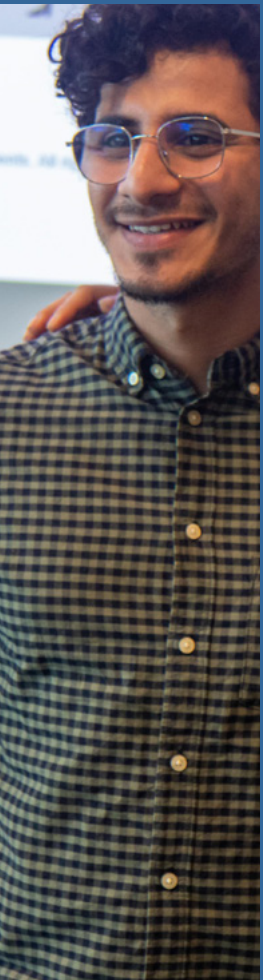




Jaarverslag 2022



Inhoud

1
Resultaten in een oogopslag

2
Over ons

3
De persoonlijke ontmoeting centraal

4
Aanscherping strategie

5
Activiteiten

6
Partners

7
**Interne organisatie en externe
positionering**

8
Financiën

9
Conclusie en vooruitblik

Bijlage
Jaarrekening 2022

Voorwoord

Systeem voor de toekomst

Als voorzitter van het Bestuur van Refugee Talent Hub maak ik veel dingen (vanaf de zijlijn) mee en zie ik aan de cijfers én verhalen hoe het werk dat mijn collega's doen, daadwerkelijk impact maakt. Impact op personen, op organisaties én op de maatschappij als geheel. Een drie-eenheid die zo belangrijk is. Want als je daadwerkelijk verandering wilt bewerkstelligen, dan moet je dat op verschillende niveaus doen.

En verandering, dat willen en moeten we nastreven. Het systeem van het verleden biedt namelijk niet de antwoorden voor de toekomst. Dat systeem is nog steeds ingesteld op Nederlandse professionals: mensen die de taal machtig zijn, die een netwerk hebben en die een opleiding hebben die we gemakkelijk kunnen plaatsen. Mensen die – over het algemeen – geen gat op hun CV hebben van twee jaar of meer.

We staan nu voor grotere maatschappelijke opgaven dan ooit tevoren – op het gebied van duurzaamheid, bijvoorbeeld. Tel daarbij op de huidige tekorten op de arbeidsmarkt, en we weten allemaal dat daar een groot gat zit. We móeten dus anders gaan kijken naar mensen, naar talent. Er is een systeemverandering nodig. Het huidige systeem houdt te veel mensen tegen in hun ontwikkeling. Vrouwen, mensen van kleur, mensen met een niet-Nederlands klinkende naam, mensen met een vluchtelingenachtergrond.

Als we aan de wereld van de toekomst willen bouwen, hebben we álle talent nodig. Alle verschillende perspectieven, ervaringen en vaardigheden. Want alleen samen worden we sterker. Zien we meer mogelijkheden. Kunnen we de opgaven van deze tijd aan.

In de wereld van de toekomst kijken we niet naar verschillen in huidskleur, ras, gender, seksuele geaardheid, religie of afkomst. In die wereld, in dat nieuwe systeem, kijken we naar iemand als persoon, zien we talent en 'matchen' we op basis van karakter, eigenschappen en ambitie.

Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid zijn geen vage begrippen; ze zijn hard nodig en ik daag iedereen uit om ze tot de kern van je beleid te laten zijn. Vanuit mijn rol als CEO van TenneT kan ik in ieder geval zeggen: zonder anders naar talent te kijken, komt de energietransitie – en daarmee de klimaatdoelstellingen – in gevaar. Bij TenneT kijken we dus naar: wat heeft iemand nodig om bij ons te kunnen werken? Hoe gaan wij dat regelen als werkgever?

Het aannemen van vluchtelingtalenten is echt een win-win-oplossing: professionals vinden zinvol werk bij ons bedrijf én TenneT bouwt aan een divers en getalenteerd personeelsbestand. Ik ben ervan overtuigd dat een diverse en inclusieve cultuur de prestaties van bedrijven vergroot; het maakt TenneT betekenisvoller, duurzamer, innovatiever, winstgevender en leuker.

Ik ben er trots op zowel bij TenneT als bij Refugee Talent Hub mijn bijdrage te mogen leveren aan de wereld van de toekomst. En ik ben ervan overtuigd dat we de systeemverandering aankunnen. De cijfers van Refugee Talent Hub liegen er ook dit jaar weer niet om: meer dan 300 statushouders vonden een duurzame baan door activiteiten van het team.

Terwijl ik dit voorwoord schrijf, is minister Karien van Gennip (SZW) net op werkbezoek geweest bij Refugee Talent Hub. Ook zij zegt: "Als we mensen met een vluchtelingenachtergrond gaan zien als professionals die ergens anders geboren zijn, komen we verder." Ik kan dat alleen maar onderschrijven!



Manon van Beek,
Bestuursvoorzitter Refugee Talent Hub

1
Resultaten
in een oogopslag

152
georganiseerde
activiteiten

302
mensen via
Refugee
Talent Hub
aan het werk

52
corporate
partners

6.438
vluchtelingen
bekend bij
Refugee
Talent Hub

2.920
medewerkers
bereikt

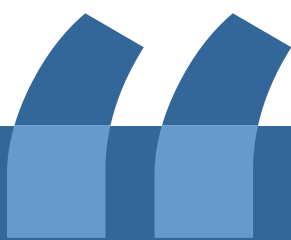
1.871
vluchtelingen
bereikt
met onze
activiteiten

Over ons

Veel vluchtelingen in Nederland staan te popelen om aan het werk te gaan maar komen moeilijk in contact met werkgevers. Andersom geldt dat ook: veel werkgevers willen het talent en het vakmanschap van vluchtelingen graag benutten, maar weten hen niet goed te vinden.

Refugee Talent Hub brengt vluchtelingen en werkgevers dichterbij elkaar met betaalde banen als doel. Onze droom is een Nederland waarin werkgevers de talenten van vluchtelingen zien en benutten, en waar vluchtelingen dus gelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt.

Want werk betekent zo veel meer dan geld verdienen. Werk is structuur, sociale contacten en zorgt dat je erbij hoort. Uit allerlei onderzoek blijkt dat werk in hoge mate bijdraagt aan een snelle integratie. En werkgevers met een divers personeelsbestand zijn aantoonbaar succesvoller en toekomstbestendiger. – mits het gaat om de brede definitie waarbij diversiteit wordt ingevuld als 'diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid'. Redenen te over om met vluchtelingen aan het werk te gaan.



NewBees en Refugee Talent Hub werkten in 2022 intensief samen.

We delen belangrijke waarden over werk, over talent, en over integratie. Omdat wij bij NewBees vanuit nieuwkomers en hun talent werken, en Refugee Talent Hub juist vanuit werkgevers die op zoek zijn naar dat talent, vullen onze organisaties elkaar goed aan.

Een voorbeeld van deze samenwerking is het traject dat in 2022 bij Achmea liep. Zes nieuwkomers werden aangetrokken binnen de IT-organisatie van Achmea. Refugee Talent Hub droeg zorg voor de werving en selectie, in samenwerking met de HR-afdeling van Achmea. NewBees nam de begeleiding van de nieuwe collega's op zich, door het aanbieden van Nederlandse les, intervisie en workshops. Gezamenlijk faciliteerden we workshops voor de betrokken teams.

De samenwerking kwam tot stand omdat in een eerder traject bij Achmea vrij veel uitval was geweest van nieuwe medewerkers na de eerste contractperiode. Dit jaar wilden Achmea en Refugee Talent Hub dat anders doen, en dus vroegen ze NewBees om in het project mee te doen. Door focus op de persoonlijke begeleiding van zowel de nieuwe medewerkers als van hun teams en leidinggevenden, was het resultaat dit jaar veel beter. Slechts één van de nieuwe medewerkers bleef niet bij Achmea werken na de eerste contractperiode. Dit laat zien dat aandacht voor inclusie op de werkvloer van groot belang is, niet alleen in het aannameproces, maar juist ook daarna.

Het aannemen van divers talent draagt natuurlijk bij aan een diverse en inclusieve werkvloer. Maar het is slechts het begin. Willen nieuwkomers echt volwaardig hun talent inzetten op de Nederlandse arbeidsmarkt, dan is begeleiding van werknemers én werkgevers cruciaal.



Annemiek Dresen,
Directeur NewBees

Tijdens kleinschalige, op maat gemaakte bijeenkomsten en activiteiten staat de persoonlijke ontmoeting tussen werkgevers en vluchtelingen centraal. Denk hierbij bijvoorbeeld aan workshops, meet-and-greets, trainingen, interne opleidingstrajecten en mentorprogramma's. Samen met werkgevers streven we naar een *refugee friendly* werkvloer, waar medewerkers met een vluchtelingenachtergrond – net zo eenvoudig als ieder ander – instromen en zich thuis voelen. Dit doen we onder meer door het vergroten van kennis en het versterken van intern draagvlak rondom diversiteit in het algemeen en het werken met vluchtelingen in het bijzonder. Ook onderhoudt Refugee Talent Hub een breed netwerk van gelijkgestemde werkgevers en faciliteren wij de uitwisseling van kennis en ervaring tussen werkgevers rondom vraagstukken uit de praktijk. Zie ook pagina 10 waar wij nader ingaan op onze vier strategische pijlers.

Bij dit alles werken wij als Hub nauw samen met maatschappelijke organisaties zoals Vluchtelingenwerk Nederland, Open Embassy, New Dutch Connections, NewBees en Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF. We noemen onszelf niet voor niets een hub: ons netwerk maakt ons tot wie wij zijn.

- ✓ **Begin 2016 World Economic Forum Davos:** lancering & initieel commitment
- ✓ In **januari 2016** presenteert Accenture het idee van Refugee Talent Hub aan een groep van CEO's op het World Economic Forum in Davos. De kerngedachte: er is krapte op de arbeidsmarkt en er is onbenut arbeidspotentieel van vluchtelingen. Werkgevers hebben een rol te vervullen om deze kloof te dichten.
- ✓ **December 2016 Refugee Talent Hub is een zelfstandige stichting**
Gedurende 2016 werken medewerkers van Accenture samen met VluchtelingenWerk Nederland, Arcadis, AkzoNobel en UAF aan de totstandkoming van een zelfstandige stichting met een stevig programma. Doel: grootschalige digitale matching.
- ✓ **2017 Bouwfase op basis van de ambitie tot grootschalig digitaal matchen**
Veel werkgevers sluiten zich aan en spreken hun commitment uit. In de loop van het jaar blijkt de praktijk weerbarstiger dan verwacht. Resultaten blijven achter op de ambitie.
- ✓ **2018 Zelfde doel, andere route**
Op basis van geleerde lessen komt de focus te liggen op persoonlijke ontmoetingen, met als kern digitale ondersteuning in plaats van digitale matching. Het aanbod aan werkgevers wordt aangescherpt en het netwerk van maatschappelijke samenwerkingspartners uitgebreid.
- ✓ **2019 Door op dezelfde weg**
De in 2018 ingezette koers werpt zijn vruchten af. Meer werkgevers sluiten zich aan en meer vluchtelingen weten de weg naar Refugee Talent Hub te vinden. Ook is er meer samenwerking met maatschappelijke partners, staat de organisatie steviger en boekt Refugee Talent Hub betere resultaten.
- ✓ **2020 Opschaling in tijden van corona**
De inzet voor 2020 is om de impact met bestaande (en nieuwe) werkgevers te vergroten, maar de corona-pandemie gooit roet in het eten. De economie gaat deels op slot en de kansen op werk voor statushouders verkleinen. Desondanks stijgt in 2020 het aantal vluchtelingen dat deelneemt aan de activiteiten van Refugee Talent Hub, net als het aantal deelnemende medewerkers en werkgevers.
- ✓ **2021 Volop groei**
Hoewel er grote delen van het jaar nog steeds geen live activiteiten kunnen plaatsvinden en er vooral vanuit huis gewerkt wordt, boekt Refugee Talent Hub een prima resultaat. Als we op deze weg doorgaan, wordt de ambitie voor 2025 al eind 2023 gehaald.
- ✓ **2022 Verder dan we durfden dromen**
De werkelijkheid haalde ons in, in positieve zin. Het aantal bereikte vluchtelingen, het aantal nieuwe partners, het aantal stages en banen, de manier waarop Refugee Talent Hub door anderen wordt gezien: op veel fronten waren we veel verder dan we hadden durven dromen. Met input van alle belangrijke stakeholders is daarom in de zomer de strategie 2021-2025 aangescherpt en zijn nieuwe – ambitieuzere – doelen geformuleerd.
- ✓ **2023 Op naar nog meer impact!**



3

De persoonlijke ontmoeting centraal

Een kans op werk begint bij een ontmoeting. Daarom brengt Refugee Talent Hub werkgevers en vluchtelingen dicht bij elkaar via op maat gemaakte ontmoetingen. Onze bijeenkomsten zijn kleinschalig en praktisch, en worden uitgevoerd op de werkvloer bij onze corporate partners.

Essam, an ambitious, open-minded and talented young guy from Syria, recently joined TomTom. His story oozes determination and self-direction. He recently joined Enrique Bentue-Arantegui's team. Enrique says: "I knew immediately that Essam was a very talented guy. He is many things. Only one of which is that he happens to be a person with a refugee background. So, my tip to other companies and hiring managers is: you need to hire someone who enriches your team: look beyond the person's story."

Fragment uit [My tip: hire someone who enriches your team](#)

Meet-and-greets & speeddate sessies

Tijdens deze bijeenkomsten staat de persoonlijke ontmoeting tussen vluchtelingen en één of meerdere werkgevers centraal. Onze meet-and-greets vinden in persoon plaats, en zijn praktisch, niet te 'talig' en staan in het teken van gezamenlijk iets doen.

Shadi Fatoum, inmiddels constructeur bij Sweco, vertelt in het BNR interview [Statushouders, een bron van talent](#): "Het was lastig voor mij om een baan te vinden in mijn werkgebied (structural engineering). Via een contact bij NewBees, hoorde ik over Refugee Talent Hub en hun samenwerking met Sweco. De speeddate was voor mij een mooie kans. Ik was erbij, heb gesolliciteerd, en the rest is history."

Mentorprogramma's

Tijdens deze trajecten koppelen we professionals met een vluchtelingen-achtergrond aan een medewerker van een werkgever. Gedurende een paar maanden werken ze samen toe naar een concreet, werk-gerelateerd doel en wisselen ze onderling kennis, netwerk en ervaringen uit.

Tijdens het mentorprogramma van Refugee Talent Hub en OchtendMensen helpen young professionals nieuwkomers op weg in hun zoektocht naar werk. Young professionals Laura en Raela waren mentors van het echtpaar Sermin en Huseyin, die bijna drie jaar geleden vanuit Turkije naar Nederland vluchtten. Alle vier geven ze in hun eigen woorden aan dat werk je een actief onderdeel maakt van de maatschappij, en dat fijn werk je energie geeft. "Zo blijkt maar weer dat we in de basis allemaal gewoon dezelfde behoeften hebben." Voor Laura en Raela was het heel waardevol om door andere ogen naar hun eigen cultuur te kijken. "Je blik wordt verbreed en je denkt opeens na over dingen die je altijd vanzelfsprekend hebt gevonden. Het is verrijkend om even uit je eigen bubbel gehaald te worden."

Fragment uit [Een lopende vos is beter dan een liggende leeuw](#)

Trainingen

In een cursus van enkele weken of maanden leren deelnemers handige vaardigheden zoals Python programmeren of het omgaan met populaire IT-besturingsprogramma's. De lessen worden gefaciliteerd door Refugee Talent Hub, vaak in samenwerking met maatschappelijke partners en altijd in samenwerking met een of meerdere werkgevers. Dit soort 'klasjes' vergroten de kans op werk en helpen deelnemende werkgevers om interessante kandidaten te werven.

In May, a group of refugees (aged 24 to 45, with diverse backgrounds, nationalities, and cultures – many of whom didn't have prior experience in technology) joined Amazon Web Services re/Start, a full-time skills development program, which prepares them for a career in cloud computing. Hafswa Namutebi, one of the participants, was a marketing major and a nurse in Uganda before arriving in the Netherlands. She says: "What I have learned over the past month is unbelievable. It has been extremely valuable, and I will definitely continue learning about this field after obtaining my AWS Certified Cloud Practitioner certification, because we need more women in tech!"

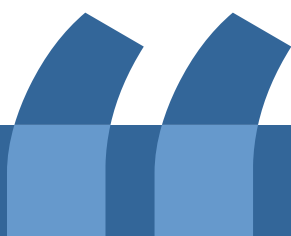
Fragment uit [AWS re/Start program provides cloud education to refugees](#)

Leerwerktrajecten Tijdens een leerwerktraject krijgen statushouders een korte, interne opleiding van een werkgever, in samenwerking met Refugee Talent Hub en (soms) maatschappelijke partners. Na het succesvol afronden van een dergelijk traject volgt een betaald dienstverband.

Shell and Refugee Talent Hub started working together in 2022. The first programme, a learning programme for IT talent, was a success: 16 out of the 19 participants were offered a contract with Shell. The programme was set up to also include learning opportunities for Shell colleagues. Every participant had a buddy, a line manager and a technical buddy. For many of them it was their first personal encounter with a refugee.

"Personal encounters are so powerful. They change the way people think: from 'us and them' to 'we'. And even though we are very international already, of course we all have unconscious biases. I noticed barriers crumbling in the past few months," Anne Schreuder, social impact director at Shell, says. "This programme generated so much positive energy throughout Shell that it has sparked ideas to copy this to other departments and countries."

Fragment uit [I believe we can make a real difference](#)



Elk bezoek aan het Refugee Talent Hub-kantoor in Amsterdam en elke ontmoeting met de collega's daar is een feestje. Wat een energiek en inspirerend team. Bij Arcadis vierden we in maart de afsluiting van de Refugee Talent Academy. Mooi om te ervaren hoe getalenteerde statushouders en Arcadis-collega's elkaar hadden gevonden. Met ook emotionele aandacht voor de toen net begonnen oorlog in Oekraïne. De ellende die dat brengt, zo herkenbaar voor velen van de vluchtelingen. Laten we Refugee Talent Hub verder professionaliseren en tegelijk creatief, ondernemend en optimistisch blijven.



Harm-Albert Zanting,
Adviseur Strategie & Besluitvorming en Global Solution Director ESP bij Arcadis

Werkgeverssessies

De methode van Refugee Talent Hub stoelt op de hub-gedachte. Wij verbinden de kennis, ervaring en contacten van een groot netwerk van werkgevers, vluchtelingen en maatschappelijke organisaties. Een treffend voorbeeld hiervan is onze maandelijkse werkgeverssessie: elke eerste woensdag van de maand faciliteren we een online bijeenkomst voor werkgevers in ons netwerk, met als doel het laagdrempelig delen van kennis, ervaringen, tips en dilemma's. Elke maand staat een specifiek thema centraal.

Measuring progress on D&I. As an organisation you need numbers in order to measure progress. However, in what context are these numbers of value? How to move from measuring diversity to implementing inclusion? There is the tendency to focus on the people who are leaving (e.g. exit interviews); it is important to also dedicate time and attention to the people that are (still) there (inclusive employment). The importance of cross-cultural representation, role models and storytelling was emphasised during our session. Trying to find the right balance between measuring and delabeling people is another one. Important note: in the recruitment phase, hierarchy plays an important role – therefore: rather start measuring D&I once new employees are officially employed by the company.

Fragment uit key take aways van werkgeverssessie feb 2022



Aanscherping strategie

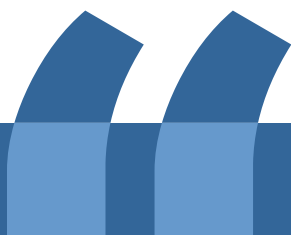
Refugee Talent Hub groeit snel; al een jaar na aanvang van de strategie 2021-2025 bleek dat we sneller groeiden dan waar we vanuit waren gegaan bij het schrijven van de strategie. Dat is in de eerste plaats een mooie en waardevolle ontwikkeling, want het betekent dat we meer organisaties hebben kunnen bewegen om diverser en inclusiever te worden, om verder te kijken, om meer mensen met een vluchtelingenachtergrond aan te nemen. En tegelijkertijd is het een ontwikkeling die ons tot keuzes dwingt. Met input van alle belangrijke stakeholders is in de zomer de strategie aangescherpt en zijn nieuwe doelen geformuleerd.

Zo werken wij toe naar 2025

Eind 2025 zijn wij een netwerk van 75 grote werkgevers (t.o.v. 50 in strategie 2021-2025). Met deze 75 werkgevers hebben we harde en heldere commitments afgesproken m.b.t. aannames en *refugee friendliness*. We groeien beheerst, op basis van vastgestelde criteria; zo richten we ons op maximale impact, niet op maximale grootte.

Met deze werkgevers...

- Bereiken we 5.000 vluchtelingen per jaar (was 3.000);
- Bereiken we 5.000 medewerkers van werkgevers per jaar (was 3.000);
- Bewerkstelligen we dat bij 50 werkgevers aantoonbaar stappen zijn gezet om de organisatie meer *refugee friendly* te maken (was 25);
- Realiseren we duurzaam betaald werk voor minimaal 500 mensen per jaar (was 200);
- Bereiken wij 200.000 mensen met feitelijke informatie en positieve verhalen (was 100.000).



“Kritische vrienden om je heen verzamelen is een slimme strategie. Als mens, maar zeker ook als organisatie. Ik waardeerde het erg dat ik werd gevraagd om mee te denken tijdens de stakeholdersessie. De sfeer was open, en ik voelde me uitgenodigd om scherp mee te denken op basis van concrete vragen. Het was leuk om samen te brainstormen over de strategie van Refugee Talent Hub, bijvoorbeeld over de vraag waar nog onvoorziene kansen liggen, of welke focus er gekozen moet worden.

De terugkoppeling was essentieel, want zo zag en begreep ik wat de meerwaarde was geweest van het meedenken. Misschien een aanscherping voor de volgende keer: er werd ook gevraagd naar de rol van Wilma, die zelf ook het gesprek leidde. Hoewel ik me op mijn gemak voelde om te delen wat ik dacht, is het voor een volgende keer een idee om op dat moment even uit te loggen en iemand anders deze vraag te laten stellen en leiden. Veel succes in 2023, ik kijk er erg naar uit om samen op te trekken en kritisch te reflecteren samen.”



Renée Frissen,
Directeur Open Embassy



5

Activiteiten

Onze activiteiten – groot en klein, offline en online – zijn altijd in lijn met de vier strategische pijlers, zoals in eerdere meerjarenplannen beschreven. Deze pijlers zijn voor ons een belangrijk ankerpunt in ons werk; ze houden ons scherp op datgene wat we willen bereiken.

Persoonlijke ontmoetingen tussen werkgevers en vluchtelingen

“Bij Refugee Talent Hub spreken jullie altijd over de kracht van de persoonlijke ontmoeting,” vertelt Hanneke van Aert, Senior HR Director bij PepsiCo. “Wij zijn hét voorbeeld: Ömer, een paar collega’s en ik zaten naast elkaar tijdens het Statushouders en Werk event in Amsterdam eind juni. We raakten aan de praat en er was al snel een klik. En nu werkt Ömer in ons team!”

Fragment uit [Uit de schaduw](#)

Training & opleiding van vluchtelingen in samenwerking met werkgevers

Ali ondervond hoe lastig het is om een baan te vinden als je nog geen netwerk hebt. “Ik nam daarom deel aan verschillende trainingen en activiteiten die georganiseerd werden door Refugee Talent Hub. Eén van die activiteiten was ‘Kansen voor IT talent’ bij Achmea. Inmiddels werkt hij alweer ruim een half jaar met veel plezier als data analist bij Achmea. Hoog tijd om even bij te praten. “Het is een heerlijk gevoel om het leven en de toekomst weer te kunnen omarmen.”

Fragment uit [Nieuwe takken aan een gesnoeide boom](#)

Advies aan, en draagvlakversterking bij werkgevers

Taalbarrières, trauma’s, cultuurverschillen – werkgevers hebben hun vooroordelen snel klaar als het gaat om arbeidsplaatsen beschikbaar stellen aan mensen met een vluchtelingenachtergrond. “In het werken met vluchtelingen moet je geen vinkjes willen zetten, want dan kom je er niet”, zegt Chani Savelberg, Diversity and Inclusion Consultant bij ABN AMRO. “Je moet voorbij het cv willen kijken en focussen op de kansen en de mogelijkheden.” Medewerkers van de bank kunnen zich opgeven om vluchtelingen te helpen met hun cv of sollicitatiegesprekken. “Hoe meer mensen we plaatsen, hoe groter het enthousiasme”, zegt Chani. “Managers verwachten rugzakken en obstakels, maar het tegendeel is waar. Medewerkers met de vluchtelingenachtergrond brengen een ander perspectief met zich mee, we leren anders te kijken naar onszelf. Dan vertellen managers me: ik had niet verwacht dat ik er zoveel van zou leren. Dat is toch prachtig?”

Fragment uit [Je moet naar de mens kijken](#)

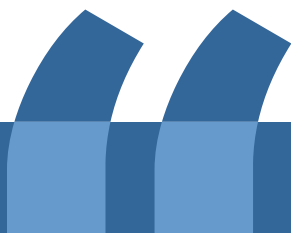
Maatschappelijke beeldvorming

Refugee Talent Hub wil bijdragen aan een verandering van beeldvorming rond vluchtelingen. Wij willen werkgevers en het brede publiek informeren met feiten en inspireren met persoonlijke verhalen. Met als doel dat mensen bij vluchtelingen niet langer denken aan hulpbehoevenden, maar aan professionals die toevallig ergens anders geboren zijn.

Samen met SER Diversiteit in Bedrijf organiseerden we in juni 2022 het event *Statushouders en Werk*. Een inspirerende middag die helemaal in het thema stond van kansgelijkheid en de waarde van werk. Bij dit evenement lanceerden we onze gezamenlijke werkgeversgids.

Schrijver en journalist Joris Luyendijk, onderschreef tijdens het event de onmisbare bijdrage die statushouders kunnen leveren aan de arbeidsmarkt: "Zij brengen eigenschappen en kwaliteiten mee die je bij autochtone Nederlanders niet of nauwelijks vindt. Allereerst gretigheid en doorzettingsvermogen... Zo iemand zal voor jouw bedrijf of organisatie vechten, zoals hij of zij al heeft moeten vechten om een heel nieuw bestaan op te bouwen. Daarnaast wereldwijsheid: autochtone Nederlanders van nu zijn opgevoed door ouders die geen oorlog hebben meegemaakt en missen die levenservaring. Het is echt goed om in je organisatie ook een aantal geharde mensen te hebben. Een vluchtverleden betekent ook vindingrijkheid, flexibiliteit en mensenkennis."

[Fragment uit *SER Diversiteit in Bedrijf en Refugee Talent Hub lanceren publicatie Statushouders en Werk: 'Hier ligt veel arbeidspotentieel'*](#)



In 2022 werkten Refugee Talent Hub en SER Diversiteit in Bedrijf voor het eerst met elkaar samen. We begonnen de samenwerking met veel enthousiasme en voelden dat er veel potentie was in het samenbrengen van de specialistische en praktische kennis van Refugee Talent Hub met de strategische en beleidsmatige kennis over diversiteit en inclusie van de SER. En dat enthousiasme bleek terecht, want tussen 1 februari en 30 juni schreven we samen het Charterdocument Statushouders en Werk en presenteerden we dit op een zeer succesvolle bijeenkomst met 300 werkgevers en professionals in een volle Zuiderkerk. De sfeer in de zaal was geweldig, om over de sprekers nog maar te zwijgen.

We hebben in een korte periode intensief met elkaar gewerkt en het gezegde 'zonder wrijving geen glans', liet zich soms ook gelden. We wisten dat dit document en evenement er moest en zou komen, maar het betekende ook een zware belasting op onze al overvolle agenda's en verantwoordelijkheden. Dat gaf soms stress, het was geven en nemen, veel extra uurtjes maar bovendien: het was het dubbel en dwars waard. Eva en Wilma en alle andere RTH collega's: dank voor jullie deskundigheid, enthousiasme, doortastendheid en passie.



Valentina Djoemai,
Beleidsadviseur Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid, SER



Tijdens publieksbijeenkomsten, in de verhalen die we delen, tijdens kleinere events, in gesprekken met werkgevers, op de radio... Op elk moment zijn wij ons bewust van de boodschap die we willen overbrengen en welke beeldvorming wij willen neerzetten.

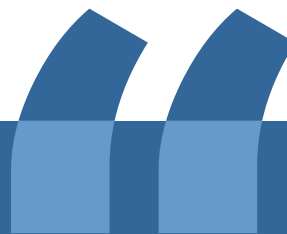
In de workshop van Wilma Roozenboom (directeur Refugee Talent Hub) en Leendert de Bell (die zich specifiek richt op het bevorderen van duurzame arbeidsparticipatie van vluchtelingen) bespraken we welke obstakels er zijn op individueel, organisatie- en maatschappelijk niveau voor mensen met een vluchtelingenachtergrond. Denk hierbij aan taal, diploma's, vacatureteksten of recruitmentsystemen (die mensen met een gat van meer dan twee jaar op hun CV er automatisch uitfilteren), en de maatschappelijke beeldvorming die gevoerd wordt door de media. De optelsom van deze factoren wordt ook wel het 'canvas plafond' genoemd. We kwamen tot de hoopvolle conclusie dat we graag, met een coalitie van gelijkgestemden, het canvas plafond willen proberen te doorbreken, door aan de knoppen op alle drie niveaus te draaien.

Fragment uit [Waardig werk als norm](#)

Onze inzet en energie wordt gezien, blijkt ook uit het toekennen van de [LoopbaanPro Award](#) voor het beste team van 2022. Een fragment uit het jury-rapport:

"Wat opvalt is het verlangen naar een wereld waar plaats is voor ieders talent, ook al is dat een andere plek dan je eigen thuis. Om elkaar goed te begrijpen en te begeleiden staat het willen leren van elkaar centraal in dit team, samen met diverse partners en corporates. We zien een ongelooflijk doorzettingsvermogen, een drive om het verschil te maken en kansen te willen creëren. Het team gaat voor echte groei, echte ontwikkeling. Wat wij onderscheidend vinden is dat het team, in zijn complexe context en uitdagingen met transculturele sensitiviteit en communicatie, hét voorbeeld is van hoe we het in Nederland met elkaar zouden willen. Diversiteit, inclusiviteit, duurzaamheid en een daadwerkelijke, landelijke impact. Wat de jury betreft is het team van the Refugee Talent Hub in alles de winnaar."

Ook binnen ons team maken mensen zich hier hard voor. Zo stond collega Samina Ahmed onlangs in de schijnwerpers toen het boek [Wie we zijn](#), waarin zij haar verhaal deelde, uitkwam. In het boek staan 25 krachtige vrouwen met een vluchtelingenachtergrond geportretteerd.



Refugee Talent Hub blijft de grenzen verleggen van wat mogelijk is. Ook in 2022 heeft Refugee Talent Hub zichzelf overtroffen met het faciliteren en het mogelijk maken voor de vluchtelingen in Nederland om hun netwerk te vergroten en passend werk te vinden. De kracht van Refugee Talent Hub is dat het blijft verbinden ongeacht de omstandigheden!



Zina Agovic-Fako,
Vice President Human Resources bij Signify

Tot slot: de resultaten zijn goed, de organisatie groeit. Maar (nog) niet alles lukt. Een greep uit feedback die we gedurende het afgelopen jaar kregen:

"Besteed je tijd en energie daar waar je talent zit. Spring niet in elk gat en laat partners zelf een actievere rol spelen in de organisatie van hun activiteiten."

"Kijk welke maatschappelijke partners dingen van je zou kunnen overnemen (bijvoorbeeld bijeenkomsten m.b.t. de arbeidsmarkt in AZC's)."

"Hoe kun je – vanuit de hub gedachte – jullie partners nog meer onderdeel maken van die hub?"

"Serieuze commitments zijn wel belangrijk. Durf die ook te vragen."

"Stel KPIs op, deel deze actief en rapporteer. Of het wel lukt of niet, maak het zichtbaar."

"Ik mis soms een community, bijvoorbeeld van alumni van Refugee Talent Hub. En volgens mij kun je op die manier ook ambassadeurs creëren."





6 Partners

De ambitie was om in 2022 te groeien naar 45 partners. Dat is ruimschoots gelukt: het aantal partners eind 2022 was 52. Dank aan al onze corporate partners, die ons maken tot wie we zijn, die ons financieel dragen en met wie wij de impact kunnen maken die we willen maken. Zonder werkgevers immers geen werk.

Naast jarenlange inzet en ondersteuning van trouwe partners als Accenture, Arcadis, TenneT en Rabobank, is het fantastisch om te kunnen rekenen op o.a. Hoogwegt, Sweco, SBM Offshore, IKEA en – nog recentier – Shell. Stuk voor stuk partners met een visie en ambitie, en die meteen vol enthousiasme van start zijn gegaan.

Refugee Talent Hub en IKEA werken samen via Skills for Employment, een landelijk traject waarin vluchtelingen werkervaring opdoen in Nederland, werken aan relevante beroepsvaardigheden en taaltraining krijgen. Met het Skills for Employment programma wil IKEA eveneens wereldwijd de soms vertekende beeldvorming over vluchtelingen veranderen. Het bedrijf focust op de potentie van mensen en niet op iemands achtergrond. Een baan helpt mensen die gevlucht zijn een onafhankelijk bestaan op te bouwen, meegebrachte kennis en vaardigheden in te zetten en in de samenleving te integreren. IKEA wil een voorbeeld zijn voor andere bedrijven, organisaties en belangrijke besluitvormers en tegelijk klanten en de samenleving inspireren om zelf aan inclusie te werken.

Fragment uit [IKEA en de Refugee Talent Hub slaan de handen ineen](#)

Loris komt oorspronkelijk uit Syrië en doet een werkervaringstraject bij Arcadis, in samenwerking met Refugee Talent Hub. "Ik ben ontzettend dankbaar dat dit op mijn pad kwam. Als vluchteling is het echt moeilijk om de arbeidsmarkt in Nederland op te komen. En dit was zo'n mooie kans! Ik zie mensen die hier al vijf jaar wonen en nog geen baan hebben kunnen vinden. Ik voel me bevoorrecht en ik hoop dat het delen van mijn verhaal inspiratie biedt voor andere vluchtelingen die dromen over een kans in Nederland."

Fragment uit [Loris' tip: blijf vragen stellen](#)

Bianca Bernecker, SBM Offshore's group compliance officer and an enthusiastic Diversity & Inclusion champion: "Partnering with Refugee Talent Hub showed us that it's important to have a working environment where all those cultural differences are valued, and more than that: appreciate what can they bring to the workplace. What I hope to achieve as a D&I champion is that every SBM Offshore colleague actively contributes to nurturing a positive and inclusive culture. Every conversation you have is an opportunity to learn from each other, be meaningful and help each other grow. We're all human and we all have something unique to bring."

Fragment uit [The human factor](#)

Sinds een tijdje werkt Omar bij Sweco, in het team van Peter van Ossenbruggen. Hij komt oorspronkelijk uit Syrië. Peter: "Het is mooi om te zien dat Omar helemaal is opgenomen in het team, maar het team vond dat in het begin best wel eens lastig. Wat je bij een divers team vooral moet realiseren, is dat je er energie in moet steken. Allereerst door open met elkaar bespreken hoe iedereen in elkaar zit en hoe je graag werkt. Bijvoorbeeld door even een kopje koffie met elkaar te drinken en het te hebben over thuis, vrienden en wat je naast werk bezighoudt. Daarnaast moet je goede afspraken met elkaar maken; je moet incalculeren dat er iemand in het team zit die er wat langer over kan doen. Of dat de taal soms een barrière is. En als het wat minder gaat, je dat minnetje voor lief neemt. Mijn team heeft daarin zelf een verantwoordelijkheid. Ik ben echt heel blij met Omar. Hij is een ontzettende doorzetter en zijn motivatie is heel goed. Het zou fantastisch zijn als meer managers voor een divers team durven gaan. Het helpt ons te zien wat er nog meer speelt in de wereld, dat onze manier van denken niet de enige is en dat levert uiteindelijk scherpere inhoud op."

Fragment uit [Een wereld van verschil](#)



Hoogwegt, an international family-owned business in the dairy industry was looking for ways to give back to the society we are part of. In 2021, we and Refugee Talent Hub joined forces through a partnership to support people with a distance to the labour market. We became very enthusiastic about Refugee Talent Hub's mission and approach, and noticed that our values matched very well.

In our partnership with Refugee Talent Hub, we aim to both support Refugee Talent Hub with their activities as well as trying to make an impact on people's lives by direct support to refugees. In 2022, we developed and implemented a mentor program in which 15 Hoogwegt employees became mentors for refugees (mentees). Our aim of the mentor program was ultimately to support refugees towards paid jobs by providing practical support in drafting a resume and/or application letters, coaching the mentee for job interviews, opening up our network, giving practical advice, etcetera.

During the course of the mentor program, we noticed the development of strong personal relationships between the refugees and our employees. That made this a special and grateful program. Eventually 50% of the mentees found a job of which two were employed by Hoogwegt in the Netherlands. The pilot program was a success and our partnership with Refugee Talent Hub will be expanded to other countries in which Hoogwegt operates. By mid-2023, we aim to employ at least 2% of our workforce with people from a disadvantaged background. We are proud of our partnership with Refugee Talent Hub and are looking forward to sustain that for the years to come!



Jørgen Schneithorst,
Global HR Director Hoogwegt



7

Interne organisatie en externe positionering

Intern lag de focus het afgelopen jaar op het bouwen van een team – zowel voor wat betreft de 'harde' kant (organogram, functiebeschrijvingen) als de 'zachte' kant: teamcultuur, waarden e.a.. Omdat wij zijn voor wie wij werken, en wij extern uitdragen wie en wat wij intern zijn, raakt dit direct aan onze externe positionering; ook daarin zijn dit jaar stappen gezet.

Team

Eind 2022 bestond het team van de Refugee Talent Hub uit vijftien mensen, van wie twee gedetacheerd vanuit Accenture, een vanuit Rabobank en een stagiair van de RUG.

Rabobank en Refugee Talent Hub werken samen sinds 2019. Inmiddels werken er ruim 70 statushouders bij de bank en detacheert Rabobank medewerkers bij Refugee Talent Hub. Chantalle Stottelaar was de eerste die de kans greep om een half jaar uit haar dagelijkse werkzaamheden als accountmanager MKB te stappen. "Ik heb ontzettend veel over mezelf geleerd: ik wil graag verder op het gebied van projectmanagement binnen diversiteit en inclusie. Het draait om kansen die je krijgt. Ik vind dat iedereen een kans verdient. Daar wil ik me voor inzetten."

Fragment uit [Het draait om kansen, daar wil ik me voor inzetten](#)

Qua diversiteit van profielen en achtergronden doen we wat we beogen: hoewel het qua gender nog wel iets diverser zou kunnen, is het team een mooie mix van mensen met en zonder vluchtelingenachtergrond, met en zonder corporate achtergrond, divers in leeftijd en culturele achtergrond.

Collega Samina Ahmed haalt veel voldoening uit haar werk en vrijwilligerswerk. "Vrijwilligerswerk kende ik helemaal niet vanuit Pakistan, dat heb ik hier echt ontdekt. Ik vind het zo mooi en waardevol om op die manier iets terug te kunnen geven aan de maatschappij." Daar tegenover staat dat een baan vinden in Nederland lastiger was dan ze van tevoren had gedacht. "Tegen werkgevers wil ik zeggen: Geef statushouders een kans. Ze zijn gewoon professionals die toevallig ergens anders geboren zijn. Ze bieden veel meer dan hun CV laat zien. En het mes snijdt aan twee kanten: je huidige medewerkers leren ook weer van andere culturen. Twijfel je? Start dan met een stage, zodat je elkaar kunt leren kennen en kunt kijken of er een match is."

Fragment uit [Stel je open voor anderen, en de wereld wordt mooier](#)

2022 was een zeer succesvol jaar voor Refugee Talent Hub waarin het team verder groeide en ongelooflijk veel vruchtbare ontmoetingen tussen vluchteling-talenten en werkgevers organiseerde. De dadendrang en verbindende kracht van Refugee Talent Hub biedt hoop in onzekere tijden, er is zoveel meer mogelijk dan men voor mogelijk houdt.



Nynke Jansen,
Docent Engels in opleiding bij Haags Montessori Lyceum

Als zestienjarige vluchtte Peggy in 2015 in haar eentje van Syrië naar Nederland. Peggy weet al vroeg dat ze het verschil wil maken voor andere vluchtelingen. "De kansen die ik heb gekregen om te groeien en hier te aarden, die gun ik iedereen. Er wordt zoveel gezegd over mensen die gevlucht zijn, maar ik wil zelf ook mijn verhaal vertellen. Hoe het voor ons is. Het is een mensenverhaal. Ik kan me niet voorstellen dat je zo'n verhaal leest en dat het je niet raakt. Mensen die vluchten maken zo veel mee. Niet alleen de reis en wat je kwijt raakt. Het is een ervaring die je altijd bij blijft. Opeens is alles zoals je het kende weg en je hebt nog maar één keuze: dood gaan of weggaan. Doe je ogen dicht en stel je het eens voor. Vluchten is echt heel erg. Ik voel me connected met iedereen die gevlucht is, waar ook vandaan. Dat is mijn motivatie om meer begrip te creëren."

Fragment uit [Collega in de spotlight: Peggy Ibrahim](#)

Voor de komende jaren verwachten we een lichte groei van het team – gestaag meegroeïend met onze resultaten en ambities. De groei van het team vraagt om een iets andere manier van organiseren. We blijven een informeel team met korte lijntjes en veel eigen verantwoordelijkheid voor alle werknemers. Maar met een groeiend (en snel roulerend) team is duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden, onderlinge kennisdeling en teambuilding steeds belangrijker. In 2022 zijn daarin grote stappen gezet, onder andere in samenwerking met onze HR-partner Bunchmark. In 2023 wordt dit verder verfijnd, onder andere door nog betere onboarding, meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling van medewerkers, een ritme in onderlinge kennisdeling (o.a. maandelijkse teamcasus), teamuitjes etc..





Eigenlijk was het liefde op het eerste gezicht toen we tegenover Refugee Talent Hub zaten, meteen gegrepen door hun passie, energie en ambities. En dat kwam goed uit, want wij, Bunchmark, zochten een fijne organisatie met vraagstukken waar wij een bijdrage aan konden leveren.

Bunchmark helpt groeiende organisaties met uiteenlopende HR onderwerpen op zo'n manier dat mens en de organisatie samen door ontwikkelen passend bij wat op dat moment, in hun fase, nodig is. Wij hadden de wens dit niet alleen voor onze klanten, maar ook voor 'het goede doel' te doen. En zo geschiedde. We zijn de samenwerking met Refugee Talent Hub gestart omdat we, op een ander speelveld, dezelfde missie hebben: het creëren van een gelijkwaardige en inclusieve context waar mensen kansen krijgen en hun talenten optimaal kunnen inzetten. Hoe hebben we dat in 2022 gestalte gegeven?

Waarden sessie Met het hele team zijn we aan de slag gegaan om de waarden van Refugee Talent Hub vast te pakken. Vanuit de geschreven en ongeschreven regels hebben we samen verkend wat er boven en onder de waterlinie allemaal te vinden is. Deze hebben we in groepjes verder uitgewerkt tot de waarden die nu overal prijken en zowel intern als extern veel betekenis geven aan wat voor Refugee Talent Hub belangrijk is. Uit deze sessie is naast de waarden een mooi manifest ontstaan.

Organogram & functiebeschrijvingen Een groeiende organisatie vraagt ook duidelijke rollen en het helder opschrijven van wie waarvoor verantwoordelijk is. We hebben Refugee Talent Hub geholpen met het opschrijven en verder verhelderen van alle functies in de verschillende teams.

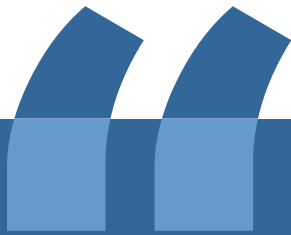
DISC teamsessie Met de nieuwe functiebeschrijvingen op zak zijn we met het team aan de slag gegaan een kijkje te nemen in ieders individuele talenten en valkuilen. Met behulp van DISC hebben we naar ieder voorkeursgedrag gekeken en dat vertaald in een gebruiksaanwijzing. Nu weet iedereen van elkaar wat energie geeft, waar de rode knop zit en is er een verlangen om nog verder te leren. De warme complimenten die aan elkaar werden uitgedeeld is kenmerkend voor hoe wij de samenwerking met Refugee Talent Hub ervaren: warm, aanmoedigend en ruimte maken voor elkaar.

Dat smaakt naar meer in 2023!



Auke Swinkels,
Oprichter Bunchmark

ruimte voor reflectie ●.
 inig feedback, "te lief".
 spraken, rollen, verantwoordelijk
 r (extern) hangen.



In 2022 heeft Autobahn de identiteit, huisstijl en marketingcommunicatie van Refugee Talent Hub verder ontwikkeld. We zijn gestart met de identiteit: vanuit de *purpose* (de droom) zijn een vijftal *principles* – oftewel merkwaarden – bepaald, en vanuit daar is een manifest geschreven – een *promise* waar Refugee Talent Hub voor staat. Deze drie p's zijn vastgelegd in een persoonlijk paspoort en in een brandbook.

Het brandbook is een praktische gids voor alle medewerkers van Refugee Talent Hub. Het helpt hen bij het opzetten en geven van presentaties, en biedt houvast bij het kiezen van de beste woorden en beelden in het dagelijkse werk. Naast het brandbook hebben wij templates ontwikkeld, waarmee Refugee Talent Hub zelf op snelle en eenvoudige wijze marketingcommunicatiemiddelen kan ontwikkelen.

In 2022 hebben we ook een start gemaakt met de doorontwikkeling van de website. Daarbij krijgen alle corporate partners een meer prominente rol. Ook maken we het voor vluchtelingen mogelijk om sneller en eenvoudiger een activiteit te vinden die goed aansluit bij hun talenten.

Bij al onze werkzaamheden merken we dat de aandacht en betrokkenheid vanuit Refugee Talent Hub groot is. Communicatievraagstukken worden vaak samen uitgedacht alvorens we van start gaan. Tijdens de werkzaamheden is er voldoende ruimte voor het geven en ontvangen van feedback. En bij de afronding zijn er meestal alweer ideeën voor een vervolg, uitbreiding of aansluiting met een ander project of idee. Bij Refugee Talent Hub wordt er gedacht en gewerkt vanuit mogelijkheden. Er heerst een optimistische en energieke sfeer, en die sfeer werkt aanstekelijk. De verschillende werkzaamheden liggen in elkaars verlengde.

De keerzijde van denken en werken vanuit mogelijkheden is dat er te weinig of te laat kaders worden vastgelegd. Kaders kunnen bijdragen aan het (nog beter) meten van de potentiële impact van een idee of project. Dit hangt samen met het maken van keuzes: 'wat gaan we doen én wat gaan we dus niet meer doen?'. Ons advies is om dit gekaderde overzicht van werkzaamheden een plek te geven in zowel de interne als in de externe communicatie. En om te monitoren of de hiervoor ontwikkelde marketingcommunicatiemiddelen bijdragen aan een afname van het aantal 'miscommunicaties' in de praktijk. Met andere woorden: zorg ervoor dat je zo min mogelijk energie verliest door steeds weer uit te moeten leggen wat Refugee Talent Hub doet.



Maarten Dullemeijer,
 Partner en ontwerper Autobahn

het na
 ● ●
 en de ● ●
 , denken



Medio 2022 werd ik door Maarten Dullemeijer (Autobahn) in contact gebracht met Refugee Talent Hub. Zij zochten een copywriter die hen kon helpen met de ontwikkeling van een manifest dat het verhaal van Refugee Talent Hub op een krachtige manier vertelt. De kern van dat verhaal – dat Refugee Talent Hub werkgevers en vluchtelingen dichter bij elkaar brengt met betaalde banen als doel – stond al stevig. Maar de boodschap was nog wat functioneel, terwijl er achter elke vluchteling vaak ongezien een rijke, emotionele wereld schuilgaat. Doel van het manifest was dan ook om deze wereld te ontsluiten.

We zijn begonnen met een brainstormsessie om de ongeschreven regels van Refugee Talent Hub in kaart te brengen. Het werd een inspirerende middag waarbij ik vooral getroffen was door de openheid en eerlijkheid van de mensen die er werken. Aan de hand van de uitkomsten van de brainstorm hebben we samen de belangrijkste merkwaarden gedefinieerd. Om een nog vollediger beeld te krijgen van wat Refugee Talent Hub precies doet, heb ik daarnaast een meet-and-greet bij Accenture bijgewoond en de publieksbijeenkomst *Statushouders en Werk* bezocht in de Zuiderkerk (georganiseerd door de SER i.s.m. Refugee Talent Hub). Prachtige, leerzame ervaringen die mij nog bewuster maakten van de urgentie van de situatie van vluchtelingen, en vooral ook van de ongekende potentie en mogelijkheden die elke vluchteling meebrengt. Kortom, meer dan genoeg munitie om aan de slag te gaan met het manifest.

In het manifest hebben we het perspectief van de opdrachtgever/werkgever en vluchteling letterlijk en figuurlijk met elkaar verbonden. Beide perspectieven kunnen ook los van elkaar bestaan en hebben elk hun eigen intrinsieke waarde. Maar wanneer je ze met elkaar verbindt krijgen ze een meerwaarde die de individuele perspectieven ontstijgt. Ze vormen nu samen het manifest dat de missie van Refugee Talent Hub om voor beide partijen waardevol werk te creëren op een krachtige manier verwoordt en verbeeldt.



Jan van den Bergh,
VIA JAN

wij zijn bevlogen professionals
wij weten als geen ander wat er speelt
altijd zien en ruiken wij kansen
ons team is overal actief
als werkgever zien wij zoveel talent
het potentieel
dat is eindeloos en verdient
waardering
wij zijn gedreven en gemotiveerd
ook bij tegenslag onderweg
blijven we altijd geloven in
de wereld van mogelijkheden

wij zijn specialisten in de praktijk
door wat wij zelf hebben meegemaakt
onze veerkracht is immens
onze internationale ervaring ongekend
en de waarheid is
voor vluchtelingen is er echt
geen weg meer terug
en werk betekent alles voor ons
zodra wij samen vertrekken
blijven wij altijd vooruit kijken
de waarde van ons werk
is onbegrensd



8

Financiën

Refugee Talent Hub is financieel gezond, maar iets meer vet op de botten is wenselijk. Hoewel de voortekens voor 2023 gunstig zijn, gezien de intentie tot meerjarige samenwerking van het grootste deel van de aangesloten partners en de belangstelling van nieuwe werkgevers om zich aan te sluiten, durven en moeten wij niet uitgaan van een continue cashflow.

De balans is fors gegroeid. De begroting is zowel aan de inkomstenkant als de uitgavenkant hoger dan ingeschat. Aan de inkomstenkant is dat te verklaren uit de groeiende belangstelling van werkgevers, en de verhoging van de bijdrage van een aantal van hen. De uitgavenkant is daarmee in lijn gebracht: meer partners betekent meer werk, waarvoor meer mensen nodig zijn.

De stijging in de uitgaven is dan ook voor het overgrote deel toe te schrijven aan een stijging van de personeelskosten. Daarnaast zijn er boekhoudkundige verschuivingen geweest tussen projectkosten en marketingkosten.

Met het oog op de toekomst zijn er twee belangrijke aandachtspunten.

- Ten eerste zijn de resultaten weliswaar aanzienlijk verbeterd ten opzichte van het voorgaande jaar, maar zijn de uitgaven verhoudingsgewijs meer gestegen. Anders geformuleerd: de additionele impact van 2022 is duurder dan voorheen. Dat is verklaarbaar: de kost gaat voor de baat uit, er is geïnvesteerd in de voorziene groei. Richting de toekomst moet dat dus anders. Het streven is om met minder mensen en middelen meer impact te maken.
- Ten tweede is er voor het eerst een continuïteitsreserve opgenomen op de balans. Voor een stabiele organisatie, die niet bij de eerste tegenwind personeel moet ontslaan, is een buffer nodig. Directie en bestuur hebben een risico inschatting gemaakt met betrekking tot de kans en potentiële gevolgen van zaken als reputatieschade, een datalek en andere risico's. Op basis van deze inschatting is een berekening gemaakt voor de gewenste reserve. Die is nog niet volledig beschikbaar – verre van zelfs. De komende jaren zal gestaag toegewerkt worden naar een dusdanig niveau van reserve dat de continuïteit van de organisatie gewaarborgd is als zich onverhoopt tegenslagen voordoen met financiële gevolgen.



2022 was een bewogen jaar waar Refugee Talent Hub een ongelofelijk belangrijke en succesvolle rol in heeft gespeeld. Door de groei in aandacht in o.a. de media en stijgende vraag moest er heel helder gereageerd worden en moesten keuzes worden gemaakt om voor allen de juiste impact te blijven maken. Groei, bijsturen, samenwerken en verbinding leggen, altijd met een warm hart om het juiste te blijven doen.



Charlotte van Thienen,
HR Directeur bij Accenture Nederland



9

Conclusie en vooruitblik

In 2021 groeide Refugee Talent Hub al snel – en dat tempo nam niet af in 2022. Ons werkveld is en blijft actueel als gevolg van de combinatie van een krappe arbeidsmarkt, blijvende aandacht voor het thema Diversiteit & Inclusie, en het feit dat vluchtelingen een belangrijk thema zijn in het maatschappelijk debat. Dit was al zo voordat Rusland Oekraïne binnenviel, en is alleen maar toegenomen. Neem dat, plus de goede pers rondom ons werk, en zie hier de verklaring voor het feit dat veel werkgevers (en andere betrokkenen) ons wisten te vinden en we de kans hadden onze impact aanzienlijk te vergroten. Met de aanscherping van onze strategie 2021-2025, de stappen die we als team gezet hebben én de blijvende aandacht voor mensen, organisaties en de maatschappij, kijken wij uit naar wat 2023 ons gaat brengen.

“Er is vrijwel elke dag wel iets of iemand die laat zien dat ons werk de moeite waard is. Zoals Ali, Ilham en Ayoub die werk vonden en in de mooiste bewoordingen vertellen hoeveel dat voor hen betekent. Zoals collega’s Pegy, Samina en Jan-Simon en de andere teamleden die er elk om hun eigen redenen heel bewust voor gekozen hebben om bij Refugee Talent Hub te werken. Nieuwe partners als Shell en Ochtendmensen die vanaf de start van de samenwerking meteen vol gas geven en oude getrouwen als Accenture, ABNAMRO, en Arcadis met wie we mooie programma’s blijven ontwikkelen. Berichten op onze socials van enthousiaste fans, mails van kandidaten dat ze eindelijk (eindelijk!) op hun plek zitten en op waarde worden geschat. En wat dat met hen doet. Partners die zich spontaan melden met ideeën, kansen, energie, zin om mee te doen en om meer te doen.

Er zijn zaken waar we geen invloed op hebben. Maar er is meer dan genoeg dat we wél kunnen doen: dat kleine deel van de mensen die wereldwijd huis en haard ontvluchten en uiteindelijk in Nederland belandt, zien voor wie ze zijn en voor wat ze kunnen – en hen waar mogelijk een baan aanbieden. En zo zorgen dat ze volwaardig deel kunnen nemen aan de maatschappij.”

Wilma Roozenboom

Fragment uit [De voortekenen](#)

Bijlage

Jaarrekening 2022

1 Algemeen

2 Jaarrekening

Balans per 31-12-2022

Staat van baten en lasten 2022

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Toelichting op de balans per 31 december 2022

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2022

3 Overige gegevens

Wettelijke vrijstelling

1 Algemeen

Algemene informatie

Deze jaarrekening is gebaseerd op de grondslagen zoals vermeld vanaf pagina 29.

Stichting Refugee Talent Hub heeft de volgende handelsnaam: Refugee Talent Hub

De stichting is gezeteld in Amsterdam

De stichting is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder dossiernummer 66975085.

Activiteiten

De activiteiten van Stichting Refugee Talent Hub bestaan voornamelijk uit: Het organiseren van bedrijfsbezoeken, trainingen, werkervaringstrajecten en andere werk gerelateerde activiteiten. Alle activiteiten hebben als doel om de kans op werk te vergroten. Soms direct, via een recruitment event. En soms indirect, via training van vaardigheden die gewild zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Datum vaststelling jaarrekening

De jaarrekening 2022 is vastgesteld in de bestuursvergadering van **17 februari 2023**.

Balans per 31-12-2022

	31 december 2022		31 december 2021	
Activa	€	€	€	€
Vaste activa				
Immateriële vaste activa				
Overige immateriële vaste activa	-		248	
		-		248
Materiële vaste activa				
Overige materiële vaste activa	19.502		7.692	
		19.502		7.692
Vlotte activa				
Vorderingen				
Handelsdebiteuren	25.138		52.924	
Overige vorderingen	33.244		5.482	
		58.382		58.406
Liquide middelen		391.890		167.880
		469.774		234.226
Passiva	€	€	€	€
Eigen vermogen				
Wettelijke reserve ontwikkelingskosten	-		248	
Bestemmingsreserve vaste activa	19.502		7.692	
Continuïteitsreserve	149.504		-	
Overige reserve	-		65.533	
		169.006		73.473
Kortlopende schulden				
Schulden aan leveranciers en handelskredieten	13.725		829	
Schulden uit hoofde van belastingen	22.245		-	
Overige schulden en overlopende passiva	264.798		159.924	
		300.768		160.753
		469.774		234.226

	2022	Begroot	2021
	€	€	€
Baten	839.372	600.570	324.865
Besteed aan doelstellingen	124.146	82.000	86.159
Personeelskosten	602.262	473.483	263.298
Kosten van beheer en administratie	16.730	7.500	5.526
Som van de lasten	-743.138	-562.983	-354.983
Financiële baten en lasten	-701	-	-28
Saldo van baten en lasten	95.533	37.587	-30.146
Bestemming saldo			
Toevoeging / onttrekking aan:			-
Wettelijke reserve ontwikkelingskosten	-248		248
Bestemmingsreserve vaste activa	11.810		7.692
Continuïteitsreserve	149.504		-
Overige reserve	-65.533		-38.086
	95.533		-30.146

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de richtlijn "Rijk C2 kleine fondsenwervende organisaties" zoals opgenomen in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving.

De algemene grondslag voor de waardering van de activa en passiva, alsmede voor de bepaling van het resultaat, is de verkrijgingsprijs- of de vervaardigingsprijs. Voor zover niet anders vermeld, worden activa en passiva opgenomen voor de nominale waarde.

Activiteiten

De activiteit en van Stichting Refugee Talent Hub bestaan voornamelijk uit: Het organiseren van bedrijfsbezoeken, trainingen, werkervaringstrajecten en andere werk gerelateerde activiteiten. Alle activiteiten hebben als doel om de kans op werk te vergroten. Soms direct, via een recruitment event. En soms indirect, via training van vaardigheden die gewild zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Vestigingsadres

Stichting Refugee Talent Hub (geregistreerd onder KvK-nummer 66975085) is feitelijk gevestigd aan de Danie Theronstraat 2 te Amsterdam.

Vergelijkende cijfers

De cijfers voor 2021 zijn, waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijkbaarheid met 2022 mogelijk te maken.

Schattingen

Bij het opstellen van de jaarrekening dient de ondernemingsleiding, overeenkomstig algemeen geldende grondslagen, bepaalde schattingen en veronderstellingen te doen die medebepalend zijn voor de opgenomen bedragen. De feitelijke resultaten kunnen van deze schattingen afwijken.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa worden gewaardeerd op het bedrag van de bestede kosten, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De jaarlijkse afschrijvingen bedragen een vast percentage van de bestede kosten.

Ontwikkelkosten worden geactiveerd voor zover deze betrekking hebben op commercieel haalbaar

geachte projectkosten en gewaardeerd tegen vervaardigingsprijs. Zij omvatten voornamelijk de salariskosten en het betrokken onderzoeks- en productiepersoneel; de geactiveerde kosten worden na beëindiging van de ontwikkelfase in vijf jaar vervolgens het lineaire systeem afgeschreven. Voor het nog niet afgeschreven deel van de geactiveerde kosten van onderzoek en ontwikkeling is een wettelijke reserve opgenomen.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op aanschafwaarde, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing, met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming.

Vorderingen

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke gelijk zijn aan de nominale waarde, onder aftrek van de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van de stichting.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar.

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Algemeen

Het resultaat is bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden kosten en andere aan het verslagjaar toe te rekenen lasten, met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen.

Baten

Baten zijn gevormd door alle aan het verslagjaar toe te rekenen opbrengsten. Donaties in natura worden gewaardeerd tegen reële waarde.

Lasten

De lasten zijn gevormd door alle aan het verslag jaar toe te rekenen lasten.

Vaste activa

Overige immateriële vaste activa

De mutaties in de materiële vaste activa worden als volgt weergegeven:

	<i>Kosten van ontwikkeling</i>
	€
Stand per 1 januari 2022	
Aanschaffingswaarde	124.939
Cumulatieve afschrijvingen	-124.691
Boekwaarde	248
Afschrijvingen immateriële vaste activa	-248
Saldo	-248
Stand per 31 december 2022	
Aanschaffingswaarde	124.939
Cumulatieve afschrijvingen	-124.939
Boekwaarde per 31 december 2022	-
Afschrijvingspercentage	33,3%

De immateriële vaste activa bestaan uit de ontwikkeling van een digitaal platform.

Overige materiële vaste activa

De mutaties in de materiële vaste activa worden als volgt weergegeven:

	<i>Kantoorinventaris</i>
	€
Stand per 1 januari 2022	
Aanschaffingswaarde	10.380
Cumulatieve afschrijvingen	-2.688
Boekwaarde	7.692
Investerings	14.879
Desinvesteringen aanschafwaarde	-2.182
Desinvesteringen cumulatieve afschrijvingen	2.182
Afschrijvingen materiële vaste activa	-3.069
Saldo	11.810
Stand per 31 december 2022	
Aanschaffingswaarde	23.077
Cumulatieve afschrijvingen	-3.575
Boekwaarde per 31 december 2022	19.502
Afschrijvingspercentage	20%

Vlottende activa

	31-12-2022	31-12-2021
Handelsdebiteuren		
Een voorziening voor dubieuze debiteuren wordt niet noodzakelijk geacht.	€	€
Overlopende activa		
Vooruitbetaalde kosten	5.244	3.420
Nog te ontvangen partnerbijdragen	25.000	-
Overige vorderingen	3.000	2.062
	33.244	5.482
Liquide middelen		
ABN AMRO Bank	391.890	167.880
	391.890	167.880

De liquide middelen staan volledig ter vrije beschikking van de stichting.

Passiva

Eigen vermogen

In onderstaand overzicht is het verloop van het eigen vermogen weergegeven.

	Stand per 1 januari 2022	Saldo baten en lasten boekjaar	Stand per 31 december 2022
	€	€	€
Wettelijke reserve ontwikkelingskosten	248	-248	-
Bestemmingsreserve vaste activa	7.692	11.810	19.502
Continuïteitsreserve	-	149.504	149.504
Overige reserve	65.533	-65.533	-
Totaal	73.473	95.533	169.006

Wettelijke reserve ontwikkelingskosten

De bestemmingsreserve wordt gevormd ter grootte van de boekwaarde van de immateriële vaste activa. Dit deel van de reserve is niet vrij te besteden.

Bestemmingsreserve vaste activa

De bestemmingsreserve wordt gevormd ter grootte van de boekwaarde van de materiële vaste activa. Dit deel van de reserve is niet vrij te besteden.

Continuïteitsreserve

De continuïteitsreserve wordt gevormd ter dekking van onverwachte toekomstige gebeurtenissen. Om de benodigde omvang in te schatten is door het bestuur een risicoanalyse opgesteld. De benodigde omvang van de continuïteitsreserve wordt ingeschat op € 944.000. Er is een plan opgesteld om de komende jaren de continuïteitsreserve op het gewenste niveau te bereiken.

Overige reserve

De overige reserve wordt gevormd door saldo's van baten en lasten die niet aan de andere reserves kunnen worden toegewezen.

Kortlopende schulden

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
Schulden aan leveranciers en handelskredieten		
Schulden aan leveranciers en handelskredieten	13.725	829
	13.725	829
Schulden uit hoofde van belastingen		
Loonheffingen	22.245	-
	22.245	-
Overige schulden en overlopende passiva		
Nog te betalen assurantiekosten	-	3.000
Reservering vakantiegeld	19.213	11.214
Reservering vakantiedagen	12.278	-
Uitgestelde omzet	229.041	144.990
Overige schulden en overlopende passiva	4.266	720
	264.798	159.924

	2022	Begroot	2021
	€	€	€
Baten			
Baten van andere organisaties zonder winststreven	20.000	20.000	25.000
Baten partnerschap bijdragen werkgevers	819.372	580.570	299.865
	839.372	600.570	324.865
Besteed aan doelstelling			
Afschrijvingskosten	3.317	4.000	12.748
Huisvestingskosten	13.861	12.500	10.697
Verkoop- en marketingkosten	29.649	36.500	3.158
Overige projectkosten	77.319	29.000	59.556
	124.146	82.000	86.159
Afschrijvingskosten (im)materiële vaste activa			
Kosten van ontwikkeling	248	3.000	11.753
Kantoorinventaris	3.069	1.000	995
	3.317	4.000	12.748
Huisvestingskosten			
Huur	10.980	9.000	9.000
Schoonmaakkosten	2.819	1.500	1.616
Overige Huisvestingskosten	62	2.000	81
	13.861	12.500	10.697
Overige projectkosten			
ICT hardware en software	24.469	8.000	9.960
Catering en ruimtegebruik	14.697	10.000	6.243
Eventkosten	9.591	-	12.483
Kosten drukwerk	6.332	-	19.372
Reiskosten deelnemers	7.336	-	-
Kosten onderzoek	2.505	10.000	8.712
Reis- en verblijfskosten	2.327	-	27
Telefoonkosten	1.853	-	636
Representatiekosten	519	-	-
Kantoorbenodigdheden	809	1.000	417
Website & hosting	757	-	626
Overige projectkosten	6.124	-	1.080
	77.319	29.000	59.556

	2022	Begroot	2021
	€	€	€
Personeelskosten			
Lonen en salarissen	527.371	447.280	247.731
Overige personeelskosten	74.891	26.203	11.126
	602.262	473.483	258.857
Lonen en salarissen			
Lonen en salarissen	430.430	376.634	202.477
Reservering vakantiedagen	10.405	-	-
Sociale lasten	78.967	63.671	38.370
Pensioenkosten	7.569	6.975	7.735
Loonkostensubsidies	-	-	-851
	527.371	447.280	247.731
Overige personeelskosten			
Ingehuurd personeel	42.415	5.000	-
Reiskostenvergoedingen	5.425	2.000	1.000
Cursussen en opleidingen	9.043	-	-
Verzuimverzekering	6.085	7.500	4.441
Onkostenvergoedingen directie	3.000	-	2.750
Kantinekosten	212	2.500	199
Geschenken personeel	3.280	6.403	2.039
Recruitment	717	-	-
Vrijwilligersvergoedingen	-	1.800	944
Overige personeelskosten	4.714	1.000	4.194
	74.891	26.203	15.567

Gemiddeld aantal werknemers

In het verslagjaar waren gemiddeld 9 FTE bij de stichting werkzaam (2021: 6).

Bezoldiging bestuurders

Het bestuur van Stichting Refugee Talent Hub is onbezoldigd.

	2022	Begroot	2021
	€	€	€
Kosten van beheer en administratie			
Assurantiepremies	2.193	1.500	780
Administratiekosten	11.436	3.000	2.602
Bank- en transactiekosten	2.626	2.500	2.232
Overige	475	500	-88
	16.730	7.500	5.526
Financiële baten en lasten			
Rentelasten bank	-701	-	-94
Rentebaten belastingdienst	-	-	122
	-701	-	28

Amsterdam, 17 februari 2023

M.J.J. van Beek
Voorzitter

N. Goldblum
Algemeen bestuurslid

H.A. Zanting
Peningmeester

Z. Agovic-Fako
Algemeen bestuurslid

C.S. van Thienen
Algemeen bestuurslid

3 Overige gegevens

Wettelijke vrijstelling

Gelet op de omvangscriteria vermeld in artikel 2:396 BW is de stichting vrijgesteld van de verplichting tot het laten instellen van de in artikel 2:393, lid 1 BV bedoelde accountantscontrole van de jaarrekening.



Stichting Refugee Talent Hub
Danie Theronstraat 2
1091 XX Amsterdam
Nederland

*Geregistreerd bij de Nederlandse KvK
onder dossiernummer 66975085*