

Stichting Refugee Talent Hub

Jaarverslag

2024



Voorwoord

Een bijzonder jaar



Wilma Roozenboom
Directeur Refugee Talent Hub

Het jaar 2024 was een bijzonder jaar, in vele opzichten.

Ons werk werd politiek – eigenlijk tegen wil en dank. Op hoofdlijn deden wij het afgelopen jaar hetzelfde als voorgaande jaren, zeiden wij hetzelfde als voorheen en stonden wij voor dezelfde droom. Maar gaandeweg bleek onze breed gedeelde boodschap – over het zien en benutten van talent van mensen met een vluchtverleden – een politiek statement te zijn geworden. Van een no-brainer en een logisch verhaal voor alle politieke gezindten werd het een stellingname in een gepolariseerde samenleving. Die veranderende context heeft onze droom niet veranderd en onze gedrevenheid alleen maar vergroot. Wel heeft dit het afgelopen jaar invloed op ons werk gehad: op hoe, waar en met wie we praatten over onze droom en aanpak, op de vraag in hoeverre we ons moesten richten op beleidsbeïnvloeding en zichtbaar wilden zijn in de media (antwoord: meer), op de aandacht die we in 2024 besteedden aan de mentale en praktische gevolgen van (voorgenomen) beleid op nieuwkomers met en zonder baan, op hoe te reageren op de tegenbeweging met betrekking tot diversiteit en inclusie.

Het was ook een bijzonder jaar in het licht van onze grotere ambities, zoals geformuleerd in november 2023. Op een feestelijke bijeenkomst op het hoofdkantoor van Essent ter ere van de 1000e (!) persoon die via Refugee Talent Hub werk vond, deed ik de uitspraak dat duizend weliswaar prachtig is – duizend levens veranderd, duizend mensen die weer

meedoen in plaats van stilstaan – maar ook veel te weinig als je kijkt naar de tienduizenden die nog aan de kant staan. “Dus we gaan voor de honderdduizend. Een verhonderdvoudiging van onze impact, in tien jaar tijd.”, riep ik ambitieus. Het jaar 2024 was het eerste van twee transitiejaren waarin we ons voorbereidden op deze schaa sprong.

En het was voor mij persoonlijk een bijzonder jaar. Na ruim zes jaar directeurschap van Refugee Talent Hub ging ik op veldreis om even afstand te nemen en uit te kunnen zoomen. En ik zoomde *in*, op een context die ik vooral kende uit verhalen van collega’s en kandidaten. Ik wilde meer te weten komen over de reis die veel van de mensen die wij spreken bij Refugee Talent Hub hebben meegemaakt – letterlijk en figuurlijk. Een groot deel van hen komt uit of door Turkije, en reist dan via Griekenland verder Europa in. [Ik reisde door Turkije en Griekenland](#), sprak er met vluchtelingen, NGO’s, werkgevers en mensen die ik toevallig ontmoette. Een indrukwekkende reis die de relevantie van ons werk heeft bevestigd, en mij heeft gemotiveerd om nog harder te werken aan meer en betere kansen op werk voor nieuwkomers in Nederland.

Inhoud



Het eerste transitiejaar	04
De resultaten op een rijtje	09
Ontwikkeling over de jaren	14
Wat we doen	15
RefugeeWork	27
Onderzoek	28
Team en bestuur	30
Financiën	33
Conclusie en vooruitblik	38
Over ons	39

→ Ken je ons nog niet?
Lees dit dan eerst even voor wat context



Het eerste transitiejaar

Het jaar 2024 was een transitiejaar. Of eigenlijk: het eerste van twee transitiejaren. Onze ambitieuze uitspraak (eind 2023 – zie voorwoord) dat we voor een verhonderdvoudiging van onze impact gaan, kwam niet uit de lucht vallen. Immers: onze droom is **een Nederland waarin werkgevers de talenten van vluchtelingen zien en benutten, en vluchtelingen dus de juiste kansen hebben op de arbeidsmarkt**. Willen we deze ambitie daadwerkelijk realiseren, dan moeten we blijven doen wat we succesvol doen – en daarnaast iets anders doen.

Daarom schreven wij in ons [jaarplan](#) voor dit jaar al: “Sinds onze oprichting in 2016, en met name de laatste twee jaar, zijn wij uitgegroeid tot een organisatie met autoriteit en zichtbaarheid op het onderwerp vluchtelingen en werk. Wij willen onze kennis, ervaring en netwerk inzetten om de impact fors op te schalen. Het is tijd voor de volgende stap: van honderden naar duizenden banen per jaar. De kennis en ervaring die we opdoen met een (groot maar beperkt) aantal werkgevers – de voorhoede – zetten we de komende jaren in ter inspiratie en activatie van alle werkgevers in Nederland.

Via heel concrete activiteiten en kennisproducten gaan we het onderwerp vluchtelingen en werk onder de aandacht brengen van mogelijk geïnteresseerde werkgevers in het hele land. Grote en kleine werkgevers, dus in tegenstelling tot voorheen: ook het mkb. We bieden potentieel geïnteresseerde werkgevers kennis, handvatten en een netwerk om ook daadwerkelijk aan de slag te gaan. Niet op dezelfde intensieve maatwerk-manier zoals we dat met de voorhoede doen, maar groepsgewijs – via brancheorganisaties, clusters van bedrijven, VNO-NCW/ MKB Nederland e.a. – en modulair: via blogs, vlogs, factsheets, stappenplannen, gidsen, webinars et cetera.”

Dat betekent concreet dat we op vier punten vernieuwen.

- Inspireren van alle werkgevers, inclusief het mkb: werkgevers aanzetten om te *willen* werken met nieuwkomers.
- Activeren van alle werkgevers, inclusief het mkb: hen de handvatten bieden om het ook daadwerkelijk te *kunnen* en te *doen*, modulair en geclusterd.
- Opbouwen van ons netwerk van nieuwkomers en corporate volunteers, ter ondersteuning bij het activeren van werkgevers.
- Onderzoeken wat er gebeurt op macro-niveau en hoe zich dat verhoudt tot ons werk: komt onze droom al dichterbij, of wordt de kloof tussen vluchtelingen en werk alleen maar groter?

In de visual op de volgende pagina is dit weergegeven.



Modulair aanbod voor een bredere groep

Het inspireren en activeren van een veel grotere groep werkgevers dan tot dusver onze doelgroep was, willen we geclusterd, modulair en met inzet van vrijwilligers doen.

Dat betekent:

- Geclusterd: we ontwikkelen producten en activiteiten die geschikt zijn voor groepsgewijze voorlichting, inspiratie en activatie. Daarbij kun je denken aan workshops voor de achterban van VNO-NCW/ MKB Nederland, webinars voor leden van de technische installatiebranche, een maandelijks online adviesuurtje voor geïnteresseerde werkgevers, etc.
- Modulair: werken met losse modules die op aanvraag en naar eigen behoefte in te zetten zijn. Bijvoorbeeld een doorverwijzing naar een landingspagina met het vervolg op Refugee LinkUp voor een ontmoeting met een statushouder die op zoek is naar werk, een korte video over het voeren van sollicitatiegesprekken met mensen met een andere culturele achtergrond, een factsheet over wet- en regelgeving, etc.
- Community van vrijwilligers: er is een groeiende groep mensen die graag namens Refugee Talent Hub ervaringen wil delen. In deze groep zit grote potentie die we graag benutten. Zij kunnen bijvoorbeeld vertellen hoe het hen als werkgever bevalt om te werken met nieuwkomers, over hun ervaring als mentor tijdens een van onze mentorprogramma's, of hoe het hen als nieuwkomer is vergaan op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Mkb-praktijkonderzoek

We willen dus álle werkgevers in Nederland inspireren en activeren om aan de slag te gaan met nieuwkomers. Maar zijn de lessen die wij als Refugee Talent Hub geleerd hebben in ons werk met grote corporates wel van toepassing op de bredere groep werkgevers in Nederland? En zitten de middelgrote en kleinere werkgevers wel te wachten op deze kennis, voorbeelden en handvatten? Zo ja, wat zijn dan hun belangrijkste vragen, zorgen en behoeften als het gaat om het werken met nieuwkomers? Om deze en andere vragen te beantwoorden, deden wij in 2024 een mkb-praktijkonderzoek.

Aangezien het mkb een sector is met veel diversiteit, hebben we ondernemingen met verschillende kenmerken meegenomen in dit onderzoek. Via onze corporate partners, kleinere bedrijven uit ons (persoonlijke) netwerk, en een oproep op LinkedIn hebben we een diverse groep bedrijven gevonden die het interessant vond om mee te doen aan dit onderzoek. Een aantal van de belangrijkste conclusies:

- **Recruitment is het belangrijkste motief** om de kansen voor samenwerking met ons te onderzoeken. Bedrijven binnen de mkb-sector die tot dit moment interesse hebben getoond in het werken met nieuwkomers zijn de bedrijven waar de krapte is op de arbeidsmarkt: een bedrijf in de energiesector, ICT-bedrijven en bedrijven die praktische banen aanbieden, zoals schoonmaak, horeca

Waarom is werken met de mkb-sector een logische stap voor onze organisatie?

Er zijn op dit moment 1,56 miljoen mkb's in Nederland, 70% meer dan 10 jaar geleden¹. Bijna alle Nederlandse bedrijven (99%) horen tot deze categorie en zij hebben 70 procent van alle werkzame personen in dienst². Aan het eind van het tweede kwartaal van 2024 waren er 166 duizend openstaande vacatures in het mkb, ten opzichte van 115 duizend bij grote bedrijven³. Dat biedt kansen op werk voor nieuwkomers.

Nieuwsgierig naar een voorbeeld? [Kijk de vlog die collega Dennis maakte met Stijn Otten van HeatTransformers](#)



- 1 [CBS – mkb](#)
- 2 [Kenmerken van het mkb](#)
- 3 [De staat van het mkb](#)



en bouw. Tijdens het onderzoek werden ons meerdere keren vacatures voorgelegd die moeilijk invulbaar blijken te zijn: er is vraag naar personeel voor praktische banen, en naar bijvoorbeeld (tijdelijke) oproepkrachten.

- Naast het vinden van personeel, is er **behoefte aan kennis** over wet- en regelgeving met betrekking tot het aannemen van nieuwkomers, en over de mogelijkheden voor het voldoen aan SROI-verplichtingen door middel van het werken met nieuwkomers. Ook is er vraag naar advies ten aanzien van het diverser en inclusiever maken van de organisatie, en advies over retentie van nieuwkomers: hoe zorg je voor een *duurzaam* dienstverband.
- Er is een rol te spelen voor (een organisatie als) Refugee Talent Hub.

Community

Met betrekking tot de inzet van nieuwkomers en corporate volunteers zijn de eerste stappen gezet. We hebben een community opgebouwd van een groep nieuwkomers die in de media of anderszins op een podium willen staan en hun verhaal willen vertellen. Zo spraken Riham Bairamli, Girmay Baraki en Fuat Yavuz op ons publieksevenement in juni, en deelde Shadi Fattoum zijn ervaringen op de Nederlandse arbeidsmarkt op BNR en bij [NTR-programma 'De Sociëteit'](#). Daarnaast hebben we ideeën over de inzet van medewerkers van een aantal van onze partners bij het voorbereiden van nieuwkomers op de Nederlandse arbeidsmarkt. Concreet willen we toewerken naar een doorlopend programma van een aantal workshops, gegeven door onze corporate partners, met modules zoals kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt, hoe pitch je jezelf bij een werkgever, hoe bouw je je perfecte LinkedIn profiel etc. De vervolgstappen worden gezet in 2025.

De kloof tussen vluchtelingen en werk

Als onze droom is om de kloof tussen vluchtelingen en werk te dichtten, moeten we een beeld hebben van de huidige stand van zaken. De cijfers zijn niet eenvoudig te vinden, maar we vinden het wel nodig om e.e.a. te achterhalen. Niet door zelf dat onderzoek te doen, maar door samen te werken met gerenommeerde partijen als bijvoorbeeld CBS, SER en TNO. Want als we de macrocijfers kunnen combineren met onze eigen cijfers, kunnen we ook wat zeggen over onze (gewenste) bijdrage aan het dichtten van de kloof. We maken ons werk en onze boodschap relevanter door het te verbinden aan het grotere verhaal.

Shadi Fattoum, Wilma Roozenboom en Jaco Dagevos (CBS)



Denk hierbij aan vragen als: Hoe breed is die kloof, in relatieve en absolute aantallen? Wat is de gemiddelde arbeidsparticipatie in Nederland, en wat is de arbeidsparticipatie van mensen met een vluchtelingenachtergrond in Nederland? Hoeveel mensen met een vluchtverleden staan nog aan de kant – en hoe verhoudt zich dat tot de algemene werkloosheidscijfers? Wordt die kloof jaar na jaar breder of smaller? Hoeveel werkgevers in Nederland hebben medewerkers met een vluchtelingenachtergrond in dienst? Hoeveel (meer) staan ervoor open? Wat zijn hun vragen en behoeften? Deze vragen worden niet of onvoldoende gesteld. Daar willen wij verandering in brengen.

In samenwerking met onderzoeksinstituut TNO hebben we hier een eerste stap in gezet: we hebben kwantitatieve gegevens verzameld middels de tweejaarlijkse Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) van TNO. Dit onderzoek onder zo'n 5000 werkgevers toonde aan dat slechts 2,7% van de organisaties met meer dan 50 werknemers [één of meerdere statushouders in dienst heeft](#). Terwijl meer dan de helft van de werkgevers arbeidstekorten ervaart of verwacht. Gerben Hulsegge, projectleider van de WEA en onderzoeker bij TNO op het gebied van inclusief werkgeverschap, stelt dat de meeste werkgevers die werken met kwetsbare groepen (waartoe statushouders ook gerekend worden, red.) deze willen behouden. "Bijna een derde wil zelfs meer mensen uit deze doelgroepen aannemen. Daarnaast staat ruim 10% van de Nederlandse werkgevers die dat nu niet doet, ervoor open om mensen uit kwetsbare groepen aan te nemen. Dit biedt kansen om statushouders bij deze twee typen werkgevers te plaatsen."

De combinatie van deze twee onderzoeken leidt tot de conclusie dat er een wereld te winnen is bij het mkb. Iets waar wij graag mee aan de slag gaan in 2025. Wij gaan concrete kennisproducten (stappenplannen, checklists, inspiratievideo's van *peers*, etc.) ontwikkelen op basis van de behoeften die uit het praktijkonderzoek kwamen, en in samenwerking met TNO een verdiepend vervolgonderzoek doen onder de 2,7% werkgevers die al werken met nieuwkomers. Daarna kunnen we ook concrete stappen zetten m.b.t. het hierboven genoemde macro-onderzoek naar 'de kloof'.

RefugeeWork

2024 was dus een overgangsjaar. Een jaar om te pionieren, behoeften en interesse uit te vragen bij werkgevers, kennisproducten te ontwikkelen, interne capaciteit vrij te spelen en verder op te bouwen. Dat hebben we gedaan.

Naast concrete en grote vooruitgang op bovenstaande punten, waarop we in 2025 verder kunnen bouwen, is er nog een grote extra stap gezet richting forse opschaling van onze impact: we namen RefugeeWork over – meer hierover op [pagina 26](#).



De resultaten op een rijtje

vluchtelingen in database

4.226

georganiseerde activiteiten

134

vluchtelingen bereikt 2024

1.209

(Jaardoel: 2.500)

medewerkers bereikt 2024

1.531

(jaardoel: 2.500)

matches 2024

223

(jaardoel: 300)

corporate partners

44

(jaardoel: 55)

matches tot op heden

1.327

vluchtelingen bereikt totaal

9.684

medewerkers bereikt totaal

9.820

De resultaten op een rijtje

2024 was een bijzonder jaar, in verschillende opzichten. Niet alle doelen die we gesteld hebben, hebben we gehaald. Sommige staan dieper dan verwacht in het rood. Maar daar tegenover staat: sommige andere zaken zijn beter gegaan dan verwacht.

Kijkend naar een analyse van de resultaten van 2024, valt een aantal zaken op. Allereerst: de resultaten ten aanzien van de belangrijkste kpi's zijn weliswaar hoog, maar de doelstellingen zijn niet behaald.

De ambities waren hoog – en achteraf bezien wellicht niet realistisch. Een leerpunt voor onze organisatie: hoog mikken is goed en werkt motiverend, maar het moet wel haalbaar zijn. Ook merken we dat de druk op de arbeidsmarkt enerzijds leidt tot meer aandacht voor ons werk (werkgevers staan open voor nieuwe doelgroepen), maar anderzijds daadwerkelijke plaatsingen bemoeilijkt vanwege het gebrek aan tijd voor 'anders kijken naar talent' en begeleiding op de werkvloer.

Partners

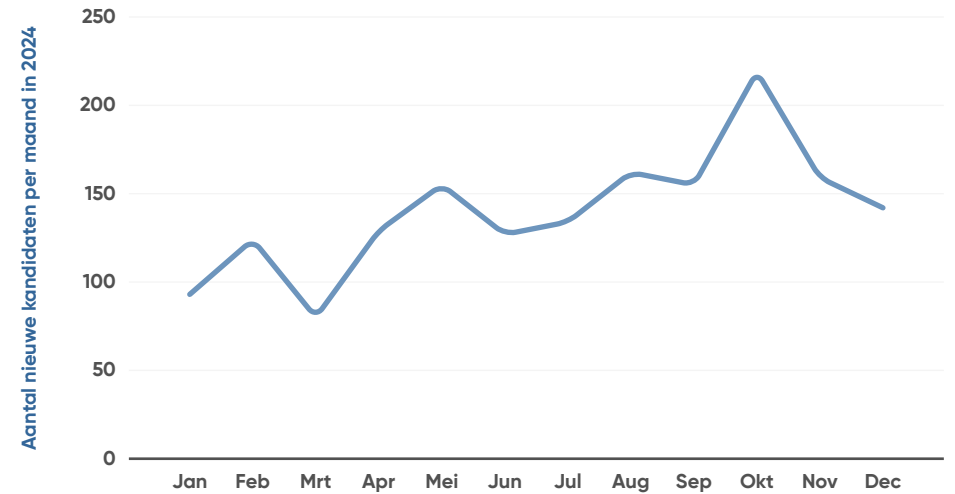
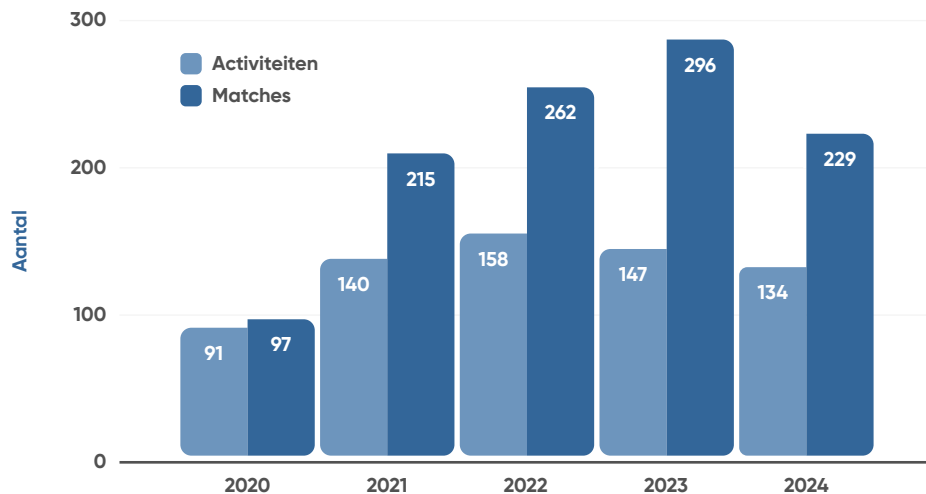
In ons plan voor 2024 beschreven we al dat we beheerst wilden groeien, voor maximale impact. We dachten dat we uit zouden komen op 55 partners. In werkelijkheid sloten we 2024 af met 44. Er kwamen nieuwe partners bij, zoals NS, ISS Facility Services, TBI, Alliander en Omron. In goede harmonie en met de deur op een kier voor eventuele toekomstige samenwerking, namen we onder andere afscheid van Leen Bakker/Kwantum, SBM Offshore, Signify, Unilever en Vitens.

ISS Facility Services

Facilitair dienstverlener ISS is partner van Refugee Talent Hub. Margot Slattery, Global Head of Diversity and Inclusion, ISS World Services zegt: "We live in very unsettled times, and we must all support where and how we can. We are pleased to provide opportunities and a chance for stability for so many people fleeing global disruptions." Lees [hier](#) meer over diversiteit en inclusie bij ISS.

Activiteiten

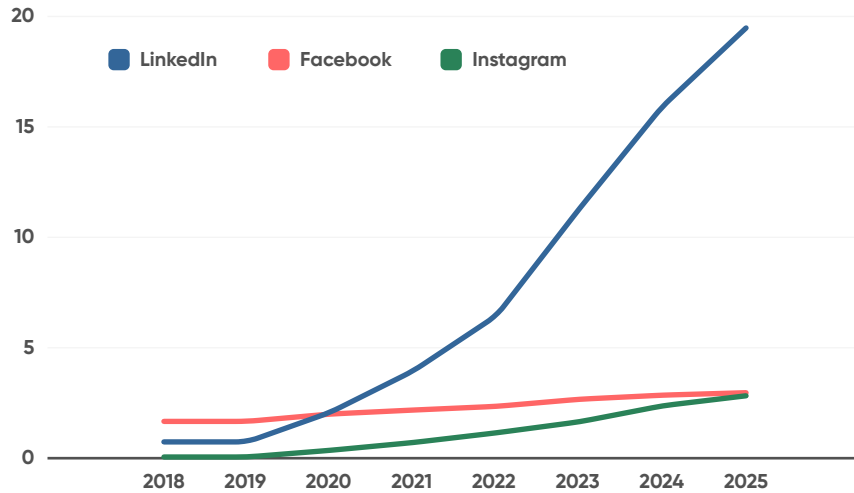
In 2024 organiseerden we met onze partners meer activiteiten gericht op draagvlak, kennisdeling en netwerken (59) dan activiteiten gericht op recruitment (34). Dat past bij onze drive om ook de beeldvorming te kantelen, maar heeft minder directe banen tot gevolg. Bovendien zien we dat er relatief veel matches (= banen of stages met intentie tot baan) plaatsvinden bij een kleiner aantal werkgevers: IKEA, Accenture en Shell zijn verantwoordelijk voor de bulk van de plaatsingen in 2024. Toch zien we dat we relatief gezien in 2024 meer plaatsingen hadden ten opzichte van het aantal recruitmentactiviteiten.



Kandidaten

In totaal hadden we, op 31 december 2024, 3641 actieve kandidaten in onze database. Elke maand komen er gemiddeld ongeveer 150 nieuwe profielen bij (in totaal 1773 in 2024): nieuwkomers weten Refugee Talent Hub duidelijk te vinden.

Aantal volgers (x1.000)



Social media

Met name LinkedIn zit de laatste jaren in de lift. Sinds 2021 zijn we LinkedIn steeds actiever gaan gebruiken, met focus op het delen van verhalen, ervaringen en inhoudelijke artikelen. In 2023 kregen we van onze partner LinkedIn voor het eerst een Ad Grant toegewezen t.v.w \$50.000, en in 2024 kregen we opnieuw een bedrag – dit keer \$100.000 – om te besteden aan advertenties en sponsoring van onze posts op LinkedIn. Dit heeft voor een mooie doorlopende groei in het aantal volgers gezorgd, voor meer zichtbaarheid bij nieuwe doelgroepen en voor nieuwe werkgevers die interesse toonden in het werken met nieuwkomers. (Organische) posts en advertenties op LinkedIn zijn dus ook een manier voor ons om meer werkgevers te laten zien dat werken met nieuwkomers loont (voor zowel nieuwkomer als werkgever) en de maatschappelijke beeldvorming rondom het thema nieuwkomers & werk te beïnvloeden.

Hier zie je een paar van onze gesponsorde posts

Refugee Talent Hub
20.260 volgers
10 mind · 🌐

[Event] Nieuwkomers & Werk 2024 | Hét event voor werkgevers | Dromen, ambities, inspiratie, best practices en lessons learned.

Janine Vos
Chief Human Resource Officer Robobank
'Iedereen verdient kansen; als sleutelfiguur kun je deuren openen voor anderen'

Patrick Warmerdam
Tweemanager Wegenschrift ANWB
'Samen werken wij naar een nieuwe start'

Maak kennis met onze sprekers: Janine Vos

Onze sprekers: Patrick Warmerdam

43 🗨️ · 1 commentaar · 1 repost

Wilma Roozenboom · 1e
Directeur Refugee Talent Hub
9 mind · 🌐

Massa-immigratie, asielcrisis, dwangwet, gelukzoekers. Of migratie, opvangcrisis, spreidingswet, mensen. Asielzoekers, of professionals die toevallig ergens anders geboren zijn.

Woorden doen ertoe en ze worden er niet vriendelijker op. De beeldvorming rondom vluchtelingen in Nederland is negatief en hardnekkig.

Dat is onterecht. Ik zie elke dag mensen met doorzettingsvermogen, talent, vrijheid, zin om hun leven hier op te bouwen en aan het werk te gaan – ondanks alles wat ze hebben meegemaakt, ver weg en hier in Nederland.

Die negatieve beeldvorming heeft nogal impact. Op nieuwkomers uiteraard, maar ook op werkgevers, op mogelijke collega's, op ons allemaal. Als je steeds hoort dat je niet welkom bent, hou je op met proberen erbij te horen. En als je alsmat ingeprent krijgt dat vluchtelingen een probleem zijn, zie je de kansen niet meer.

Batsheba White · 2e
Senior Partnershipmanager
9 mind · 🌐

Blinde vlekken, oftewel unconcious bias

In mijn werk als partnership manager bij **Refugee Talent Hub** kom ik ze geregeld tegen: blinde vlekken. En natuurlijk ook bij mezelf!
[#lifelonglearning](#) 🙌

Onlangs las ik een aantal interessante artikelen in Harvard Business Review, waar ik graag wat learnings uit deel. Want hoe kun je die blinde vlekken tackelen?

- ✅ Context is everything
Kijk naar de context waarin iemand is opgegroeid en gewerkt heeft. Ga uit van goede intenties, en bespreek wat je opvalt zonder oordeel.
- ✅ Inclusieve organisatiecultuur
Wees helder in wat je wilt bereiken en waarom, en neem je collega's daarin mee. Geef het duidelijk aan: je mag jezelf zijn (graag zelfs), maar dit is hoe we dingen hier doen. Faciliteren en stimuleren!
- ✅ Ongeschreven regels: als je niet weet, wat je niet weet...
Vertaal 'regels' naar 'we waarderen het als je dit doet'. En ga de uitdaging aan om jezelf te betrappen op aannames of gedachten zoals 'dat is toch logisch'

Mijn motto: Wees je bewust van je eigen blinde vlekken en zoek daarin de verbinding met de ander, dan word je samen sterker!

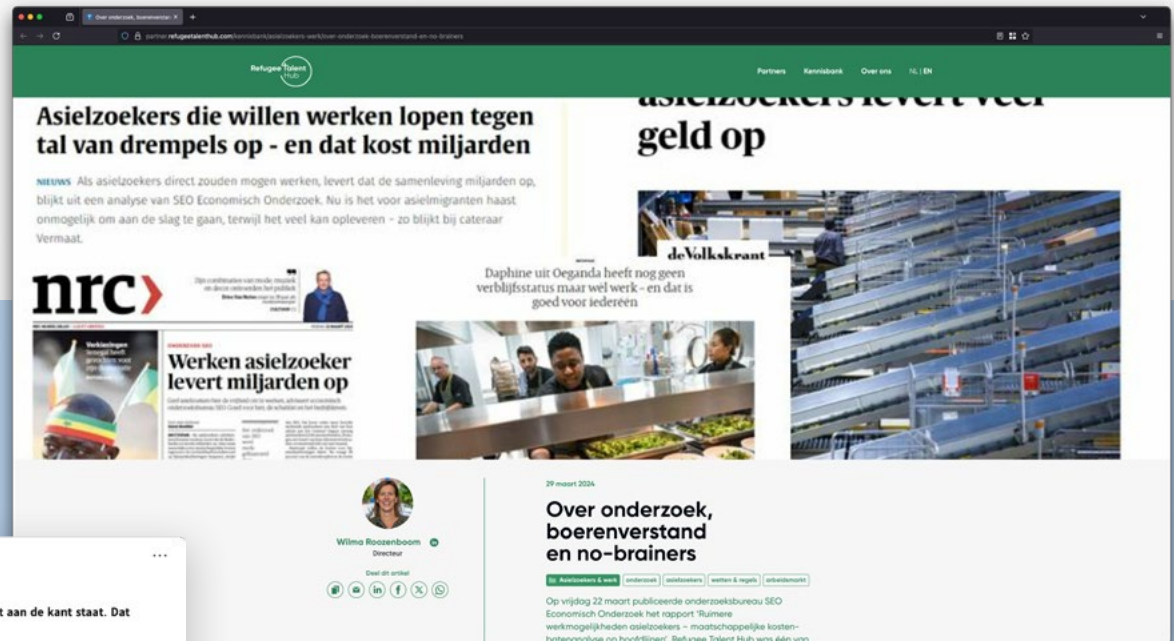
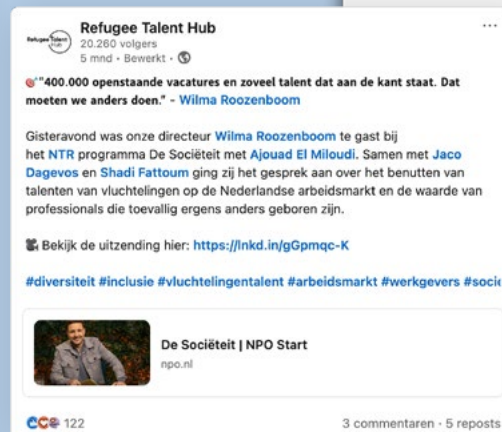
📖 Meer lezen? Check mijn blog op https://lnkd.in/e/8N71_e voor het hele verhaal en de links naar Harvard Business Review.

Wees Je Bewust Van Je Eigen Blinde Vlekken Dan Word Je Samen Sterker | Refugee Talent Hub
refugeetalenthub.com

241 🗨️ · 7 commentaren · 1 repost

Beeldvorming en media

Daarnaast is er impact die minstens zo waardevol, maar moeilijker meetbaar is – en dus ook niet terug te vinden in ons kpi-overzicht. In de veranderende politiek-maatschappelijke context vinden wij het meer dan ooit belangrijk om ons uit te spreken. Voor de juiste kansen voor nieuwkomers, voor verbinding, voor het zien van talent. De zichtbaarheid van Refugee Talent Hub via publicaties als het [SEO-rapport](#), en in media als het [Financieele Dagblad](#) zijn weliswaar niet zichtbaar is ons kpi-dashboard maar wezenlijk voor het bereiken van onze droom. Verderop in dit jaarverslag lees je er meer over.



Ontwikkeling over de jaren

2025 We gaan door op de ingeslagen weg, en willen versnellen.
Op naar de honderdduizend.

2024 We dare to dream big: de eerste stappen op weg naar verhonderdvoudiging van onze impact in tien jaar tijd. De overname van RefugeeWork past hierin.

2023 Door een grootschalige campagne bereiken we miljoenen mensen. En we zijn effectiever: met minder activiteiten vinden meer mensen een baan.

2022 We zijn verder dan we hadden durven dromen en stellen onze strategie 2021-2025 bij met ambitieuzere doelen.

2021 Volop groei,
we lopen voor op onze ambities.

2020 Ondanks de coronapandemie vergroten we onze impact. Veel activiteiten en persoonlijke ontmoetingen vinden online plaats.

2019 De focus werkt: meer werkgevers sluiten zich aan en vluchtelingen weten ons te vinden. De resultaten verbeteren.

2018 De focus verandert van digitale matching naar persoonlijke ontmoetingen. Er is meer samenwerking met het maatschappelijke veld.

2017 Veel werkgevers sluiten zich aan en spreken commitment uit. Toch blijven resultaten achter op de ambitie.

2016 Refugee Talent Hub wordt gelanceerd tijdens het World Economic Forum in Davos. Een aantal grote werkgevers committeert zich aan het dichten van de kloof tussen vluchtelingen en werk.

Wat we doen

Wij brengen vluchtelingen en werkgevers dichterbij elkaar met betaalde banen als doel. Tijdens kleinschalige, op maat gemaakte bijeenkomsten en activiteiten staat de persoonlijke ontmoeting tussen werkgevers en vluchtelingen centraal. 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.



Vanuit deze gedachte organiseren wij al jarenlang concrete activiteiten op de werkvloer, bij de werkgevers in ons netwerk. Gemiddeld zijn er twee tot drie activiteiten per week (134 in 2024), door het hele land. Hieronder een greep uit de vele voorbeelden.



Activiteiten met onze partners

NN Group: gezamenlijke impact

De samenwerking met [NN Group](#) is een voorbeeld van gezamenlijk en creatief bepalen hoe we de meeste impact kunnen maken. Al jarenlang werken we met NN aan betere kansen voor nieuwkomers op de Nederlandse arbeidsmarkt, via activiteiten zoals we die ook met andere werkgevers in ons netwerk uitvoeren. Mentorprogramma's, deelname aan de Finance Academy, netwerkbijeenkomsten op de werkvloer, etc. Daarnaast zijn we in gesprek geraakt over de grotere ambities van Refugee Talent Hub en de mogelijke rol van NN hierbij. Dat heeft geresulteerd in een additionele donatie van NN aan Refugee Talent Hub, en het ter beschikking stellen van een pro bono 'impact coachingstraject'. Een fantastische extra impuls om ons te helpen onze organisatie klaar te stomen voor de volgende fase.

NS: betaalde werkervaringsplaatsen

In 2024 is ook NS aangesloten als partner bij Refugee Talent Hub. NS heeft een speciaal framework ontwikkeld om jaarlijks minimaal 10 betaalde werkervaringsplekken aan te bieden voor talent met een vluchtelingenachtergrond. Deze plekken bieden deelnemers niet alleen de kans om waardevolle ervaring op te doen, maar ook om door te groeien naar een mogelijke contractverlenging bij NS.

Een belangrijk onderdeel van dit initiatief is de inzet van een toegewijde coördinator binnen NS, die zelf een vluchtelingenachtergrond heeft. Deze coördinator is het vaste aanspreekpunt voor deelnemers en speelt een cruciale rol in het begeleiden van kandidaten, het verbeteren van het programma en het ontwikkelen van specifieke trajecten voor volume hiring in technische functies. Dit laat zien dat NS niet alleen kansen biedt, maar ook actief investeert in het vergroten van kansen voor nieuw talent.

Het programma is breed opgezet, waardoor alle afdelingen binnen NS gebruik kunnen maken van dit framework. Dit biedt kandidaten de mogelijkheid om in verschillende richtingen ervaring op te doen, van technische functies tot andere vakgebieden.

Sinds de start van de samenwerking tussen Refugee Talent Hub en NS in 2024, zijn er al **13 kandidaten** succesvol geplaatst via dit traject. Deze resultaten onderstrepen het belang van deze samenwerking en de impact die het heeft op het leven van de deelnemers.

Lees ook: ['Kickstartbanen NS helpen nieuwkomers groeien'](#)

Rabobank: blijvend commitment

Naast de activiteiten die we met Rabobank organiseren, komen onze kandidaten ook via-via terecht bij de bank. Het toont het blijvende commitment dat Rabobank heeft: alle mensen en hun talenten worden gezien. Serdar Sahin was gedreven om een baan te vinden, maar merkte dat dat het makkelijkst is via je netwerk. Serdar: "Als vluchteling is dat wel lastig als niemand je kent. Hier heb je 'via-via' vaak de meeste kans. Ik moest dus gaan netwerken." Serdar kende iemand, die iemand kende bij Rabobank, ging op gesprek en werd aangenomen. Hij begon in november 2021 met een opleiding van twee maanden tot KYC-analist. "De eerste maand was erg moeilijk", zegt hij. "Overdag volgde ik alle lessen, maar 's avonds keek ik ze nog eens terug. Om er zeker van te zijn dat ik alles begrepen had."

Fragment uit [Een tweede leven in Nederland](#)



PepsiCo: werkervaringsplekken

Een jaar geleden startten PepsiCo en Refugee Talent Hub met werkervaringsplekken voor nieuwkomers. Deze samenwerking heeft niet alleen waardevolle werkervaring opgeleverd, maar heeft ook geleid tot verschillende betaalde banen voor onze (oud-)kandidaten. Ondanks een beperkte Nederlandse taalvaardigheid kreeg Gul Zman de kans om bij PepsiCo te werken. Hij begon met kleine klusjes, waarna hij een functie vond die goed bij hem paste. Hij leert veel, waaronder de Nederlandse taal.

Bekijk [deze video](#) – waarin Gul Zman zijn verhaal vertelt



Accenture: het nut van netwerken

Dat netwerken eigenlijk niet meer is dan (met interesse) een praatje maken met iemand, bleek maar weer eens tijdens het netwerkdiner dat Accenture organiseerde met nieuwkomers. Een netwerkdiner, georganiseerd om – in eerste plaats – te ‘netwerken’ en nieuwkomers te ondersteunen in hun zoektocht naar een nieuwe baan. Maar open met elkaar in gesprek gaan, zorgt voor meer: het leidt tot meer begrip, eye-openers en sociale cohesie, beschrijft oud-collega en Accenture consultant Noor Broeders naar aanleiding van het diner in Het Parool. “Maar wat is er nodig om beide waarheden te laten bestaan in ons hoofd, te blijven inzien dat er voor beide kanten wat te zeggen valt en dat het, aan beide kanten, nog steeds mensen zijn? Ja, dat is harder werken, mentaal, en dat gaat niet vanzelf.”

Fragment uit [Blijf de mens zien](#)

EY: mentorprogramma werkt twee kanten op

“De impact van het mentor zijn wordt binnen teams op verschillende afdelingen gedeeld. Op die manier verspreidt het enthousiasme zich als een olievlek door de organisatie. Mentoren geven vaak aan dat ze niet alleen hun mentees helpen, maar zelf ook veel leren van de ervaring. Dit draagt bij aan wederzijds begrip binnen de organisatie,” vertelt SROI adviseur Marjolein Borsboom. “We willen deze samenwerking [met Refugee Talent Hub, red.] structureel verankeren in onze organisatie, zodat het niet slechts een eenmalige actie is.”

Fragment uit [EY en Refugee Talent Hub: duurzame impact maken](#)





Accenture Talent Track

De samenwerking met onze founding partner Accenture heeft zich sterk ontwikkeld. Wat begon als een initiatief met pro bono inzet van medewerkers om de onafhankelijke stichting Refugee Talent Hub van de grond te krijgen, is uitgegroeid tot een stevig partnerschap met een duidelijk commitment op aantallen aan te nemen medewerkers met vluchtverleden in de eigen organisatie, het delen van kennis en netwerk en (nog steeds) de zeer gewaardeerde pro bono inzet van medewerkers en betrokkenheid als bestuurder: onze nieuwe bestuursvoorzitter is Rob Knigge, Country Managing Director van Accenture Nederland, zie ook [pagina 30](#).

Sinds 2022 organiseren Refugee Talent Hub en Accenture gezamenlijk het **Accenture Talent Track**: een intensief, zes maanden durend traineeship dat deelnemers inzicht biedt in het consultancy vak. Het programma richt zich op professionals met een bachelor- of masterdiploma in onder andere design, engineering, IT, sustainability, projectmanagement, data/analytics en Cloud. Via gestructureerde trainingen en innovatieve projecten worden zowel technische als soft skills verder ontwikkeld. Ook aan persoonlijke begeleiding is gedacht: alle deelnemers worden ondersteund door een People Lead en een Buddy, die hen begeleiden tijdens hun traject. Deze combinatie van praktijkervaring en persoonlijke coaching zorgt ervoor dat deelnemers zo goed mogelijk worden voorbereid op een mogelijke fulltime positie bij Accenture.

Weam was een van de kandidaten van het Accenture Talent Track in 2024. Weam: "Ik werd met open armen ontvangen bij Accenture en mijn mentor inspireerde mij enorm. Ik besloot zoveel mogelijk van hem te leren. Al snel kreeg ik meer verantwoordelijkheden en mocht ik zelfs tijdelijk zijn rol overnemen. Dat gaf me enorm veel vertrouwen." Tijdens haar track volgde Weam onder andere trainingen over leiderschap en probleemoplossing. "Voor mij draait het niet alleen om een baan, maar om blijven leren en groeien." Weam werkt nu als Business Operations Analyst bij Accenture.

Accenture heeft zich in april 2022 tot doel gesteld om voor eind 2025 100 mensen met een vluchtelingenachtergrond aan te nemen. In 2024 hebben er 29 kandidaten deelgenomen aan dit programma, waarvan er 20 na afronding van het track zijn aangenomen. Het totaal aantal nieuwkomers dat sinds het uitspreken van het commitment in april 2022 is aangenomen bij Accenture staat daarmee op 97. Met nog minimaal één Talent Track te gaan in 2025 gaat dit doel zeker behaald worden.



Arcadis Talent Academy

Arcadis, naast Accenture eveneens partner van het eerste uur, zet zich al jaren in om het arbeidspotentieel van nieuwkomers te benutten. Tanya Sancisi, directeur mobility bij Arcadis, legt uit hoe Arcadis dit doet:

“Voor ons betekent dit eenvoudigweg deuren openen voor individuen met de juiste vaardigheden en capaciteiten. Er zijn immers talloze mensen met waardevolle kennis en ervaring die ons bedrijf kunnen versterken.” Volgens Tanya is het noodzakelijk dat werkgevers anders gaan denken over mensen met een vluchtelingenachtergrond.

“Laten we allemaal genieten van wat ze te bieden hebben. Het is een gemiste kans als we deze talenten niet benutten.”

Tanya ziet nog veel kansen voor de toekomst. “We zijn erg blij met de stappen die we maken, maar beseffen ook dat we meer kunnen. Want het effect van de Talent Academy is groot: het is goed voor nieuwkomers in Nederland, voor ons als bedrijf en uiteindelijk profiteert de hele samenleving ervan. Dat verhaal wordt momenteel te weinig verteld en ik hoop dat we daar verandering in kunnen brengen.”

Mustafa was een van de deelnemers van de Arcadis Talent Academy, een zes maanden durend programma dat professionals met een vluchtelingenachtergrond de kans biedt om werkervaring op te doen binnen Arcadis. Binnen het programma zijn deelnemers actief betrokken bij projecten en krijgen ze aanvullend Nederlandse taal- en soft skills trainingen aangeboden.

Hij startte in de zomer van 2023, en begon van daaruit begin 2024 aan een betaalde baan als Junior Architect bij Arcadis. Hoewel hij in het begin best even moeite had met de Nederlandse werkcultuur en taal, vond hij al snel zijn draai bij Arcadis.

Fragment uit [‘Een baan: het begin van een langer pad’](#)



Werkgevers bij elkaar brengen

Al sinds 2020 organiseert Refugee Talent Hub de maandelijkse werkgeverssessie: een uurtje online, elke eerste woensdag van de maand, voor alle partners van Refugee Talent Hub. Het doel van deze sessies is om het delen van kennis en ervaringen te faciliteren tussen aanwezige werkgevers. Bij elke sessie staat een thema centraal waarbij gastsprekers/ deskundigen worden uitgenodigd om wat meer over dit thema te vertellen. In 2024 stonden uiteenlopende, relevante onderwerpen op de agenda zoals:

- het werken met nieuwkomers als onderdeel van de SROI (Social Return On Investment) van werkgevers;
- [de afschaffing van de 24-weeken eis](#) en wat dit betekent voor werkgevers;
- [migratie en impact op de arbeidsmarkt](#);
- kansen en uitdagingen voor vrouwelijke statushouders op de Nederlandse arbeidsmarkt;
- [valkuilen en succesfactoren van ED&I beleid](#); en
- cases van partners als inspiratie voor andere werkgevers, zoals die [van NS over kickstartbanen](#).

Een specifieke werkgeverssessie lichten we er graag uit. Deze ging over retentie, oftewel het behoud van medewerkers met een vluchtverleden. Refugee Talent Hub staat voor duurzame banen, dus dit onderwerp gaat ons aan het hart. Ook is het een belangrijk thema vanuit arbeidsmarktperspectief (in een krappe arbeidsmarkt wil je medewerkers voor langere tijd aan je binden) en nieuwkomersperspectief: een baan voor de langere termijn biedt mensen de stabiliteit waarnaar ze vaak al lang op zoek zijn.



Werkgeverssessie: van match naar duurzaam dienstverband, woensdag 2 oktober 2024

Op 2 oktober 2024 deelde Refugee Talent Hub belangrijke inzichten over het behouden van talent en het bevorderen van duurzame arbeidsrelaties. Een van de belangrijkste takeaways was het belang van retentie, vooral in tijden van economische onzekerheid. Bedrijven leggen steeds meer nadruk op het behouden van talent in plaats van alleen nieuw personeel aan te nemen. Dit vraagt om aandacht voor duurzame dienstverbanden, met name in het eerste jaar. Een gezonde retentiegraad draagt bij aan kennisopbouw, hogere productiviteit en succesvollere teams.



Uit meer dan 60 gesprekken met kandidaten die via Refugee Talent Hub aan het werk zijn, kwamen deze hoofdthema's naar voren:

- **Relatiemanagement:** Het managen van verwachtingen is cruciaal. Kandidaten hechten veel waarde aan bedrijfswaarden en verwachten dat managers hiernaar handelen. Empathie en open communicatie zijn essentieel, vooral omdat culturele verschillen en procedureel denken soms een uitdaging vormen.
- **Werkvloer:** Duidelijke communicatie over verantwoordelijkheden en beoordelingscriteria voorkomt misverstanden. Culturele trainingen bereiken vaak niet de werkvloer, terwijl het begrijpen van de Nederlandse werkcultuur, zoals vergaderingen, voor kandidaten een uitdaging kan zijn.
- **Carrièreplanning:** Kandidaten houden hun carrièreplannen vaak voor zichzelf. Het is belangrijk om hierover in gesprek te gaan en prioriteiten te stellen, zoals taal, rijbewijs en opleiding. Horizontale groei (andere functies) verdient meer aandacht naast verticale groei (promotie).
- Opvallend was de nadruk op **eerlijkheid in beloning en loopbaanontwikkeling**, evenals het ervaren gebrek aan inclusie bij commerciële bedrijven. Hoewel taal vaak als obstakel wordt genoemd, ligt het echte probleem vaak in tijd maken voor heldere communicatie en het managen van verwachtingen.

Lees ook [het blog](#) dat collega Jan-Simon schreef over dit onderwerp.

Sectorale samenwerkingsprogramma's

Energy Skills

In september lanceerden we Energy Skills: een opleidingsprogramma voor statushouders om in de energietransitie aan de slag te kunnen gaan. Energy Skills is een samenwerking tussen Refugee Talent Hub, Alliander, Enexis en TenneT. Tijdens het programma ontwikkelen deelnemers technische vaardigheden, leren over veiligheid en Nederlandse vaktaal, en krijgen een introductie in de Nederlandse werkcultuur. Dit opleidingsprogramma biedt hen de benodigde kennis en vaardigheden die nodig zijn om als monteur of technicus te kunnen starten bij netbeheerders en onderaannemers.

Lees meer over Energy Skills op de [programmapagina](#)



Houda Zaït is partnershipmanager bij Refugee Talent Hub. 'Mijn persoonlijke missie is om in samenwerking met werkgevers te leren hoe je de talenten van nieuwkomers het beste kan inzetten en benutten. Dat leer je in eerste instantie door gewoon te beginnen en te doen, daar ga ik helemaal voor! Dit Energy Skillstraject is een prachtig voorbeeld van hoe we – door samen te werken – meer kunnen bereiken.'



Finance Academy

Ook afgelopen jaar startte er weer een Finance Academy, een succesvol mentor- en trainingsprogramma dat Refugee Talent Hub samen met KPMG, Achmea en EY organiseert. Maar... waarom zouden we er hier alles over vertellen als je ook [dit toffe filmpje](#) kunt kijken?



Microsoft Azure Academy

Een ander mooi voorbeeld is de samenwerking binnen de [Microsoft Azure Academy](#), een intensief IT-traject dat in 2024 opnieuw zijn waarde heeft bewezen. Dit programma, een initiatief van Microsoft, Refugee Talent Hub, EY, ABN Amro en ITPH, biedt deelnemers in 12 tot 16 weken de kans om zich te ontwikkelen tot professionele IT'ers. Met een focus op Data Engineering en Cyber Security worden niet alleen technische vaardigheden aangeleerd, maar ook soft skills getraind. Deelnemers passen deze vaardigheden direct toe in een praktische zakelijke casus, waardoor ze optimaal voorbereid zijn op de arbeidsmarkt.

Het doel van het programma is duidelijk: een leerprogramma met baankansen. Bij voorkeur tekenen deelnemers en werkgevers vóór de training al een intentieverklaring voor een mogelijke toekomstige arbeidsovereenkomst. Dit zorgt voor een duidelijke focus en motivatie bij zowel deelnemers als werkgevers.

Het programma richt zich op professionals met een IT-opleiding en/of professionele ervaring, die hun vaardigheden willen uitbreiden en een nieuwe stap willen zetten in hun carrière. De resultaten spreken voor zich: in eerdere cohorten vond 80% van de deelnemers na het afronden van de track een betaalde baan in de IT.

Maatschappelijke beeldvorming

IKEA: Skills for Employment

Met IKEA werken we al jaren samen aan het [Skills for Employment](#) programma. Met dit programma biedt IKEA werk en werkervaring aan personen met een vluchtelingenachtergrond in de Nederlandse context om hen meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt. Onderdelen van het programma zijn onder meer een intensieve taal cursus, job coaching en mentoring. Daarnaast krijgen zowel deelnemers als bestaande IKEA-medewerkers interculturele training. Met bijbehorende 'Changing the Narrative'-activiteiten wil IKEA Nederland de bredere beeldvorming rondom mensen met een vluchtelingenachtergrond positief beïnvloeden.

Dit jaar won IKEA de [SER Diversiteit in bedrijf-award](#) met het programma. De jury noemde Skills for Employment in de beoordeling 'een schitterend voorbeeld van sociale innovatie binnen het bedrijfsleven'. "De manier waarop IKEA vluchtelingen ondersteunt bij hun integratie in de arbeidsmarkt door middel van werkervaring, taaltraining en interculturele ondersteuning getuigt van een vernieuwend en maatschappelijk verantwoord bedrijfsmodel", aldus de jury.



Publieksevenement: Grote dromen beginnen klein

Op donderdag 20 juni 2024 organiseerde Refugee Talent Hub het jaarlijkse publieksevenement Nieuwkomers & Werk in het prachtige hoofdkantoor van Rabobank in Utrecht. Met ruim 300 aanwezigen, waaronder werkgevers, maatschappelijke organisaties en nieuwkomers, stond de middag in het teken van diversiteit, talent en inclusie. Het thema 'Grote dromen beginnen klein' inspireerde de zaal om verder te kijken dan beperkende beeldvorming en nieuwkomers kansen te bieden op de arbeidsmarkt.

Bekijk de [aftermovie](#) en download the [whitepaper](#)



[Karien van Gennip](#), toenmalig minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

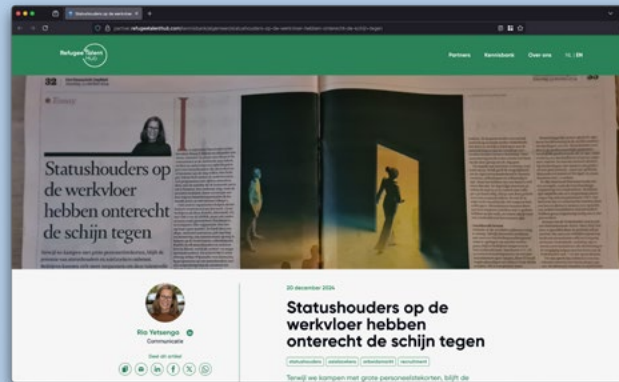
[Arnon Grunberg](#), schrijver en essayist



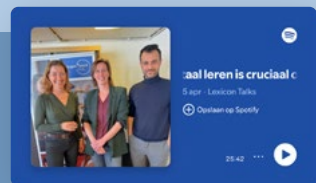
[Wilma Roozenboom](#), directeur Refugee Talent Hub

In de media

Collega Ria schreef een **essay** in het Financieel Dagblad: 'Statushouders op de werkvloer hebben onterecht de schijn tegen.'



NTR – De Sociëteit: Collega Wilma werd gevraagd om, samen met oud-kandidaat Shadi Fattoum, te praten over de problemen en oplossingen voor werkzoekende statushouders.

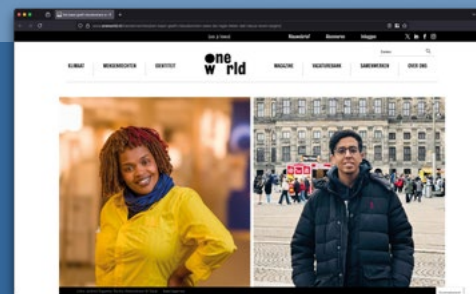


Podcast **Lexicon Talks**, met collega's Naïem en Wilma: 'De taal leren is cruciaal om je thuis te voelen in Nederland.'

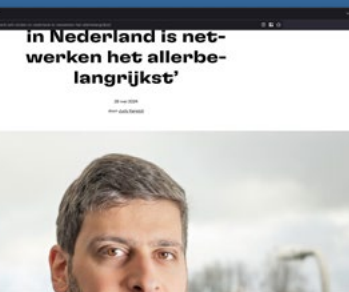


SEO Economisch Onderzoek publiceerde **het rapport** 'Ruimere werkmogelijkheden asielzoekers – maatschappelijke kosten-batenanalyse op hoofdlijnen' – Refugee Talent Hub was een van de opdrachtgevers. Zie ook [dit artikel](#) en [pagina 27](#).

De ingenieur: Nieuwkomers versterken bedrijven



OneWorld: Een baan geeft nieuwkomers weer de regie



RFG Magazine: Als je werk wilt vinden in Nederland is netwerken het allerbelangrijkst

RefugeeWork

Het jaar 2024 bracht een mooie nieuwe ontwikkeling richting meer impact, die we aan het begin van het jaar niet voorzien hadden. Per 1 oktober namen wij het matchingsplatform [RefugeeWork](#) over. Dit is een grote en spannende stap, die past in de schaa sprong die we willen maken.

RefugeeWork is één van de maatschappelijke partners met wie we hebben samengewerkt sinds het in november 2022 gelanceerd werd. Dit platform heeft als doel om de weg naar de Nederlandse arbeidsmarkt toegankelijk te maken voor kandidaten met een vluchtelingenachtergrond. In 11 talen en op basis van vaardigheden ondersteunt RefugeeWork online matching tussen kandidaten en werkgevers. Meer dan 11.000 kandidaten en 700 werkgevers hebben zich ingeschreven op het platform. Sinds 1 oktober 2024 is matchingsplatform RefugeeWork in handen van Refugee Talent Hub.

Toen bleek dat de diensten van RefugeeWork wellicht beëindigd zou worden, zijn we naar voren gestapt: het zou zonde zijn om dit te verliezen. Omdat het platform naadloos aansluit bij onze droom, vinden we het belangrijk om de activiteiten van RefugeeWork voort te kunnen zetten. Dit is een spannende stap voor onze organisatie, maar wij kijken er enorm naar uit om samen met onze partners te werken aan een toekomstbestendig platform waarmee we werkgevers en nieuwkomers kunnen samenbrengen.



Ron Steenkuij, bestuurder RefugeeWork: “Wij zijn zeer verheugd dat Refugee Talent Hub het nieuwe thuis van RefugeeWork wordt. Refugee Talent Hub is een robuuste partij met een uitstekend trackrecord. Wij hebben er alle vertrouwen in dat het team van Refugee Talent Hub het platform succesvol zal doorontwikkelen.”

Frank Candel, voorzitter Raad van Bestuur VluchtelingenWerk: “Ron Steenkuij en ik zijn met steun van de Start Foundation gedreven begonnen aan RefugeeWork. Na een vliegende start liepen we om verschillende redenen vast. Uiteindelijk kregen we de funding niet rond. Refugee Talent Hub is vanaf het begin een van onze belangrijkste stakeholders. Wij zijn echt heel blij dat zij dit initiatief van ons overnemen en verdienen daarbij onze volle steun.”

In 2025 werken we verder aan een visie voor RefugeeWork, een toekomstbestendig financieringsmodel en de positionering die past bij de beide merken (RefugeeWork en Refugee Talent Hub) naast elkaar.

Onderzoek



Onderzoek helpt ons om de relevantie van ons werk te onderbouwen en aandacht te krijgen voor onze boodschap dat nieuwkomers een bron van talent zijn.

Dat is geen overbodige luxe en een – naar onze mening – belangrijk tegen-geluid in de huidige politiek-maatschappelijke context. En het geeft ons veel informatie. Zowel praktijkonderzoek (zoals ons eigen mkb onderzoek – zie [pagina 6](#)) als formeler onderzoek. Eerder bespraken we al het TNO-onderzoek (zie [pagina 8](#)).

Daarnaast waren wij een van de opdrachtgevers voor het in maart verschenen onderzoek van SEO Economisch Onderzoek – een maatschappelijke kosten- en batenanalyse over het opheffen van belemmeringen tot toegang tot de arbeidsmarkt voor asielzoekers.

SEO: “Asielzoekers die naar Nederland komen hebben een beperkte toegang tot de arbeidsmarkt. Een asielzoeker mag pas aan het werk wanneer zijn of haar asielaanvraag minstens 6 maanden in behandeling is. Bovendien kunnen asielzoekers alleen werken met een tewerkstellingsvergunning (TWV) die door de werkgever dient te worden aangevraagd bij UWV. De beperkte toegang van asielzoekers tot de Nederlandse arbeidsmarkt heeft belangrijke maatschappelijke nadelen in termen van het mislopen van arbeidspotentieel, hogere kosten voor sociale voorzieningen en een minder gemakkelijke integratie van asielzoekers. Er is daarom behoefte aan meer inzicht in de voor- en nadelen van een verruiming van werkmogelijkheden voor asielzoekers.”

De bottom line? “Ruimere werkmogelijkheden voor asielzoekers leiden tot substantiële maatschappelijke baten waar nauwelijks extra maatschappelijke kosten tegenover staan. De belangrijkste baten zitten in een hogere toegevoegde waarde (nationaal inkomen) doordat asielzoekers eerst als asielzoeker en later ook als statushouder (vaker en meer) werk uitvoeren. Zeker gezien de huidige arbeidsmarktcrisps is er duidelijk vraag naar dit extra arbeidsaanbod, zonder dat dit tot verdringing leidt. **Wanneer het cohort asielzoekers dat in 2023 voor het eerst asiel aanvraag in Nederland, inclusief hun nazetters, dezelfde werkmogelijkheden zouden krijgen als de huidige groep Oekraïense vluchtelingen, dus de mogelijkheid om vanaf de eerste dag in Nederland te werken zonder tewerkstellingsvergunning en zonder 24-weeken-eis, dan zou dat de Nederlandse samenleving over een periode van tien jaar in totaal bijna € 2 miljard aan extra welvaart opleveren.** De belangrijkste maatschappelijke baten zitten in een hogere toegevoegde waarde die als loon, consumptie en belasting terechtkomt bij verschillende partijen in de samenleving. Bovendien dragen asielzoekers die werken meer bij aan de kosten van hun opvang en doen zij later als statushouders minder vaak een beroep op de bijstand. Daarnaast zijn er nog extra niet-gekwantificeerde baten, omdat werkende asielzoekers gezonder en gelukkiger zijn, sneller integreren en ook op andere manieren dan via werk een grotere bijdrage leveren aan de Nederlandse samenleving.”

[Lees meer](#) en [download](#) het rapport



Team en bestuur

Het team groeide naar 12 vaste medewerkers. Daarnaast werden er ook in 2024 weer permanent twee junior medewerkers van Accenture gedetacheerd bij Refugee Talent Hub, als zeer welkome en al jarenlang gewaardeerde pro bono support naast de financiële steun van onze founding partner. Sinds drie jaar is deze constructie ook van kracht bij Rabobank: ook in 2024 konden wij tijdelijke krachten vanuit Rabobank gratis inzetten als waardevolle toevoeging aan ons team.

Voor het derde jaar op rij konden we voor alle HR-gerelateerde zaken rekenen op de waardevolle pro bono ondersteuning van Bunchmark. Net als voorgaande jaren konden we bij hen terecht voor gratis advies over zaken als salarishuis en organisatiegroei. Daarnaast boden zij een aantal teamleden van Refugee Talent Hub individuele coaching en is in het vierde kwartaal een reeks maandelijkse intervisiebijeenkomsten voor de partnershipmanagers van start gegaan, onder begeleiding van Bunchmark.

In het kader van onze nieuwe ambities stonden er bovendien twee grotere trajecten met Bunchmark op de agenda in 2024. In het eerste kwartaal is een HR Scan uitgevoerd. Bunchmark heeft met medewerkers gesproken om te kijken wat zij nodig hebben om verder mee te groeien met de toekomstplannen en ook om in de huidige setting zoveel mogelijk impact te kunnen maken. Met een gestructureerde aanpak gebaseerd op een model over groeicultuur is gekeken naar de verschillende aspecten van organisatiegroei; op welke onderdelen gaat het goed bij Refugee Talent Hub en aan welke aspecten moet meer aandacht besteed worden. De aanbevelingen op het gebied van structuur & samenwerking, interne kennisdeling & communicatie, en het benutten van talenten zijn opgevolgd, en een deel van de aanbevelingen zijn onderdeel geworden van de teamdagen.

Jurriaan Rovers, HR Consultant Bunchmark: "Dankzij de skill gap analyse is er niet alleen inzicht gekomen in waar het team nu staat, maar is er ook een helder kompas ontwikkeld voor de groei en ontwikkeling die jullie in de toekomst gaan maken. We hebben geconcludeerd dat er bij RTH enorm veel talent en potentie in huis is, en we hebben ook een aantal "blinde vlekken" geïdentificeerd; wat ontbreekt er nog? Al met al een waardevolle stap, om zo de groeiambities met de juiste structuur & het juiste talent te gaan ondersteunen."



In het laatste kwartaal van 2024 heeft Bunchmark ons geholpen met een *skills gap analyse*, oftewel: een analyse van de benodigde skills en profielen voor de nieuw gestelde ambities afgezet tegen de huidige situatie – waardoor duidelijk werd waar de komende tijd nog gaten te overbruggen zijn, via ontwikkeling en doorgroei van huidige teamleden en/ of het werven van nieuwe collega's. Onderdeel hiervan was een schets van de organisatiestructuur. Een waardevolle exercitie die structuur en richting biedt voor 2025 en verder.

Ook begeleidde Bunchmark weer drie teamdagen – dagen waarin thema's centraal staan als de plannen voor het jaar, onderlinge samenwerking, feedback geven en ontvangen, teamprofiel, etc. Elke teamdag is er voldoende ruimte voor ontspanning, lol en – uiteraard – goed eten. Collega Yavuz Aksen viel met zijn neus in de boter: zijn eerste werkdag was een teamdag, inclusief buurtbingo. Dus rende hij op zijn eerste werkdag met collega's door Amsterdam-Oost om zo snel mogelijk een reeks foto's met specifieke locaties in de team-app te zetten.

Collega Dennis Aarnink interviewde hem [100 dagen later](#) over zijn achtergrond, de eerste indrukken, de projecten waar hij aan heeft gewerkt, en de waardevolle lessen die hij tot dan toe had geleerd. Yavuz: "Refugee Talent Hub is een kleine organisatie, heel ondernemend en persoonlijk. Het voelt als een familie daardoor, heel warm. Dat is natuurlijk een verschil met de grotere organisaties die ik had leren kennen tijdens mijn studie, zoals bijvoorbeeld Unilever. Het heeft allebei z'n charme." Lees er [hier](#) meer over.

Nieuwe bestuursvoorzitter

Na twee volle termijnen nam Manon van Beek afscheid als bestuursvoorzitter van Refugee Talent Hub. In 2016 stond Manon als Country Managing Director van Accenture aan de wieg van Refugee Talent Hub. Met een aantal andere *believers* van het eerste uur maakte zij zich hard voor het dichtn van de kloof tussen vluchtelingen en werk. Niet vanuit filantropie maar vanuit talentdenken: nieuwkomers zijn mensen met talent waaraan op de Nederlandse arbeidsmarkt grote behoefte is. Er zou een organisatie moeten komen die de brug slaat tussen vluchtelingtalent en arbeidsmarkt. Dat idee werd werkelijkheid, dankzij de drive en doorzettingsvermogen van – vooral – Manon. In de jaren erna bleef zij een enthousiast en betrokken bestuursvoorzitter, ook na de overstap van Country Managing Director van Accenture naar CEO van netbeheerder TenneT. Met grote trots en een zwaar gemoed droeg zij het voorzitterschap over aan de huidige Country Managing Director van Accenture, Rob Knigge. Op vrijdag 13 september namen we feestelijk afscheid van Manon, op de dag dat we ook Energy Skills lanceerden (een programma voor statushouders in de energietransitie – zie ook [pagina 22](#)). Toepasselijker kon niet.

In Rob Knigge is een waardig opvolger gevonden. Rob: “Eigenlijk ben ik sinds de start van Refugee Talent Hub al betrokken geweest. Veelal op de achtergrond – Manon en ik werkten samen bij Accenture. En ik wist meteen: dit is een goed idee. En nu, bijna acht jaar later, vroeg Manon mij om haar opvolger te worden. Voor mij kwam daarmee alles samen, was de cirkel rond.”

Fragment uit [Talent is je grootste kracht](#)





Financiën

Bedrijfsgegevens

De activiteiten van Stichting Refugee Talent Hub bestaan voornamelijk uit het organiseren van bedrijfsbezoeken, trainingen, werkervaringstrajecten en andere werk gerelateerde activiteiten voor vluchtelingen. 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.

Oprichting stichting

Bij notariële akte d.d. 14 februari 2017 verleden voor notaris K.F. Tan te Amsterdam is opgericht Stichting Refugee Talent Hub. De activiteiten worden met ingang van voornoemde datum gedreven voor rekening en risico van Stichting Refugee Talent Hub. De stichting is geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder nummer 66975085.

Bestuursleden

Per 31 december 2024 bestond het bestuur van Stichting Refugee Talent Hub uit:

- R.A. Knigge (Voorzitter);
- H.A. Zanting (Penningmeester);
- Z. Agovic-Fako (Algemeen bestuurslid);
- C.S. van Thienen (Algemeen bestuurslid);
- N. Goldblum (Algemeen bestuurslid).

Bestemming van de winst 2024

Het positieve saldo over 2024 bedraagt **€ 83.622** tegenover een positief saldo over 2023 van **€ 135.194**. De voorgestelde resultaatbestemming is opgenomen onder de overige toelichting van het financieel verslag.

Balans per 31 december 2024

(na resultaat-
bestemming)

Balans per 31 december 2024 (na resultaatbestemming)

	31 december 2024	31 december 2023
Activa	€	€
Vaste activa		
Materiële vaste activa	17.196	23.904
Vlotte activa		
Vorderingen	307.341	145.570
Liquide middelen	365.812	463.106
	690.349	632.580
Passiva	€	€
Reserves en fondsen		
Continuïteitsreserve	387.822	280.296
Bestemmingsreserves	-	23.904
	387.822	304.200
Kortlopende schulden		
Crediteuren	25.921	15.129
Belastingen en premies sociale verzekeringen	22.301	21.821
Overige schulden en overlopende passiva	254.305	291.430
	302.527	328.380
	690.349	632.580

Staat van baten en lasten over 2024

Staat van baten en lasten over 2024	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
	€	€	€
Baten			
Baten partnerschap bijdragen werkgevers	1.294.040	1.141.808	1.130.796
Som der baten	1.294.040	1.141.808	1.130.796
Lasten			
Besteed aan de doelstellingen			
Huisvestingslasten	16.358	20.900	15.582
Verkoop- en marketinglasten	76.358	51.000	80.699
Overige projectlasten	104.750	80.500	136.534
Personeelslasten	976.585	935.588	732.512
	1.174.051	1.087.988	965.327
Kosten van beheer en administratie			
Afschrijvingen	6.708	7.000	6.292
Overige bedrijfslasten	29.148	25.000	22.082
	35.856	32.000	28.374
Saldo voor financiële baten en lasten	84.133	21.820	137.095
Financiële baten en lasten	-511	-2.501	-1.901
Saldo	83.622	19.319	135.194
Resultaatbestemming			
Continuïteitsreserve	83.622	19.319	130.792
Bestemmingsreserves	-	-	4.402
	83.622	19.319	135.194

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de richtlijnen “Rjk C1 kleine organisaties zonder winststreven” en “Rjk C2 kleine fondsenwervende organisaties” zoals opgenomen in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving.

De jaarrekening is opgemaakt op basis van historische kostprijs. De waardering van activa en passiva geschiedt, voor zover niet anders is vermeld, tegen nominale waarde. Winsten worden toegerekend aan de periode waarin ze zijn gerealiseerd. Verliezen worden verantwoord in het jaar waarin ze voorzienbaar zijn.

Bedrijfsactiviteiten

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.

Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister

Stichting Refugee Talent Hub is feitelijk en statutair gevestigd op Danie Theronstraat 2 te Amsterdam en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 66975085.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, 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 residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Overige vorderingen en overlopende activa

Vorderingen worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, welke gelijk is aan de nominale waarde. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Reserves en fondsen

Continuïteitsreserve

Een continuïteitsreserve wordt gevormd voor de dekking van risico's op korte termijn en om zeker te stellen dat de fondsenwervende instelling ook in de toekomst aan haar verplichtingen kan voldoen. De omvang van de continuïteitsreserve is vastgesteld op circa eenmaal de organisatiekosten van het Fonds. De hoogte van de continuïteitsreserve is binnen de norm van de richtlijn “Reserve Goede Doelen” van het VFI, hetgeen maximaal 1,5 maal kosten werkorganisatie bedragen.

Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, waarbij de beperking door het bestuur is aangebracht. De aard van de bestemmingsreserves wordt later toegelicht.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de bedragen waartegen de schuld moet worden afgelost.

Baten algemeen

Het resultaat (saldo) wordt bepaald als het verschil tussen het totaal der baten en het totaal der lasten. Ontvangsten en uitgaven worden in de staat van baten en lasten toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben. Bij de toerekening wordt een bestendige gedragslijn gevolgd. Dit houdt in dat rekening wordt gehouden met de aan een periode toe te rekenen bedragen die in een andere periode zijn of worden ontvangen, dan wel betaald.

Baten waarvoor een bijzondere bestemming is aangewezen, worden afzonderlijk in de (toelichting op de) staat van baten en lasten verwerkt onder vermelding van de aard van de bestemming; indien deze baten in het verslagjaar niet volledig zijn besteed, worden de nog niet bestede gelden gereserveerd in de

desbetreffende bestemmingsreserve(s) respectievelijk Bestemmingsfonds(en). Een onttrekking aan bestemmingsreserve respectievelijk -fonds wordt als besteding (last) verwerkt in de staat van baten en lasten. Binnen de baten van particulieren is het gehele bedrag opgehaald door donaties en giften.

Indien aan bestemmingsreserve(s) respectievelijk bestemmingsfonds(en) wordt gedoteerd dan wel daaruit wordt geput wordt deze mutatie op de volgende wijze verwerkt: het saldo van de staat van baten en lasten wordt bepaald inclusief het overschot of tekort dat is ontstaan uit hoofde van de baten en lasten met een bijzondere bestemming. Onder de staat van baten en lasten wordt vervolgens een specificatie opgenomen van de verwerking van dit saldo in de onderscheiden posten van het eigen vermogen.

Baten partnerschap bijdragen werkgevers

Onder partnerschap bijdragen wordt verstaan structurele donaties van werkgevers.

Lasten algemeen

De personeelslasten en andere lasten worden toegerekend aan de bestedingen in het kader van de doelstelling, de kosten van werving van baten aan de beheerkosten.

Bestedingen doelstellingen

De bestedingen in het kader van de doelstellingen worden verantwoord in het jaar dat zij zijn toegezegd of, voor zover dit niet bij toezegging het geval is, in het jaar dat de omvang van de verplichting betrouwbaar kan worden vastgesteld. Voorwaardelijke verplichtingen worden verantwoord in het jaar waarin vast komt te staan dat aan de voorwaarden zal worden voldaan.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Conclusie en vooruitblik



Wilma Roozenboom
Directeur Refugee Talent Hub



Aan het eind van 2024 schreef ik [een terugblik op het jaar](#). Met daarin: “Er waait een gure wind. Die komt van rechts en waait zo hard dat ik overhel naar links. Maar ik wil me niet schrap zetten, niet meebuigen, me niet uit evenwicht laten brengen. Ik wil rechtop blijven staan, en onverstoort stevig doorstappen op de weg die we bij onze oprichting zijn ingeslagen. De weg naar onze droom van een Nederland waarin werkgevers de talenten van vluchtelingen zien en benutten en zij dus de juiste kansen krijgen op de arbeidsmarkt.”

En dat is de weg die we gaan volgen. Terugkijkend op 2024 zien we veel lelijks – akelige beeldvorming over nieuwkomers, polarisatie – maar ook veel moois: zie de voorbeelden in dit jaarverslag en zie het werk van onze vele collega-organisaties. Wij focussen op het moois.

Want zoals ik al schreef in mijn blog: als wij stil blijven staan, gaat het nog harder de verkeerde kant op. Als wij niets zeggen, is Fabers geluid het enige geluid. Als wij niet aan vluchtelingen laten zien dat we hen zien en horen, dat we er voor hen zijn, wie dan wel? En *for the record*: ‘wij’ is niet Refugee Talent Hub. ‘Wij’ is iedereen die niet mee wil gaan in het frame van nieuwkomers als zondebok voor alles wat er mis is in de wereld. En die in plaats daarvan een ander verhaal vertellen, iets anders laten zien. Dat is wat we deden in 2024, en wat we blijven doen in 2025.

We gaan door op de ingeslagen weg, en in volle vaart vooruit. De concrete plannen hiervoor liggen klaar. Sterker nog: bij het schrijven van dit jaarverslag zijn we vol op stoom met de implementatie van deze plannen. Lees er meer over in [ons jaarplan 2025](#).

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 dicht bij 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. Tijdens kleinschalige, op maat gemaakte bijeenkomsten en activiteiten staat de persoonlijke ontmoeting tussen werkgevers en vluchtelingen centraal. 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.

Want werk betekent zo veel meer dan geld verdienen. Werk is structuur, sociale contacten en zorgt dat je erbij hoort. En werkgevers met een divers personeelsbestand zijn aantoonbaar succesvoller en toekomstbestendiger.

