



Stichting Refugee Talent Hub
Amsterdam

Jaarplan 2023





1 Inleiding

In 2021 groeide Refugee Talent Hub snel – en dat tempo nam niet af in 2022. Ons werkveld is actueel als gevolg van de combinatie van een krappe arbeidsmarkt, blijvende aandacht voor het thema Diversiteit & Inclusie, en het feit dat vluchtelingen een belangrijk thema zijn in het maatschappelijk debat. Dit was al zo voordat Rusland Oekraïne binnenviel, en is alleen maar toegenomen. Neem dat, plus de goede pers rondom ons werk, en zie hier de verklaring voor het feit dat veel werkgevers (en andere betrokkenen) ons wisten te vinden en we de kans hadden onze impact aanzienlijk te vergroten.

Dit maakte ook dat we ons in het voorjaar van 2022 voor het luxeprobleem gesteld zagen dat onze strategie 2021-2025 op onderdelen alweer achterhaald was – met name waar het de gestelde doelen betrof. Met input van alle belangrijke stakeholders is in de zomer de strategie aangescherpt en zijn nieuwe doelen geformuleerd.

Deze aanscherping van de strategie vormt de basis voor het jaarplan 2023. Een jaar waarin we de groei willen voortzetten. Beheerst, zelfverzekerd, resultaatgericht en in constructieve samenwerking met alle partners om ons heen.

Aanscherping van de strategie

Begin 2021 leverden we onze strategie 2021-2025 op. Begin 2022 bleek deze voor wat betreft de belangrijkste doelstellingen alweer achterhaald. De werkelijkheid haalde ons in, in positieve

zin: het aantal bereikte vluchtelingen, het aantal nieuwe partners, het aantal stages en banen, de manier waarop Refugee Talent Hub door anderen wordt gezien – op veel fronten waren we veel verder dan we hadden durven dromen. Daarom is in de zomer van 2022 de strategie aangescherpt en hebben we een aantal keuzes gemaakt. Deze zijn vastgelegd in een addendum en verkort weergegeven in de kadertekst op de volgende pagina's.

Onze missie

De missie van Refugee Talent Hub is onveranderd. Onze droom is een Nederland waarin werkgevers de talenten van vluchtelingen zien en benutten, en vluchtelingen dus gelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt.





Wat gaan we anders doen?

- Harder commitment van werkgevers**
 We vragen helder en hard commitment m.b.t. targets (banen) én *refugee friendliness*. Krijgen we dit niet, dan werken we niet (langer) samen. Dat houdt dus ook in dat we soms actief afscheid zullen nemen van werkgevers.
- Tijdelijkheid van (intensieve) samenwerking**
 Intensiteit van de samenwerking wordt bepaald door behoefte, en de partnerbijdrage volgt daaruit – €30k per jaar is de norm. In principe is de samenwerking tijdelijk: 3 tot 5 jaar (indicatief). Daarna – is het doel – kan de werkgever op eigen benen staan: onze samenwerking is van ‘project’ geëvolueerd tot een ingebed proces en de benodigde cultuurverandering is bewerkstelligd. De werkgever blijft ook na dit traject onderdeel van onze community.
- Communities bouwen**
 We gaan actief aan de slag met communities van en voor vluchtelingen, werkgevers, collega-NGOs, oud-werknemers en gedetacheerden. Het doel hiervan is een olievlekwerking; leden van onze communities delen kennis, zoeken elkaar actief op, en we creëren hiermee ook ambassadeurs van ons gedachtegoed en onze werkwijze (en claimen daarmee autoriteit).
- Begeleiding na de match**
 Wij zorgen aan de werkgeverskant voor begeleiding na de match. Bijvoorbeeld door regelmatige check-ins, Q&A's met managers/ buddies en, workshops met geplaatste kandidaten en met hun managers/ buddies. Hierdoor dragen we bij aan nog duurzamere matches en krijgen we meer kennis van behoud van vluchtelingprofessionals.
- Kennis**
 Kennis delen is een interne en een externe prioriteit. Intern maken we hiervoor meer tijd vrij: reflecteren, evalueren, ordenen en delen. Extern gebruiken we dit om alle werkgevers in Nederland te informeren en inspireren. Vanuit onze dagelijkse praktijk claimen we thought leadership op vluchtelingen en werk.
- Het goede voorbeeld geven**
 Als team zijn wij voor wie wij werken: een combinatie van (gedetacheerde) medewerkers van corporates, met en zonder vluchtelingenachtergrond, vanuit diverse expertisevelden. Die inclusieve werkvloer is precies dat wat wij bij de werkgevers in ons netwerk beogen. Dit gaan we meer uitdragen.

En wat gaan we niet (meer) doen?

- **Werkgevers accepteren zonder commitment**
Zonder echt commitment op targets en inclusiviteit ten aanzien van vluchtelingen maak je geen impact en word je geen onderdeel van onze Hub.
- **Voorlichting geven over werk**
Het is belangrijk dat asielzoekers en nieuwkomers (tijdig) informatie krijgen over werken in Nederland en de Nederlandse arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld op azc's en via gemeenten. Maar dat zien wij niet als onze taak, dus dat doen we niet.
- **Lobbyen in Den Haag**
Wij delen gevraagd (en soms ongevraagd) onze mening over vluchtelingen en werk. Constructief en vanuit de praktijk. Waar relevant tekenen we mee met collega-NGOs en leveren we input op hun beleidsbeïnvloeding. Maar lobby is niet onze focus.
- **Activiteiten met weinig impact**
Sommige van de huidige activiteiten met werkgevers hebben onvoldoende impact maar kosten wel tijd. Die activiteiten vallen af.
- **Werken met het MKB**
Het MKB (bedrijven met maximaal 250 medewerkers) is niet onze focus. Wel inspireren we hen via kennisdeling, publicaties en campagnes – rechtstreeks via social media, of indirect via bijvoorbeeld brancheorganisaties.
- **Taken overnemen van werkgevers**
Wij adviseren en begeleiden werkgevers over het werken met statushouders, en wij organiseren activiteiten met hen. Maar wij nemen de begeleiding niet over, en we zijn geen eventbureau: de activiteiten die we gezamenlijk organiseren zijn een co-creatie.





Ook de overall ambitie is aangescherpt. De doelstellingen liggen hoger: eind 2025 zijn wij een netwerk van 75 grote werkgevers. Met deze 75 werkgevers hebben we harde en heldere commitments afgesproken m.b.t. aannames en *refugee friendliness*. We groeien beheerst, op basis van vastgestelde criteria; zo richten we ons op maximale impact, niet op maximale grootte. Met deze werkgevers bereiken we 5.000 vluchtelingen en 5.000 medewerkers van werkgevers per jaar; we realiseren duurzaam betaald werk voor minimaal 500 mensen per jaar, en hebben eind 2025 bij 50 van deze 75 werkgevers aantoonbaar stappen gezet om de organisatie meer *refugee friendly* te maken. Ook bereiken we 200.000 mensen met feitelijke informatie en positieve verhalen.

Maar het strategisch plan 2021-2025 gaat zeker niet volledig op de schop. Veel blijft hetzelfde. De missie staat als een huis, de theory of change klopt, onze KPIs blijven hetzelfde – maar de ambitie is hoger. Sommige dingen gaan we anders doen – en sommige dingen gaan we niet meer doen. Zo kunnen we focus houden op onze doelstellingen, maximaliseren we onze impact en werken we effectiever toe naar onze droom: een Nederland waarin werkgevers de talenten van vluchtelingen zien en benutten en vluchtelingen gelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt.

Het jaarplan 2023 is een logisch vervolg op – en concrete korte termijn uitwerking van – deze aanscherping.

3

Ambitie 2023

We hebben nog drie jaar om op deze resultaten uit te komen. Dat betekent dat we in 2023 een flink eind op weg moeten zijn. Onze **ambitie voor 2023** is dan ook als volgt:

Eind december 2023 is Refugee Talent Hub een netwerk van 60 grote werkgevers.

Met 25 van deze 60 werkgevers hebben we harde en heldere commitments afgesproken m.b.t. aannames en *refugee friendliness* – en ook daadwerkelijk stappen gezet om de organisatie meer *refugee friendly* te maken.

Met deze werkgevers bereiken we in dit jaar 3.000 vluchtelingen en 3.500 medewerkers van werkgevers.

We realiseren duurzaam betaald werk voor minimaal 365 mensen en bereiken 150.000 mensen met feitelijke informatie en positieve verhalen.

En net als in voorgaande jaren, zoeken we de samenwerking en krachtenbundeling op met gelijkgestemde partijen bij alles wat we doen.

4

De focus voor 2023

De kadertekst op pagina 4 en 5 geeft al een aantal keuzes weer, op hoofdlijn. Concreet betekent dit voor 2023 dat:

- Wij met al onze huidige corporate partners, en nieuwe werkgevers met wie wij een samenwerking aangaan, heldere afspraken maken over doelstellingen ten aanzien van a) het aantal banen of stages (met intentie tot baan) voor vluchtelingen bij deze werkgever en/ of in het netwerk van klanten, leveranciers of anderszins; en b) de bereidheid om te bekijken in hoeverre bedrijfscultuur, processen en procedures inclusief zijn en concrete stappen te zetten om (nog) meer *refugee friendly* te worden;
- Wij met hen meerjarenplannen formuleren waarin we hier gezamenlijk naartoe werken, heel praktisch uitgewerkt naar een plan voor het eerstvolgende jaar en minder gedetailleerd voor de jaren daarna, uitfaserend wanneer de doelen in zicht komen;

Dat betekent dus ook dat wij zelf, intern, dit jaar nog scherper moeten formuleren hoe die *refugee friendliness* er idealiter uitziet en hoe een partner journey naar die staat van zijn zou kunnen verlopen, uitgewerkt voor de vier pijlers waarop wij werken: recruitment, retentie, draagvlak en behoud. Waarbij deze alle vier nauw samenhangen, maar met name onze positionering op retentie (begeleiding na de match) en advies (*refugee friendliness*) explicieter en strakker zal worden.

En het betekent dat we van een aantal partners afscheid zullen nemen. Niet iedereen zal mee willen gaan in onze grotere ambitie. Dat is hun goed recht. Als wij een samenwerking beëindigen, doen wij dat als goede vrienden, open en met respect voor ieders overwegingen.

Het houdt ook in dat wij:

- Nu echt werk gaan maken van een ambitie die we al langer hebben: het versterken van de community van vluchtelingen om ons heen. Eind 2022 stonden er 6.438 mensen met vluchtelingenachtergrond geregistreerd bij Refugee Talent Hub; een veelvoud van dat aantal kent ons, volgt ons op de socials, heeft van ons horen spreken. Deze groep is een potentiële schat aan kennis, advies, netwerk en ambassadeurschap. Deze schat gaan wij dit jaar aanboren.
- De communities van werkgevers en NGOs om ons heen verder gaan versterken. Beide staan al stevig, zeker die van werkgevers: dat is ons bestaansrecht, onze kern – en die gaan we koesteren, uitbouwen, inhoudelijk versterken. De community van NGOs was informeel, de contacten

leunden tot dusver vrij sterk op de directeur van Refugee Talent Hub. Die relatie wordt verbreed, gestructureerd en – met een aantal – verdiept.

En tot slot betekent het dat we meer naar buiten zullen treden.

- Met onze kennis, ervaring en enthousiasme over het onderwerp vluchtelingen en werk;
- Met ons streven om de publieke beeldvorming rondom vluchtelingen te kantelen, van hulpbehoevende nieuwkomers naar professionals die toevallig ergens anders geboren zijn;
- En met ons team, waarin wij proberen te doen wat wij ook van werkgevers in ons netwerk vragen.

En net als in voorgaande jaren: hoewel Refugee Talent Hub financieel afhankelijk is van de werkgevers in ons netwerk, kiezen wij niet voor groei om de groei alleen. Het is niet de ambitie van Refugee Talent Hub om een maximaal aantal werkgevers aan ons te binden. Het gaat ons om maximale impact, die wij willen bereiken met een groep intrinsiek gemotiveerde werkgevers. Wij werken liever met 50 gemotiveerde werkgevers in stevige programma's dan met 100 werkgevers op een minder impactvolle manier.



5

Activiteiten in 2023

Deze focus mag dan hier en daar nog enigszins abstract klinken, maar is dat zeker niet. Er staan heel concrete activiteiten op stapel die een uitwerking zijn van bovengenoemde punten.

Een snapshot van programma's en activiteiten waar we zin in hebben en die illustreren hoe we onze aangescherpte strategie in de praktijk gaan brengen:

- Met PON, FrieslandCampina, TenneT, Hoogwegt, Shell, Royal HaskoningDHV en andere partners lopen al gesprekken over meerjarenplannen conform de aangescherpte strategie. Doelen worden geformuleerd, evenals commitments over veranderingen in processen, procedures en bedrijfscultuur. Dit blijft natuurlijk niet bij een papieren exercitie: net als voorgaande jaren volgen hieruit heel concrete workshops, inspiratiesessies, meet-and-greets, speeddates, mentorprogramma's, trainingen etc..
- De Finance Academy heeft in 2022 de derde editie beleefd en vindt zeker een vervolg in 2023, mogelijk dit keer ook met Triodos Bank.
- Een in 2022 opgestart onderzoek onder de mensen die via Refugee Talent Hub een baan gevonden hebben, krijgt een vervolg. Het doel: meer kennis over de duurzaamheid van onze matches, de gewenste begeleiding na de match en uiteindelijk – uiteraard – betere dienstverlening.
- Net als in 2022 organiseren we ook in 2023 een groot evenement voor ons hele netwerk. Dit vindt wederom plaats in juni, en zal in het teken staan van 'changing the narrative' rondom vluchtelingen in Nederland. Dit doen we in nauwe samenwerking met een aantal corporates die specifiek op het gebied van deze invalshoek met ons samenwerken.
- Met reclamebureau en inmiddels al jarenlange partner 180Amsterdam komen we in het voorjaar met een korte en krachtige online campagne, met als doel heel zakelijk Nederland ervan te doordringen dat statushouders mensen zijn met relevante kennis en ervaring, maar vaak zonder goed professioneel netwerk – en dat zij een rol kunnen spelen om daar verandering in te brengen.
- Begin 2023 vindt de eerste bijeenkomst plaats van de Raad van Vrienden: een klein groepje mensen met vluchtelingen-achtergrond die een aantal keer per jaar bijeenkomt om Refugee Talent Hub te voorzien van gevraagd en ongevraagd advies over ons werk.
- In de tweede helft van 2023 organiseren we een reünie voor alle mensen die ooit via Refugee Talent Hub een stage en/of baan vonden. Uiteraard benutten we dat moment om de

community verder te verstevigen en van aanwezigen te horen welke ideeën zij daarbij hebben.

- De maandelijkse online werkgeverssessies, gestart in coronatijd en wegens succes vervolgd, gaan ook in 2023 door. Een lijst onderwerpen staat alweer klaar en vult zich gestaag.
- BOOST (de maatschappelijke organisatie in wiens pand ons kantoor is gehuisvest) organiseert een klusdag in het pand op de landelijke vrijwilligersdag NL Doet op 10 en 11 maart 2023. Refugee Talent Hub zet het corporate netwerk en het hele team in om deze klusdag mede tot een succes te maken.
- Met Tent Partnership for Refugees organiseren we een online bijeenkomst voor collega-organisaties uit diverse Europese landen. Doel: kennisdeling en inspiratie. Een eerste sessie vindt plaats in februari, bij succes en interesse volgt een tweede later in het jaar. De lessen die we hieruit trekken, delen we uiteraard breder in ons netwerk.
- In een round table met de CEOs van Microsoft, Shell en TenneT, plus de Minister van SZW en de directeur van Refugee Talent Hub zetten we de schijnwerper op het onderwerp vluchtelingen en werk.
- Het team groeit rustig mee met de ambitie van Refugee Talent Hub. Met vaste medewerkers indien de begroting dat toelaat (zie hoofdstuk 7), en tijdelijke medewerkers, met en zonder vluchtelingenachtergrond en met een diversiteit aan ervaring en profielen. De steeds weer nieuwe mensen in het team geven reuring, verse ideeën en daadkracht. Meer hierover in de volgende paragraaf.

En zo is er al meer gepland en zal er nog meer volgen. De aangescherpte strategie geeft een duidelijke focus maar voldoende vrijheid voor creatieve invullingen van activiteiten die op dat moment in de tijd passen bij specifieke partners in die specifieke context.

Hoewel de Refugee Talent Hub financieel afhankelijk is van de werkgevers in ons netwerk, kiezen wij niet voor groei om de groei alleen. Het is niet de ambitie van de Refugee Talent Hub om een maximaal aantal werkgevers aan ons te binden. Het gaat ons om maximale impact, die wij willen bereiken met een groep van intrinsiek gemotiveerde werkgevers. In dat kader werken wij liever met 50 gemotiveerde werkgevers in stevige programma's dan met 100 werkgevers op een minder impactvolle manier.

6

Personeel & organisatie

In de oorspronkelijke strategie 2021-2025 stond onder het kopje Personeel & organisatie: *In 2025 bestaat het team van de Refugee Talent Hub uit tien mensen met diverse niveaus van senioriteit en expertisevelden. Hiervan hebben minimaal vier medewerkers een vluchtelingenachtergrond. De helft van de medewerkers wordt gedetacheerd (en dus gefinancierd) door werkgevers uit ons netwerk – niet alleen Accenture zoals tot dusver – en de andere helft is vast in dienst.*

Dit blijkt geen realistische inschatting; eind 2021 waren we hier al voorbij. In de aangescherpte versie schrijven we: *Ook ons team groeit gestaag mee de komende jaren. Waarbij we het belangrijk vinden om de balans te blijven houden die we nu ook hebben: minimaal een derde van de teamleden heeft een vluchtelingenachtergrond en minimaal een derde is gedetacheerd vanuit partners (werkgevers).*

Eind 2022 bestond het team van de Refugee Talent Hub uit vijftien mensen, van wie twee gedetacheerd vanuit Accenture, een vanuit Rabobank en een stagiair van de RUG. Qua diversiteit van profielen en achtergronden doen we wat we beogen: het team is een mooie mix van mensen met en zonder vluchtelingenachtergrond, met en zonder corporate achtergrond, divers in leeftijd en culturele achtergrond. Alleen qua gender kan het beter: eind 2022 zijn er maar drie mannen in dienst.

Voor 2023 begroten we een groei met 3 fte in het optimistische scenario: zie paragraaf 7.2 hieronder. De eerste persoon start in de functie van projectmedewerker, per 1 maart.

Daarnaast zetten we net als in voorgaande jaren in op (tijdelijke) versterking, buiten begroting. Bijvoorbeeld door detacheringen vanuit corporate partners, naast Accenture en Rabobank en door de samenwerking op te zoeken met onderwijsinstellingen en maatschappelijke partners voor uitwisseling en stages. Founding partner Accenture blijft ook in 2023 weer permanent twee analisten detacheren en biedt budgetruimte voor een stagiair, en daarnaast zijn er meerdere kandidaten vanuit Rabobank geïnteresseerd in detachering – de eerste twee zijn al ingepland, met startdata in februari en april. Zowel de vaste kracht per maart als de twee gedetacheerden vanuit Rabobank zijn mannen, waarmee de genderdiversiteit (in ieder geval tijdelijk) als iets meer op orde komt.

De groei van het team vraagt om een iets andere manier van organiseren. We blijven een informeel team met korte lijntjes en veel eigen verantwoordelijkheid voor alle werknemers. Maar

met een groeiend (en snel roulerend) team is duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden, onderlinge kennisdeling en teambuilding steeds belangrijker. In 2022 zijn daarin grote stappen gezet. In 2023 wordt dit verder verfijnd, onder andere door nog betere onboarding, meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling van medewerkers, een ritme in onderlinge kennisdeling (o.a. maandelijkse teamcasus), teamuitjes etc..

Tot slot: huisvesting in het pand van BOOST is en blijft onzeker. Zolang BOOST gebruik kan blijven maken van het pand blijft de Refugee Talent Hub er in principe ook. Als de Gemeente Amsterdam anders beslist beraden we ons op een andere kantoorruimte. Het al enige jaren geleden gestarte gesprek met BOOST loopt nog steeds: de vraag is of we de locatie kunnen omvormen tot een bedrijfsverzamel pand voor (Amsterdamse en landelijke) maatschappelijke organisaties die actief zijn op het gebied van vluchtelingen en migratie.



7

Financiën

Net als in voorgaande jaren is de begroting opgesteld in twee varianten, waarbij we er voor 2023 vanuit gaan dat het optimistische scenario het meest reëel is.

Net als het voorgaande jaar is de begroting opgesteld op basis van (verwachte) baten en lasten en niet op kasbasis zoals in de jaren voor 2022. Dit geeft beter inzicht in de daadwerkelijke financiële positie van Refugee Talent Hub.

7.1

Inkomsten

Eind 2022 zijn 52 werkgevers verbonden aan Refugee Talent Hub. Drie van hen doneren in natura: Bunchmark (ondersteuning HR), 5Miles en Prowareness (beide: trainingen). De rest draagt financieel bij, waarbij de meeste een partnerbijdrage van 15k per jaar betalen en een kleiner aantal 30k. Het grootste deel van de partners zal ook in 2023 de samenwerking continueren, maar van een aantal zullen wij afscheid nemen – op hun initiatief of op het onze, ten gevolge van de aanscherping van onze strategie. Dat heeft financiële gevolgen. Daar staat tegenover dat de vraag om serieus commitment van onze partners zich ook vertaalt in een grotere financiële bijdrage bij een flink aantal van de huidige en zeker van de nieuw aan te sluiten partners. Het streven is dat zeker de helft van de 60 partners die eind 2023 aangesloten zijn bij Refugee Talent Hub een partnerbijdrage van 30k doneren en dat zij de intentie uitspreken (en vastleggen) voor een meerjarige samenwerking. In de begroting is dat iets conservatiever opgenomen, *to be on the safe side*.

In het reële scenario is rekening gehouden met de opzegging van de samenwerking vanuit Refugee Talent Hub met een aantal partners in het kader van de nieuwe strategie. In het behoudende scenario is daarnaast rekening gehouden met opzegging van de samenwerking vanuit partners zelf.

En tot slot: vanwege de stijging van partnerbijdragen in november 2021 en de aankomende recessie zien we geen ruimte om de inflatiecorrectie aan partners door te rekenen.

7.2

Uitgaven

Aan de uitgavenkant blijven de personeelskosten verreweg de grootste kostenpost. En deze zullen verder stijgen. Er is een inflatiecorrectie van 5% begroot per januari 2023, evenals enige ruimte voor individuele verhogingen op basis van prestaties.

In beide scenario's is een projectmedewerker voorzien per maart 2023. En in het optimistische scenario is daarnaast een partnership manager per Q3 en een programmamanager per Q4 begroot. De overige personeelskosten stijgen ook: in de fase waarin Refugee Talent Hub nu zit, is het goed om te investeren in opleidingen en cursussen voor het team. Daarvoor is budget vrijgemaakt.

Daarnaast zijn net als voorgaande jaren vooral kosten voor marketingcommunicatie en in mindere mate organisatiekosten zoals huur van het kantoor en de kosten van locaties voor evenementen e.d.. In het optimistische scenario is er daarnaast ruimte voor extra investeringen in IT.

Er is financiële armslag voor deze uitgaven, maar of ze daadwerkelijk gaan plaatsvinden hangt af van het nakomen van de toezeggingen van potentiële nieuwe partners. Als de verwachte groei van het aantal partners tegenvalt, of een aantal partners tegen de verwachting in niet opschaaft van naar een donatie van 30k, worden er geen nieuwe medewerkers aangetrokken in Q3 en Q4.

7.3

Continuïteitsreserve

Met een groeiend team en meer mensen op de eigen payroll wordt een financiële buffer steeds belangrijker. We willen geen mensen moeten ontslaan als een aantal partners afhaakt of niet tijdig betaalt. In 2021 en 2022 is daarmee al een goed begin gemaakt door behoudend te begroten en langzaam maar zeker wat continuïteitsreserve op te bouwen. In 2022 is met het bestuur gekeken naar de gewenste reserves, de Richtlijn Norm Goede Doelen en wat dit betekent voor Refugee Talent Hub.

Deze richtlijn (versie 2021) schrijft voor dat de omvang van de reserve bepaald moet worden aan de hand van een risico-analyse. Hierin worden de risico's, de kans dat deze risico's daadwerkelijk plaatsvinden en een inschatting van de financiële impact uiteindelijk opgeteld tot wat de omvang van de reserve moet zijn. Deze richtlijn hebben wij uitgewerkt voor Refugee Talent Hub. Volgens de analyse die daaruit volgt, komt de maximale schade (en dus de gewenste continuïteitsreserve) op bijna 950.000 euro. Dit is het bedrag waarop wij ons richten en waar we langzamerhand naartoe willen groeien.

Daarmee voldoen wij aan ons eigen streven, en aan de Norm Goede Doelen. Wij houden goed in de gaten of dit zo blijft. Mochten we te zijner tijd in de situatie terecht lijken te komen dat we een zodanig overschot hebben dat we niet meer aan de Norm Goede Doelen voldoen, dan beraden we ons tijdig op maatregelen. Dit is vooralsnog niet aan de orde.



Wij kijken met vertrouwen en veel plezier naar wat het aankomende jaar ons brengen gaat. Refugee Talent Hub is klaar voor meer impact.



Begroting 2023: twee scenario's

	Reëel scenario		Optimistisch scenario	
Baten				
Partnerschap bijdragen van werkgevers	€ 930.709		€ 1.263.209	
Donaties van fondsenwervende instellingen	€ –		€ 10.000	
Totaal baten		€ 930.709		€ 1.273.209
Personeelskosten				
Lonen en salarissen	€ 542.992	58%	€ 589.233	46%
Sociale lasten	€ 110.598	12%	€ 119.847	9%
Pensioenkosten	€ 12.719	1%	€ 13.795	1%
Inhuur freelance medewerkers	€ 30.000	3%	€ 60.000	5%
Totaal personeelskosten		€ 696.308 75%		€ 782.875 61%
Afschrijvingskosten immateriële vaste activa		€ – 0%		€ – 0%
Afschrijvingskosten materiële vaste activa		€ 5.000 1%		€ 5.000 0%
Overige lasten				
Overige personeelskosten	€ 38.500	4%	€ 48.000	4%
Huisvestingskosten	€ 19.900	2%	€ 19.900	2%
Projectkosten	€ 69.000	7%	€ 117.500	9%
Marketingkosten	€ 33.000	4%	€ 53.000	4%
Kosten van beheer en administratie	€ 19.500	2%	€ 20.500	2%
Totaal overige lasten		€ 179.900 19%		€ 258.900 20%
Saldo van baten en lasten		€ 49.500 5%		€ 226.434 18%
Mutatie continuïteitsreserve	€ 44.500		€ 221.434	
Mutatie bestemmingsreserve vaste activa	€ 5.000		€ 5.000	
Restant saldo baten en lasten		€ –		€ –



Stichting Refugee Talent Hub

Danie Theronstraat 2
1091 XX Amsterdam
Nederland

*Geregistreerd bij de Nederlandse Kamer
van Koophandel onder dossiernummer
66975085*