

1
Refugee Talent
Hub jaar

**Bouwen aan de
arbeidsmarkt van morgen**

Whitepaper

Whitepaper

Naar aanleiding van ons werkgeversevent, dat we ter ere van ons 10-jarig jubileum op 11 juni 2026 organiseerden, delen we graag verhalen, podcasts, filmpjes en andere inspiratie met je. Om jou als werkgever te prikkelen over de arbeidsmarkt van morgen. Dat die diverser en inclusiever is, weten we zeker. Maar hoe vul jij dit in? Welk haakje zie jij voor jouw organisatie?





2016

Wij zijn er. Zolang als het nodig is.

Refugee Talent Hub bestaat tien jaar. In die tien jaar gingen we van restrictief beleid (want het aanmoedigen van werk zou een aanzuigende werking

hebben) naar een focus op werk als de snelste weg naar integratie. We gingen van te weinig banen naar te weinig mensen; van werkloosheid naar een structureel krappe arbeidsmarkt. En in die context groeide Refugee Talent Hub uit van idee, naar start-up, naar een stabiele partner in het speelveld van vluchtelingen en werk.



2019

Het liefst hadden we ons na tien jaar opgeheven, omdat onze doelen bereikt waren. Maar ik schreef aan het begin van dit jaar al: ook na tien jaar tijd lijkt onze droom – de juiste kansen voor vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt – nog altijd ver weg. En toch gaan we dit jaar feesten. Stilstaan bij wat gelukt is, benoemen wat bereikt is.

Dat doen we op vele momenten dit jaar. Zo ook op 11 juni tijdens ons jubileumevenement. We lieten zien wat wel lukt, vertelden over wat werkt. Gaven een podium aan goede voorbeelden uit verschillende hoeken. We bespraken ook wat lastig is, lieten dilemma's niet onbenoemd. En we realiseerden ons nogmaals wat de waarde van werk is: geld verdienen, natuurlijk, maar vooral: structuur, sociale contacten, bijdragen en het gevoel dat je ertoe doet.



2021



2023

Daar doen we het voor. Al tien jaar lang, en zolang als het nog nodig is.



2026

Best practices 1

Tijdens ons event deelden meerdere organisaties hoe zij met nieuwkomers werken en wat hun ervaringen en geleerde lessen zijn. Van Heijmans tot HEMA en van het UMCG tot IKEA.



Heijmans: kansen, samenwerking en inclusie

Voor het eerst in Nederland slaan een groot bouwbedrijf en een roc de handen ineen om statushouders gericht op te leiden voor een kansrijke carrière in de bouw. Bouwbedrijf Heijmans en het Koning Willem I College bundelen de krachten en ontwikkelden samen een maatwerkopleiding, speciaal voor mensen met een verblijfsvergunning en ambitie in de bouw.

[Lees meer](#)

[Lees dit artikel](#)

[Beluister de podcast](#)



Hij is gemotiveerd, hij is enthousiast, hij is ondernemend, initiatiefrijk, en dat doe je er allemaal maar eens bij.



Bekijk het filmpje met Karam Al Ahmad, Kees Marijnissen en Jorrit Meijer



Beluister de podcast 'Kan het samen?'

Heijmans
6 mnd · 🌐 + Volgen ...

Hoe geef je mensen die moeilijker aan werk komen een echte kans?
CEO **Ton Hillen** werd persoonlijk geraakt door een bijzondere ervaring met een van de statushouders die bij Heijmans werk. Het maakte hem nog eens duidelijk hoe belangrijk werk is voor mensen om écht vooruit te komen.

In de nieuwste aflevering van onze podcast 'Kan het samen?' gaat Ton in gesprek met **Judith Duveen (UWV)** over de uitdagingen: versnippering bij gemeenten, verschillen in regels en het ontbreken van een eenduidige aanpak.

Wat helpt? Samenwerking, duidelijke afspraken en goede begeleiding.

Luister hier: <https://bit.ly/3K9gRRe>

#podcast #UWV #Heijmans #statushouders #inclusie



'De arbeidsmarkt van **morgen** bouwen we vandaag. Door nieuwkomers een kans te geven, benutten we talent dat er al is én versterken we onze sector'



Rens Wulms

Programmamanager Nieuwkomers bij Heijmans

UMCG: De coronapandemie bood kansen

Chirurg Arthur Wijsmuller moest tijdens de coronapandemie steeds vaker operaties uitstellen door personeelstekort. Hij ontdekte dat onder migranten ongebruikt zorgpotentieel schuilging. De Groningse chirurg zat niet bij de pakken neer en smeedde een plan. Zo zag het project 'Nieuwkomers in hun kracht' het licht.

© Marijke van der Velden



Lees artikel Goldschmeding Foundation

Lees artikel in de Volkskrant

In deze video vind je uitleg over de werving en selectie, het traject en wie en wat er nodig is om een soortgelijk traject op te zetten.





'Je ziet aan de buitenkant niet altijd hoeveel zo'n traject van mensen vraagt. Ze **willen** het zelf heel graag, maar dat betekent niet dat het makkelijk is'



Petra Veltman

Kernteamlid UMCG en coördinator traject Nieuwkomers in hun kracht



'Het mes snijdt aan **twee** kanten'



Arthur Wijsmuller

Head of Abdominal Surgery bij UMC Groningen



Download de impactanalyse



Impactanalyse Nieuwkomers in hun kracht

'Nieuwkomers in hun kracht' richt zich op nieuwkomers met een achtergrond als verpleegkundige in hun land van origine. Het is voor deze nieuwkomers vaak lastig om hun BIG registratie te halen in Nederland. Hierdoor kunnen ze niet aan de slag als verpleegkundige. Dat terwijl er olopende personeelstekorten zijn in de zorg. Het doel van Nieuwkomers in hun kracht is dat nieuwkomers (sneller) aan de slag kunnen gaan als BIG-geregistreerd verpleegkundige. Deelnemers volgen een (vak) taaltraject van 3,5 maanden. Wanneer zij het minimaal

vereiste Nederlandse taalniveau bereiken worden zij tijdens een werktraject van 15-21 maanden als assistent-verpleegkundige in het ziekenhuis begeleid en ondersteund in het proces naar de beroepsinhoudelijke toets. Na het uitvoeren van het advies volgt inschrijving in het BIG-register. **Het traject draagt bij aan verbeterde en versnelde integratie van nieuwkomers die hun kennis en expertise kunnen inzetten voor de Nederlandse zorgsector en aan het verminderen van de nijpende personeelstekorten in de zorg.**

In opdracht van Platform Nieuwkomers in Werk.
Mede mogelijk gemaakt door:



Projectontwikkeling

Najaar 2021	September 2022	Januari 2023	Begin 2023	Oktober 2023
Opzet en ontwikkeling traject in het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) en oprichting kernteam	Eerste groep deelnemers start het (vak)taaltraject bij het Talencentrum RUG	Eerste groep deelnemers start met werktraject in het UMCG	Artikel in het Financiële Dagblad en in Dagblad van het Noorden en Werkbezoek Wieke Paulusma	Start samenwerking Zorg voor het Noorden
Eerste helft 2024	Tweede helft 2024			
Artikel in het Financiële Dagblad en de Volkskrant, bezoek aan de Tweede Kamer en item bij omroep MAX	Eerste vier deelnemers kunnen zich inschrijven in BIG-register	Eerste twee deelnemers starten het werktraject in het Martini Ziekenhuis	Uitbreiding meerdere ziekenhuizen via Zorg voor het Noorden	Ambitie landelijke opschaling naar 3-7 ziekenhuizen

Wie doen er mee aan het traject?



Enexis: Diversiteit is ook een oplossing voor de krappe arbeidsmarkt

Enexis neemt statushouders aan in een voorschakeltraject. CHRO Kim Teunis en CFO Marjanne van Ittersum: 'Dat is op allerlei manieren succesvol. Ook maatschappelijk. **Werk geeft structuur en zingeving.** Het is belangrijk dat we mensen die kans geven. En het mes snijdt aan twee kanten. Wij zoeken schaars technisch personeel. Hoe mooi is het als statushouders dat kunnen invullen? Dan is het geen 'moetje', maar gewoon een oplossing voor een probleem. We leiden mensen toch op. Of dat nu een 'reguliere' kandidaat is of een statushouder, maakt niet zoveel uit.'

[Lees meer op de website van CFO](#)

[Lees meer](#) over Energy Skills, het gezamenlijke opleidingsprogramma van Enexis, Alliander, TenneT, Refugee Talent Hub en Scalabor.





'Ieder mens verdient waardigheid en een eerlijke kans. Werk is de plek waar een **toekomst** begint'



Younes Biyadat

Manager Engineering & Aanleg bij Enexis



'Ik vind het waardevol om een groep getalenteerde mensen te verwelkomen in ons bedrijf en om **samen** aan het toekomstige energiesysteem te bouwen'

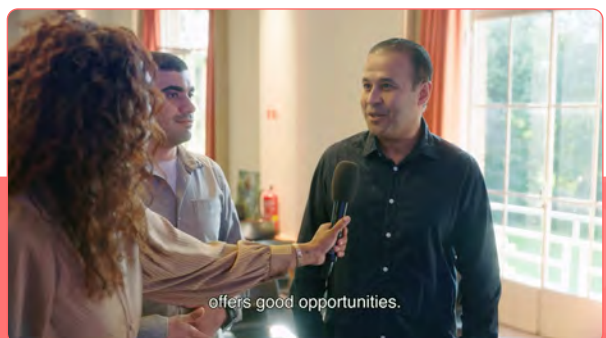


Rutger van der Leeuw

CEO bij Enexis



Bekijk de ervaringen van Mansour en Farid



HEMA: Iedereen mag zichzelf zijn

'HEMA is voor iedereen, en daarom mag dat ook zeker zichtbaar zijn in ons personeelsbestand. En tenslotte heeft iedereen wel een talent. Ik zag Rahels glimlach toen zij op het podium stond en wist meteen dat ik haar in mijn winkel wilde hebben werken. Ze sprak nog geen Nederlands maar dat was geen enkel probleem. Tot op vandaag ben ik zó blij met onze samenwerking!'

– Suus Lodewijks, ondernemer bij HEMA Zutphen



Bekijk het filmpje





Keynote Wouter Koolmees



De burger

Dames en heren,

Wat lijkt het een gemakkelijke optelsom. De arbeidsmarkt kent historische krapte en we hebben nieuwkomers die staan te trappelen om hun talenten hier in te zetten.

Laat er geen misverstand over bestaan, we hebben écht iedereen nodig. Door vergrijzing en de uitstroom van mensen die de komende jaren met pensioen gaan, hebben we een grote vervangingsvraag.

We, als in de Nederlandse Spoorwegen. Een derde van mijn collega's is 55 jaar of ouder. Alleen al de komende tien jaar zullen er zo'n zesduizend met pensioen gaan. Maar ook we als in Nederland. De problematiek is overal hetzelfde; zorg, onderwijs, noem maar op.

Het mes snijdt aan twee kanten. Integreren gaat het beste met werk. Werk betekent integratie; sowieso het inkomen, de sociale contacten, de taal, regelmaat, alleen al uit huis komen en bewégen. Ik durf de stelling wel aan dat je van werk veel gelukkiger wordt dan van de hele dag Netflix kijken.

Maar, als één plus één zo overduidelijk drie is, wat is dan precies het probleem?

Nu weet ik niet of de politiek de afgelopen jaren rechtser is geworden. Wat ik wel weet is dat het politieke midden de afgelopen tijd is opgeschoven. Dat maakt dat de houding tegenover nieuwkomers een hele andere dynamiek heeft gekregen. Niet per se een positieve. Vrijwel alle problemen in dit land worden vrijwel direct – en laat ik duidelijk zijn; ook vrijwel altijd onterecht – aan nieuwkomers gekoppeld.

De andere kant is ook waar. Ik denk dat veel Nederlanders best begrip hebben voor mensen die bijvoorbeeld een oorlog ontvluchten. Die snappen dat opvang hoort bij beschaving. Dat basisgevoel is nog altijd fors aanwezig in Nederland. Dat biedt perspectief.

Tegelijkertijd zoeken we daarin in dit land wel altijd de wederkerigheid. We willen toch een beetje het gevoel hebben dat mensen wel hun steentje bijdragen.

Wanneer dat slecht van de grond komt – om welke reden dan ook; stroperig beleid is er daar zeker eentje van – dan heb je jaren later ineens wél weerstand. En dat maakt iets dat simpel lijkt, ineens heel ingewikkeld. Omdat tegenstanders zeggen: “Zie je wel, die mensen doen niets behalve profiteren”. Dat beeld hebben we denk ik de afgelopen decennia zien ontstaan.

De minister

Ik zag het beeld in ieder geval tijdens mijn periode als minister ontstaan. In kabinet Rutte III was ik minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In het beleid zaten toen te weinig aanknopingspunten om het daadwerkelijk te dóen. Veel nieuwkomers deden te lang over hun inburgering en werden niet

gestimuleerd om het hoogst mogelijke taalniveau te behalen. Soms werd uit zekerheid een lager niveau gekozen. Echt werk maken van nieuwkomers was daardoor moeilijk en zo leken we langzaam maar zeker in een vicieuze cirkel te belanden. De tendens rond nieuwkomers werd steeds negatiever.

Op mijn voorstel is de Tweede Kamer daarom met grote meerderheid in juli 2020 akkoord gegaan met een nieuwe Wet inburgering. In dit nieuwe stelsel geldt een hogere norm voor het taalniveau en combineren nieuwkomers hun taallessen direct met vrijwilligers- werk of een stage.

‘Ik denk dat veel Nederlanders best begrip hebben voor mensen die bijvoorbeeld een oorlog ontvluchten. Die snappen dat opvang hoort bij beschaving’

Daarnaast maken nieuwkomers actiever kennis met de lokale arbeidsmarkt. En tot slot een grotere rol voor gemeenten. Zij zijn toch de bestuurslaag die het dichtst bij de mensen staat en kunnen daardoor het beste maatwerk bieden.

De president-directeur

In november 2022 veranderde mijn rol en werd ik een werkgever, zogezegd. Ik begon aan mijn baan als president-directeur van NS. NS moet u zien als Nederland in het klein. Iedere landelijke ontwikkeling speelt ook in ons bedrijf. Wij zijn een staatsdeelneming, voelen ons een maatschappelijke dienstverlener en zijn altijd graag deel van de oplossing.

Bij NS vinden we dat gelijke dromen gelijke kansen verdienen. We geloven dat diversiteit ons sterker maakt. Daarom zetten we ons al sinds 2015 in om nieuwkomers de kans te bieden hun talenten te ontwikkelen. Om een rol te spelen, bijvoorbeeld bij het rijden van treinen, in de techniek of binnen de IT.

We hebben ondertussen tientallen nieuwkomers in dienst. De 10 banen voor hoogopgeleiden die we jaarlijks aanbieden, zijn een opstap op de Nederlandse arbeidsmarkt gebleken. Zo'n 75 procent van de deelnemers vindt binnen of buiten NS een passende baan op dat niveau.

Ander voorbeeld waar we trots op zijn: In onze eigen MBO 2 opleiding tot treinmonteur hadden we de afgelopen jaren regelmatig een student met een vluchtelingachtergrond. In 2024 zijn er in deze reguliere opleiding 10 statushouders ingestroomd in een groep van 78 studenten.



Het is onze ervaring dat het voor nieuwkomers essentieel is dat zij zich onderdeel voelen van het team. Dat ze ondersteund worden door leidinggevend en directe collega's. Dit betekent heel simpel dat zij bijvoorbeeld vragen mogen stellen. Over woorden en uitdrukken die zij niet begrijpen, tot aan zaken als de werking van het beoordelingsproces.

NS kent een informele cultuur, een Nederlandse cultuur zou je ook kunnen zeggen. Dat is voor statushouders echt even wennen. Maar zodra ze door hebben dat iedereen – hopelijk tot aan de president-directeur aan toe – benaderbaar is, geeft dat wel meer vrijheid om zichzelf te laten zien.

Klinkt goed, maar gaat ook alles goed? Nee. Het derde jaar blijkt soms lastig, als bij een nieuwkomer het besef doordringt dat de match niet optimaal is. Maar de hand mag ook voor NS in eigen boezem. Soms zijn we te lief, want we willen zo graag helpen en het goede doen.

Dat is nobel, maar niet het goede uitgangspunt. Een nieuwkomer aannemen moet echt onderdeel zijn van je beleid. De succesvolle voorbeelden zijn ook altijd de bedrijven die niet 'het goede willen doen', maar die een vacature hebben die ze heel graag gevuld zouden zien. Zo proberen we het bij NS dan ook te benaderen.

Ik rond af. Het aan het werk krijgen van nieuwkomers lijkt logisch, en dat is het ook. Het is alleen niet altijd gemakkelijk.

Beleid kan in de weg zitten, cultuur kan in de weg zitten. Het goede nieuws is echter dat elke keer dat het lukt, het voor de volgende nieuwkomer gemakkelijker wordt.

Omdat we dan beter weten wat werkt, en omdat ieder succesverhaal het algemene beeld rondom nieuwkomers verbetert. En stukje bij beetje, op den duur, ziet heel Nederland uiteindelijk dat het zo snel mogelijk aan het werk krijgen van nieuwkomers op alle mogelijke manieren een goed idee is.

Dat maakt het voor NS elke dag de moeite waard om hier de strijd voor aan te gaan.

[Lees meer over Diversiteit en inclusie bij NS](#)

Best practices II

Soltegro: de arbeidsmarkt en de infrastructuur van morgen

Soltegro is een specialist in systems engineering en software voor infrastructuur. Al 16 jaar werkt het bedrijf aan de systemen achter tunnels, bruggen en sluizen. En sinds een jaar of 10 aan hoogspanningssystemen. Het Energy-team telt zo'n vijftien mensen, met een gemiddelde leeftijd van rond de 27. Een bewuste keuze. Ervaren hoogspanningsspecialisten zijn schaars. Soltegro lost dat niet op met werving alleen. **Ze investeren in mensen.** Junioren groeien hier, technisch en persoonlijk. Die aanpak merk je.

Operationeel manager Roel Favier en Competence manager Bas van Duijnhoven vertellen het met zichtbare trots: het team gaat samen naar het bruiloftsfeest van een collega. Een nieuwe medewerker – recent aangenomen via Refugee Talent Hub – wordt in zijn eerste werkweek al volledig opgenomen in het team. "Ik weet nu al dat het een succes gaat worden," zegt Roel.

'Durf het talent centraal te stellen, in plaats van het label'



Harry Halman
Directeur bij Soltegro





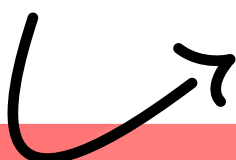
[Houda Zaït](#), Senior Partnershipmanager bij Refugee Talent Hub, is specialist leerwerktrajecten in de energie, bouw en techniek. Ze is actief in het ontwikkelen van sector- en branchesamenwerkingen.

Samen met Thomas Gesink hield zij onlangs een [webinar](#) voor werkgevers over het opstarten van leerwerktrajecten. Eerder werden zij hier ook over [geïnterviewd](#).

[Lees het interview met Houda en Thomas](#)



Bekijk hoe je een succesvol leerwerktraject bouwt



Labyrinth: omwegen naar succes

Een nieuw land, een nieuwe start. Maar je plek vinden gaat niet vanzelf. Huzeyfe Alptekin, onderzoeker van Turkse afkomst, vertelt hoe hij via omwegen een organisatie en team vond waar hij kan bijdragen en waar hij zich echt thuis voelt.

Huzeyfes tips voor werkgevers die met nieuwkomers willen werken:

1

Kijk verder dan het perfecte plaatje

De ervaringen en vaardigheden van nieuwkomers zijn vaak ijzersterk, ook al kennen ze de Nederlandse werkcultuur nog niet volledig. Neem een kandidaat serieus. Hoe kun je iets wat misschien niet direct passend is, toch passend maken?

2

Investeer in de 'landing'

Biedt ondersteuning en ontwikkelingsmogelijkheden, zodat kandidaten met een vluchtelingenachtergrond zich gewaardeerd voelen en sneller integreren.

3

Wees inhoudelijk

Stel vragen over competenties, niet alleen over achtergrond van een kandidaat.

'Geef nieuwkomers niet alleen een kans op werk, maar ook de ruimte om te laten zien wat zij kunnen **bijdragen'**



Huzeyfe Alptekin

Onderzoeker en projectleider bij onderzoeksbureau Labyrinth



IKEA: iedereen heeft talent en mag dat laten zien – ongeacht waar je vandaan komt



'Wij maken ruimte voor ieder talent. Zo bouwen we samen aan een beter dagelijks bestaan'



Romy den Haan

Fulfilment Operations Manager
bij IKEA

Werkgevers spelen daarin een belangrijke rol: door open te staan, lef te tonen en vooral door simpelweg te dóen. Onze partner IKEA draagt hier al 5 jaar actief aan bij met het Skills for Employment-programma. Samen willen we de beeldvorming veranderen en laten zien wat er mogelijk is als je mensen écht de ruimte geeft: een enorme inzet, veel doorzettingsvermogen en verrijkende perspectieven. En dat levert wat op voor nieuwkomers én voor de bedrijven waar ze werken.



Bekijk hoe het Laurance El Fayad bij IKEA vergaat





keynote Manon van Beek

Lieve mensen,

Wat een feest om vandaag 10 jaar Refugee Talent Hub te vieren.

Maar als ik eerlijk ben, had ik 10 jaar geleden gehoopt dat we deze bijeenkomst vandaag minder hard nodig zouden hebben.

Dat is geen pessimisme. Het is juist een reden om door te gaan.

Václav Havel schreef ooit dat hoop niet de overtuiging is dat iets goed zal aflopen, maar de zekerheid dat iets zinvol is, ongeacht de uitkomst.

Als ik terugkijk op tien jaar Refugee Talent Hub, dan denk ik dat hij gelijk had.

De start

10 jaar geleden mocht ik als Country Managing Director van Accenture Nederland mede aan de wieg staan van Refugee Talent Hub. De aanleiding was eigenlijk heel simpel. We zagen enerzijds veel vluchtelingen met talent, ambitie en ervaring die nauwelijks toegang kregen tot de arbeidsmarkt. Anderzijds waren wij, net als veel andere organisaties, op zoek naar talent.

Het was toen 2015: door de oorlog in Syrië kwamen meer dan een miljoen vluchtelingen naar Europa. Het was de tijd van Angela Merkel's "Wir schaffen das". En wij? Wij vroegen ons af: hoe kunnen we zorgen dat dat talent dat hierheen komt benut wordt, dat deze mensen een bestaan kunnen opbouwen, mee kunnen doen? En dat bedrijven toegang krijgen tot al dit nieuwe talent?

Wilma besprak net al wat de afgelopen 10 jaar teweeg hebben gebracht voor nieuwkomers en voor bedrijven. Wat mij vanaf het begin heeft geraakt, is dat achter het woord "vluchteling" of liever gezegd nieuwkomer zoveel verschillende mensen schuilgaan: ingenieurs, IT-specialisten, financiële professionals, ondernemers, jonge talenten aan het begin van hun loopbaan. Mensen die zoveel zijn kwijtgeraakt, maar niet hun ambitie om iets van hun toekomst te maken.

'Wie had kunnen of durven denken dat de reden voor oprichting van Refugee Talent Hub nog steeds zo vreselijk actueel is?'

Fast forward naar nu

Tien jaar later hebben meer dan 11.000 nieuwkomers deelgenomen aan activiteiten van Refugee Talent Hub. Een resultaat om ongelofelijk trots op te zijn, en vooral een bewijs dat verandering mogelijk is wanneer bedrijven, maatschappelijke organisaties en overheid samen optrekken.

In die tien jaar na de oprichting heb ik acht jaar lang als bestuursvoorzitter mijn bijdrage mogen leveren aan de ontwikkeling van Refugee Talent Hub. Ik heb vele andere werkgevers gesproken, nieuwkomers mogen ontmoeten en mogen verwelkomen bij Accenture en later bij TenneT als onderdeel van ons partnerschap, en het team van Refugee Talent Hub onder de bezielende leiding van Wilma zien groeien. Ik heb gezien hoe ze van 'project' naar start-up, en naar scale-up zijn gegaan. Oók inhoudelijk. En dat doet me goed.

Maar het meest zijn me de ontmoetingen bijgebleven. Met Tigranne, Khaled, Isaac, Faristah, Ahmed en Parisa bijvoorbeeld. De gesprekken met mensen die hier opnieuw moesten beginnen. Die een nieuwe taal leerden, een nieuw netwerk moesten opbouwen en toch bleven zoeken naar manieren om bij te dragen. Dat vraagt een enorme veerkracht.

Maar ik vraag me ook wel eens af: kan er niet méér? Kunnen we met z'n allen, als werkgevend Nederland, niet méér doen? Want wie had kunnen of durven denken dat de reden voor oprichting van Refugee Talent Hub nog steeds zo vreselijk actueel is?

AvDit is niet alleen een maatschappelijke opgave, maar ook een strategische noodzaak. In een krappe arbeidsmarkt kunnen we het ons niet veroorloven om talent onbenut te laten. Diversiteit is geen bijzaak en inclusie geen extraatje. Het is een voorwaarde voor vernieuwing en toekomstbestendigheid. Voor mij geldt daarbij één eenvoudige overtuiging: je talentenpaspoort is belangrijker dan je nationaliteit.

Want uiteindelijk gaat het om de keuze die je als leider maakt: kijk je eerst naar regels, risico's en bezwaren? Of kies je ervoor om potentieel te zien waar anderen vooral obstakels zien? Juist daar begint leiderschap.

Natuurlijk hoor je bezwaren: de taal, de regels, de begeleiding. Herkenbaar. Maar vaak zijn het vooral uitstelargumenten. Want zodra je investeert in begeleiding en een goede landing in het team, blijkt er veel meer mogelijk dan we onszelf vaak vertellen.

Maar het kan. Zoveel bedrijven en ondernemers laten dat zien. Ook vandaag weer, op dit event.

Een voorbeeld dat mij persoonlijk na aan het hart ligt, is Energy Skills.

Wij staan voor een enorme uitdaging. Alleen al voor de energietransitie zijn de komende jaren tienduizenden extra vakmensen nodig. Tegelijkertijd zien we veel nieuwkomers met talent, motivatie en een affiniteit met techniek die graag aan de slag willen.



'het begeleiden van vluchtelingentalent is misschien wel de beste leiderschapscursus die er bestaat'

'We moeten eerlijk zijn: zolang er nog steeds talent aan de kant blijft staan door aannames, systemen of koudwatervrees, laten we als land kansen liggen die we ons niet kunnen permitteren'

In Energy Skills komen die twee werelden samen.

Samen met Refugee Talent Hub, Alliander en Enexis leiden we statushouders op voor een carrière in de energiesector. Zij leren technische vaardigheden, veiligheid, vaktaal en de Nederlandse werkcultuur, zodat zij kunnen doorgroeien naar functies als monteur en technicus.

Voor mij laat dit programma zien waar Refugee Talent Hub in essentie over gaat. Niet over liefdadigheid. Niet over het afvinken van een diversiteitsdoelstelling. Maar over het verbinden van maatschappelijke impact aan een reële economische behoefte. Over mensen kansen geven én tegelijkertijd bouwen aan de toekomst van Nederland.

Want de energietransitie gaan we alleen realiseren als we al het beschikbare talent weten te benutten.

Wat heb ik geleerd in die tien jaar?

Allereerst: verandering begint bij commitment. Natuurlijk van de top, maar uiteindelijk vooral van de manager die besluit een kans te geven. Inclusie vindt niet plaats in bestuurskamers, maar in de teams.

Ten tweede: het begeleiden van vluchtelingentalent is misschien wel de beste leiderschapscursus die er bestaat. Want zodra je iemand begeleidt die een andere achtergrond, taal of route heeft afgelegd, leer je zelf ook beter luisteren, coachen en leidinggeven.

Ten derde: inclusie moet niet alleen in je strategie zitten, maar ook in je hart. Want als een initiatief alleen bestaat zolang het gemakkelijk is, dan verdwijnt het bij de eerste reorganisatie of kostenbesparing. Duurzame inclusie vraagt overtuiging.

Misschien wel de belangrijkste les: een ontmoeting verandert perspectief en aandacht maakt alles mooier. Op papier zien we soms risico's, beperkingen of uitzonderingen. Maar zodra mensen samen gaan werken, zien ze vooral talent, ambitie en mogelijkheden. En talent komt niet vanzelf tot bloei. Dat vraagt tijd, begeleiding, coördinatie en mensen die verantwoordelijkheid nemen. Maar iedere investering die je daarin doet, betaalt zich terug in betrokkenheid, loyaliteit en nieuwe perspectieven.

Die lessen vertellen dat het niet altijd makkelijk is en ook niet hoeft te zijn. Wél dat je er veel van leert en er veel voor terugkrijgt.

We spreken vandaag veel over arbeidsmarktkrapte, productiviteit, weerbaarheid en concurrentiekracht. Terecht. Maar dan moeten we ook eerlijk zijn: zolang er nog steeds talent aan de kant blijft staan door aannames, systemen of koudwatervrees, laten we als land kansen liggen die we ons niet kunnen permitteren.

Zeker niet als we tegelijkertijd zeggen dat we mensen zoeken die flexibel zijn, veerkracht hebben, zich snel kunnen aanpassen en gemotiveerd zijn om te leren. Want juist die kwaliteiten zie ik keer op keer terug bij nieuwkomers.

En we weten óók: als we een ander ontmoeten, zien we de mens. Het talent, de vriendelijkheid, de kracht. Echte verandering begint vaak op het moment dat mensen elkaar leren kennen, voorbij aannames en verschillen. Ontmoeting zorgt voor verbinding. En dat is de lijm van de samenleving. Daardoor ontstaan kansen, vertrouwen en nieuwe perspectieven voor nieuwkomers én voor organisaties.

De systeemwereld

En ja, natuurlijk zijn er uitdagingen. Is de praktijk soms weerbarstig. Zijn er praktische zaken, wetten en regels die ons soms dwars zitten. Wordt de vraag gesteld hoeveel elke euro die je investeert, oplevert.

Maar niet alles wat van waarde is, laat zich direct vangen in een businesscase of spreadsheet.

Juist daarom doet leiderschap ertoe. Als leider heb je de plicht om niet te blijven hangen in wat niet kan, maar te organiseren wat wél kan. En ook Den Haag heeft werk te doen: sneller toegang tot werk, sneller taal, minder bureaucratische vertraging. Wie wil bijdragen, moet niet jarenlang aan de zijlijn blijven staan.

'Echte verandering begint vaak op het moment dat mensen elkaar leren kennen, voorbij aannames en verschillen. Ontmoeting zorgt voor verbinding'

Oproep

Dus mijn oproep is helder: wacht niet af. Open je organisatie, je netwerk en je blik. Kijk niet naar herkomst, maar naar potentieel. Begin klein als dat nodig is, maar begin. Want inclusie ontstaat door concrete keuzes.

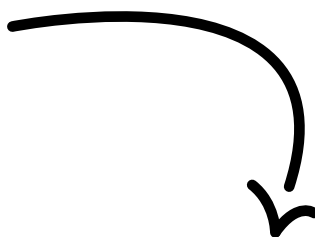
Uiteindelijk gaat dit over een fundamentele vraag: beoordelen wij mensen op hun afkomst, of op hun potentieel? Voor mij is het antwoord duidelijk. Je talentenpaspoort is belangrijker dan je nationaliteit.

'Als we mensen met een vluchtelingenachtergrond gaan zien als professionals die ergens anders geboren zijn, dan komen we verder'

Want de vraag is allang niet meer óf dit talent er is. De vraag is of wij de moed hebben om het écht te ontmoeten, te zien en ernaar te handelen.



Bekijk het filmpje met Nicole van Det, Wilma Roozenboom, Rob Knigge en Manon van Beek



Kennis, informatie en inspiratie voor werkgevers

Ken je onze checklists al?


Werving en selectie van nieuwkomers: waar moet ik aan denken? **Refugee Talent Hub**

Checklist werving

- Hoe vind ik talent?**
Maak gebruik van bestaande netwerken, platformen en maatschappelijke organisaties die actief zijn in het domein van vluchtelingen en werk.
Denk terug aan RefugeeWork, het Werkgeversverhaal, de werk- of trajectbehoefte bij verschillende COA locaties, (maatschappelijke) organisaties zoals Refugee Team, NewBos, FutureWork, Horeng, Unipass Talent, of een ander initiatief bij jou in de buurt.
- Check: mag deze persoon vrij werken in Nederland?**
Een sollicitatie mag na zes maanden werken, mits er een tewerkstellingsvergaring wordt aangevraagd. Een statushouder heeft dezelfde arbeidsrechten als een Nederlanders. Lees meer over de verschillen op onze kennisbank.
- Denk na over taal- en cultuurverschillen**
Hoeveel taalkennis heeft iemand echt nodig voor de functie? Bedenk je ook dat werk juist helpt om de taal sneller te ontwikkelen. Aanvullende taalondersteuning kan dat proces versnellen.
Hooftdaarnaast rekening met culturele verschillen en de ongeschreven regels binnen jouw organisatie. Bespreek deze binnen het team, dat versterkt de samenwerking.
- Holdere communicatie**
Wees je bewust van taal- en cultuurverschillen van iemand met een vluchtelingenachtergrond anders in en dat ze vaak heel graag willen werken. In een sollicitatiegesprek help je hen om die achtergrond te houden.
Wees daarbij ook de behalen van de functie en de verwachtingen die daarbinnen leven. Veel mensen met een vluchtelingenachtergrond hebben behoefte aan stabiliteit en duidelijkheid.
- Begeleiding op de werkvloer**
Zorg voor begeleiding op de werkvloer voor de nieuwkomer van het ontvangende team. Dat kan bijvoorbeeld in de vorm van mentorschapsrelaties, mentoren of met hulp van maatschappelijke organisaties. Check wat regelingen hier voor zijn. Overvul de nieuwkomer als bij het ontvangende team.

Tip: Print deze checklist

Meer info over recruitment & selectie vind je op onze kennisbank



Werving en selectie van nieuwkomers: waar moet ik aan denken? **Refugee Talent Hub**

Checklist cv's lezen

- Controleer toelating**
Veel kandidaten betalen in relatief korte tijd hun B2-visum. Kandidaten zijn zelf vaak beschikbaar en geven dus liever niet aan dat ze niet in de werkhouding hebben. Ook kun je onderscheid maken in het taalniveau op verschillende gebieden: lezen, schrijven, spreken en luisteren. Bedenk het nodig te kennen jouw organisatie.
Tip: Het is je plan over een telefonische of online kennismaking is, zodat je alvast moeite krijgt in de taalbeheersing van de kandidaat. Lees meer over taal op onze kennisbank.
- Vrijwilligerswerk zegt veel**
Vrijwilligerswerk staat niet altijd op het cv, maar vertelt veel over motivatie, ambitie, werkzucht en praktische vaardigheden. Vraag hier dus zeker even naar in het sollicitatiegesprek, en op verschillende momenten tijdens en vóór het werk. Het kan laten zien waar iemand echte interesse en ambitie ligt.
- Begrijp de context van werkervaring**
Onderzoek de context van de werkervaring van de kandidaat. Het kan zijn dat de kandidaat in Nederland werkt, maar dat hij/zij in zijn/haar land van beroep is geweest. Het kan ook zijn dat de kandidaat in Nederland werkt, maar dat hij/zij in zijn/haar land van beroep is geweest. Het kan ook zijn dat de kandidaat in Nederland werkt, maar dat hij/zij in zijn/haar land van beroep is geweest.
- Plaats diploma's in context**
Onderzoek de context van de diploma's. De titels kunnen niet altijd overeen met hoe wij ze in Nederland kennen. Denk ook aan de taal van de diploma's. Kandidaten met een bachelor kunnen bijvoorbeeld een equivalentie in praktische functies, zoals monteur of technicus. Het kan specifiek iets weten over een diploma, overleg dat met de kandidaat en kijk op ideeën.
- Denk in mogelijkheden**
Plaats het cv en de werkervaring in context van de functie. Denk ook aan de taal van de diploma's. Kandidaten met een bachelor kunnen bijvoorbeeld een equivalentie in praktische functies, zoals monteur of technicus. Het kan specifiek iets weten over een diploma, overleg dat met de kandidaat en kijk op ideeën.

Tip: Print deze checklist

Meer info over recruitment & selectie vind je op onze kennisbank



Werving en selectie van nieuwkomers: waar moet ik aan denken? **Refugee Talent Hub**

Checklist selectie

- Kijk voorbij het cv**
De aanvullende informatie: taalvaardigheid, ervaring, taalbeheersing en professioneel. Het intercultureel contact, doorvraagingen en de bereikbaarheid van een kandidaat kunnen een goed verschil maken. Bespreek samen welke extra kennis en ervaring daarnaast nog nodig is. Lees meer over skills-based hiring op onze kennisbank.
- Het sollicitatiegesprek**
Maak ruimte voor een kortgevoel met de kandidaten op hun gebied. Hou het gesprek functioneel. Binnen Nederland is het niet altijd gebruikelijk om over bijvoorbeeld hobby's te praten. Geef een contact over de rol en het team, voordat je vragen stelt aan de kandidaat. Dit open vragen en neemt de tijd.
- Motivatie**
In veel landen draait werk om kennis en kunde, niet om motivatie. Kandidaten zijn daarom vaak niet gewend dat motivatie belangrijk is. Een antwoord als "Ik wil gewoon een baan" betekent meestal dat iemand heel wil werken en zelfstandig kunnen wil verdienen. Kijk dus verder dan het eerste antwoord.
- Vluchtverhaal versus werkervaring**
Een vluchtverhaal is vaak heftig en emotioneel. Laat deze ervaring met begrip en aandacht in Nederland kan en mag zijn. Focus op de (praktijk) werkervaring van de professional voor je, niet op wat degene tijdens vlucht heeft meegemaakt.
- Het sollicitatieproces**
Lag het proces helder uit: hoeveel rondes er zijn, wat het doel van elk gesprek is en welke vragen nog volgen. Zo weet de kandidaat zich voorbereid op de verwachtingen. Het is de kans groter dat degene zich op zijn gemak voelt en dus goed kan zijn reactie geven.

Tip: Print deze checklist

Meer info over recruitment & selectie vind je op onze kennisbank



Meer weten?

Op onze [kennisbank](#) vind je informatie en inspiratie over het werken met nieuwkomers. Van verhalen van werkgevers tot [tips & tricks](#) over de subsidieregeling (SOWIS) van het Rijk. En van cultuurverschillen tot SROI. Of neem [contact](#) met ons op, wij helpen je graag op weg!

Over Refugee Talent Hub

Wij zijn Refugee Talent Hub. Sinds 2016 inspireren en activeren wij werkgevers om te werken met nieuwkomers. 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.

Daarom delen wij onze kennis en ervaring van wat kan en wat werkt. Samen met werkgevers en brancheorganisaties werken we aan een inclusieve

werkvloer en zorgen we voor persoonlijke ontmoetingen, activiteiten en programma's waarin talent centraal staat. En via ons platform [RefugeeWork](#) brengen we werkgevers en werkzoekende vluchtelingen rechtstreeks met elkaar in contact.



Het online platform waarop werkgevers en nieuwkomers elkaar vinden



*Zo anders is de ander niet
ook wij doen soms wat vreemd
Geleid door vreugde en verdriet
is de ander slechts ontheemd.*

*Dus stel een vraag of reik de hand,
een kleine moeite biedt houvast.
Alleen samen zijn we Nederland,
dus help de ander als dat past.*

— Gandoli