkeer van medewerkers en andere activiteiten binnen onze waardeketen. Dit emissieprofiel is kenmerkend voor dienstverlenende organisaties, waarbij de grootste milieu-impact zich voordoet buiten de eigen operationele activiteiten.

Kansen en uitdagingen

Dankzij de klimaatdata die we de afgelopen jaren hebben verzameld, beschikken we over een steeds betrouwbaarder inzicht in onze milieu-impact. Dit ondersteunt ons bij het verder ontwikkelen van onze klimaatagenda. Wij blijven ons inzetten voor onze klimaatdoelstellingen en vertalen deze in concrete acties, ongeacht veranderingen in het maatschappelijke of marktspecifieke debat. De verdere reductie van onze emissies is mede afhankelijk van externe factoren, waaronder de beschikbaarheid van hernieuwbare energie binnen lokale energiemarkten. Deze omstandigheden verschillen aanzienlijk per regio. In delen van de Verenigde Staten is de toegang tot hernieuwbare energie nog beperkt. Hierdoor wordt onze voortgang richting klimaatneutraliteit niet alleen bepaald door onze eigen maatregelen, maar ook door de ontwikkeling van de energietransitie in de markten waarin wij actief zijn. Dat is geen reden om daar geen zaken te doen, maar het openen van een nieuwe vestiging met hernieuwbare energie kan een grotere uitdaging vormen.

Onze doelstelling voor 2030

In 2030 zullen we CO_2-neutraliteit hebben bereikt.

Milieu Boekjaar 2024

Voortgang Scope 1, 2, 3 in tCO_2e:

- Scope 1: 2.395
- Scope 2: 383
- Scope 3: 299.269

Verdeling GHG-emissies per Scope op SBU-niveau in %:

- Scope 1: 0,8
- Scope 2: 0,1
- Scope 3: 99,1

Verdeling GHG-emissies per bron op SBU-niveau in %:

- Cat. 1: Ingekochte goederen en diensten: 7,9
- Cat. 2: Kapitaalgoederen: 6,2
- Cat. 3: Brandstof- en energiegerelateerd (T&D): 0,3
- Cat. 5: Geproduceerd afval: 0,0
- Cat. 6 & 7: Zakenreizen en woon-werkverkeer: 85,5

Het percentage elektriciteit afkomstig uit duurzame bronnen op SBU-niveau (met REC)* 100%

* RGF Staffing geeft bij zijn wereldwijde activiteiten prioriteit aan de inkoop van elektriciteit bij leveranciers van hernieuwbare energie, voor zover deze beschikbaar en economisch haalbaar is. Voor elektriciteit die vanwege lokale marktbeperkingen of operationele overwegingen niet rechtstreeks bij leveranciers van hernieuwbare energie kan worden ingekocht, koopt de Groep Renewable Energy Certificates (RECs) om het resterende elektriciteitsverbruik te compenseren. Deze tweeledige aanpak stelt RGF Staffing in staat om het aandeel hernieuwbare elektriciteit geleidelijk te vergroten en zijn toezegging na te komen om de uitstoot van broeikasgassen te verminderen en klimaatdoelstellingen voor de lange termijn te realiseren.

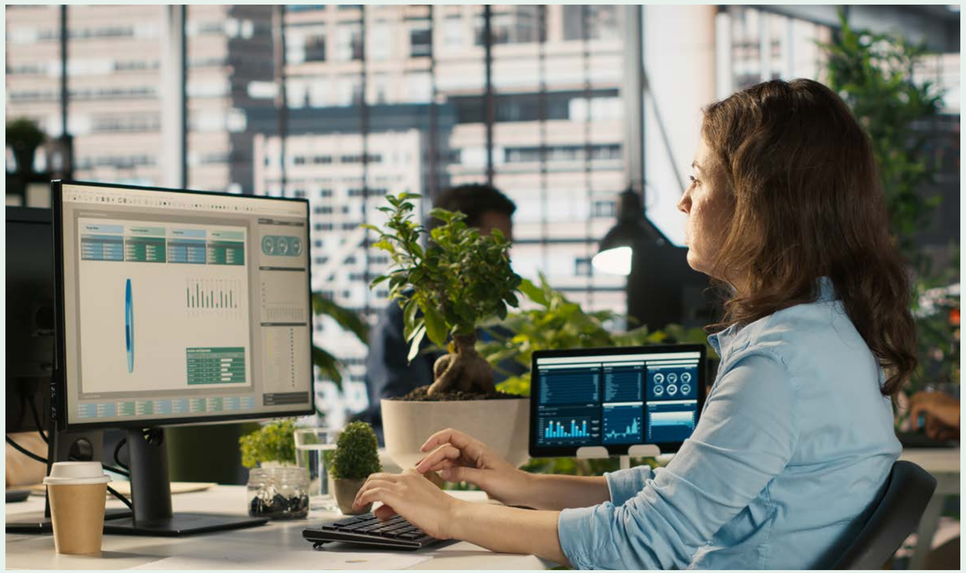
Hoe vertalen onze klimaatinspanningen zich naar de praktijk?

RGF Staffing Germany

Papierloos werken, factuur voor factuur

De uitdaging
In Duitsland is een papieren administratie al lange tijd de norm. Dit hangt samen met strikte nationale vereisten voor betrouwbare en controleerbare administratieprocessen (GoBD), gecombineerd met een wettelijke bewaartermijn van tien jaar voor facturen. Veel bedrijven voldeden van oudsher aan deze eisen door fysieke archieven te gebruiken. De verwerking van facturen vormde hierop geen uitzondering. Met ongeveer 650 leveranciers en zo'n 1.700 binnenkomende facturen per maand, betekende dit fysieke archivering, documenttransport, opslagruimtes vol papier en handmatige processen waarbij fouten gemakkelijker konden ontstaan. Het was duidelijk dat deze werkwijze noch efficiënt, noch duurzaam was. Het veranderen van een cultuur waarin papieren documentatie een sterke traditie kent, vroeg echter om een doordachte en stapsgewijze aanpak.

Onze aanpak
In februari 2024 hebben we ons Digital Incoming Invoicing Project gelanceerd, waarbij onze financiële en ICT-afdelingen onder leiding van onze CFO zijn samengevoegd. We ontwikkelde een workflow die specifiek was afgestemd op onze behoeften, waarbij decentrale goedkeuring van facturen werd gecombineerd met centrale digitale archivering. Na een ontwikkeltraject van bijna twee jaar werd de oplossing in november 2025 volledig in gebruik genomen.



De impact
Het verschil was direct merkbaar en meetbaar. Fysiek archiveren behoort tot het verleden. Documenttransport is niet langer nodig. De opslagruimte, en de daarmee gepaard gaande uitstoot, is verdwenen. Het papierverbruik is aanzienlijk gedaald. We werken eraan om onze opslagkosten, die nu zo'n € 13.000 per maand bedragen, terug te brengen naar nul. Naast de milieuvoordelen zijn onze processen nu sneller, flexibeler en minder foutgevoelig. Soms begint verduurzaming met het durven loslaten van bestaande gewoonten. Tegelijkertijd onderstreept het dat keuzes die goed zijn voor het milieu vaak ook bijdragen aan een sterker en effectiever bedrijf.

"De digitale transformatie van de financiële administratie vermindert administratieve complexiteit en creëert ruimte voor strategische groei."

Stefan Samhuber, CFO, RGF Staffing Germany

RGF Staffing France

Start People: bossen aanplanten, het opslaan van koolstof en mensen een tweede kans bieden

De uitdaging

Klimaatactie vraagt om het terugdringen van emissies. Voor emissies die we nog niet volledig kunnen vermijden, investeren we in tastbare, lokale en duurzame oplossingen, in plaats van uitsluitend op CO2-compensatie te vertrouwen. Daarbij vinden we het belangrijk dat onze milieu-initiatieven niet alleen bijdragen aan natuurherstel, maar ook maatschappelijke waarde creëren voor mensen.

Onze aanpak

Al zes jaar werken we samen met EcoTree aan het aanplanten en duurzaam beheren van bossen in Frankrijk. In november 2025 hebben we 6.667 bomen geplant in Peyrat-de-Bellac. Hiermee hebben we ons vijfde bos aangelegd. In deze bossen staan inmiddels meer dan 34.109 bomen, die worden beheerd op basis van contracten met een looptijd van 120 jaar. Om het land te herstellen, zijn terreinen vrijgemaakt, is verontreiniging verwijderd en moest de bodem worden voorbereid. Ongeveer 1.000 uur van dit werk is in samenwerking met Rempart uitgevoerd, een lokale organisatie die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ondersteunt. In twee andere door EcoTree beheerde bossen in Frankrijk waren nog eens 10 mensen betrokken die een integratietraject volgen.

De impact

Onze vijf bossen dragen bij aan het opslaan van koolstof en aan het bevorderen van biodiversiteit. De waarde van deze bossen gaat verder dan de bomen zelf. Ze maken voor klanten, partners en medewerkers zichtbaar hoe wij werken aan het verkleinen van onze milieu-impact en het realiseren van onze duurzaamheidsambities. Voor ons laten deze projecten zien dat milieu-impact en maatschappelijke impact elkaar kunnen versterken wanneer ze hand in hand gaan.

Verantwoord ondernemen

Verantwoordelijkheid is meer dan alleen een mooi woord, het is de basis van hoe we elke dag werken. We hanteren hoge standaarden op het gebied van mensenrechten, ethiek, governance en compliance om onze mensen te beschermen, vertrouwen te versterken en positieve impact te realiseren. Duurzaamheid moet meetbaar en transparant zijn: we meten onze voortgang, delen deze openlijk en blijven leren om aan veranderende verwachtingen te voldoen. Samen zetten we verantwoordelijkheid om in actie en resultaten.

Governance, stakeholders en materialiteit

In dit hoofdstuk lichten we toe hoe duurzaamheid bij RGF Staffing wordt aangestuurd. We beschrijven onze governance-structuur, de wijze waarop we stakeholders betrekken en de materialiteitsanalyse die bepaalt welke onderwerpen voor ons het meest relevant zijn en de inhoud van dit verslag vormgeven.

Governance

Duurzaamheid bij RGF Staffing is verankerd op het hoogste niveau van onze organisatie, sluit volledig aan bij de algemene strategie en de governance van Recruit Holdings, en is ingebed in alle lagen van onze eigen organisatie. Aan de top zorgt Recruit Holdings voor strategische sturing, begeleiding en toezicht. Een duurzaamheidscommissie bestaande uit zowel interne als externe leden, adviseert over duurzaamheidskwesties, en helpt om afstemming met de diverse stakeholders te waarborgen.

Binnen RGF Staffing zorgt onze Chief Sustainability Officer (CSO) ervoor dat duurzaamheid binnen het Executive Management Team (EMT) een integraal onderdeel vormt van strategische besluitvorming. Om onze duurzaamheidsambities binnen het leiderschap verder te verankeren, hebben alle leden van het EMT en alle CEO's van de werkmaatschappijen individuele duurzaamheidsdoelstellingen. Deze verantwoordelijkheid wordt verder doorgevoerd naar de volgende managementlaag: de directieleden die aan de CEO van hun werkmaatschappij rapporteren, hebben ook hun eigen duurzaamheidsdoelstellingen. Zo wordt duurzaamheid verankerd in de dagelijkse besluitvorming, leiderschap en bedrijfsresultaten.

De CSO geeft leiding aan ons centrale Sustainability Team, waarin de expertise op de belangrijkste bouwstenen van onze strategie is samengebracht: Leren en ontwikkelen, Inclusie en verbondenheid, RGF Connect, Klimaat, en Duurzaamheidsrapportage. Het team werkt nauw samen met de Sustainability Leads binnen onze werkmaatschappijen om de wereldwijde duurzaamheidsstrategie te vertalen naar lokale acties en af te stemmen op de behoefte van iedere markt. Naast de Sustainability Leads heeft elke werkmaatschappij speciale RGF Connect Leads die toezicht houden op lokale RGF Connect-initiatieven en erop toeziet dat het programma blijft aansluiten bij de behoeften van lokale gemeenschappen en arbeidsmarkten. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering ligt bij elke werkmaatschappij, onder directe verantwoordelijkheid van de lokale CEO.

Deze structuur zorgt voor een evenwicht tussen wereldwijde afstemming en lokale verantwoordelijkheid. Met sterk leiderschap, transparante rapportage en actieve betrokkenheid van stakeholders verankeren we duurzaamheid in het hart van onze organisatie. Zo ondersteunen we verantwoorde groei en creëren we duurzame waarde op de lange termijn.

Stakeholders

Onze stakeholders helpen richting te geven aan onze strategie en dragen bij aan betekenisvolle vooruitgang. De inzichten van werkzoekenden, medewerkers, klanten, leveranciers en maatschappelijke partners helpen ons om betrokken, verantwoordelijk en wendbaar te blijven. In het boekjaar 2025 hebben we een diverse groep stakeholders geraadpleegd om hun perspectieven beter te begrijpen en de meest relevante milieu-, maatschappelijke en governance-onderwerpen voor onze organisatie vast te stellen. Deze inzichten bevestigen dat we ons richten op de onderwerpen die er het meest toe doen.

Materialiteit

In het boekjaar 2024 hebben we onze eerste materialiteitsanalyse uitgevoerd, die de basis vormde voor onze vernieuwde duurzaamheidsstrategie. Deze analyse bracht de onderwerpen in kaart die voor onze organisatie het meest relevant zijn, waaronder Inclusie en verbondenheid, Leren en ontwikkelen, Mensenrechten en Klimaatverandering. Door deze prioriteiten in onze strategie te verankeren werken we samen met business partners en leveranciers aan een inclusievere en meer duurzame arbeidsmarkt.

Onze doelstelling voor 2030

In 2030 voldoen we aan de relevante normen binnen onze sector door vooruitgang te boeken richting klimaatneutraliteit, mensenrechten te beschermen en transparantie en verantwoording te waarborgen binnen onze wereldwijde activiteiten.

Beschermen

Mensenrechten

Waarom het belangrijk is

In alles wat we doen staat één uitgangspunt centraal: de mensen die wij aan werk helpen moeten eerlijk worden behandeld, passend worden beloond en veilig kunnen werken. Als HR-dienstverlener dragen wij verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden, beloning en de veiligheid die we helpen creëren voor de mensen die we aan werk helpen. Daarom zijn mensenrechten het fundament van onze organisatie.

Deze uitgangspunten worden ondersteund door internationaal erkende mensenrechtenkaders: het Internationaal Instituut van de Rechten van de Mens, de Verklaring van de IAO inzake de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk, en de VN-richtlijnen voor Bedrijfsleven en Mensenrechten. Voor ons vormen mensenrechten een verantwoordelijkheid die verder reikt dan naleving van wet- en regelgeving. Hoewel de EU-richtlijn Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) vertraging heeft opgelopen en de reikwijdte ervan is gewijzigd, blijven wij ons inzetten voor onze ambities op het gebied van mensenrechten. Voor ons zijn deze ambities niet afhankelijk van het tempo waarmee regelgeving zich ontwikkelt.

Onze vooruitgang in boekjaar 2025

In het boekjaar 2024 hebben we gezegd dat wij de principes uit ons Mensenrechtenbeleid voorop blijven stellen en dat elke werkmaatschappij haar processen afstemt op lokale wetgeving en risico's aanpakt door klachtenmechanismen waar nodig te versterken. In het boekjaar 2025 hebben we dit werk voortgezet en twee belangrijke stappen gezet.

Voortbouwend op initiatieven die al bij verschillende werkmaatschappijen in gang waren gezet – variërend van trainingen op het gebied van mensenrechten tot een duidelijkere afhandeling van klachten, hebben onze twee werkmaatschappijen in Japan een nieuwe Human Rights Due Diligence-beoordeling (HRDD) afgerond. We passen deze aanpak nu ook toe binnen onze overige acht werkmaatschappijen, met als doel een uniform en gestructureerd inzicht te verkrijgen in mensenrechtenrisico's binnen onze wereldwijde organisatie.

Ook op het niveau van RGF Staffing hebben we een belangrijke stap gezet: we hebben ons in oktober 2025 aangesloten bij het Global Compact van de Verenigde Naties (UNGC). Voor ons was dit een logisch vervolg op de toezeggingen die we al hadden gedaan: ons Mensenrechtenbeleid is gebaseerd op dezelfde internationale kaders die ten grondslag liggen aan het UNGC. Maar het was ook een bewuste keuze om onze toezeggingen openbaar te maken en verantwoording af te leggen. De aansluiting bij het UN Global Compact was een bewuste keuze om onze ambities publiekelijk te onderschrijven en ons hierover te verantwoorden. Als deelnemer rapporteren wij jaarlijks via de Communication on Progress (COP) van het UNGC over onze voortgang. Dit proces zet ons ertoe aan om concreet te zijn over wat we doen, eerlijk te zijn over waar we nog werk te doen hebben, en duidelijk te zijn over de richting die we opgaan.

Belangrijkste cijfers

Boekjaar 2025

Werkmaatschappijen met trainingsprogamma op het gebied van mensenrechten

7 van de 10

Werkmaatschappijen met een afgeronde Human Rights Due Diligence-beoordeling

2 van de 10

(Boekjaar 2024: 0 van de 10)

Onze doelstelling voor 2030

RGF Staffing streeft ernaar om in 2030 een hoge standaard te zetten op het gebied van ethische arbeidsbemiddeling en verantwoord ondernemerschap, waarbij de UNGP's volledig zijn verankerd in al onze wereldwijde activiteiten.

Kansen en uitdagingen

Naar aanleiding van de nieuwe Human Rights Due Diligence-beoordeling in Japan gaan we deze aanpak uitbreiden naar al onze werkmaatschappijen. Dit geeft ons een consistenter en meer gestructureerd inzicht in de risico's binnen ons wereldwijde netwerk. Zo kunnen we beter bepalen waar verdere aandacht nodig is en om de dialoog met klanten en uitzendkrachten binnen onze werkmaatschappijen, sectoren en verschillende werklocaties voort te zetten.

Door ons aan te sluiten bij het UN Global Compact versterken we ook onze verantwoordingsplicht. De jaarlijkse rapportage via de Communication on Progress van het UNGC dwingt ons om specifieker te zijn over onze acties, transparant te zijn over tekortkomingen en duidelijk te zijn over onze voortgang. Daarmee wordt onze inzet voor mensenrechten niet alleen vastgelegd in beleid, maar verankerd in een doorlopend proces van verantwoording en continue verbetering.

Mensenrechtenrisico's verschillen per land, sector en werkomgeving. De risico's waarmee uitzendkrachten op een mijnbouwlocatie of bouwproject worden geconfronteerd, zijn wezenlijk anders dan die in een kantooromgeving. Dit vraagt om een verschillend niveau van aandacht, monitoring en ondersteuning. Hoewel we goed inzicht hebben in waar onze grootste risico's zich bevinden, vraagt het effectief beheersen ervan om een voortdurende dialoog met klanten en uitzendkrachten. Daarnaast is het belangrijk dat zij weten hoe ze hun zorgen kunnen uiten of misstanden kunnen melden wanneer er iets niet goed gaat.

United Nations Global Compact

In oktober 2025 sloot RGF Staffing zich aan bij het United Nations Global Compact (UNGC), het grootste duurzaamheidsinitiatief voor bedrijven ter wereld, met meer dan 20.000 deelnemende organisaties in ruim 160 landen. Deze stap was een logisch vervolg op onze reeds bestaande inspanningen op het gebied van mensenrechten. Ons Mensenrechtenbeleid is gebaseerd op dezelfde internationale kaders die ten grondslag liggen aan het UNGC, waaronder de International Bill of Human Rights, de ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work en de UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

Door ons aan te sluiten bij het UNGC verbinden wij ons aan het verankeren van de Tien Principes binnen onze strategie, ons beleid en onze dagelijkse bedrijfsvoering. Deze principes bestrijken mensenrechten, arbeidsnormen, milieuverantwoordelijkheid en corruptiebestrijding. Daarnaast committeren wij ons aan transparante rapportage over onze voortgang via de jaarlijkse UNGC Communication on Progress (CoP). Dit openbare verantwoordingsproces daagt ons uit om concreet te zijn over wat we doen, eerlijk te zijn over waar we nog werk te doen hebben, en helder te communiceren over de richting die we opgaan.

> "De Tien Principes van het UN Global Compact sluiten nauw aan bij onze kernwaarden en prioriteiten op het gebied van duurzaamheid. Ze ondersteunen onze ambitie om verantwoord te ondernemen, kansen op werk te creëren en bij te dragen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt."

Yvonne Mastenbroek, Chief Sustainability Officer, RGF Staffing

Hoe vertalen onze inspanningen op het gebied van mensenrechten zich naar de praktijk?

Staff Service Group - Japan

Risico's voorblijven door ze vroegtijdig te herkennen

De uitdaging
Jaarlijks ontvangen we zo'n 250 duurzaamheidsvragenlijsten van onze klanten, waarbij vragen over mensenrechten een steeds prominentere rol spelen. In plaats van hier reactief en per geval op te reageren, kozen we voor een meer gestructureerde aanpak. Een aanpak die ons in staat stelt mensenrechtenrisico's proactief te identificeren en aan te pakken, terwijl we tegelijkertijd aan onszelf en onze klanten laten zien dat we deze verantwoordelijkheid serieus nemen.

Onze aanpak
We hebben een nieuw initiatief gelanceerd op het gebied van Human Rights Due Diligence (HRDD). Dit initiatief is gebaseerd op internationale standaarden zoals de UN Guiding Principles (UNGP's) en in lijn met de Japanse nationale wetgeving. Samen met een externe adviespartner hebben we binnen onze organisatie interviews gehouden met leidinggevenden, workshops gehouden voor het management en formele risicoanalyses uitgevoerd. Cruciaal was dat we vanaf het begin het senior management en de afdelingshoofden hierbij hebben betrokken. Dit is voor ons geen compliance-oefening achter de schermen, maar een strategische bedrijfsprioriteit. Tijdens de afsluitende managementsessie zijn alle bevindingen transparant gedeeld, waardoor ons managementteam een duidelijk beeld kreeg van waar de risico's liggen en welke volgende stappen er moeten worden gezet.

De impact
Het initiatief gaf het senior management uitgebreid inzicht in de organisatorische risico's die eerder niet formeel in kaart waren gebracht. Naar verwachting zal dit onze positie versterken bij klanten die Human Rights Due Diligence (HRDD) als voorwaarde stellen voor samenwerking. Belangrijk is dat de impact verder reikt dan onze eigen organisatie: onze aanpak heeft andere werkmaatschappijen binnen RGF Staffing geïnspireerd om hun eigen, meer gestructureerde HRDD-trajecten op te starten.

Beschermen

Gezondheid en veiligheid

Waarom het belangrijk is

Een veilige werkplek is geen luxe: het is een basisrecht. Dit recht nemen we serieus voor iedereen die we plaatsen, ongeacht type contract of duur van de opdracht. We doen al veel om de gezondheid en veiligheid van onze uitzendkrachten te beschermen. Hierbij worden we grotendeels geleid door de algemene en specifieke gezondheids- en veiligheidswetgeving in de landen en sectoren waarin we actief zijn.

Diezelfde inzet geldt net zo goed voor onze corporate medewerkers. Naast fysieke gezondheid wordt mentale gezondheid een steeds belangrijker onderdeel van hoe wij over veiligheid op het werk denken. We willen het makkelijker maken om hierover in gesprek te gaan, zodat mensen er niet alleen mee blijven rondlopen. Zo werken we aan duurzame inzetbaarheid voor iedereen.

RGF Staffing Belgium

Mentale gezondheid vraagt om meer dan een eenmalig gesprek

De uitdaging

Mensen kunnen alleen optimaal presteren wanneer zij zich veilig voelen om hulp te vragen. Toch bleef mentale gezondheid jarenlang een van de minst besproken onderwerpen op de werkvloer, vaak omgeven door stigma en stilzwijgen. We wilden een cultuur creëren waarin mentaal welzijn even belangrijk als fysieke gezondheid wordt gevonden en waarin hulp vragen wordt gezien als teken van kracht.

Onze aanpak

We hebben mentale gezondheid verankerd in ons dagelijks werk. Medewerkers kunnen altijd een beroep doen op speciaal aangestelde vertrouwenspersonen als ze hulp nodig hebben. Daarnaast stimuleert onze Mental Health Wellbeing Board het hele jaar door bewustzijn en betrokkenheid. Dit varieert van campagnes tijdens de Week van de Mentale Gezondheid tot symbolische initiatieven zoals het dragen van groene kleding: we creëren voortdurend mogelijkheden om het gesprek zichtbaar, open en gaande te houden.

De impact

Deelname aan webinars over mentale gezondheid en welzijnsactiviteiten wordt steeds populairder. Dit wijst op een toenemende betrokkenheid en een groeiend vertrouwen. Maar belangrijker nog, we zien een betekenisvolle cultuuromslag. Gesprekken over mentaal welzijn zijn opener geworden, medewerkers voelen zich zekerder om hulp te zoeken wanneer ze die nodig hebben, en psychologische veiligheid is sterker verankerd in onze organisatiecultuur. We zien dat een veerkrachtige organisatie begint bij veerkrachtige mensen.

RGF Staffing France

Start People: hoe ISO 45001 er in de praktijk uitziet

De uitdaging

Achter iedere plaatsing staat een persoon die mogelijk voor het eerst een nieuwe werkomgeving binnenstapt. Onze eerste prioriteit is ervoor te zorgen dat deze persoon aan het eind van de dag veilig naar huis terugkeert. Dat is voor ons meer dan het naleven van wet- en regelgeving, het is iets fundamenteels. De vraag was dan ook hoe we die toewijding op een manier konden aantonen die verder gaat dan onze eigen toezeggingen, namelijk door middel van een onafhankelijk geverifieerde en internationaal erkende aanpak.

Onze aanpak

In december 2024 behaalde Start People de ISO 45001-certificering, de internationale standaard voor management van gezondheid en veiligheid op het werk. De certificering bevestigd dat gezondheids- en veiligheidsmaatregelen waar uitzendkrachten mee te maken krijgen structureel zijn ingebed in de organisatie. Iedere uitzendkracht krijgt vóór de start van een opdracht een gestructureerde, functiespecifieke risicoanalyse, duidelijke veiligheidsinstructies en passende beschermingsmiddelen. Een speciaal nationaal Health & Safety-team ondersteunt de lokale vestigingen. Elk ongeval wordt aan de hand van een gestructureerde analyse geëvalueerd om nieuwe incidenten in de toekomst te voorkomen. Start People wordt nu jaarlijks getoetst aan de norm en moet daarbij aantonen dat we continu blijven verbeteren.

De impact

Voor uitzendkrachten betekent ISO 45001 dat ze elke nieuwe opdracht beter voorbereid en beter beschermd kunnen starten. Voor klanten biedt de certificering onafhankelijke zekerheid dat onze aanpak op het gebied van gezondheid en veiligheid niet alleen in het beleid is vastgelegd, maar ook in de dagelijkse praktijk is verankerd. Interne audits helpen ons vast te stellen wat goed werkt, zoals de nauwe samenwerking tussen vestigingen en veiligheidscoördinatoren, en waar verdere verbetering nodig is. Deze voortdurende toetsing geeft de certificering echte waarde: het houdt ons verantwoordelijk voor het jaar na jaar verbeteren van onze aanpak, in plaats van de certificering als eindpunt te zien.

Beschermen

Ethiek en naleving

Gedragscode

Wij zijn van mening dat hoe we zakendoen net zo belangrijk is als wat we bereiken. Onze Gedragscode heeft alleen waarde wanneer deze zichtbaar is in de beslissingen die we nemen en de manier waarop we handelen. Dit begint bij leidinggevenden die het goede voorbeeld geven en geldt voor alle medewerkers, leveranciers en opdrachtnemers. Ook zij dragen de verantwoordelijkheid om onze normen na te leven en zich uit te spreken als ze iets zien dat niet juist is.

Onze Gedragscode is in oktober 2025 geactualiseerd en beschrijft de normen die wij verwachten van iedereen die RGF Staffing vertegenwoordigt, ongeacht waar zij werken en welke rol zij vervullen. De Gedragscode behandelt onderwerpen variërend van mensenrechten, inclusie en non-discriminatie tot gezondheid en veiligheid, privacy, eerlijke concurrentie, anti-omkoping en fraudepreventie, en het verantwoord gebruik van kunstmatige intelligentie (AI).

Onze inzet reikt verder dan onze eigen organisatie via onze Supplier Code of Conduct, waarin dezelfde normen zijn vastgelegd voor partners in onze waardeketen. Van leveranciers wordt verwacht dat zij naleving van wet- en regelgeving op het gebied van arbeids- en mensenrechten waarborgen, gedwongen arbeid en kinderarbeid uitbannen, veilige arbeidsomstandigheden bieden, voor een eerlijke beloning zorgen en AI op verantwoorde wijze gebruiken.

Klokkenluiders- en speak-upbeleid

Een sterke meldcultuur is kenmerkend voor een organisatie die haar normen en waarden serieus neemt. Wij willen dat medewerkers, uitzendkrachten, leveranciers en iedereen die in aanraking komt met onze activiteiten, zich veilig voelt om hun zorgen of mogelijke misstanden te melden wanneer er iets niet in orde is, zonder angst voor negatieve gevolgen.

Via ons Klokkenluidersbeleid kunnen ernstige misstanden vertrouwelijk worden gemeld, waaronder overtredingen van de wet of de Gedragscode, fraude, oneerlijk handelen, onveilige werkomstandigheden en mensenrechtenschendingen, zoals moderne slavernij, intimidatie of discriminatie. Meldingen kunnen anoniem worden gedaan en worden zorgvuldig, eerlijk en vertrouwelijk onderzocht, waarbij passende ondersteuning beschikbaar is voor alle betrokkenen.

Iedereen kan een melding doen via een van de drie onafhankelijke kanalen: het lokale meldkanaal dat door iedere werkmaatschappij wordt beheerd en op de meeste websites wordt gepubliceerd, het webportaal van RGF Staffing HQ of het meldkanaal van onze moedermaatschappij, Recruit Holdings. Meldingen kunnen worden gedaan waar de lokale wetgeving dit toestaat. Alle meldingen worden beoordeeld volgens een vast triageproces onder toezicht van de afdeling Risk & Compliance.

Beschermen

Verantwoorde AI en privacy

Waarom het belangrijk is

AI verandert de wereld van werk in een ongekend tempo. Het beïnvloedt hoe banen ontstaan, hoe vaardigheden worden gewaardeerd en hoe mensen toegang krijgen tot betekenisvol werk. Tegelijkertijd maken deze technologieën leren en het ontwikkelen van vaardigheden toegankelijker dan ooit. Wij zetten deze mogelijkheden in om mensen te helpen zich aan te passen, vaardigheden te ontwikkelen en verder te groeien. Als HR-dienstverlener is het onze taak om mensen te helpen die kansen te grijpen en hun duurzame inzetbaarheid te versterken.

Verantwoord gebruik van AI betekent dat we de waarde van deze technologie benutten op een manier die eerlijk, transparant is en lijn met onze waarden is. Daarnaast zetten we ons ervoor in om discriminatie bij werving en selectie te voorkomen en ervoor zorgen dat AI gelijke toegang tot kansen ondersteunt. De Europese AI-verordening, die het gebruik van AI die bij werving en HR-besluitvorming als hoog risico aanmerkt, is van toepassing op onze Europese activiteiten. Ook buiten Europa passen we verschillende principes uit deze wetgeving toe als wereldwijde best practice. Niet omdat dit overal wettelijk verplicht is, maar omdat ze aansluiten bij onze visie op verantwoord gebruik van AI.

AI-governance brengt een reeks eigen verantwoordelijkheden en aandachtspunten met zich mee. Bij het inzetten van AI houden we rekening met de uitgangspunten, principes en richtlijnen van privacy-governance. We verwerken grote hoeveelheden gevoelige persoonsgegevens, identiteitsgegevens, salarisinformatie, nationale identificatienummers en andere informatie. Gegevensbescherming blijft een van onze topprioriteiten.

Om deze toezeggingen in de praktijk te brengen, hebben we in het boekjaar 2025 een AI Governance Center of Excellence opgericht, waarbij we ons in eerste instantie richten op AI-geletterdheid binnen onze hele organisatie. Voortbouwend op die basis zullen we de rol van dit Center of Excellence uitbreiden met aanvullende governance-eisen. Het centrum fungeert als centraal knooppunt voor de ontwikkeling van standaarden, het delen van best practices en het uitoefenen van consistent toezicht op de manier waarop AI in onze werkmaatschappijen wordt ontwikkeld en geïmplementeerd. Door gebruik te maken van expertise op het gebied van compliance, juridische zaken, risico's en informatiebeveiliging ondersteund het centrum de verantwoorde inzet van AI. Het beoordeelt AI-systemen op eerlijkheid en transparantie en zorgt ervoor dat innovatie in onze verschillende lokale markten wordt gestuurd door gemeenschappelijke uitgangspunten.

Onze vooruitgang in boekjaar 2025

In het boekjaar 2025 zijn we begonnen met het leggen van de basis voor een meer gestructureerde en verantwoorde aanpak van AI-governance binnen RGF Staffing. Hiermee bouwen we voort op hetzelfde gedecentraliseerde model dat we al voor risico's en compliance hanteren: wereldwijde standaarden en toezicht vanuit ons hoofdkantoor, gecombineerd met lokaal eigenaarschap en uitvoering binnen elke werkmaatschappij.

Belangrijkste cijfers

Boekjaar 2025

Aantal kritieke of beveiligings-gerelateerde datalekken
0

Totaal aantal AI-systemen in het AI-register
119
(Boekjaar 2024: 60)

Totaal aantal risicovolle AI-systemen in het AI-register
35
(Boekjaar 2024: 19)

AI-geletterdheid training
(gemiddeld slagingspercentage)
92%
(Boekjaar 2024: 94%)

Dit omvat een tweede update van onze AI Utilization Policy, een gestructureerd proces voor het beoordelen en classificeren van AI-systemen vóór en tijdens het gebruik en hebben we een proces voor menselijk toezicht op hoog-risico AI. Verantwoord gebruik wordt gemonitord aan de hand van verschillende maatstaven. En tot slot hebben we een centraal register ingericht om het gebruik van AI bij te houden en verantwoording binnen ons netwerk te waarborgen.

Als onderdeel van onze ambitie op het gebied van verantwoord gebruik van AI streven we ernaar om uiterlijk in mei 2027 de ISO 42001-certificering te behalen, de internationale norm voor AI-managementsystemen. Daarbij kiezen we voor een doordachte stapsgewijze aanpak: we beginnen met het governance-niveau dat op dit moment vereist is, en bouwen daarop voort naarmate regelgeving en ons eigen AI-gebruik zich verder ontwikkelt.

AI-governance en privacy gaan hand in hand. Privacy vormt een van onze belangrijkste risicogebieden. Daarom zijn we in het boekjaar 2024 gestart met een driejarig programma om binnen heel RGF Staffing de ISO 27001-certificering te behalen. Het doel hiervan is om onze inzet voor de bescherming van de privacy van medewerkers, uitzendkrachten en andere stakeholders verder te versterken, in lijn met ons Privacybeleid. Daarnaast hebben we voorbereidingen getroffen voor de start van het ISO 27701-privacycertificeringstraject in het boekjaar 2026.

Kansen en uitdagingen

AI ontwikkelt zich snel binnen recruitment, sales en onze interne processen, en we zien hierin volop kansen. We verwachten dat dit de efficiëntie verhoogt en meer mensen helpt hun plek op de arbeidsmarkt te vinden. Tegelijkertijd brengt dit potentieel ook reële risico's met zich mee: AI kan discriminatie versterken of reproduceren op manieren die niet altijd direct zichtbaar zijn. Nu het gebruik van AI in een stroomversnelling komt, vinden wij dat deze moet worden ondersteund door een gestructureerde aanpak die eerlijkheid, transparantie en verantwoording waarborgt.

Bij RGF Staffing gaan verantwoord gebruik van AI en innovatie hand in hand. Via ons decentraal governance-model zorgt ons AI-governance-programma voor de kaders, controles en het toezicht die nodig zijn om beide te ondersteunen. Dit omvat het testen van de systemen die we gebruiken, het inbouwen van menselijk toezicht op cruciale beslissingsmomenten en het voortdurend beoordelen of de resultaten voor iedereen eerlijk blijven.

AI ontwikkelt zich sneller dan de meeste governance-kaders kunnen bijhouden. Hierdoor ontstaat er een natuurlijke spanning tussen de snelheid waarmee de technologie wordt ingevoerd en de zorgvuldigheid die nodig is om er op verantwoorde wijze mee om te gaan. We verwachten dat we de komende jaren naar dit evenwicht zullen blijven zoeken. Naarmate de technologie en de regelgeving zich verder ontwikkelen, zullen we onze aanpak verder versterken en verfijnen om ervoor te zorgen dat AI wordt ingezet op een manier die ons bedrijf ondersteunt, onze stakeholders beschermt en het vertrouwen van onze klanten en kandidaten in stand houdt.

Rapporteren

Wet- en regelgeving

CSRD en SSBJ

Als onderdeel van Recruit Holdings, ons Japanse moederbedrijf, opereren wij binnen een governance- en regelgevingsstructuur die op groepsniveau begint. Recruit Holdings stelt de CSRD-rapportage op geconsolideerde basis op en onze rapportageverplichting is uitgesteld tot het boekjaar 2028 op grond van de EU Omnibus-richtlijn 'Stop-the-Clock'.
Deze timing sluit nauw aan bij het nieuwe rapportageraamwerk van Japan, de Sustainability Standards Board of Japan (SSBJ), dat grotendeels aansluit bij de wereldwijde standaarden van de International Sustainability Standards Board (ISSB). Hoewel de toepassing van SSBJ-normen momenteel nog vrijwillig is, wordt verwacht dat ze vanaf het boekjaar 2027 gefaseerd verplicht zullen worden voor grote, beursgenoteerde ondernemingen zoals Recruit Holdings. Samen betekenen deze twee standaarden dat onze rapportage op groepsniveau wordt bepaald door ontwikkelingen in de regelgeving in zowel Europa als Japan. Wij bereiden ons op beide tegelijk voor. In samenwerking met RHC zijn we al vroeg gestart met de voorbereidingen voor beide standaarden en liggen we goed op schema. Elk jaar zien we de kwaliteit van onze onderliggende data verbeteren, wat ons een steeds sterkere basis geeft om met vertrouwen te rapporteren.

Lokale wetgeving

Naast de rapportage op groepsniveau zijn wij onderworpen aan lokale wettelijke vereisten in de markten waar wij actief zijn. Zo publiceren wij in Australië jaarlijks een Modern Slavery Statement en voldoen wij aan de rapportagevereisten van het Workplace Gender Equality Agency (WGEA) in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving. Daarnaast heeft Australië een gefaseerd, verplicht systeem voor klimaatgerelateerde financiële verslaglegging ingevoerd, de Australian Sustainability Reporting Standards (ASRS), die grotendeels aansluiten bij de wereldwijde standaarden van de International Sustainability Standards Board (ISSB). Onze Australische activiteiten rapporteren in overeenstemming met deze vereisten, waarbij assurance door een onafhankelijke derde partij wordt uitgevoerd, volgens de gefaseerde invoering van het raamwerk.
In de Verenigde Staten voldoen we aan de relevante vereisten voor klimaatgerelateerde verslaggeving, waaronder de vereisten die gelden in Californië. Naarmate meer landen hun eigen wetgeving op het gebied van duurzaamheids- en klimaatrapportage invoeren, verwachten we dat deze lokale regelgeving zich verder zal uitbreiden. We volgen deze ontwikkelingen nauwlettend bij al onze tien werkmaatschappijen.

EcoVadis en vrijwillige certificeringen

Als aanvulling op deze wettelijke verplichtingen kiezen we ervoor om ons ook te laten beoordelen door EcoVadis, een onafhankelijke instantie die onze duurzaamheidsprestaties toetst aan de hand van vier pijlers: Milieu, Arbeids- en mensenrechten, Ethiek en Duurzame inkoop. Dit is geen eenmalige check, maar een jaarlijks terugkerend proces dat ons stimuleert om onze processen voortdurend te verbeteren. Daarnaast geeft deze beoordeling onze klanten en partners een onafhankelijk, vergelijkbaar referentiepunt dat laat zien hoe wij presteren ten opzichte van duizenden andere bedrijven in de wereld. Wij geven daarnaast invulling aan deze ambitie via vrijwillige certificeringen zoals ISO 14001, ISO 45001 en ISO 27001. Deze certificeringen bieden klanten en partners onafhankelijke zekerheid bieden dat onze praktijken op het gebied van milieu en informatiebeveiliging aan erkende internationale standaarden voldoen. Daarmee houden we onszelf bewust aan hoge externe standaarden en stimuleren we continue verbetering.

Belangrijkste cijfers

Boekjaar 2025

Aantal werkmaatschappijen met ISO 14001-certificering

4 van 10

(Boekjaar 2024: 4 van 10)

Aantal werkmaatschappijen met ISO 27001-certificering

8 van 10

(Boekjaar 2024: 4 van 10)

Werkmaatschappijen beoordeeld door EcoVadis

10 van 10

(Boekjaar 2024: 9 van 10)

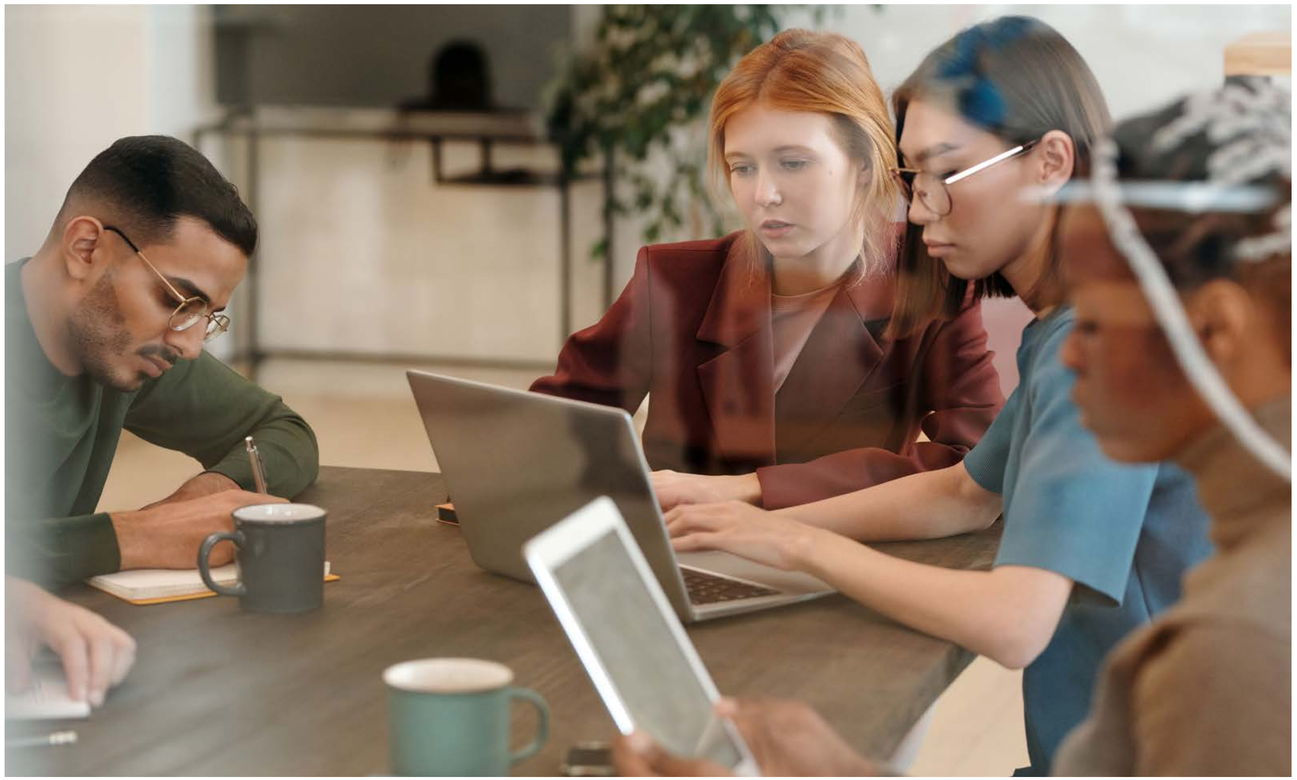
CSI Companies - USA

Van goud naar platina in één jaar

De uitdaging
Onze klanten beoordelen hun IT-staffingpartners steeds vaker niet alleen op de kwaliteit van hun dienstverlening, maar ook op hun duurzaamheidsprestaties. Voor ons was de vraag dan ook hoe we konden aantonen dat onze inzet voor verantwoord ondernemen niet alleen een verklaring op papier is, maar echt en meetbaar is en voortdurend verbetert.

Onze aanpak
Toen we in het boekjaar 2024 onze eerste EcoVadis-beoordeling indienden, behaalden we een gouden medaille, een sterk resultaat voor een eerste deelname. In plaats van dit als eindpunt te zien, gebruikten we het als uitgangspunt voor verdere verbetering. In het boekjaar 2025 hebben we onze duurzaamheidsaanpak versterkt binnen alle vier de EcoVadis-dimensies: Milieu, Arbeids- en mensenrechten, Ethiek en Duurzame inkoop. Dat betekende dat we duurzaamheid sterker hebben verankerd in onze dagelijkse bedrijfsvoering, met duidelijkere verantwoordelijkheden, betere governance en documentatie, en dat duurzaamheid onderdeel uitmaakt van onze langetermijnplanning.

De impact
Het resultaat: een platina medaille in het boekjaar 2025. Hiermee behoren we wereldwijd tot de top 1% van alle organisaties die door EcoVadis zijn beoordeeld. Maar de waarde reikt verder dan de medaille. Dankzij een sterker duurzaamheidsbeleid is ons risicomanagement verbeterd, is onze geloofwaardigheid vergroot bij klanten die hoge duurzaamheidsstandaarden als voorwaarde voor samenwerking hanteren en hebben we een veerkrachtigere basis voor toekomstige groei gecreëerd.



"Onze vooruitgang op het gebied van duurzaamheid in het boekjaar 2025 weerspiegelt onze ambitie om verantwoord ondernemen te verankeren in onze bedrijfsvoering, governance en groei. Het behalen van de EcoVadis platina medaille is een sterke bevestiging van die inzet en van de hoge standaarden die we onszelf als organisatie opleggen."

Alisha Clough, CHRO & Sustainability Lead, CSI Companies

Verantwoording

Reikwijdte en afbakening van het verslag

Dit verslag heeft betrekking op het boekjaar van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026 (boekjaar 2025) en is het tweede duurzaamheidsverslag dat we op het niveau van RGF Staffing hebben gepubliceerd.

Het verslag heeft betrekking op alle tien werkmaatschappijen van RGF Staffing wereldwijd, verspreid over Europa, Noord-Amerika, Azië-Pacific en Japan. Zes van deze werkmaatschappijen publiceren naast dit verslag van het hoofdkantoor ook een lokale bijlage, met meer details over initiatieven en cijfers die specifiek zijn voor hun markt: Staff Service Group (Japan), RGF Staffing ANZ (Australië en Nieuw-Zeeland), RGF Staffing HKSG (Hongkong en Singapore), RGF Staffing the Netherlands, RGF Staffing Belgium en Staffmark Group (VS). Wanneer gegevens of voorbeelden in dit verslag betrekking hebben op een specifieke werkmaatschappij, wordt dit expliciet aangegeven.

Tenzij anders vermeld, hebben de cijfers en voortgangsrapportages in dit verslag betrekking op RGF Staffing als geheel. Wanneer we nog bezig zijn met het opzetten van processen voor het verzamelen en verifiëren van gegevens (bijvoorbeeld voor bepaalde milieu- of personeelsstatistieken), vermelden we dit expliciet, in plaats van onvolledige gegevens als definitief te presenteren. Dit verslag wordt gepubliceerd in het Engels, de Engelse versie is de officiële versie. Voor zover er vertalingen worden aangeboden, zijn deze bedoeld om de lokale toegankelijkheid te bevorderen, in het geval van eventuele tegenstrijdigheden is de Engelse versie doorslaggevend.

Dit verslag is niet onderworpen aan een externe controle. Wij beschouwen dit als een logische volgende stap nu onze gegevens en rapportageprocessen steeds verder worden verfijnd. We zullen duidelijk aangeven of en wanneer hierin verandering komt.

Dit verslag dient te worden gelezen in samenhang met de relevante informatieverschaffing van onze moedermaatschappij, Recruit Holdings, die haar eigen Databoek Duurzaamheid en CSRD-rapportage op geconsolideerde groepsbasis opstelt.

Wie is verantwoordelijk voor dit verslag

Duurzaamheid bij RGF Staffing wordt op holdingniveau aangestuurd door onze Chief Sustainability Officer, die nauw samenwerkt met de Sustainability Leads binnen onze tien werkmaatschappijen, onder leiding van ons uitvoerend management. Dit verslag richt zich op de onderwerpen die voor ons bedrijf en onze stakeholders het belangrijkst zijn. Ze zijn in kaart gebracht via een voortdurende dialoog met medewerkers, klanten, kandidaten en onze moedermaatschappij, Recruit Holdings. Een volledig overzicht van onze governance-structuur, onze aanpak van de samenwerking met stakeholders en onze materialiteitsanalyse vind je hier.

RGF Staffing Belgium

Duurzaamheidsverslag
Voortgang boekjaar 2025

- → Introductie
- → Onze activiteiten
- → Inspirerende verhalen
- → Erkenningen
- → Feiten en cijfers boekjaar 2025

RGF Staffing Belgium

Introductie

We geloven dat de toekomst van werk wordt gevormd door technologie, maar bepaald door mensen. De snelheid waarmee veranderingen plaatsvinden is nog nooit zo hoog geweest. Geen van beide kan bepalen wat de toekomst brengt. Artificiële intelligentie (AI), demografische verschuivingen en snel evoluerende vaardigheden transformeren de arbeidsmarkt in een ongekend tempo. Dit is meer dan een technologische revolutie, het is een menselijke revolutie. De organisaties die morgen het voortouw nemen zijn niet alleen organisaties die toegang hebben tot technologie, maar organisaties die mensen in staat stellen om zich te ontwikkelen, zich aan te passen en succesvol te zijn.

In een wereld waarin technologische ontwikkelingen in een stroomversnelling zijn gekomen, is het onze grootste verantwoordelijkheid om het menselijk potentieel te versterken. Want hoewel technologie de toekomst van werk zal vormgeven, zullen mensen altijd bepalend zijn voor het succes ervan.

Bij RGF Staffing Belgium hebben we ervoor gekozen om net zo vastberaden in mensen als in technologie te investeren. Voor ons is duurzaamheid niet alleen het vermogen om mensen en organisaties voor te bereiden op een veranderende wereld, maar ook om verandering om te zetten in kansen. Met continu leren en ontwikkelen investeren we in de belangrijkste vaardigheid voor de komende jaren: het vermogen om te blijven leren.

Veerkrachtige organisaties beginnen bij veerkrachtige mensen. Welzijn, inclusie en voortdurende ontwikkeling zijn geen afzonderlijke ambities: ze vormen samen de basis voor innovatie, prestaties en waardecreatie op de lange termijn. Op de volgende pagina’s laten we zien hoe deze filosofie onze beslissingen vormgeeft, onze partnerships versterkt en blijvende waarde creëert voor onze medewerkers, klanten en de samenleving.

Innovatie mag nooit bepalen wie een toekomst heeft. Innovatie moet juist meer mensen helpen om een toekomst op te bouwen. De toekomst van werk krijgt nu al vorm. Het is onze verantwoordelijkheid om die toekomst ten goede mee vorm te geven.

Katty Scheerlinck
CEO

RGF Staffing Belgium

Onze activiteiten

RGF Staffing Belgium is een organisatie van toonaangevende HR-merken die dagelijks duizenden mensen en organisaties met elkaar verbindt. We maken deel uit van het wereldwijde RGF Staffing-netwerk, dat actief is in Japan, Azië-Pacific, Europa en Noord-Amerika, en combineren een internationaal bereik met diepgaande lokale expertise om bedrijven en werkzoekenden in uiteenlopende sectoren te ondersteunen. Vanuit onze vestigingen in het hele land bieden wij maatwerkoplossingen, variërend van grootschalige inzet van flexibele medewerkers tot gespecialiseerde werving, selectie en detachering van professionals.

Onze activiteiten worden uitgevoerd via de merken Start People, Start People Services, Unique, Unique Career, Express Medical, Bright Plus, Solvus, USG Professionals, Jobinson en Entrili. Elk van onze merken heeft een specifieke expertise, van gespecialiseerde rekrutering in onder meer administratie, gezondheidszorg, logistiek, engineering en techniek tot het matchen van studenten, starters en professionals met passende carrièremogelijkheden. Bovendien ondersteunen we organisaties en talenten met diensten zoals loopbaanbegeleiding, outplacement, executive search en interim management.

Deze diversiteit van merken maakt ons sterk en stelt ons in staat om oplossingen te bieden die perfect aansluiten bij de behoeften van onze klanten en kandidaten. Onze medewerkers kennen de lokale arbeidsmarkt en garanderen snelheid, kwaliteit en persoonlijke aandacht. Jaarlijks ondersteunen we meer dan 5.600 klanten met duurzame arbeidsoplossingen en stellen zo'n 10.300 kandidaten tewerk elke dag.

RGF Staffing Belgium

startpeople

startpeople services

Jobinson

unique

career

express medical

Bright Plus
Career makers

SOLVUS

usg professionals

entrili

Feiten en cijfers boekjaar 2025

1.164
corporate medewerkers

10.285
uitzendkrachten dagelijks tewerkgesteld

5.638
klanten

153
verschillende nationaliteiten aan het werk

77%
betrokkenheids-score

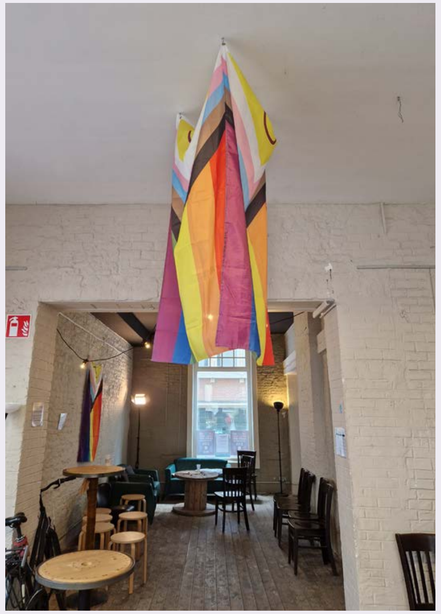
Inspirerende verhalen

Rainbow for a job: de eerste LGBTQIA+-jobbeurs in België

De uitdaging
Zelfs in een land waar de rechten van de LGBTQIA+-gemeenschap duidelijk zijn vastgelegd, ondervinden veel getalenteerde mensen binnen deze gemeenschap nog steeds belemmeringen bij het vinden van duurzaam werk.

Onze aanpak
Elk jaar nodigt Start People medewerkers uit om ngo's voor te dragen die een positief verschil maken binnen hun gemeenschap. Ongeveer tien daarvan worden geselecteerd en ontvangen een donatie van € 500. Een van deze ngo's was het Rainbow House. Wat begon met een eenvoudige donatie groeide uit tot een sterke, langdurige samenwerking die leidde tot de oprichting van de eerste jobbeurs in België die speciaal is gericht op de LGBTQIA+-gemeenschap en bondgenoten. Sindsdien nemen we elk jaar met trots en in lijn met onze overtuiging dat talent overal aanwezig is deel aan de beurs.

De impact
Meer dan 100 getalenteerde mensen bezochten de jobbeurs. Het initiatief heeft geleid tot succesvolle plaatsingen, en zowel het interne als het externe bewustzijn vergroot. Daarnaast heeft het bijgedragen aan het opbouwen van een oprecht, duurzaam partnership met een gemeenschap die ook onder onze klanten vertegenwoordigd is.



"Talent komt in alle kleuren van de regenboog.
Het is onze taak om dat talent tot zijn recht te laten komen."

Céline Gerday, Business Manager & Inclusion Ambassador, Start People

Leren zonder grenzen: een open inschrijvingsmodel voor alle corporate medewerkers

De uitdaging

Learning & Development (L&D) wordt vaak gezien als een verplicht, 'one-size-fits-all'-proces dat nauw verbonden is met anciënniteit of functie. Wij wilden ervoor zorgen dat elke medewerker, ongeacht functie of achtergrond, daadwerkelijk zelf de regie heeft over zijn of haar groei.

Onze aanpak

Hoewel we nog steeds verplichte trainingen aanbieden die zijn afgestemd op de functie, hebben we in het boekjaar 2025 ons L&D-aanbod uitgebreid door een open inschrijvingsmodel in te voeren. Medewerkers kunnen zich nu zelf inschrijven voor meer dan 100 verschillende trainingen en zo hun eigen ontwikkelingstraject vormgeven op basis van hun individuele behoeften en ambities. We zorgen daarnaast dat ontwikkelings- en carrièreambities systematisch worden besproken tijdens talentmanagementsessies. Zo creëren we een open dialoog over toekomstige kansen, waardoor elke medewerker de ondersteuning krijgt die hij of zij nodig heeft om binnen onze organisatie te blijven groeien.

De impact

Door gestructureerd leren te combineren met een persoonlijke keuzevrijheid en doorlopende loopbaangesprekken hebben we leren en ontwikkelen voor iedereen toegankelijk gemaakt. Deze aanpak zal naar verwachting een langetermijneffect hebben op onze L&D-score en de retentie van medewerkers, en daarnaast ons werkgeversmerk versterken.

De P&V Academy: jongvolwassenen begeleiden bij hun eerste stap op de arbeidsmarkt

De uitdaging

Jongvolwassenen die moeilijk hun weg vinden naar de arbeidsmarkt hebben vaak geen duidelijk traject naar een vaste baan en moeite om de praktische, relevante ervaring op te doen waar werkgevers naar op zoek zijn.

Onze aanpak

Samen met onze klant P&V Groep creëren we extra kansen voor jongvolwassenen om werkervaring op te bouwen en de stap naar duurzaam werk te zetten via de P&V Academy. Deelnemers worden geselecteerd voor een driedaags trainingsprogramma, waarbij we een bijdrage leveren door verschillende workshops te verzorgen die gericht zijn op inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling. Aan het einde van het programma krijgt een aantal deelnemers een startersfunctie aangeboden bij P&V Groep. Degenen die niet worden geselecteerd, worden niet aan hun lot overgelaten: we begeleiden hen actief naar andere geschikte en interessante banen.

De impact

Het programma is uitgegroeid tot een terugkerende samenwerking, die in het boekjaar 2025 van start ging en in het boekjaar 2026 is voortgezet. Vrijwel alle functies die P&V voor deze groep had opengesteld zijn succesvol ingevuld, waarbij de enkele vacatures die nog openstaan voornamelijk met taalvereisten te maken hebben. Voor de kandidaten die niet zijn geplaatst, gaan we op zoek naar vacatures bij andere klanten. Naast individuele plaatsingen heeft het initiatief onze samenwerking met P&V Groep versterkt en onze band met de kandidaten en de klant verdiept.

Zelf te beheren salarisbudget: flexibele keuzes, positieve impact op het milieu

De uitdaging
Een standaard arbeidsvoorwaarden-pakket sluit zelden aan bij de realiteit van een divers personeelsbestand en biedt medewerkers vaak weinig ruimte om keuzes te maken die aansluiten bij hun persoonlijke situatie én bijdragen aan duurzamer gedrag.

Onze aanpak
We bieden onze medewerkers al flexibele keuzes met ons mobiliteits-aanbod. Ze kunnen kiezen wat het beste bij hun persoonlijke situatie past: een bedrijfsauto, een leasefiets of een 'cash-for-car'-regeling die kan worden gebruikt ter ondersteuning van hun huur of hypotheek. Sinds januari 2026 bieden we medewerkers daarnaast de mogelijkheid om te investeren in technologie, zoals laptops en smartphones. Door het gebruik van ons flexibele arbeidsvoorwaardenpakket actief te stimuleren stellen we onze medewerkers in staat keuzes te maken die aansluiten bij hun individuele behoeften, zodat ze over de juiste middelen en ondersteuning beschikken om zichzelf zowel professioneel als persoonlijk te ontplooien.

"Mensen hebben in verschillende levensfasen verschillende behoeften. Het is onze taak om flexibele keuzes te bieden, zodat iedereen een pakket kan samenstellen dat echt bij hem of haar past."

Kenneth Stoclet, Manager Compensation & Benefits, RGF Staffing Belgium

De impact
Dit initiatief heeft een positieve impact op het milieu door duurzamere mobiliteitskeuzes te stimuleren, en draagt tegelijkertijd bij aan een inclusiever salarispakket en hogere medewerkerstevredenheid. In het boekjaar 2025 kozen 196 medewerkers voor een duurzamer mobiliteitsalternatief, zoals een elektrische wagen. Het mobiliteitsbudget wordt ook aan alle medewerkers aangeboden die aan de voorwaarden voldoen. Sinds januari 2026 hebben 129 medewerkers gebruikgemaakt van ons nieuwe cafetariaplan om IT-apparatuur, zoals laptops en mobiele telefoons, aan te schaffen voor persoonlijk gebruik.

Duurzaamheid in elk partnership: klanten in contact brengen met de juiste leveranciers

De uitdaging

Inclusieve werkgelegenheid gaat niet alleen over wie organisaties rechtstreeks werven. Het hangt ook af van de partners en leveranciers die zij in hun externe ecosysteem voor talent opnemen. Het kan echter een hele uitdaging zijn om gespecialiseerde dienstverleners te vinden en deze in complexe inkoopprocessen te integreren.

Onze aanpak

Via de Managed Service Provider-programma's (MSP) van Solvus brengen we onze klanten in contact met de meest geschikte leveranciers en gespecialiseerde HR-dienstverleners. We helpen bij het selecteren en aansturen van de juiste partners en garanderen tegelijkertijd dat duurzaamheid, inclusie en gelijke kansen in het hele leveranciersnetwerk in acht worden genomen. Een voorbeeld hiervan is onze samenwerking met Takto, een gespecialiseerde organisatie die professionals met autisme koppelt aan geschikte posities op de reguliere arbeidsmarkt.

De impact

Via onze MSP-programma's heeft deze samenwerking geleid tot meer dan 20 plaatsingen bij 9 klanten. Het laat zien hoe een goed doordachte leveranciersselectie klanten helpt om in hun behoefte aan talent te voorzien, en tegelijkertijd zinvolle werkgelegenheid wordt gecreëerd en geen enkel talent over het hoofd wordt gezien.

Erkenningen (1)

EcoVadis
RGF Staffing Belgium heeft een platinum EcoVadis-medaille behaald met 91 punten (vorig jaar kregen we een gouden medaille met 76 punten). Hiermee behoren we wereldwijd tot de top 1% op het gebied van duurzaamheid met betrekking tot milieu-impact, arbeids- en mensenrechten, ethiek en inkoop.

Best Talent Company to Work For
Deze onderscheiding erkent Bright Plus als een wervings- en selectiebureau in België dat zich onderscheidt als een uitmuntende werkgever met een positieve, inclusieve en ondersteunende werkcultuur. Deze erkenning benadrukt dat Bright Plus uitblinkt in onze branche en prioriteit geeft aan het welzijn, de betrokkenheid en de ontwikkeling van medewerkers.

Best Workplaces 2025 (Great Place to Work)
Unique, Express Medical en Bright Plus zijn door Great Place to Work in België erkend als een Best Workplace.

Top Employer
Start People Belgium is een Top Employer. Deze certificering, toegekend door het Top Employers Institute, benadrukt de kwaliteit van ons personeelsbeleid en onze toewijding aan het welzijn van medewerkers, met aandacht voor een positieve werkomgeving, groeikansen en persoonlijke ontwikkeling.

ISO/IEC 27001:2022-certificering
RGF Staffing Belgium heeft de ISO/IEC 27001:2022-certificering behaald voor zijn managementsysteem voor informatiebeveiliging (Information Security Management System of ISMS), dat identificeerbare persoonsgegevens in al onze activiteiten beschermt. Deze internationale norm garandeert dat wij persoonlijke en vertrouwelijke informatie in al onze processen optimaal beschermen. Het certificaat bevestigt onze voortdurende inzet voor gegevensbescherming, risicobeheersing en continue verbetering.

ISO 9001:2015-certificering
Start People, Solvus en Express Medical zijn gecertificeerd volgens de internationale ISO 9001-norm. Deze certificering bevestigt dat wij onze processen zorgvuldig, transparant en met continue aandacht voor verbetering hebben ingericht. Voor onze klanten en kandidaten biedt dit de zekerheid van een betrouwbare en consistente dienstverlening. De certificering benadrukt onze ambitie om kwaliteit structureel te borgen en ons als organisatie continu te blijven ontwikkelen.

Erkenningen (2)

VCU-certificaat
In 2025 zijn Start People en Unique aanvullend gecertificeerd volgens de VCU-norm. Deze certificering richt zich specifiek op veiligheid en gezondheid binnen uitzendorganisaties die actief zijn in risicovolle sectoren, zoals de techniek en de bouw. Door aan de VCU-eisen te voldoen verkleinen we de kans op arbeidsongevallen verder en waarborgen we een veilige werkplek voor onze uitzendkrachten.

HR Excellence Award
De Belgische HR Excellence Awards zijn een erkenning voor uitmuntende HR-dienstverleners, werkgevers en leiders in België. De winnaars worden, afhankelijk van de categorie, geselecteerd op basis van marktonderzoek, stemmen door professionals en een beoordeling door een jury.

In 2025 won Express Medical de prijs voor 'Most Remarkable Employer Organization' in de categorie 'Best Agile Workforce'. De prijs was een erkenning voor de TOD-oplossing (Temping Onbepaalde Duur), waarmee zorgprofessionals een vast contract krijgen en tegelijkertijd flexibel kunnen werken via tijdelijke opdrachten.

Finalist Trends Gazellen
Trends Gazellen bekroont elk jaar de snelst groeiende ondernemingen in elke Belgische regio. In tegenstelling tot prijzen die door een jury worden toegekend, is de selectie puur gebaseerd op objectieve bedrijfscijfers. Hierbij wordt gekeken naar de groei in toegevoegde waarde, werkgelegenheid en cashflow over een periode van vijf jaar.

In 2025 werd Express Medical erkend als Trends Gazelle in de provincie Antwerpen en behoorde het tot de snelstgroeiende grote bedrijven van de regio. Deze erkenning benadrukt de aanhoudende groei van het bedrijf en zijn steeds grotere bijdrage aan de arbeidsmarkt in de gezondheidszorg.

Feiten en cijfers boekjaar 2025

Mensen verbinden met kansen

1.164 Corporate medewerkers (headcount)
(Boekjaar 2024: 1.199)

91 Verschillende nationaliteiten van corporate medewerkers
(Boekjaar 2024: 92)

10.285 uitzendkrachten dagelijks tewerkgesteld

153 Verschillende nationaliteiten van uitzendkrachten
(Boekjaar 2024: 157)

77% Betrokkenheids-score
(Boekjaar 2024: 77%)

10,2%
Vrijwillig verloop onder corporate medewerkers

5.638 Klanten

Bescherming en rapportage

EcoVadis-score **Platinum 91**
(Boekjaar 2024: Goud 76)

Geslacht (inclusie en verbondenheid)

Corporate medewerkers: % man / % vrouw
21% / 79%

80,5% Vrouwen in niet-leidinggevende functies

Uitzendkrachten: % man / % vrouw
53% / 47%

73,2% Vrouwen in leidinggevende functies

RGF Connect

20.538
(Boekjaar 2024: 8.483)
Plaatsingen van uitzendkrachten vanuit RGF Connect doelgroepen

482
(Boekjaar 2024: 271)
Deelnemers aan programma's ter voorbereiding op de arbeidsmarkt

3
RGF Connect-programma's

Disclaimer en contact

Dit rapport geeft een overzicht van de duurzaamheidsactiviteiten en -voortgang van RGF Staffing. Het is uitsluitend bedoeld ter informatie en creëert geen rechten of verplichtingen. Er kunnen geen juridische aanspraken worden ontleend aan de inhoud ervan. Hoewel het met zorg is samengesteld, zijn onze monitoringsystemen nog in ontwikkeling en is het mogelijk dat niet alle initiatieven volledig gedetailleerd zijn weergegeven. Het rapport kan ook toekomstgerichte verklaringen bevatten die zijn gebaseerd op huidige plannen en aannamen. Deze zijn onderhevig aan risico's en onzekerheden die ertoe kunnen leiden dat de werkelijke resultaten afwijken. RGF Staffing is niet verplicht om dergelijke verklaringen bij te werken.

Als u vragen hebt, ontbrekende informatie opmerkt of inhoud vindt die gecorrigeerd moet worden, neem dan contact met ons op via sustainability@rgfstaffing.com.

Voor meer context en achtergrondinformatie kunt u ook de volgende informatie raadplegen.

Links

→ Home | RGF Staffing | Een toonaangevend wereldwijd netwerk van HR-dienstverleners
→ Home | RGF Connect | Bruggen slaan en drempels naar werk verlagen
→ Recruit Holdings
→ Databoek Duurzaamheid
→ Profiel Recruit Group: Inside Out 2025
→ RGF Staffing Code of Conduct
→ RGF Staffing Belgium

RGF Staffing