

Stichting Refugee Talent Hub

Jaarverslag

2023



# Voorwoord

## Een goed jaar



**Wilma Roozenboom**  
Directeur Refugee Talent Hub

2023 was wederom een goed jaar. Een jaar met prachtige hoogtepunten, waaronder het vieren van 1.000 banen in november, de overweldigende resultaten van onze campagne Refugee LinkUp, en meer dan 140 inspirerende activiteiten met onze fijne partners en talloze talentvolle kandidaten: professionals die toevallig ergens anders geboren zijn.

Op al dit moois blikken we uitgebreid terug in dit jaarverslag. Dat doen we in onze eigen woorden, en in de woorden van anderen. Want de mensen om ons heen zijn belangrijk voor ons. Wij werken samen met werkgevers, vluchtelingen, maatschappelijke organisaties, taalinstututen, interculturele trainingsbureaus, vormgevers, enthousiaste mensen die zich opwerpen als ambassadeurs – zonder al deze partners zijn wij niets. Zij brengen elk hun eigen perspectief mee. En al die perspectieven maken ons werk leuker, relevanter en beter. Daar zijn wij blij mee, en dat willen we uitdragen.

Vandaar dat wij – net als vorig jaar – ons jaarverslag deels laten schrijven door anderen. Ons werk en onze impact laten zien door hun ogen. En onze lessen laten benoemen door anderen – want van onze partners leren wij het meest.



We kunnen niet iedereen aan het woord laten, daarvoor zijn de belangrijke mensen in onze omgeving te talrijk. In dit jaarverslag vind je een bloemlezing van korte bijdragen – o.a. vanuit NN, Shell, 180Amsterdam, Hogeschool Utrecht en RefugeeConnect – en een verzameling fragmenten uit verhalen en artikelen die wij in 2023 gepubliceerd hebben. Deze combinatie van verhalen en citaten geeft een goed beeld van ons werk.

Grote dank aan iedereen die met ons meewerkt aan onze droom – voor jullie drive, betrokkenheid en onvermoeibare energie. Op naar nog meer impact in 2024!

# Inhoud



Inleiding	04
Terugblik 2023	06
De resultaten op een rijtje	08
Over ons	12
Ontwikkeling	13
Onze aanpak	14
Activiteiten	17
Partners	25
Team	29
Financiën	32
Conclusie en vooruitblik	47



# Inleiding

## We verspillen talent



**Manon van Beek**

Bestuursvoorzitter Refugee Talent Hub



Degenen die mij kennen, weten het inmiddels: voor mij begint alles altijd met de purpose. Of, zoals we het bij Refugee Talent Hub noemen, de droom. Als je weet wat je stip op de horizon is, kun je daar naartoe werken. Erin slagen. In ons geval: dat de talenten van nieuwkomers gezien worden. Gewoon, als talenten. En dat ze daardoor de juiste kansen krijgen, een betaalde baan vinden. En 'een baan' is natuurlijk veel meer dan dat. Als je een baan hebt, hoor je erbij. Kun je je leven (opnieuw) vormgeven. Ben je niet meer afhankelijk van de overheid voor een uitkering. Ben je een voorbeeld voor je kinderen. Word je gewaardeerd. Bouw je een sociaal netwerk op. Enzovoort. Refugee Talent Hub zet zich daar al sinds 2016 voor in, door een brug tussen werkgevers en nieuwkomers te slaan.

En die brug slaan, dat blijft relevant. In november mochten we vieren dat al meer dan 1.000 nieuwkomers via Refugee Talent Hub een baan hebben gevonden. Een fantastisch resultaat. Maar, Wilma gaf terecht aan dat het beter kan. Dat het beter móet. Want ongeveer 80.000 statushouders<sup>1</sup> zijn op zoek naar een baan, en dat is exclusief Oekraïeners. Sinds december mogen ook asielzoekers onbeperkt<sup>2</sup> werken. En er staan zo'n 400.000 vacatures open in Nederland<sup>3</sup>. Toch ervaren gevluchte mensen die hier al jaren wonen, nog te veel drempels bij het vinden van een baan die bij hen past.

Ook vanuit mijn rol als CEO van TenneT bekeken, ben ik het volledig met Wilma eens: het moet echt beter. Als dit niet verbetert, verspillen we namelijk niet alleen talent; het zou ook een onnodige vertraging van onze maatschappelijke opgaven betekenen. Bijvoorbeeld de energietransitie – een essentieel onderdeel van onze leefbare wereld. Alleen daar hebben we al 30.000 (!) medewerkers met de juiste talenten voor nodig. Dit vraagt o.a. om investeren in technische opleidingen. Het vraagt ook om een divers en inclusief beleid. De werkvloer zou een safe space moeten zijn waar iedereen kan bijdragen en groeien. Helaas werkt het nog

**1** [Erkende vluchtelingen met een verblijfstatus; mensen die in Nederland mogen blijven.](#)

**2** [Vanaf zes maanden na aankomst in Nederland. Lees dit artikel voor meer informatie.](#)

**3** <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/vacatures>



steeds zo dat te veel mensen, ondanks de grote tekorten op de arbeidsmarkt, aan de zijlijn staan. We verspillen talent, zien het niet. En met de uitdagingen waar we voor staan, is dat simpelweg *not good enough*. We moeten het met z'n allen doen. Dus ik daag alle bedrijven in Nederland uit om te investeren in de arbeidsmarkt van morgen. Om te investeren in onze toekomst. In de toekomst van je bedrijf. En in de samenleving.

Dat klinkt misschien abstract, maar je kunt het heel klein maken. Zoek jij een talentvolle professional voor jouw organisatie? Kijk voorbij de vinkjes en je bestaande netwerk; kijk eens naar mensen die je in eerste instantie niet als *the perfect fit* zou zien. Zie, herken en érken het talent dat gevluchte professionals kunnen brengen. Stel jezelf open en ga in gesprek. Durf anders te denken: is de taal echt een must? Geloof me: buiten je bubbel kijken, levert echt wat op.

Het mooie? De meerwaarde zit 'm niet alleen in een antwoord op jouw personeelsvraagstuk. Het is zoveel meer dan dat. Nieuwe perspectieven voor je organisatie, voor je team. Eigenwaarde en zelfredzaamheid voor iemand met een vluchtelingenachtergrond. Een maatschappij waarin steeds meer mensen mee kunnen doen, en waar daardoor hopelijk ook weer meer begrip voor elkaar ontstaat.

Bij TenneT hebben we in samenwerking met Refugee Talent Hub in de afgelopen paar jaar 28 nieuwkomers een rol kunnen geven. Als ik zie wat Farishtah, Ammar, Husam en Emine

– om een paar namen te noemen – hebben kunnen bijdragen aan hun teams en onze organisatie, dan ben ik daar zo blij mee. Hun andere perspectieven maken ons sterker. En we zien hen groeien.

Door begeleiding vanuit een business- en cultuurcoach hebben we alle nieuwkomers veel mee kunnen geven op het gebied van de Nederlandse bedrijfscultuur. Dat is een waardevol onderdeel van ons programma, maar vanzelfsprekend zijn we ook lerende. Samen met Refugee Talent Hub kijken we altijd wat er beter kan. In 2024 gaan we daarom starten met een pre-development track. Deze onboarding bereidt de nieuwkomers beter voor op het werken in onze organisatie en ontzorgt de teams.

Terug naar Refugee Talent Hub. Al sinds 2016 denk en kijk ik met veel plezier en overtuiging mee. Want ik geloof oprecht dat we als maatschappij nieuwe perspectieven nodig hebben. Dat we moeten kijken hoe het wél kan. Dat we voor elkaar moeten zorgen, samen moeten kijken naar de toekomst, samen sterker kunnen worden. Dat we dichtbij elkaar moeten staan. En dat we dat met volle passie uit moeten dragen. Zoals het team van Refugee Talent Hub dagelijks doet.

*Ilanou*

# Terugblik 2023

## Mooie resultaten én grotere ambities



**Wilma Roozenboom**  
Directeur Refugee Talent Hub

### Impact om trots op te zijn

Dit jaar bereikten we de '1000e match', oftewel **duizend mensen die via Refugee Talent Hub een (stage of) baan vonden**. Duizend banen: duizend levens die veranderd zijn, duizend keer een nieuw begin, duizend keer een nieuw perspectief, duizend keer eindelijk weer gezien worden voor wie je bent – namelijk die professional die toevallig ergens anders geboren is.

Daar komt bij: **ruim 7.000 medewerkers van werkgevers** in ons netwerk hebben zich ingezet voor nieuwkomers. Als mentor, door trainingen te geven, door hun kennis en netwerk te delen. In totaal organiseerden wij de afgelopen jaren meer dan 600 activiteiten met ruim 50 werkgevers, waaraan ruim 8000 nieuwkomers deelnamen.

En als we de focus terugbrengen naar 2023: **we bereikten miljoenen mensen** met onze boodschap via Refugee LinkUp (zie [pagina 22](#)), publiceerden rapporten, spraken in de media, ontvingen Karien van Gennip, minister van SZW, bij ons op kantoor (zie [pagina 23](#)). Door dit alles hebben we aantoonbaar bijgedragen aan het dichten van de kloof tussen vluchtelingen en werk.

Ik ben er razend trots op dat wij dit met ons team hebben kunnen realiseren. Een klein groepje mensen, dat samen met 50 grote werkgevers een deuk in een pakje boter weet te slaan. Omdat we het belangrijk vinden en ervoor gaan. Dus duizend banen: dat is een mijlpaal en zeker het vieren waard.

### Duizend mensen

En tegelijkertijd zegt het getal me niet zoveel. Sami is niet nummer 361, hij is Sami – bouwkundig ingenieur bij Sweco, die zich weer in zijn kracht voelt staan. Samar is niet nummer 18, zij is Samar – software engineer bij Shell, die jaren aan de kant stond en nu weer meedoet. Ali is niet nummer 758, maar Ali – data analist bij Achmea, die de toekomst weer durft te omarmen.

En duizend mag dan klinken als veel, het is niet genoeg. Want eind 2022 waren er volgens UNHCR 110.000 vluchtelingen in Nederland - en dat is exclusief Oekraïners. Meer dan de helft van de statushouders en Oekraïners heeft nog geen betaalde baan. In de huidige arbeidsmarkt is dat idioot. Een gemiste kans, op macro-economisch, bedrijfseconomisch, menselijk en maatschappelijk niveau.

De redenen hiervoor zijn bekend. Taal, het ontbreken van een professioneel netwerk. Processen, procedures en bedrijfsculturen die niet inclusief zijn. De beeldvorming rondom vluchtelingen in Nederland en de soms hopeloos stemmende asielprocedures. Ik sprak er onder andere over op ons [publieksevenement in juni](#).

### Groter, breder, hoger, meer...

Maar, we zien dus ook dat het kan. We vierden immers die duizend banen. Het is niet altijd eenvoudig; soms twee stappen vooruit en eentje achteruit. Maar het kán. En dus kan het ook groter, breder, hoger, meer. We kunnen dat natuurlijk niet alleen. Dat kan alleen met anderen, die onze droom delen. Vandaar mijn oproep voor 2024 en verder: **op naar de honderdduizend**. Met iedereen die mee wil doen.



### Onze droom

Onze droom is een Nederland waarin werkgevers de talenten van vluchtelingen zien en benutten, en waar vluchtelingen dus de juiste kansen hebben op de arbeidsmarkt.

# De resultaten op een rijtje

# vluchtelingen in database

**8.000**

# georganiseerde activiteiten

**143**

# vluchtelingen bereikt 2023

**1.750**

(Jaardoel: 3.000)

# medewerkers bereikt 2023

**2.100**

(jaardoel: 3.500)

# matches 2023

**279**

(jaardoel: 365)

# corporate partners

**48**

(jaardoel: 60)

# matches tot op heden

**1.112**

# vluchtelingen bereikt totaal

**8.000**

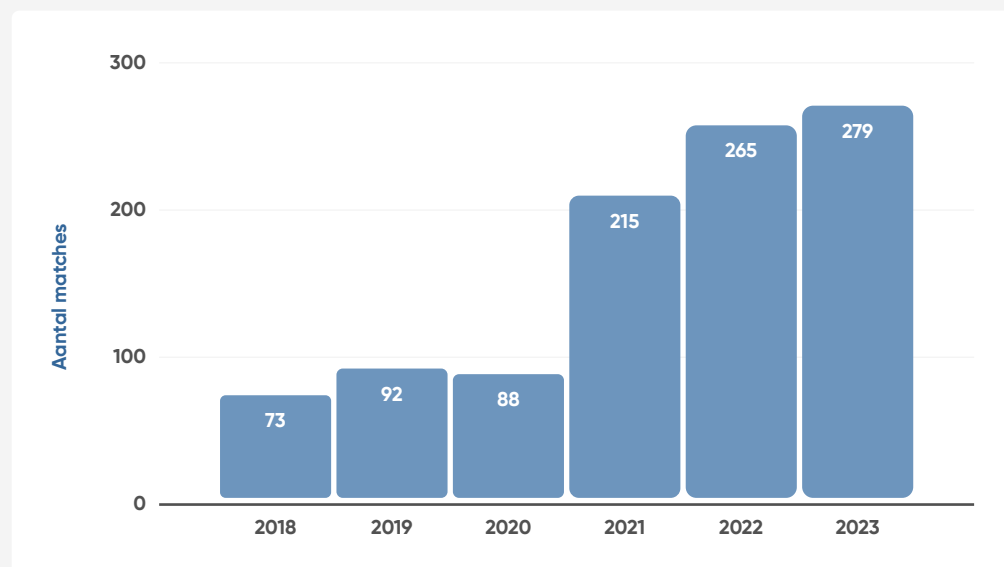
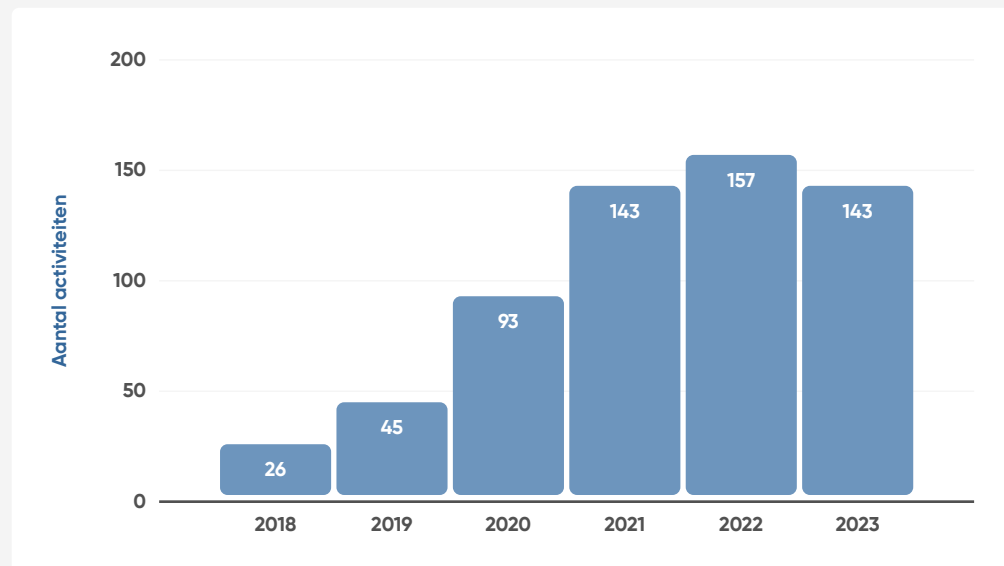
# medewerkers bereikt totaal

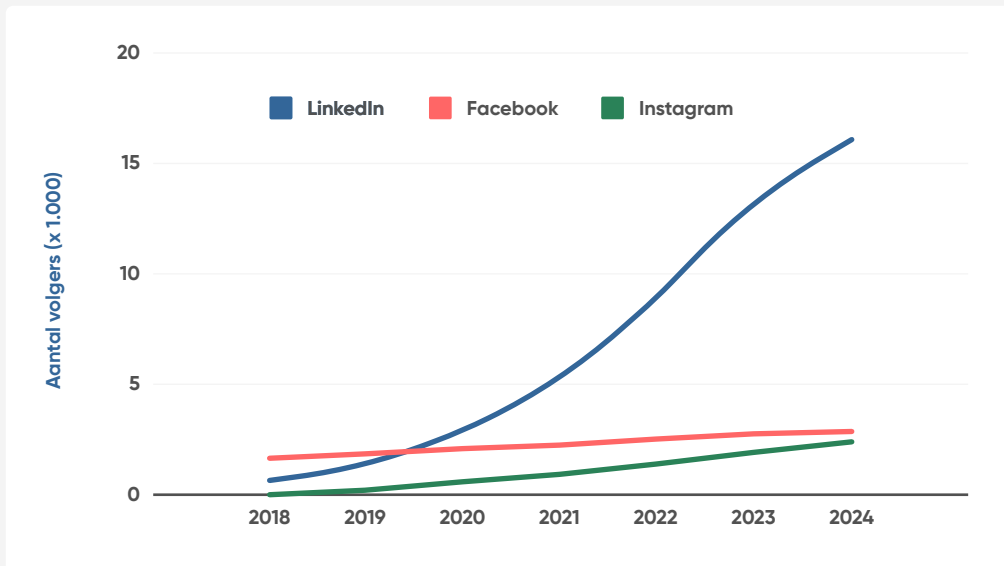
**7.300**



In 2022 hebben wij onze meerjarenstrategie herzien – of beter gezegd: onze doelstellingen vrij radicaal naar boven bijgesteld. Omdat wij zagen dat we in 2021 een groei doormaakten die hogere ambities rechtvaardigden. En inderdaad, de in 2021 ingezette groei zet door – maar niet in de mate die we in ons optimisme in 2022 voorspelden, en de groei uit zich op andere manieren dan voorzien.

Het aantal matches is ook dit jaar weer hoger dan vorig jaar (279 t.o.v. 265). **We bereikten meer, met minder: met minder activiteiten, zorgden we voor meer betaalde banen voor vluchtelingen.**





En wat misschien nog wel waardevoller was: we zagen in 2023 een enorme toename in onze zichtbaarheid, bekendheid en autoriteit. Ruim twee miljoen mensen zagen **onze campagne Refugee LinkUp** (zie [pagina 22](#)). Ons bereik op de sociale media **steeg enorm**, we werden gevraagd om het nieuws te duiden, of te spreken over vluchtelingen en werk bij **Radio1, BNR** (meerdere keren), en in het **FD**; we werden benaderd voor deelname aan paneldiscussies en als spreker op congressen.

Dit alles draagt bij aan onze droom: een Nederland waarin werkgevers de talenten van vluchtelingen zien en benutten en zij dus de juiste kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Het is indirecte impact, en als zodanig moeilijker meetbaar dan onze harde KPI's – maar zeker zo belangrijk voor ons uiteindelijke doel. Als wij door ons werk, onze directe impact, kunnen laten zien dat het kan en hoe het kan – en daarmee **anderen inspireren ons voorbeeld te volgen** – verveelvoudigen wij onze impact. In die zin hebben we in 2023 het vliegwiel in beweging gezet dat we in de komende jaren harder willen laten draaien.



## Wat we ook zagen

Een aantal corporate partnerschappen werd beëindigd, en er kwamen iets minder nieuwe partners bij. Ook zagen we iets minder groei dan verwacht in het aantal 'matches': duurzaam betaald werk, en stages met intentie tot betaalde baan. Daar is een aantal verklaringen voor. Van sommige organisaties horen we over terughoudendheid in verband met de economische situatie en/of reorganisaties bij partners zelf. Tegelijkertijd steken we ook de hand in eigen boezem: wij mogen af en toe best wat zakelijker zijn in het doorpakken op gezamenlijk gestelde doelen of wellicht realistischer doelen stellen, om ook die harde KPI's te halen.

## Kortom

We kijken we met grote tevredenheid terug op de indirecte impact van ons werk. En deze impact willen we juist het komende jaar verder uitbouwen. Omdat daar het vliegwieleffect zit voor onze droom. De ambitie is om de toegenomen zichtbaarheid en ons thought leadership het komende jaar te benutten om *alle* werkgevers in Nederland te inspireren en activeren om de talenten van vluchtelingen te zien en benutten. In ons [jaarplan 2024](#) hebben we nader uitgewerkt hoe we dat voor ons zien en wat we daarvoor concreet gaan doen.



# Over ons

Veel vluchtelingen in Nederland staan te popelen om aan het werk te gaan. Toch lukt het niet iedereen om een baan te vinden. Als je nieuw bent, heb je vaak een klein netwerk en is het moeilijk om werkgevers te ontmoeten. Andersom geldt dat ook. Veel werkgevers willen het talent en het vakmanschap van vluchtelingen benutten, maar weten hen niet goed te vinden.

Een baan draait om veel meer dan alleen maar geld verdienen. Het hebben van werk betekent ook structuur, sociale contacten en het gevoel nodig te zijn en erbij te horen. Uit allerlei onderzoek blijkt dat werk in hoge mate bijdraagt aan een snelle integratie. Bovendien zijn werkgevers met een divers personeelsbestand aantoonbaar succesvoller dan andere werkgevers – 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. Zeker in tekortsectoren waar volop moeilijk te vervullen vacatures zijn en beschikbaar talent schaars is.

Daarom is Refugee Talent Hub er sinds 2016. Samen met werkgevers organiseren wij activiteiten voor vluchtelingen op de werkvloer, met betaald werk als doel. Kleinschalig en op maat. Daarbij staat de persoonlijke ontmoeting centraal. Ons aanbod bestaat onder meer uit workshops, meet-and-greets, trainingen, interne opleidingstrajecten en mentorprogramma's. Daarnaast ondersteunt Refugee Talent Hub werkgevers met het vergroten van kennis en het versterken van intern draagvlak rondom diversiteit in het algemeen en het werken met vluchtelingen in het bijzonder. Dat doen we onder andere door middel van campagnes, workshops en kennisdeling. Ook onderhouden wij een breed netwerk van gelijkgestemde werkgevers en faciliteren we de uitwisseling van kennis en ervaring tussen werkgevers rondom vraagstukken uit de praktijk. Zie ook [pagina 17](#) waar wij nader ingaan op onze vier strategische pijlers.

Bij dit alles werken wij als Hub nauw samen met andere maatschappelijke organisaties zoals VluchtelingenWerk Nederland, New Dutch Connections, NewBees en de Stichting voor Vluchtelingstudenten UAF. We noemen onszelf niet voor niets een hub: ons netwerk maakt ons tot wie wij zijn.

# Ontwikkeling

## 2016

World Economic Forum in Davos: lancering & initieel commitment. In januari 2016 presenteert Accenture het idee van de Refugee Talent Hub aan een groep CEO's. 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.

In december 2016 is Refugee Talent Hub 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

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 boeken we betere resultaten.

## 2020

De inzet voor 2020 is om de impact te vergroten, maar de coronapandemie gooit roet in het eten. De economie gaat deels op slot en de kansen op werk voor statushouders verkleinen. Desondanks stijgt het aantal vluchtelingen dat deelneemt aan onze activiteiten, 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, boeken we een prima resultaat. Als we op deze weg doorgaan, wordt de ambitie voor 2025 al eind 2023 gehaald.

## 2022

De werkelijkheid haalde ons in. Het aantal bereikte vluchtelingen, het aantal nieuwe partners, het aantal stages en banen, de manier waarop we worden gezien: op veel fronten waren we veel verder dan we hadden durven dromen. Met input van alle belangrijke stakeholders is daarom de strategie 2021-2025 aangescherpt, met nieuwe – ambitieuzere – doelen.

## 2023

Het jaar van de indirecte impact. Onze indirecte impact neemt een hoge vlucht: onze boodschap bereikt miljoenen. Het vliegwieleffect begint te werken. En we worden effectiever: met minder activiteiten weten we meer mensen aan een betaalde baan te helpen. Een aantal harde KPI's halen we desondanks niet.

## 2024

*We dare to dream big: de eerste stappen op weg naar verhonderdvoudiging van onze impact...*

# Onze aanpak

## De persoonlijke ontmoeting centraal

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



## 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.

Collega Peggy Ibrahim ging in gesprek met Suzan Peters, HR Business Partner bij Sweco en partner van Refugee Talent Hub. Peggy's belangrijkste tip voor bedrijven die een eerste stap willen zetten? "Begin bij een persoonlijke ontmoeting, nodig kandidaten uit voor een gesprek. De talenten zie je als je iemand ontmoet." Suzan vult aan: "Je leert zoveel over elkaar. Je verplaatst je veel meer in een individu. Je weet beter wat je niet wist en dat verrijkt je wereldbeeld en mensbeeld. Je krijgt een persoonlijker beeld van iemand met een vluchtelingenachtergrond."

Fragment uit [Het begint bij een persoonlijke ontmoeting](#)

Ilham Atus vluchtte ruim drie jaar geleden vanuit Turkije naar Nederland en werkt inmiddels met veel plezier bij Triodos Bank. "Ik voel me bij Triodos op mijn plek omdat het hele team me helpt. Ik kan iets doen waarbij ik mijn passie kan inzetten en het sluit aan bij mijn interesse voor een duurzame wereld waar de financiële sector een hoofdrol in speelt."

Fragment uit [Aan het werk na je vlucht](#)



## Mentorprogramma's

Tijdens deze trajecten koppelen we professionals met een vluchtelingenachtergrond 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.

Na het afronden van de Finance Academy komt Ali Kaddourah terecht bij Rabobank. Via het interne mentorprogramma voor Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie ontmoet hij zijn mentor Anne-Marie Breuker. Anne-Marie is onder de indruk van de stappen die Ali zet en bewondert zijn doorzettingsvermogen. "In onze samenwerking met Refugee Talent Hub kunnen we de visie van Rabobank ("Growing a Better World Together") in daden omzetten. Ik help graag anderen om het beste uit zichzelf te halen, of zoals we zeggen "Jij wordt beter door mij". Dat is een wederkerige relatie: ik help graag anderen beter maken, net zo goed als ik daar zelf van leer."

Fragment uit [Je eigen plek vinden én anderen vooruit helpen](#)

## Trainingen en workshops

In een cursus van enkele weken of maanden leren deelnemers handige vaardigheden zoals Python programmeren, doen ze specifieke kennis op over Finance in onze Finance Academy, of m.b.t. 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. Deze 'klasjes' vergroten de kans op werk en helpen deelnemende werkgevers om interessante kandidaten te werven. Workshops zijn veelal een dag(deel) en worden over verschillende onderwerpen aangeboden in het kader van werken in Nederland.

Tijdens de Refugee Link-Up campagne in maart 2023 ondersteunde onze HR-partner Bunchmark onze deelnemers met LinkedIn trainingen, coaching en een 'HR-blik'. Voor consultant Mara Schutter was het een eye-opener: "Hoe kan het nou dat zulke getalenteerde mensen zo weinig kans hebben op een baan? En het zijn er 80.000, wij hebben er 25 geholpen. Dat is nog maar het topje van de ijsberg. Ik hoop dat we hebben bijgedragen aan meer awareness in Nederland hierover. Het is voor alle organisaties belangrijk om echt die stap te gaan zetten naar een diverser en inclusiever team. En zeg het niet alleen, maar kijk ook naar de mogelijkheden – over de eventuele hobbels heen. Statushouders hebben veel te bieden met hun levenservaring; het is een win-win."

Fragment uit [Ik vind het HR-vak het mooiste dat er is](#)

## Leerwerktrajecten en traineeships

Tijdens een leerwerktraject of traineeship krijgen statushouders een 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.

Zes nieuwkomers volgden een traineeship van anderhalf jaar bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Jürgen Wander (foto) was, o.a. vanuit zijn rol als Programmamanager Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA), nauw betrokken bij dit traject. "Vluchtelingen zijn hier niet voor hun lol naartoe gekomen. Ze verdienen een gelijkwaardige kans, net als iedereen in Nederland. Bovendien: het is een verrijkende ervaring voor je organisatie en je team. Het geeft je als organisatie de kans om echt inclusiever te worden. En vluchtelingen hebben door hun vluchtervaring vaak een andere kijk. Door deze nieuwe perspectieven leer je zelf ook anders te kijken naar bepaalde zaken. Ik ben ervan overtuigd dat het je organisatie wendbaarder en toekomstbestendiger maakt."

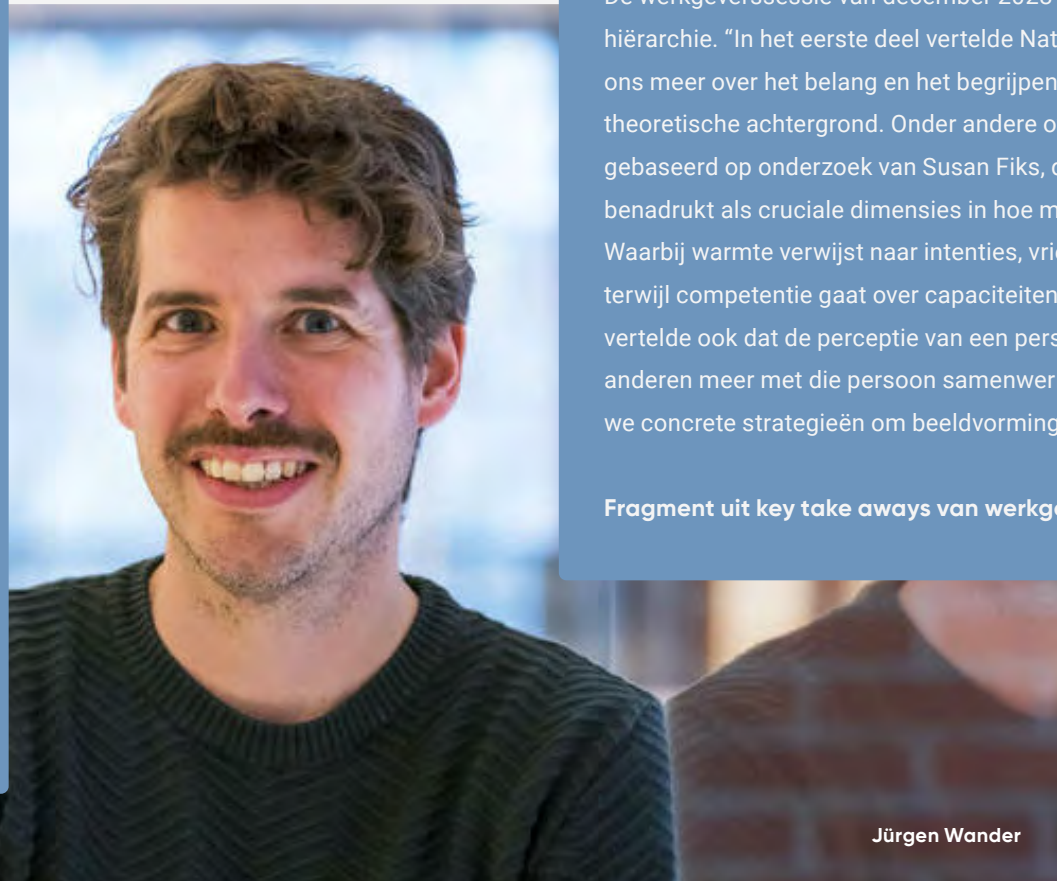
Fragment uit [Een leerzaam avontuur](#)

## 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.

De werkgeverssessie van december 2023 ging over percepties en hiërarchie. "In het eerste deel vertelde Natalie Holwerda-Mieras ons meer over het belang en het begrijpen van percepties en de theoretische achtergrond. Onder andere over het 'Big Two' model, gebaseerd op onderzoek van Susan Fiks, dat warmte en competentie benadrukt als cruciale dimensies in hoe mensen anderen beoordelen. Waarbij warmte verwijst naar intenties, vriendelijkheid en empathie, terwijl competentie gaat over capaciteiten en bekwaamheid. Natalie vertelde ook dat de perceptie van een persoon verandert naarmate anderen meer met die persoon samenwerken. Vervolgens bespraken we concrete strategieën om beeldvorming te kunnen veranderen."

Fragment uit key take aways van werkgeverssessie december 2023



Jürgen Wander



# 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

Het begint bij een persoonlijke ontmoeting. Als je iemand ontmoet, zie je de mens. Dan zie en ervaar je talenten, vaardigheden en ervaring. Dan kijk je verder dan een CV. Je ziet een professional die toevallig ergens anders geboren is. Die veerkrachtig is en over een ongelooflijke hoeveelheid doorzettingsvermogen beschikt. Je ziet nieuwe perspectieven. Een waardevolle toevoeging aan je team.

Deze persoonlijke ontmoeting is een belangrijk onderdeel van alle activiteiten die wij samen met onze partners organiseren. En de persoonlijke ontmoeting stond centraal tijdens de viering van 1.000 banen: op 17 november vierden we dat met zo'n 250 aanwezigen. Werkgevers én nieuwkomers. Er werd volop kennis gemaakt met elkaar en genetwerkt. Prachtig om te zien!





## Training & opleiding van vluchtelingen in samenwerking met werkgevers

Voor de vierde keer organiseerden we de **Finance Academy**. Een programma dat 20 financiële professionals met een vluchtelingenachtergrond kennis laat maken met de financiële sector in Nederland, met als doel het vergroten van de kans op het vinden van een passende baan. Samen met vier van onze partners (KPMG, EY, NN en Achmea) organiseerden we twaalf inhoudelijke workshops rondom o.a. Consulting, Audit, Collection & Disbursements en Operational Finance. Daarnaast was er, met hulp van mentoren en recruiters, aandacht voor het ontwikkelen van soft skills; o.a. rondom het sollicitatieproces. Na deelname aan de Finance Academy van 2022/2023 vonden veertien deelnemers een baan binnen de financiële dienstverlening.

## Samen impact maken op korte en lange termijn

In 2021 is de samenwerking tussen Refugee Talent Hub en NN Group (NN) ontstaan. Sindsdien hielp NN 220 statushouders om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Ruim 170 enthousiaste NN collega's deden mee aan het IT mentorprogramma en de Finance Academy van Refugee Talent Hub om statushouders te helpen om de Nederlandse arbeidsmarkt beter te leren kennen.

Het maatschappelijke programma van NN heeft als doel om het financiële, fysieke en/of mentale welzijn van 1 miljoen mensen te ondersteunen in 2025. We richten ons met het programma op mensen in de samenleving voor wie dit welzijn niet vanzelfsprekend is. Zo draagt NN ook bij aan het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een vluchtelingenachtergrond.

### Inzet van bedrijfsvrijwilligers

Naast financiële steun, zetten we vrijwilligers in van NN. De vrijwilligers nemen de rol op van mentor of geven een training over IT of Finance gerelateerde onderwerpen. NN collega's delen hun kennis, ervaring en professionele netwerk met hun mentees en geven advies over persoonlijke zaken en werken in Nederland om zo de kloof naar werk te helpen overbruggen. Onze collega's vervullen deze rol met voldoening:

*"Ik vind het geweldig om iemand te kunnen helpen met mijn persoonlijke vaardigheden en kennis namens NN. Het zijn van een mentor geeft me de mogelijkheid om in contact te komen met mensen die ondersteuning nodig hebben."*

**NN vrijwilliger**

### Een stap extra

In 2023 ging NN een stap verder dan het reguliere programma en organiseerde een meet-and-greet bijeenkomst. 33 Professionals met een vluchtelingenachtergrond die interesse hadden om te werken bij NN, en 25 NN managers uit de IT-, Risk- en Finance-domeinen, kwamen samen om elkaar te leren kennen, van elkaar te leren en kansen te verkennen.

In maart nam Barbara Duinker, toenmalig hoofd van het CIO office, deel aan de Refugee LinkUp campagne met een bereik van ruim 2 miljoen mensen. Barbara stond op billboards door het land, deed actief meerdere LinkedIn-posts en heeft op de radio gesproken bij BNR over waarom wij als NN deelnamen aan deze campagne. Daarnaast heeft NN-collega Arjan de Pater zich gedurende twee maanden als enthousiaste vrijwilliger ingezet voor Refugee Talent Hub, naast zijn deelname als mentor.

### Groei in impact

Refugee Talent Hub deed in 2023 mee aan het NN Coaching voor Impact programma, waarbij Wilma Roozenboom een ambitieus doel formuleerde voor de komende jaren en hierin werd bijgestaan door een ervaren coach en sociale ondernemer.

**'Er zit veel potentie in Refugee Talent Hub en door middel van het Coaching voor Impact programma dragen we bij aan de ontwikkeling van de impact van de organisatie'**



**Zdenka Pisacic, Programma manager Community Investment bij NN**

## Learnings

Eén van de dingen die ons werk mooi maakt, zijn de eerlijke gesprekken met onze partners. Altijd met het uitgangspunt dat je nooit uitgeleerd bent. Wij niet, een partner niet, een individu niet. Daar kun je samen alleen maar beter van worden.

Karin Megchelsen, corporate recruiter bij Ctac vertelt: "Wij hadden meer mensen nodig en zijn ervan overtuigd dat een inclusief en divers team leidt tot een succesvollere en meer toekomstgerichte organisatie." Met een plan op een 'bierviltje' gingen Karin en haar collega's aan de slag. "We werken vanuit ons enthousiasme; we doen het gewoon. En dan ervaren we vanzelf wel wat goed gaat en wat beter zou kunnen. Ctac bleek heel 'talig' te zijn en veel ongeschreven regels te hebben. Dat betekent dat collega's in feite dubbele vertalingen maken. Bijvoorbeeld van Nederlands naar Engels in het hoofd van de ene collega – en van Engels naar Turks in het hoofd van diens nieuwe collega. Dit kan zorgen voor miscommunicatie of andere verwachtingen." Nadat dit gesignaleerd was, zijn er meteen taaltrainingen Nederlands en Engels georganiseerd.

Fragment uit [De 'can-do' mentaliteit van Ctac](#)

## Raad van Vrienden

Om onszelf scherp te houden, hebben we in 2023 een verlengstuk toegevoegd aan ons team: onze Raad van Vrienden. Mensen die dichtbij ons werk staan, maar ver genoeg er vanaf om ons te helpen met hun kritische en frisse blik.

Wilma Roozenboom licht toe: "Om ons werk goed te blijven doen en scherp gehouden te worden, willen we advies van meer mensen met vluchtelingenachtergrond, op strategisch niveau. Mensen die ons kritisch bevragen op wat we doen en waarom we dat doen. Die ons gevraagd en ongevraagd vertellen wat er beter kan. En van wie neem je nou uiteindelijk graag advies aan? Van je vrienden... Daarom heeft Refugee Talent Hub eerder dit jaar een Raad van Vrienden opgericht. Zeven mensen met vluchtelingenachtergrond, kennis van ons werk en het werkveld en bovenal een scherpe blik, houden ons bij de les. Zoals vrienden dat doen."

Fragment uit [Raad van Vrienden](#)



## Advies en kennisdeling

Een belangrijk onderdeel van het toewerken naar een duurzame match van beide kanten, is het delen van onze kennis op het gebied van intercultureel samenwerken. Batsheba White is senior partnershipmanager en aanspreekpunt op het gebied van onze pijler 'kennisdeling en advies'. Samen met de andere drie pijlers – recruitment, draagvlak en retentie – zorgt kennisdeling en advies voor een duurzame match tussen werkgevers en statushouders.

Om te voorkomen dat ongeschreven regels zorgen voor vervelende gevoelens of ervaringen, adviseer ik organisaties altijd om de term 'ongeschreven regels' kenbaar te maken en een positieve draai te geven: 'we waarderen het als je dit doet'. Bijvoorbeeld: Maak gerust even een praatje bij het koffiezetapparaat. Of: Je mag je manager feedback geven (graag zelfs). Het benoemen van verschillen is soms handig, daarmee maak je het bespreekbaar. Je kunt bijvoorbeeld prima zeggen: ik weet dat het niet in alle landen gebruikelijk is, maar wij vinden het fijn en respectvol als we elkaar aankijken als we met elkaar praten. Hoe ervaar jij dit? Door het te benoemen en uit te vragen, beperk je het risico van miscommunicatie.

Fragment uit [Wees je bewust van je eigen blinde vlekken, dan word je samen sterker](#)



## 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.

## Refugee LinkUp

Een van de obstakels tussen vluchtelingen en werk is het ontbreken van een netwerk – zoals ook de minister weer schreef in haar [Kamerbrief van 9 maart 2023](#). Dat ontbrekende netwerk is zeker niet het enige, maar wel een belangrijke belemmering.

180 Amsterdam is al jaren partner van Refugee Talent Hub. Naast de reguliere activiteiten, zetten ze ook hun creativiteit graag in voor onze missie. Gratis. Een gesprek over het ontbreken van een relevant professioneel netwerk voor statushouders bracht 180 Amsterdam op het briljante idee om de campagne Refugee LinkUp op te zetten. Met de hashtag [#sharingmynetwork](#) deelden 25 statushouders ruim twee weken lang het LinkedIn profiel van een corporate deelnemer.

Als deelnemer aan Refugee LinkUp, deelde ik mijn netwerk bijna drie weken lang met Girmay. Het was een hele bijzondere tijd. Ik ben echt overdonderd door het enorme aantal mensen dat mijn LinkedIn berichten deelde, de reacties die ik kreeg van vrienden van vrienden en vrienden van hen... Er zijn zoveel mensen die zich niet altijd realiseren hoe lastig het kan zijn voor mensen met een vluchtelingenachtergrond om opnieuw te starten, een netwerk op te bouwen, een baan te vinden. Al die reacties, en het gigantische bereik van deze campagne geeft voor mij aan hoe groot de zwijgende meerderheid in de maatschappij is die vindt dat mensen met een vluchtelingenachtergrond meer kansen verdienen. Ik post ook zelden iets op sociale media, ben deel van die zwijgende meerderheid en zag door Refugee LinkUp ineens hoe groot die is. Dat was niet alleen een eye opener, het was ook enorm hoopgevend.



Nynke Jansen, lid bestuur Refugee Talent Hub



Didi Sutisna, Strategy Director 180 Global

De missie en visie van Refugee Talent Hub spreekt ons als internationaal reclamebureau heel erg aan. Als 180 Amsterdam waren wij al actief partner van Refugee Talent Hub. Met het helpen bij events, mentorhulp, en het strategisch meedenken over manieren om werkgevers en statushouders te kunnen verbinden. Zo ontstond het idee, tijdens een workshop, om meer bekendheid te geven aan het grote aantal statushouders dat nog geen baan gevonden had in Nederland. Immers, statushouders zijn gewoon professionals die toevallig in een ander land geboren zijn.

Samen werkten wij aan moedige ideeën die maximale zichtbaarheid moesten creëren. En dat werd de veelgeprezen Refugee LinkUp-campagne, die de situatie van zoveel statushouders zichtbaar maakte. En hen de kans gaf om hun netwerk op te bouwen via het professionele netwerkplatform LinkedIn.

De samenwerking is ons heel erg goed bevallen. Het team van Refugee Talent Hub heeft heel veel bijgedragen met hun grote netwerk van industry captains en statushouders, en hun onuitputtelijke energie. We kijken daarom ook heel erg uit naar aankomend jaar waarin we nog meer stappen gaan zetten in het vergroten van kansen en mogelijkheden voor statushouders en werkgevers.



## Bezoek Karien van Gennip

In april bracht minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Karien van Gennip, een bezoek aan Refugee Talent Hub voor een gesprek samen met Microsoft over de skills gap op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Anke den Ouden, General Manager Microsoft Nederland: “We hebben meer IT-opgeleide mensen nodig om de digitaliserings- en innovatie-ambitie van Nederland en Europa waar te maken. Gebrek aan digitaal opgeleide mensen is een rem op deze ontwikkeling. De IT-talentpool moet vergroot worden.” Karien van Gennip voegt toe: “Op de werkvloer leer je de Nederlandse taal en cultuur het snelste. Daarom is het essentieel dat statushouders de kans krijgen én grijpen om zo snel mogelijk aan het werk te gaan. Met een betaalde baan kunnen statushouders zelfstandig hun leven leiden en bijdragen aan de samenleving. Dat is van groot belang voor statushouders zelf en voor de onderlinge solidariteit in ons land.”

Fragment uit [Minister Van Gennip op bezoek bij Refugee Talent Hub](#)



## LinkedIn Ad Grant

LinkedIn geeft elk jaar verschillende 'Ad Grants' weg: een tegoed dat je als non-profit in kunt zetten om gratis te adverteren op het LinkedIn-platform. Refugee Talent Hub heeft in 2023 een Ad Grant toegekend gekregen.

Nadie Snijders, Account Director en Social Impact Lead van LinkedIn, legt uit: "Wij vinden het heel belangrijk dat non-profit organisaties, wiens visie en missie aansluit bij de onze, alle kansen krijgen om succesvol te zijn in hun werk. Voor ons was het meteen duidelijk dat we ons partnerschap met Refugee Talent Hub op deze manier wilden uitbouwen." Marcel Molenaar, Country Manager Benelux en Director Marketing Solutions, knikt: "Talent is universeel en democratisch gedistribueerd. Het is in iedereen te vinden. Maar de mogelijkheid om dat talent verder te ontwikkelen, is sterk afhankelijk van waar je wieg staat en allerlei andere toevalsfactoren. Daar willen wij iets in betekenen."

Fragment uit [Iedereen heeft talent](#)

Refugee Talent Hub  
16.785 volgers  
Gepromoot

Op zoek naar nieuw talent voor je team? Samen met onze partners dichten we de kloof tussen vluchtelingen en werk. Een win-win ✓

Lees wat we in 2023 bereikt hebben [Meer informatie](#)

Refugee Talent Hub  
16.785 volgers  
Gepromoot

Vluchtelingen zijn professionals die toevallig ergens anders geboren zijn. Onbenut talent. Ben jij op zoek naar professionals voor jouw organisatie?

Reden № 5

Doing good by doing business

Dus word je partner van Refugee Talent Hub

Meer weten over partner worden?  
refugeetalenthub.com

[Inschrijven](#)

Refugee Talent Hub  
16.785 volgers  
Gepromoot

Manon van Beek, bestuursvoorzitter van Refugee Talent Hub en CEO van Tennenet: "We moeten verandering nastreven, want het systeem van het verleden biedt geen antwoorden voor de toekomst."

... moeten we anders gaan kijken naar mensen en [Meer informatie](#)

Refugee Talent Hub  
16.785 volgers  
Gepromoot

"Iedereen wil zich graag ontwikkelen, zich thuis voelen en leren van elkaar." Lees waarom LinkedIn partner werd van Refugee Talent Hub.

Reden № 20

Iedereen heeft talent

Dus word je partner van Refugee Talent Hub

Iedereen heeft talent: lees het partnerverhaal [Meer informatie](#)

Refugee Talent Hub  
16.785 volgers  
3 mnd - Bewerkt

Anders kijken naar talent is essentieel. Zorg dat je klaar bent voor de toekomst.

ARCADIS EY M&P  
TENNET ABN-AMRO IKEA PEPSICO  
anwb Vitens LinkedIn

Ook partner worden?



# Partners

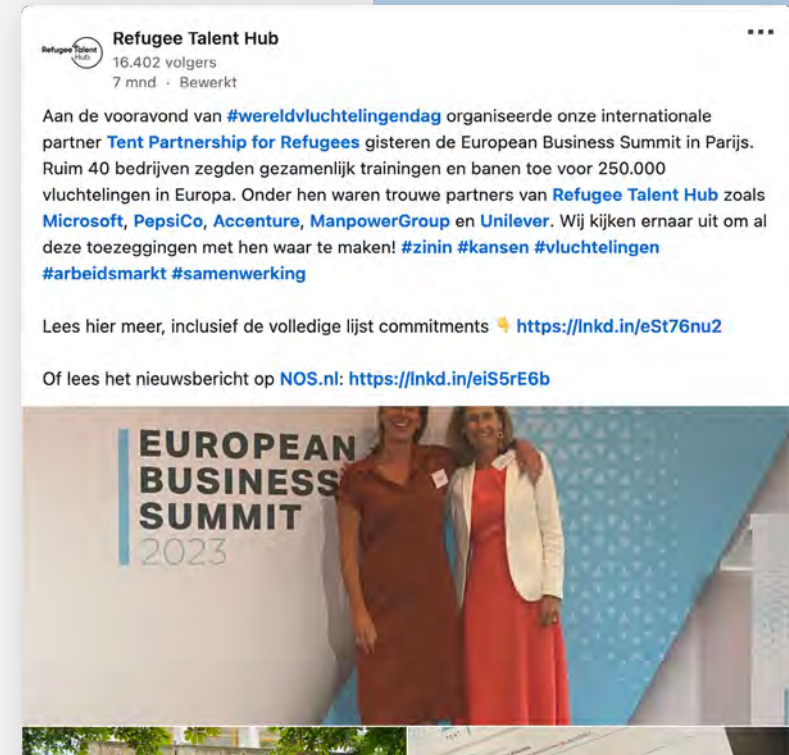
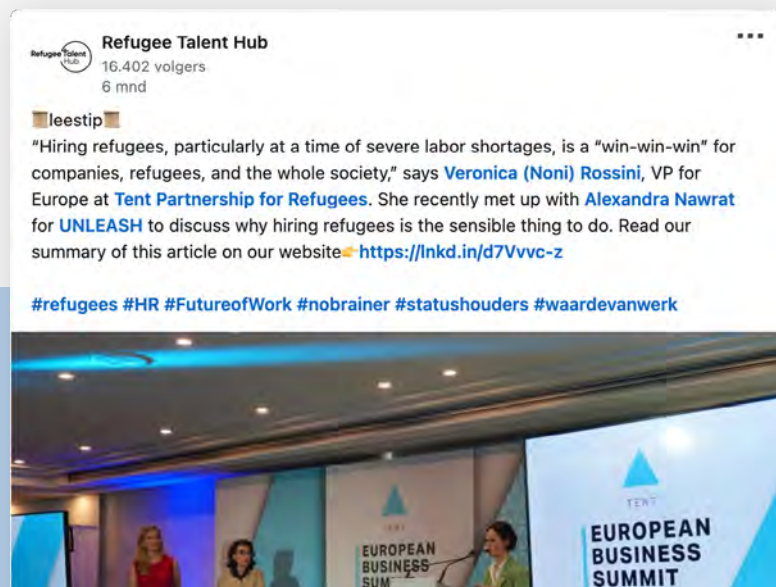
Ook dit jaar weer konden we rekenen op het commitment van bijna 50 van de grootste werkgevers van Nederland. Met deze toegewijde partners kunnen we de kloof tussen vluchtelingen en werk aanzienlijk verkleinen. En met partners uit hun netwerk niet te vergeten: een deel van onze partners zet zich actief in om hun eigen (keten)partners en klanten te betrekken bij ónze droom. Zie bijvoorbeeld de Round Table die in februari plaatsvond in de Amsterdam Arena.



Dergelijke publieke statements helpen. Want het blijft niet bij woorden alleen. Het inspireert andere werkgevers en biedt een handvat voor intern draagvlak en concrete actie. Datzelfde geldt voor de Business Summits van Tent Partnership for Refugees. Als onderdeel van deze paraplu-organisatie waren we dit jaar bijvoorbeeld aanwezig bij de Tent European Business Summit in Parijs.

Meer dan 40 bedrijven doen toezegging banen en opleidingen beschikbaar te stellen voor meer dan 250.000 Oekraïense en andere vluchtelingen tijdens de Tent European Business Summit. Vooraanstaande bedrijven waaronder Accenture, Adecco, Amazon, Generali, ISS, Marriott International en Microsoft doen toezeggingen om de economische integratie van vluchtelingen te versnellen.

Fragment uit [Toezegging banen en opleidingen voor meer dan 250.000 vluchtelingen](#)



Dank dus – 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, IKEA, ABNAMRO, Microsoft, KPMG, 180Amsterdam en Rabobank, is het fantastisch om te kunnen rekenen op relatief nieuwe partners als ANWB, TAUW en LinkedIn. Stuk voor stuk partners met een visie en ambitie, en die meteen vol enthousiasme van start zijn gegaan. En op partners als NN, die ons eind 2022 heel blij maakten met een (voor ons) totaal onverwachte maar zeer welkome boodschap dat ze in 2023 graag meer wilden bijdragen – omdat ze ons werk van harte toejuichen en de potentie tot nog veel meer impact zien.



## Energietransitie

Een aantal van onze partners is bezig met de energietransitie, en combineert dit met onze samenwerking. TenneT, Enexis, Equans, EBN en Shell bijvoorbeeld. In opdracht van Shell en Refugee Talent Hub onderzocht Berenschot de haalbaarheid van het gezamenlijk opleiden van statushouders voor duurzame banen in de energietransitie. Hierin hebben we, vanzelfsprekend, de ervaringen van onze andere partners meegenomen.

Naast een gezamenlijk programma genaamd Energy Transition Skills, dat in 2024 van start gaat, pakken we ook een actieve rol bij het landelijke [Aanvalsplan Techniek](#) – specifiek richten we ons daarbij op de nadere uitwerking van de paragraaf over kansen voor statushouders.

Op basis van de deskresearch en de interviews zien we dat de inzet van statushouders kan bijdragen aan het oplossen van de arbeidsmarktcrisps en daarmee het realiseren van de energietransitie. Daarvoor moet wel eerst aandacht worden besteed aan een aantal belangrijke uitdagingen, zowel aan de kant van de statushouders als werkgevers.

De belangrijkste uitdagingen aan de kant van de statushouders hebben te maken met taalvaardigheid, opleiding, kennis en (werknemers) vaardigheden, interculturele verschillen, en het hebben van een relevant (professioneel) netwerk.

Aan de kant van de werkgevers zijn het ontbreken van een inclusieve organisatiecultuur en HR-beleid belangrijke uitdagingen. Daarnaast ervaren werkgevers vaak een gebrek aan capaciteit en tijd om statushouders op te leiden en te begeleiden. Ook is het voor werkgevers lastig om de diploma's en cv's van statushouders op waarde te schatten. Een meer skills gerichte benadering zou een oplossingsrichting kunnen zijn om met deze laatste belemmering om te gaan.

**Fragment uit onderzoek Berenschot**

## Maatschappelijke partners

Ook werken we nauw samen met maatschappelijke partners en organisaties die zich richten op onderzoek, onderwijs en maatschappelijke ontwikkelingen. Bijvoorbeeld met de Hogeschool Utrecht en RefugeeConnect.



Het afgelopen jaar hebben we als RefugeeConnect een bijzonder enerverend jaar achter de rug, met als hoogtepunt de uitspraak van de rechter, dat de 24-weeken beperking niet toegepast mag worden rondom het in dienst nemen van asielzoekers. Daarbij is het voor ons de samenwerking met Refugee Talent Hub bijzonder waardevol. Los van het sparren over vraagstukken rondom dit thema, heeft Refugee Talent Hub ons ook in contact gebracht met werkgevers en organisaties om de doelstellingen rondom asielzoekers en werk nog beter in te kunnen vullen. Juist nu is het ook belangrijk dat werkgevers zich uitspreken over de waarde van het in dienst nemen van vluchtelingen, ongeacht of ze nu asielzoekers of statushouder zijn. Refugee Talent Hub heeft een groot netwerk van werkgevers en is daarom een bijzonder belangrijke partner om juist deze groep een stem te geven. Inmiddels zijn we alweer bezig met plannen maken voor het nieuwe jaar, dus we kijken uit naar hopelijk mooie samenwerkingsinitiatieven in de toekomst.



**Maarten van Panhuis, Initiatiefnemer RefugeeConnect**

Met een unieke aanpak, gericht op persoonlijke ontmoeting, heeft Refugee Talent Hub in de afgelopen jaren al meer dan 1.000 nieuwkomers aan een stage of een baan geholpen. Een prachtige mijlpaal, die nog maar eens de belangrijke rol onderstreept die Refugee Talent Hub speelt binnen het 'ecosysteem' dat zich inzet voor duurzame arbeidsparticipatie van vluchtelingen. Voor mij persoonlijk vormt Refugee Talent Hub, sinds mijn benoeming als lector in 2019, een belangrijke sparringpartner waarmee ik in de afgelopen jaren met verschillende activiteiten gezamenlijk ben opgetrokken. Zo had ik in het afgelopen jaar het genoegen mee te werken aan de Refugee LinkUp campagne. Gedurende twee weken heb ik mijn LinkedIn profiel gedeeld met Rania Henawi. De campagne was zoals verwacht uiterst professioneel voorbereid en uitgevoerd, maar ik denk dat weinigen deze mate van exposure en impact voorzien hadden. Zo leverde de eerste post van Rania en mijzelf alleen al meer dan 150.000 impressies, meer dan 1.600 reacties en meer dan 200 reposts op. Belangrijker is dat Rania naar aanleiding van de campagne ook daadwerkelijk een baan heeft gevonden in haar vakgebied. Sinds mei 2023 werkt ze als woonbegeleider met jonge vluchtelingen. Tegelijkertijd ligt er ook nog steeds een grote maatschappelijke uitdaging wat betreft de arbeidsparticipatie van vluchtelingen. Dit vraagt om een gezamenlijke doelstelling en substantiële inzet van tijd en middelen van werkgevers, gemeenten, maatschappelijke organisaties en kennisinstellingen. Laten we ook in 2024 en zo lang als nodig samen onze schouders hieronder zetten.



**Leendert de Bell, Lector duurzame arbeidsparticipatie van vluchtelingen, Hogeschool Utrecht**

# Team

## Collega Houda kwam in de zomer van 2023 bij Refugee Talent Hub:

Eind 2023 bestond het team van Refugee Talent Hub uit twintig mensen, van wie twee gedetacheerd vanuit Accenture, vier vanuit Rabobank en een stagiaire. Dit geeft een enigszins vertekend beeld: voor de gedetacheerde medewerkers vanuit Accenture en Rabobank proberen we zodanig te plannen dat de vertrekkende medewerkers de nieuwe medewerkers inwerken gedurende een ruime maand overlap in tijd. Dat was het geval in december. Over het gehele jaar genomen is het team gegroeid met twee fte: Houda Zait en Dennis Aarnink zijn ons team komen versterken als respectievelijk partnership manager en programmamanager/communicatiemedewerker.

Toen ik twee jaar geleden voor het eerst kennismakte met de activiteiten van Refugee Talent Hub was ik meteen fan. Ik wist dat ik op de een of andere manier ook onderdeel wilde zijn van de Refugee Talent Hub-droom waarin gelijke kansen voor vluchtelingen een no-brainer zijn en bedrijven de talenten van vluchtelingen zien en benutten.

Vanuit mijn rol als DEI Lead bij ANWB ontstond er een samenwerking met Refugee Talent Hub om statushouders te begeleiden richting betaalde banen binnen de Wegenwacht. Het gaf me heel veel voldoening en energie om op deze manier heel concreet maatschappelijke impact te maken binnen het bedrijfsleven. Dus toen de gelegenheid kwam om na 13 jaar bedrijfsleven de overstap te maken naar Refugee Talent Hub als Partnership Manager was de beslissing voor mij snel gemaakt. Ik vind het heel gaaf dat ik nu die impact vanuit deze rol met nog meer bedrijven kan maken en uiteindelijk dichterbij die droom kan komen.

Het cadeautje van mijn overstap is het inspirerende team waarin ik terechtgekomen ben. Er heerst een gezamenlijke gedrevenheid en energie om, ondanks alle biases en obstakels die je soms tegenkomt met vluchtelingen en werk, er echt voor te gaan.



**Houda Zait, partnership manager bij Refugee Talent Hub**

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. Voor de komende jaren verwachten we een lichte groei van het team – gestaag meegroeiend met onze resultaten en ambities. Gezien de achtergrond van veel van onze kandidaten, zouden we in de loop van 2024 graag een nieuwe medewerker met (Arabisch of) Turks als moedertaal aannemen.

Afscheid nemen van collega's is inherent aan het model van Refugee Talent Hub: sinds onze oprichting werken we met gedetacheerden vanuit Accenture en sinds enige jaren doen we hetzelfde met Rabobank. Dat betekent dat er meerdere keren per jaar afscheidsetentjes, -lunches of -borrels zijn. Dat zijn vaak mooie momenten, met cadeaus en gezelligheid – en niet zelden het eerste moment dat nieuwe tijdelijke collega's aansluiten en hun team leren kennen.

**Collega Talitha Ahmed ging terug naar Accenture, vanuit waar ze bij ons gedetacheerd was:**

Als programmamanager bij Refugee Talent Hub hielp ik bij het organiseren van ontmoetingen tussen vluchtelingen en werkgevers – bijvoorbeeld in de vorm van recruitmentevenementen en mentorprogramma's. Het doel was hierbij het vinden van een match voor een betaalde baan op de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarnaast dacht ik mee hoe Refugee Talent Hub deze ontmoetingen nog efficiënter kon organiseren en hoe we de waarde van de ontmoetingen konden vergroten.

Wat maakte werken bij Refugee Talent Hub voor mij zo bijzonder? Aan de ene kant is iedere dag anders. Vandaag help je een CEO die al 30 jaar een Nederlandse multinational bestuurt om inclusiever te recruten. Morgen geef je een sollicitatie-training aan een nieuwkomer die aan het begin van een Nederlandse carrière staat. Aan de andere kant is elke dag ook hetzelfde; je maakt steeds opnieuw impact op een hele grote groep mensen en ziet dat van heel dichtbij. Denk aan het gezin of degene die gevlucht is en met een nieuwe baan een nieuw perspectief op de toekomst heeft gekregen. Of aan de werknemer van een grote corporate die een nieuwe collega erbij heeft gekregen met een verse, innovatieve blik. Ik zou het iedereen aanraden: in een wereld waar aanpassingsvermogen, creativiteit en inclusiviteit tot de meest waardevolle vaardigheden behoren, is er geen betere plek om je te ontwikkelen dan bij Refugee Talent Hub. En daar krijg je dan ook nog eens een bijzonder warm, gezellig, enthousiast, supportieve en gemotiveerd team bij!



**Talitha Ahmed, Technology Analyst bij Accenture**



**Siena Geisler rondde haar afstudeerstage bij ons af:**

Het is belangrijk om door het label 'vluchteling' heen te kijken, benadrukt Siena. "Alle mensen, of je in Nederland opgroeit of ergens anders, hebben kansen nodig. Helaas zijn er onbewuste en bewuste vooroordelen, systemen die tegen je werken als je een 'andere' naam hebt of een gat op je CV... Mijn oproep is dan ook: zie de mens, zie het talent en zie de mogelijkheden. En hoewel we met Refugee Talent Hub en onze partners echt hele mooie programma's hebben die een verschil maken, kunnen we daar als maatschappij echt nog wel stappen in zetten."

Fragment uit [Siena werkt vanuit haar hart](#)

Afscheid komt in vele vormen. Hierboven schetsen we een vrolijk en vaak tijdelijk afscheid – oud-collega's komen vaak nog langs voor een lunch of kop koffie. Dit jaar was er ook een afscheid dat ons zwaar viel, en dat definitief was.

**Onze gewaardeerde oud-collega Sam van Grondelle kwam door een noodlottig ongeval om het leven:**

Sam was een imposante man met een bulderende lach, een analytisch denker met een groot empathisch vermogen, een gewaardeerd collega en ongelooflijk lief mens. Sam was het die het begrip 'canvas plafond' bij ons nadrukkelijk op de kaart zette. Hij was continu op zoek naar verbetering. Zijn masterscriptie schreef hij ook bij ons. Hij stelt daarin: "The vast majority of research to explain the position of refugees in the labor market has focused on individual characteristics of refugees and societal factors at play. However, it is remarkable that only limited research has been conducted on the organizational level. In my thesis, I argue why it is necessary to shift attention to the organizational level. (...) And that companies should challenge the dominant discourse of lack towards refugees and, simultaneously, need to take structural measures to safeguard their job security. The synergy between a cultural and structural approach is necessary to ensure sustainable employment for refugees." Lieve Sam, *we couldn't agree more*. En we hadden dolgraag samen met jou verder gewerkt aan een wereld waarin sustainable employment for refugees normaal is.

Fragment uit [In memoriam: Sam van Grondelle](#)



# Financiën

Refugee Talent Hub rondt het jaar af met mooie financiële cijfers. De baten komen uit op een eindstand die tussen het realistische en ambitieuze begrotingsscenario ligt, neigend naar het ambitieuze scenario.

En dat is nodig. In het jaarverslag over 2022 schreven we dat Refugee Talent Hub financieel gezond is, maar dat iets meer vet op de botten wenselijk is. Voor een stabiele organisatie, die niet bij de eerste tegenwind personeel moet ontslaan, is een buffer nodig. Met dank aan onze partners is het gelukt om die buffer dit jaar (2023) enigszins te laten groeien. Dat heeft geleid tot de vraag of dit gezien kan worden als winst, en wij dus wellicht vennootschapsbelasting zouden moeten afdragen. Vanuit de aard van ons werk verwachten wij niet dat wij vennootschapsbelastingplichtig zijn, maar voor de zekerheid zullen wij in 2024 hierover advies inwinnen via Horizontaal Toezicht.

De kosten en baten gaan niet gelijk op. Net als vorig jaar, investeren we ook dit jaar weer in groei. Dat doen we verantwoord: er is immers een ruim positief eindsaldo. Naast de investering in groei, wordt de lichte scheefgroei tussen kosten en baten versterkt door het feit dat de salarissen jaarlijks groeien met 3% en er zowel sinds 2022 aan het begin van het jaar een salarisverhoging is verstrekt bij wijze van (gedeeltelijke) compensatie van inflatie – terwijl de partnerbijdragen sinds het najaar van 2022 niet verhoogd zijn. Een inflatiecorrectie doorvoeren is niet passend bij het vrijwillige karakter van donaties aan een stichting, maar

we zullen in 2024 wel met de partners het gesprek aangaan over een mogelijke verhoging van de partnerbijdrage met ingang van nieuwe contracten. Daar komt bij dat er in 2023 ruim 32k is ontvangen aan uitkering ziekteverzuimverzekering waar geen kosten tegenover staan (het werk is opgevangen door het team). Deze incidentele inkomsten drukken het operationeel resultaat en vertekenen het beeld enigszins.

De sociale lasten en pensioenlasten vallen lager uit dan begroot; we hebben de begroting 2023 vrij ruim ingestoken. Ook de projectkosten vallen relatief hoog uit; dat zit met name in ICT kosten en betreft kosten voor verbetering van werkprocessen in Salesforce, die leiden tot meer efficiëntie in ons werk. De post 'reiskosten deelnemers' was niet als zodanig begroot. Dit gaat om reiskosten voor deelnemers (met vluchtelingenachtergrond) aan onze evenementen. Deze kosten worden in veel gevallen door Refugee Talent Hub voorgeschoten en vervolgens gefactureerd aan de corporate partner waar het event plaatsvond, of zijn al opgenomen in de partnerbijdrage. Deze kosten vallen dus volledig weg tegen de baten.

En tot slot: de marketingkosten zijn fors hoger dan begroot – zelfs kijkend naar het ambitieuze scenario. Deze kosten betreffen met name kosten voor verbeteringen aan de website. Voor 2024 is in het realistische scenario iets minder begroot dan in 2023, en in het ambitieuze scenario juist veel *meer*, in verband met grote ambities t.a.v. kennisdeling en inspiratie – waarover meer in de Conclusie en vooruitblik op [pagina 48](#).



# Algemeen

## 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 2023 bestond het bestuur van Stichting Refugee Talent Hub uit:

- M.J.J. van Beek (voorzitter);
- H.A. Zanting (penningmeester);
- Z. Agovic-Fako (algemeen bestuurslid);
- C.S. van Thienen (algemeen bestuurslid);
- N. Goldblum (a algemeen bestuurslid).



## Vergelijkende cijfers

De vergelijkende cijfers zijn door ons ontleend aan de jaarrekening over 2022 die niet door ons is opgesteld. In verband met de vergelijkbaarheid van de cijfers is de presentatie aangepast aan de door ons gevoerde wijze van rapporteren.

## Bestemming van de winst 2023

Het positieve saldo over 2023 bedraagt **€ 135.194** tegenover een positief saldo over 2022 van **€ 95.533**. De voorgestelde resultaatbestemming is opgenomen onder de overige gegevens van het financieel verslag.

# Balans per 31 december 2023

(voor resultaat-  
bestemming)

## Balans per 31 december 2023 (voor resultaatbestemming)

	31 december 2023	31 december 2022
<b>Activa</b>	€	€
<b>Vaste activa</b>		
Materiële vaste activa	23.904	19.502
<b>Vlotte activa</b>		
Vorderingen	145.570	58.382
Liquide middelen	463.106	391.890
	<b>632.580</b>	<b>469.774</b>
<b>Passiva</b>	€	€
<b>Reserves en fondsen</b>		
Continuïteitsreserve	280.296	149.504
Bestemmingsreserves	23.904	19.502
	<b>304.200</b>	<b>169.006</b>
<b>Kortlopende schulden</b>		
Crediteuren	15.129	13.725
Belastingen en premies sociale verzekeringen	21.821	22.245
Overige schulden en overlopende passiva	291.430	264.798
	<b>328.380</b>	<b>300.768</b>
	<b>632.580</b>	<b>469.774</b>

# Staat van baten en lasten over 2023

Staat van baten en lasten over 2023	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
	€	€	€
<b>Baten</b>			
Baten partnerschap bijdragen werkgevers	1.130.795	930.709	819.372
Baten van andere organisaties zonder winststreven	-	-	20.000
<b>Som der baten</b>	<b>1.130.795</b>	<b>930.709</b>	<b>839.372</b>
<b>Lasten</b>			
<i>Besteed aan de doelstellingen</i>			
Huisvestingslasten	15.582	19.900	13.861
Verkoop- en marketinglasten	80.699	33.000	29.649
Overige projectlasten	136.534	69.000	77.321
Personeelslasten	732.512	731.809	602.263
	<b>965.327</b>	<b>853.709</b>	<b>723.094</b>
<i>Kosten van beheer en administratie</i>			
Afschrijvingen	6.292	5.000	3.317
Overige bedrijfslasten	22.081	20.000	13.626
	<b>28.373</b>	<b>25.000</b>	<b>16.943</b>
<i>Saldo voor financiële baten en lasten</i>	<b>137.095</b>	<b>52.000</b>	<b>99.335</b>
Financiële baten en lasten	-1.901	-2.500	-3.802
<b>Saldo</b>	<b>135.194</b>	<b>49.500</b>	<b>95.533</b>
<b>Resultaatbestemming</b>			
Continuïteitsreserve	130.792	44.500	83.971
Bestemmingsreserves	4.402	5.000	11.810
Wettelijke reserve ontwikkelingskosten	-	-	-248
	<b>135.194</b>	<b>49.500</b>	<b>95.533</b>

# 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.

De vergelijkende cijfers zijn opgenomen conform de samengestelde jaarrekening over boekjaar 2022 welke door het bestuur is vastgesteld op 17 februari 2023. Waar nodig zijn cijfers geherrubriceerd om vergelijking met de cijfers van 2023 mogelijk te maken.

## 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.

## Immateriële vaste activa

Uitgaven voor ontwikkelingsprojecten worden geactiveerd als onderdeel van de vervaardigingsprijs als het waarschijnlijk is dat het project commercieel en technisch succesvol zal zijn (dat wil zeggen: als het waarschijnlijk is dat economische voordelen zullen worden behaald) en de kosten betrouwbaar kunnen worden vastgesteld. Voor de geactiveerde ontwikkelingskosten is een wettelijke reserve onder het eigen vermogen gevormd ter hoogte van het geactiveerde bedrag. De afschrijving van de geactiveerde ontwikkelingskosten vangt aan zodra de commerciële productie is gestart en vindt lineair plaats over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Onderzoekskosten worden verwerkt in de winst-en verliesrekening.

## 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.

### Wettelijke reserve ontwikkelingskosten

De wettelijke reserve ontwikkelingskosten werd aangehouden voor de gemaakte ontwikkelingskosten. De immateriële vaste activa is gedurende 2022 volledig afgeschreven en de wettelijke reserve ontwikkelingskosten is hiermee ook komen te vervallen.

## 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.

## Baten van andere organisaties zonder winststreven

Dit betreft baten van organisaties zonder winststreven.

## Overheidssubsidies en overheidsheffingen

Exploitatiesubsidies worden ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde uitgaven komen/waarin de opbrengsten zijn gedeerd/waarin het exploitatietekort zich heeft voorgedaan.

## 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.

# Toelichting op de balans per 31 december 2023

## Toelichting op de balans per 31 december 2023

### Activa

#### Vaste activa

*Boekwaarde per 1 januari 2023*

Verkrijgingsprijs

Cumulatieve afschrijvingen

*Boekwaarde per 31 december 2023*

Verkrijgingsprijs

Cumulatieve afschrijvingen

## Kosten van onderzoek en ontwikkeling

€

124.939

-124.939

-

124.939

-124.939

-

Toelichting op de balans per 31 december 2023

	31 december 2023	31 december 2022
<b>Activa</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
<b>Materiële vaste activa</b>		
Inventaris	<b>23.904</b>	<b>19.502</b>
<i>Boekwaarde per 1 januari 2023</i>		
Aanschaffingswaarde		23.077
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen		-3.575
		<b>19.502</b>
<i>Mutaties</i>		
Investerings		11.384
Desinvesteringen		-929
Afschrijving desinvesteringen		72
Afschrijvingen		-6.125
		<b>4.402</b>
<i>Boekwaarde per 31 december 2023</i>		
Aanschaffingswaarde		33.532
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen		-9.628
		<b>23.904</b>
<i>Afschrijvingspercentages</i>		
Inventaris		20 %



Toelichting op de balans per 31 december 2023

	31 december 2023	31 december 2022
<b>Activa</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
<b>Vlottende activa</b>		
<b>Vorderingen</b>		
Debiteuren	118.029	25.138
Overige vorderingen en overlopende activa	27.541	33.244
	<b>145.570</b>	<b>58.382</b>
<b>Debiteuren</b>		
Debiteuren	118.029	25.138
	<b>118.029</b>	<b>25.138</b>
<b>Overige vorderingen en overlopende activa</b>		
<b>Overlopende activa</b>		
Te factureren partnerbijdragen	18.000	28.000
Voorschotten personeel	1.792	-
Vooruitbetaalde kosten	7.749	5.244
	<b>27.541</b>	<b>33.244</b>
<b>Liquide middelen</b>		
ABN AMRO Bank N.V.	<b>463.106</b>	<b>391.890</b>

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

**Toelichting op de balans per 31 december 2023**

	31 december 2023	31 december 2022
<b>Passiva</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
<b>Reserves en fondsen</b>		
Continuïteitsreserve	280.296	149.504
Bestemmingsreserves	23.904	19.502
	<b>304.200</b>	<b>169.006</b>
<b>Continuïteitsreserve</b>		
<i>Stand per 1 januari</i>	149.504	65.533
Resultaatbestemming	130.792	83.971
<i>Stand per 31 december</i>	<b>280.296</b>	<b>149.504</b>

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 brengen.

<b>Bestemmingsreserves</b>		
Bestemmingsreserve vaste activa	<b>23.904</b>	<b>19.502</b>

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

<i>Bestemmingsreserve vaste activa</i>		
<i>Stand per 1 januari</i>	19.502	7.692
Resultaatbestemming	4.402	11.810
<i>Stand per 31 december</i>	<b>23.904</b>	<b>19.502</b>

Toelichting op de balans per 31 december 2023	31 december 2023	31 december 2022
<b>Passiva</b>	<b>€</b>	<b>€</b>
<b>Kortlopende schulden</b>		
<b>Crediteuren</b>		
Crediteuren	15.129	13.725
<b>Belastingen en premies sociale verzekeringen</b>		
Loonheffing	19.935	22.245
Pensioenen	1.186	-
	<b>21.821</b>	<b>22.245</b>
<b>Overige schulden en overlopende passiva</b>		
<b>Overlopende passiva</b>		
Vakantiegeld	21.708	19.214
Vakantiedagen	18.026	12.278
Nettoloon	500	-
Vooruitgefactureerde partnerbijdragen	247.755	229.041
Overige overlopende passiva	3.441	4.265
	<b>291.430</b>	<b>264.798</b>

# Toelichting op de staat van baten en lasten over 2023

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2023	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
	€	€	€
<b>Baten partnerschap bijdragen werkgevers</b>			
Partnerschap bijdragen	1.098.948	930.709	819.372
Overige giften	31.847	-	-
	<b>1.130.795</b>	<b>930.709</b>	<b>819.372</b>
<b>Baten van andere organisaties zonder winststreven</b>			
Donaties van fondsverwervende instellingen	-	-	20.000
<b>Besteed aan de doelstellingen</b>			
<b>Huisvestingslasten</b>			
Huur	12.160	15.000	10.980
Schoonmaakkosten	3.422	3.900	2.819
Overige huisvestingskosten	-	1.000	62
	<b>15.582</b>	<b>19.900</b>	<b>13.861</b>
<b>Overige projectlasten</b>			
ICT hardware en software	26.147	25.000	24.469
Catering en ruimtegebruik	13.664	15.000	14.697
Kosten onderzoek	29.272	7.500	2.505
Kosten drukwerk	1.664	7.500	6.332
Eventkosten	-	7.500	9.591
Representatiekosten	945	-	519
Telefoonkosten	2.248	2.500	1.853
Reis- en verblijfskosten	6.994	-	2.327
Reiskosten deelnemers	25.489	-	7.336
Kantoorbenodigdheden	509	1.000	809
Internet & hosting	-	-	757
Overige projectkosten	29.602	3.000	6.126
	<b>136.534</b>	<b>69.000</b>	<b>77.321</b>

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2023	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
	€	€	€
<b>Personeelslasten</b>			
Lonen en salarissen	522.845	542.992	440.836
Sociale lasten	94.761	110.598	78.967
Pensioenlasten	5.796	14.719	7.569
Overige personeelslasten	109.110	63.500	74.891
	<b>732.512</b>	<b>731.809</b>	<b>602.263</b>

Het totaal bestedingen aan doelstellingen uitgedrukt in een percentage van de totale baten is: 2023: 85,4 %; 2022: 86,1 %

Het totaal bestedingen aan doelstellingen uitgedrukt in een percentage van de totale baten is: 2023: 85,4 %; 2022: 86,1 %

#### Bezoldiging van (voormalige) bestuurders en commissarissen

##### Personeelsleden

Bij de stichting waren in 2023 gemiddeld 11 personeelsleden in dienst, berekend op fulltimebasis (2022: 9).

##### Afschrijvingen

Immateriële vaste activa	-	-	248
Materiële vaste activa	6.125	5.000	3.069
Boekbaten / lasten	167	-	-
	<b>6.292</b>	<b>5.000</b>	<b>3.317</b>

##### Overige bedrijfslasten

Assurantie premies	5.241	3.000	2.190
Administratielasten	16.840	17.000	11.436
	<b>22.081</b>	<b>20.000</b>	<b>13.626</b>

##### Financiële baten en lasten

Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	33	-	81
Rentelasten en soortgelijke lasten	-1.934	-2.500	-3.883
	<b>-1.901</b>	<b>-2.500</b>	<b>-3.802</b>



## Overige toelichting

### Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de jaarrekening.

### Bestemming van het resultaat over het boekjaar 2022

De jaarrekening 2022 is vastgesteld in de bestuursvergadering gehouden op 12 april 2023. Het bestuur heeft de bestemming van het resultaat vastgesteld conform het daartoe gedane voorstel.

### Bestemming van de winst 2023

Het bestuur stelt voor om het positieve saldo over 2023 ad € 135.194 voor € 4.402 toe te voegen aan de bestemmingsreserves, en het restant ad € 130.792 toe te voegen aan de continuïteitsreserve.

Vooruitlopend op de vaststelling in de bestuursvergadering is dit voorstel reeds in de jaarrekening verwerkt.

Amsterdam, 24 april 2024

*M.J.J. van Beek*

*H.A. Zanting*

*Z. Agovic-Fako*

*C.S. van Thienen*

*N. Goldblum*

# Conclusie en vooruitblik



Het jaar 2023 was een goed jaar. Samen met onze partners hebben we veel impact kunnen maken, en we hebben de zichtbaarheid van het onderwerp vluchtelingen en werk kunnen vergroten. Het was een jaar waarin we ook als team weer stappen hebben gemaakt en nog hechter zijn geworden.

En nu op naar een nieuw jaar. Weer een mooi jaar, zo hopen en verwachten wij. We zijn niet naïef: de politieke en maatschappelijke context zal nieuwe uitdagingen brengen. De publieke beeldvorming rondom vluchtelingen een van de grootste obstakels is voor nieuwkomers op de Nederlandse arbeidsmarkt. Die beeldvorming zal de komende tijd niet ten gunste van hen veranderen. Des te harder gaan wij werken.

## Want: we hebben momentum.

We hebben inmiddels zeven jaar kennis en ervaring die we kunnen inzetten voor grotere impact. Wij weten dat we kunnen rekenen op een stevig netwerk van werkgevers, maatschappelijke organisaties en uiteraard (!) nieuwkomers met al hun talenten en vaardigheden. Een stevig netwerk van mensen die onze droom delen, en met ons willen doorbouwen aan een Nederland waarin werkgevers de talenten van vluchtelingen zien en benutten – en vluchtelingen dus de juiste kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

De kennis en ervaring die we inmiddels hebben opgedaan in de samenwerking met onze partners, zetten we de komende jaren in ter inspiratie en activatie van álle 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, VNONCW/ MKB Nederland e.a. – en modulair: via blogs, vlogs, factsheets, stappenplannen, gidsen, webinars e.a. In de visual hiernaast is dit weergegeven.







**Wij hebben er zin in!**

