



Introductie Refugee Talent Hub Workshop 28.11



Let's meet!

Refugee Talent Hub



'Vluchtelingen zijn professionals
die toevallig ergens anders
geboren zijn'

eva.huson@refugeetalenthub.com
Senior partnership manager
Refugee Talent Hub

Vluchtelingen in Nederland

Waarom we dit doen



100.000

Vluchtelingen in Nederland

8.000

Vluchtelingen zoeken werk
via Refugee Talent Hub

55%

Van de statushouders heeft
na 7,5 jaar in NL nog
geen baan

41%

Van de statushouders die wél
een baan heeft gevonden is
oproepkracht of werkt via een
uitzendbureau

Het Canvasplafond

Uitdagingen op de arbeidsmarkt



Statushouder

- Taalbarrière en taalparadox
- Mismatch opleidingsachtergrond
- Validatie van diploma's
- Levenservaringen
- Onzekere asielprocedures
- Klein professioneel netwerk
- Onbekendheid met Nederlandse recruitment processen



Werkgever

- Recruitment gebaseerd op CV in plaats van benodigde skills
- Niet inclusief HR beleid
- Afwijzing vanwege gat in CV
- (Onbewuste) vooroordelen
- Interculturele verschillen, in bijzonder soft skills
- Onvoldoende kennis van wet en regelgeving vluchtelingen



Samenleving

- Publieke beeldvorming statushouders
- Werkzoekende statushouders blijven vaak onopgemerkt



Werkgeversinitiatief

Wij zijn een werkgeversinitiatief, opgericht in 2016 door Accenture, Arcadis, AkzoNobel en VluchtelingenWerk Nederland.

Wij werken samen met circa 50 werkgevers.

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

Corporate partners

Met wie werken wij al samen?



Programmatisch werken

Onze vier pijlers



1. Recruitment

Werkervarings- of opleidingstrajecten met intentie tot (landelijke) opschaling.

Meet-and-greets, speeddate sessies en andere manieren om talent te ontmoeten; werving & (pre-)selectie door Refugee Talent Hub.

2. Advies

Strategisch advies over het werken met statushouders, aan directie, HR, en andere betrokkenen

Bijvoorbeeld: aansluiting bij SROI- en D&I beleid van de werkgever, of een training *unconscious biases* voor recruiters

3. Draagvlak

Mentorprogramma's

Town hall meetings en personeelsbijeenkomsten

Bijeenkomsten met (CEO's, CHRO's, D&I managers of recruiters van) andere werkgevers in ons netwerk

Publicaties over ons vakgebied

4. Retentie

Begeleiding van hiring managers, HR en andere betrokkenen mbt onboarding en retentie van nieuwkomers.

Periodieke check-ins met leidinggevendenden van medewerkers met vluchtelingenachtergrond

Taal en werkgevers

Uitdagingen en oplossingen

1. Open blik tijdens selectieprocedure

4. Organiseer effectieve en veilige communicatie.

2. Kijk naar leerbaarheid ipv taalniveau

5. Werk met een 'buddy'

3. Investeer in (vak)taal

6. Neem de tijd





Tips voor taalaanbieders

Samenwerken met werkgevers

Benoem zakelijke meerwaarde

Taal vergroot de kans op een duurzame baan en heeft dus naast maatschappelijke ook belangrijke zakelijke voordelen.

Ontzorg werkgevers

Veel werkgevers zijn niet *up to date* van beleidskaders, financiële ondersteuningsmogelijkheden en beperkte ruimte voor rapportage.

Verwachtingsmanagement

Maak verantwoordelijkheden en verwachtingen expliciet voor een soepele en succesvolle samenwerking.



Vragen?