



Stichting Refugee Talent Hub  
Amsterdam

# Jaarverslag 2019

## Inhoud

# Jaarverslag 2019

### 1

## Resultaten 2019

### 2

## Onze ambitie

### 3

## Onze aanpak

### 3.1 Onze methode

### 3.2 Hub-gedachte

### 4

## Onze resultaten

### 4.1 Onze resultaten: 2019

### 4.2 Aanbod

### 4.3 Partners

### 4.4 Kennisdeling en -verwerving

### 4.5 Communicatie & Marketing

### 4.6 Organisatie

### 4.7 Financiën en bedrijfsvoering

### 5

## Het jaar 2020

### 5.1 Keuzes 2020

### 5.2 Financiën en organisatie

In memoriam: Arnoud Verdoorn

## Bijlagen

## Financieel Statement 2019

# 1 Resultaten 2019

## Meet. Greet. Work.

Een kans op een baan begint bij een ontmoeting. De Refugee Talent Hub is een werkgeversinitiatief dat werkgevers en vluchtelingen dicht bij elkaar brengt met betaalde banen als doel.

### Kennisdeling

Toolkit for Hiring Refugees i.s.m. TENT Partnership



**2650**

Nieuwsbrieflezers



**4-6**  
**RTH**  
**teamleden**

RTH – VU –  
Accenture

**2136**  
Talenten in  
database

**876**  
talenten aan-  
wezigen bij RTH  
activiteiten

**40**  
Meet and greets en  
Werkervaringstrajecten

Focus op  
ontmoetingen



**91**  
Directe matches



**368**  
medewerkers van  
RTH-partners betrokken

## 2 Onze ambitie

Veel vluchtelingen in Nederland staan te popelen om aan het werk te gaan. Toch lukt het niet iedereen om een baan te vinden. Dat ligt onder andere aan taalbarrières, starre HR-procedures, impliciete discriminatie en diploma's die niet goed aansluiten op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ook een belangrijke belemmering: vluchtelingen en werkgevers komen elkaar niet snel tegen, oftewel het ontbreekt hen aan een gezamenlijk netwerk. Veel talent, kennis en vakmanschap blijft hierdoor onbenut.

Dat is zonde vindt de Refugee Talent Hub. Want het benutten van mensen met talent is in het belang van iedereen: de vluchteling zelf, werkgevers en de maatschappij. Werk draait immers om meer dan alleen maar geld verdienen. Het hebben van een baan betekent ook structuur, sociale contacten en geeft je het gevoel nodig te zijn en erbij te horen. Ook draagt een baan in hoge mate bij aan een snelle integratie en zijn werkgevers met een divers personeelsbestand aantoonbaar succesvoller.

Daarom bestaat sinds 2016 de Refugee Talent Hub, een werkgeversinitiatief dat vluchtelingen en werkgevers samenbrengt. Want onze ervaring leert: persoonlijke contact is de opstap naar een vruchtbare samenwerking. Via kleinschalige, op maat gemaakte ontmoetingen veranderen wij individuele levens van vluchtelingen, de Nederlandse werkvloer en de maatschappij.

 [Klik op de afbeelding op het filmpje te bekijken](#)



*Werkgevers die in het jaar 2019  
aangesloten waren bij de Refugee  
Talent Hub zijn:*

## De oorsprong

Op het World Economic Forum in 2016 presenteerde adviesconcern Accenture het idee voor een werkgevers-initiatief als brug tussen werkgevers en vluchtelingen. Eind dat jaar ontstond op basis van dat idee de onafhankelijke stichting Refugee Talent Hub, met – naast Accenture – founding partners Arcadis, AkzoNobel en VluchtelingenWerk Nederland.



accenture



Microsoft



Booking.com



Baker  
McKenzie.

VISTRA



Van Oord  
Marine ingenuity



essent



adyen







## 3 Onze aanpak

### 3.1 Onze methode

Een kans op werk begint bij een ontmoeting. Daarom brengt de Refugee Talent Hub werkgevers en vluchtelingen dicht bij elkaar via op maat gemaakte ontmoetingen. Onze bijeenkomsten zijn altijd op maat gemaakt en worden uitgevoerd op de werkvloer bij onze corporate partners. Ons aanbod in 2019 bestond onder meer uit:

- **Workshops** Tijdens onze workshops werken vluchtelingen en medewerkers van onze corporate partners aan professionele vaardigheden. Denk hierbij aan het volgen van een LinkedIn-workshop met Adyen of een cursus website bouwen bij Accenture. Voor vluchtelingen is dit een mooie manier om zich verder te ontwikkelen en voor werkgevers is het een laagdrempelige manier om kennis te maken met mogelijk interessante kandidaten.
- **Meet and greets** Tijdens deze bijeenkomsten staat de persoonlijke ontmoeting tussen vluchtelingen en één of meerdere werkgevers centraal. We komen bijeen met een klein groepje van bijvoorbeeld vijf kandidaten en vijf medewerkers of managers vanuit de werkgever (zoals bij Nederland Isoleert) of organiseren een groot evenement, in een enkel geval (zoals bij de Rabobank) oplopend tot een bijeenkomst met bijna 100 statushouders en circa 50 vertegenwoordigers van de kant van de werkgever. Onze meet and greets zijn praktisch, niet te talig en staan in het teken van gezamenlijk iets doen. Dus bij financiële dienstverleners kraken we een businesscase, bij de bakker bakken we brood en bij een technisch installatiebedrijf gaan we boren en sleutelen.
- **Trainingen** In een cursus van enkele weken of maanden leren deelnemers handige vaardigheden zoals Python (coderen), werken

met BIM en/of soft skills zoals sollicitatievaardigheden. De lessen worden gefaciliteerd door de Refugee Talent Hub, vaak in samenwerking met maatschappelijke partners en altijd in samenwerking met een of meerdere werkgevers. Dit soort 'klasjes' vergroten de kans op werk en helpen deelnemende werkgevers om interessante kandidaten te werven. De Azure Academy die we

organiseerden met Microsoft en IT Performance House is hiervan een goed voorbeeld: in 24 weken werden achttien statushouders klaargestoomd voor een carrière in de IT. Vrijwel alle deelnemers vonden daarna een baan bij partners uit het gezamenlijke netwerk van Microsoft en de Refugee Talent Hub.

- **Leerwerktraject** Tijdens een leerwerktraject krijgen







statushouders een korte, interne opleiding van een werkgever, in samenwerking met de Refugee Talent Hub en (soms) maatschappelijke partners. Na het succesvol afronden van deze opleiding volgt een betaald dienstverband bij deze werkgever. Op deze manier gingen in 2019 – na een intensieve periode van werving, selectie en training – zes statushouders aan de slag bij het ministerie van Binnenlandse Zaken.

- **Mentorprogramma** Tijdens dit traject koppelen we vluchtelingen een-op-een aan medewerkers van een werkgever uit ons netwerk. Gedurende een paar maanden werken mentor en mentee samen toe naar een concreet, werkgerelateerd doel en wisselen ze onderling kennis, netwerk en ervaringen uit. Voor het derde jaar op rij organiseerden we dit in 2019 met Accenture en de Stichting voor Vluchtelingstudenten UAF voor 20 mentees en 20 mentoren.



### 3.2 Hub-gedachte

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. Dat doet de Refugee Talent Hub onder meer door kennisuitwisseling te stimuleren tussen werkgevers en door nauw samen te werken met maatschappelijke organisaties zoals Vluchtelingenwerk Nederland, de New Dutch Connections, NewBees en de Stichting voor Vluchtelingstudenten UAF.



## 4

## Onze resultaten

## 4.1

### Onze resultaten: 2019

In 2019 heeft de Refugee Talent Hub ingezet op het inhoudelijk, organisatorisch en financieel verstevigen van de stichting. Het overgrote deel van de voorgenomen plannen is in de praktijk gebracht, met positieve resultaten. Dit jaar gingen 90 mensen aan slag bij een werkgever als direct gevolg van onze activiteiten en zeker het dubbele als indirecte spin-off. Het aantal vluchtelingen dat deelnam aan onze activiteiten verdubbelde ten opzichte van het jaar ervoor (876 deelnemers), net als het aantal betrokken medewerkers van corporate partners (368). Bovendien groeide onze database met geïnteresseerde vluchtelingen dit jaar met zo'n 75 procent ten opzichte van 2018.

## 4.2

### Aanbod

Sinds de herpositionering van 2018 is het werk van de Refugee Talent Hub gericht op het organiseren van ontmoetingen. In 2019 heeft de stichting conform het jaarplan haar aanbod 'ontmoetingen' uitgebreid en aangescherpt. Het is voor aangesloten werkgever nog meer dan voorheen duidelijk wat een samenwerking met de Refugee Talent Hub inhoudt en wat de rolverdeling is. In een notendop: werkgevers zijn verantwoordelijk voor het creëren van 'werkkansen' – door bij te dragen aan een eerste stap op weg naar werk via bijvoorbeeld workshops of door betaalde banen, werkervaringsplekken of stages te bieden – en de Refugee Talent Hub is verantwoordelijk voor de organisatie en uitvoering van de ontmoetingen, inclusief de werving en selectie van en communicatie met kandidaten.

In 2019 loste de stichting de belofte in om beter maatwerk te leveren. Er is met name hard gewerkt aan het succesvoller uitvoeren van meet and greets zodat die daadwerkelijk kansen op betaald werk voor vluchtelingen opleveren. Het verhoogde slagingspercentage van bijna 30 procent per meet and greet toont dat dit is gelukt.

Naast betere ontmoetingen leverden we in 2019 ook méér ontmoetingen: in totaal vonden dit jaar veertig evenementen plaats, twee keer zoveel vergeleken met vorig jaar. Het leeuwendeel van deze ontmoetingen bestond uit op maat gemaakte meet and greets en praktische workshops. Verder versterkte de Refugee Talent Hub haar werkervaringstrajecten.

De ervaring leert dat trajecten van meerdere maanden vaak betere resultaten opleveren dan de eenmalige meet and greets. De ambitie in 2019 was daarom om vaker trajecten te organiseren, bij voorkeur met meerdere partners en rondom één specifiek onderwerp. Ook dit jaar bleken deze 'klasjes' een effectieve manier om vluchtelingen snel aan een baan of stageplek te helpen. Naast het hierboven al genoemde werkervaringstraject met het ministerie van Binnenlandse Zaken en de Azure-Academy met Microsoft en IT Performance House, is de ToekomstAcademie hier een goed voorbeeld van. In dit traject, georganiseerd door de Refugee Talent Hub, Arcadis en de New Dutch Connections, maakten 50 vluchtelingen kennis met Arcadis tijdens twee meet and greets voor elk 25 kandidaten. De helft van hen werd geselecteerd voor een programma van drie maanden waarin werd gewerkt aan hard skills en soft skills en elf van de deelnemers vonden daarna hun weg naar de werkvloer van Arcadis. Dergelijke trajecten gaan in 2020 vaker plaatsvinden.

### 4.3 Partners

Het streven van de Refugee Talent Hub voor 2019 was om minimaal drie nieuwe, betalende partners aan ons te binden. Dat is gelukt. Aan het einde van 2019 stond de teller op 27 partners in totaal. Daarvan stapte twaalf partijen dit jaar in: EY, TenneT, Unilever, EBN, Dental Care Professionals, SPIE, Rabobank, ABN Amro, 180Kingsday, Allego, Gasunie en Essent. Vrijwel alle bestaande partners bleven aangehaakt en in veel gevallen is de samenwerking geïntensiveerd. Gedurende het jaar zijn drie werkgevers - AkzoNobel, ISS en Rijkswaterstaat – afgehaakt vanwege uiteenlopende redenen.

Achttien van de 27 aangesloten werkgevers doneerden 10.000 euro, vier van hen 25.000 euro per jaar. Twee (kleinere) werkgevers droegen 5.000 euro bij en vier werkgevers leverden net als voorgaande jaren een bijdrage in natura in plaats van een financiële bijdrage. Dit zijn VISTRA (financiële administratie), TOO (kantoor- en vergaderruimtes), BakerMcKenzie (juridische dienstverlening) en Prospectory (consultancy). Tot slot bleef founding partner Accenture in 2019 de grootste supporter van de Refugee Talent Hub door, naast een financiële bijdrage van 25.000 euro, ook gedurende het hele jaar (per periode van zo'n zes maanden roulerend) twee junior medewerkers te detacheren bij de Refugee Talent Hub.

Het behoud van huidige partners en het aansluiten van nieuwe werkgevers is goed nieuws en biedt perspectief. Tegelijkertijd brengt het verplichtingen met zich mee: met het toetreden van nieuwe partners is er in 2020 momentum voor het maken van grotere impact. Een uitdaging die we graag aangaan: zie jaarplan 2020.

### 4.4 Kennisdeling en -verwerving

De Refugee Talent Hub heeft kennisdeling hoog in het vaandel. Dat bleef in 2019 onveranderd. Dit jaar werden we door verschillende organisaties aangewend als praktische ervaringsdeskundige en vertolker van het werkgeversperspectief. Zo vroegen onder meer de onderzoekers van de Sociaal-Economische Raad en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om onze visie te geven over de positie van vluchtelingen op Nederlandse arbeidsmarkt. Ook organiseerden de Refugee Talent Hub meerdere formele en informele bijeenkomsten voor management en medewerkers van aangesloten werkgevers om onderling ervaringen te delen en kennis uit te wisselen. In 2019 droeg de Refugee Talent Hub ook bij aan kennisvergaring. In samenwerking met TENT Partnership for Refugees publiceerde de stichting de Nederlandse versie van **Vluchtelingen en Werk**, een praktische gids voor werkgevers waarvan al eerder versies verschenen waren in onder meer de Verenigde Staten, Groot-Brittannië en Frankrijk. Voor dit project heeft de Refugee Talent Hub een masterstudent van de Vrije Universiteit Amsterdam ingezet. De gids blijkt in een behoefte te voorzien: de eerste druk was binnen een week op. Verder deed de Refugee Talent Hub samen met een multicultureel team onderzoek naar hoe vluchtelingen informatie inwinnen over de Nederlandse arbeidsmarkt. Naar aanleiding hiervan zijn andere kanalen aangeboord om onze activiteiten onder de aandacht te brengen.

## 4.5 Communicatie & Marketing

De Refugee Talent Hub is zichtbaarder dan een jaar geleden. Dit komt onder meer doordat de stichting een medewerker sociale media heeft aangewend om het online netwerk van de Refugee Talent Hub te vergroten. Die investering wierp in 2019 z'n vruchten af: de online aanwezigheid van de Refugee Talent Hub is aanzienlijk vergroot (zie grafiek 1). Het bereik van de organisatie via LinkedIn is verdrievoudigd en het aantal nieuwsbrieflezers steeg flink, van dik 1500 in 2018 naar bijna 3000 in 2019. In 2019 kwamen de meeste bezoekers binnen via LinkedIn, gevolgd door onze eigen database en Facebook. Bezoekersaantallen op onze accounts op Instagram en Twitter bleven bescheiden. Verder groeide de lijst met maatschappelijke partners die maandelijks geïnformeerd worden over kansen voor hun achterban naar ruim 180 e-mailadressen.

Ook in de reguliere media doet de Refugee Talent Hub het goed, zeker als relatief kleine speler. In 2019 verschenen artikelen over ons werk in het Financieel Dagblad, NRC, Handelsblad, Parool en Telegraaf. Eveneens succesvol was 'Ode aan Talent', onze rondreizende fototentoonstelling met beeld van onze creatieve vluchtelingtalenten. Aan de expositie ging een wedstrijd vooraf die we organiseerden met NRC Handelsblad en museum Humanity House. Gedurende het jaar hing de tentoonstelling op verschillende corporate en publieke locaties door heel land.

Dat de Refugee Talent Hub meer zichtbaar is – online en offline – heeft geleid tot een groei van het aantal kandidaten in onze database. Verder wisten werkgevers ons steeds vaker te vinden, evenals andere geïnteresseerde

partijen zoals reguliere media of kennisinstellingen. We werden vaker actief benaderd voor informatie dan voorgaande jaren.

Wat de Refugee Talent Hub in 2019 onvoldoende heeft gedaan is het actief en structureel onder de aandacht te brengen van ons werk bij werkgeversservicepunten, gemeenten en onderwijsinstellingen inclusief inburgeringscholen. Wat we dit jaar ook meer hadden kunnen benutten is de (gezamenlijke) marketingcommunicatie-kracht van werkgevers. (Zie jaarplan 2020).

## 4.6 Organisatie

De Refugee Talent Hub draait grotendeels op een team van gedetacheerde medewerkers van aangesloten werkgevers – in de praktijk vooral adviesconcern Accenture – aangevuld met een student-stagiair. Inherent aan deze constructie is de snelle doorstroom van teamleden. Idealiter werkt de stichting met een stabiel kernteam dat betaald wordt uit eigen middelen. In 2019 is daar een begin meegemaakt: naast de directeur staat sinds 2019 ook de medewerker Sociale Media op de loonlijst van de Refugee Talent Hub.

Per half december 2019 hield de locatie TOO Amstelveen op te bestaan, waarmee de gratis kantoorruimte voor de Refugee Talent Hub kwam te vervallen. Het team verhuisde daarom naar het pand van BOOST in Amsterdam Oost.

## 4.7 Financiën en bedrijfsvoering

Een groot deel van de kosten van de Refugee Talent Hub blijven buiten begroting. Er zijn vrijwel geen kosten voor huur van accommodatie en catering voor de meeste bijeenkomsten



omdat deze plaatsvinden op locaties van werkgevers. Ook werd kantoorruimte gratis beschikbaar gesteld door TOO en staan twee werknemers op de payroll van Accenture. De begroting van de Refugee Talent Hub is en blijft dan ook bescheiden.

In 2019 rekende de Refugee Talent Hub met een behoudende begroting van 175.000 euro. De uitgaven van de stichting zijn hier binnen gebleven. Naast de minimale forecast was ook een meer optimistisch scenario doorerekend dat rekening hield met circa 250.000 euro aan inkomsten voor 2019. De werkelijke inkomsten zaten tussen deze twee scenario's in: eind december 2019 was circa 236.000 euro binnen op rekening (zie jaarrekening 2019).

In de loop van 2019 heeft de stichting het rekenen in kalenderjaren losgelaten. De eenjarige overeenkomsten die de Refugee Talent Hub en werkgevers aangaan starten nu op de datum van ondertekening. Hierdoor kunnen werkgevers ook aansluiten in bijvoorbeeld het derde of vierde kwartaal en komen gedurende het hele jaar partnerbijdragen binnen. Van een aantal partners verwacht de stichting de toegezegde jaarbijdrage (in totaal circa 85.000 euro) binnen op rekening in het kalenderjaar 2020.

Dankzij de stijgende inkomsten en een behoudende begroting is de financiële situatie van de Refugee Talent Hub eind 2019 gezonder dan eind 2018. Tegelijkertijd houdt de stichting nog niet over. Eind 2019 bedroeg de financiële buffer ca 38.000 euro. Gedurende het jaar was de liquiditeit bij vlagen krap, maar nooit problematisch. Wel was de ervaring in 2019 dat het bij sommige aangesloten werkgevers lang duurt voordat zij toegezegde bijdragen daadwerkelijk overmaken. In sommige gevallen duurde dit zes maanden of langer.

Tot slot, het Jaarplan 2019 noemde de optie om de Refugee Talent Hub om te vormen van stichting tot (sociale) onderneming. Na een consultatie met BakerMcKenzie en het bestuur is dit jaar besloten dat dit – vooralsnog – niet nodig is noch voordelen biedt.

## 5

## Het jaar 2020

## 5.1

### Keuzes 2020

Eind 2019 staat de Refugee Talent Hub er anders voor dan een jaar geleden. De organisatie is op orde, het aantal werkgevers en kandidaten trekt aan en we boeken meer resultaat. Dat is positief. Tegelijkertijd ziet de stichting deze ambities nog onvoldoende terug in de praktijk. Er zijn vooralsnog onvoldoende werkkansen voor vluchtelingen waardoor we niet de impact maken die we kunnen en willen maken. Dat is zonde. In 2020 de Refugee Talent Hub daarom in op het vergroten van de impact met de huidige partners. Dat zullen we op verschillende manieren aanvliegen.

#### 2020 in het kort

In 2020 is de ambitie van de Refugee Talent Hub om de stichtings impact te vergroten samen met de huidige partners. We willen ons als organisatie ontwikkelen tot een beweging van werkgevers en aangesloten partners stimuleren gezamenlijk de resultaten te verbeteren.

Ten eerste, we formuleren dit jaar met onze aangesloten werkgevers een gezamenlijke ambitie rondom het aantal werkkansen. Dit concrete streefcijfer zal een optelsom zijn van de individuele ambities per aangesloten werkgever. We gaan - voor zover dat niet al werd gedaan - met elke werkgever een individueel jaarplan opstellen, inclusief het aantal werkkansen dat we samen dit jaar willen creëren. Belangrijk is dat deze gezamenlijke ambitie ook gezamenlijk wordt uitgedragen. Oftewel, het zijn niet alleen de teamleden van de Refugee Talent Hub die deze ambitie publiekelijk verkondigen, maar juist het netwerk van werkgevers.

Ten tweede, de stichting gaat in 2020 de focus, tijd en aandacht van het team verdelen naar rato van de beoogde impact. De meeste tijd en aandacht gaat naar de werkgevers met de hoogste ambities. In de meeste - maar niet alle - gevallen zijn dat de werkgevers die zich voor 25.000 euro per jaar hebben verbonden aan de Refugee Talent Hub. Verder gaan we met de werkgevers die zich aan ons hebben verbonden voor 10.000 euro in gesprek over de aard en omvang van onze gezamenlijke activiteiten. Het streven is om werkgevers te enthousiasmeren tot meer ambitie met daaraan gekoppelde concrete acties. In deze context is de aanwas van nieuwe partners nog steeds belangrijk, maar krijgt behoud en uitbouw van de huidige partners voorrang. We geven in 2020 dus minder prioriteit aan de actieve acquisitie van nieuwe partners. Niettemin is de verwachting dat er vanuit de huidige leads nog zeker drie nieuwe werkgevers aansluiten in 2020. Aan de andere kant zullen we te zijner tijd mogelijk afscheid nemen van werkgevers die zich niet daadwerkelijk committeren aan resultaten op de korte of lange termijn.

Ten derde, een groot deel van het werk van de Refugee Talent Hub zit in 2020 bij werkgevers intern. Denk hierbij aan het helpen wegnemen van vooroordelen, het aanwijzen van kansen en draagvlak creëren bij zowel de top als bij personeelszaken, lijnmanagement en op de werkvloer. In 2020 gaan we dus actief inzetten op het wegnemen van intern koudwatervrees en op het vergroten van intern draagvlak, beiden met als de baan vrij te maken voor verdere programmering om vluchtelingen aan een betaalde baan te helpen.

Ook besteden we in 2020 opnieuw aandacht aan het verbinden van het corporate netwerk. We zetten in op onderlinge kennisdeling, de uitwisseling van ervaringen en elkaar concrete handvatten bieden. Het opzetten van een multi-company traineeship waarbij kandidaten in een aantal maanden kennismaken met en werkervaring opdoen bij meerdere werkgevers past in dit denken van gezamenlijkheid. En datzelfde geldt voor het streven naar meerdere werkgevers die medewerkers detacheren bij de Refugee Talent Hub, zoals Accenture doet en het ministerie van Binnenlandse en Koninkrijksrelaties deed in 2018.

Verder: we gaan nog meer inzetten op het slim verbinden en samenwerken voor maximale impact in plaats van te veel zelf te willen doen. Vanuit die positionering als werkgeversinitiatief versterken we in 2020 de samenwerking met maatschappelijke organisaties die juist vanuit de vluchteling werken, zoals de New Dutch Connections, NewBees en uiteraard VluchtelingenWerk Nederland. Datzelfde geldt voor samenwerking met werkgeversservicepunten, gemeenten en onderwijsinstellingen, inclusief inburgeringstrajecten. Wij zoeken met hen actief de samenwerking op. Niet alleen als organisaties die contact

hebben met potentiële kandidaten voor werkgevers in ons netwerk, maar ook als samenwerkingspartner met toegevoegde waarde in programma's op de werkvloer bij werkgevers. Bijvoorbeeld door hen in zetten via jobcoaching en andere vormen van individuele begeleiding van vluchtelingen voorafgaand aan en tijdens een dienstverband bij een van de werkgevers in ons netwerk. Dus in plaats van te veel zelf te willen doen, kiezen we voor slim verbinden en samenwerken.

Uiteraard gaan we de gezamenlijke ambitie van de Refugee Talent Hub als netwerk van werkgevers ook communicatief goed uitwerken in samenwerking met ons communicatiebureau Autobahn. Zo gaan we de communicatiekracht van werkgevers benutten, starten we een nieuwe werkgeverscampagne als opvolger van 'Ode aan Talent' en verkennen we mogelijkheden van communicatieve samenwerking met maatschappelijke partners zoals een gezamenlijke viering van de Dag van de Arbeid met VluchtelingenWerk Nederland op 1 mei 2020. De keuzes worden uitgewerkt in jaarplannen met werkgevers en in een meer algemeen jaarplan met activiteiten.

## 5.2 Financiën en organisatie

Net als het voorgaande jaar is er een behoudende begroting opgesteld: zie bijlage 2.

Deze begroting is gebaseerd op de minimale forecast van 200.000 euro aan partnerbijdragen. Dat betekent dat – net als in 2019 – is gerekend met alleen de toegezegde en hoogstwaarschijnlijke partnerbijdragen voor 2020. Net als vorig jaar zijn ook voor deze begroting de in kind bijdragen buiten beschouwing gelaten. Evenals als de forecast van inkomsten, voorziet ook de uitgavenkant alleen

in posten die *out of pocket* kosten met zich meebrengen. Zo komen de kosten voor ruimte en catering van onze bijeenkomsten vaak niet terug in de begroting omdat deze voor rekening komen van de betrokken werkgever. Wel zijn voor 2020 huurkosten begroot. Per half december 2019 hield de locatie TOO Amstelveen op te bestaan, waarmee de gratis kantoorruimte voor de Refugee Talent Hub kwam te vervallen. Per eind december zijn wij gehuisvest bij BOOST, een ontmoetingsplek in Amsterdam Oost waar buurtbewoners en vluchtelingen samen werken aan integratie. BOOST is een van de maatschappelijke partners van de Refugee Talent Hub en het feit dat we onder een dak komen gaat de samenwerking naar verwachting versterken.

Vooralsnog is de inschatting dat de beoogde activiteiten (onder andere door slim samenwerken) zijn uit te voeren met een team van 6 tot 7 mensen. De begroting 2020 houdt rekening met het aannemen van 1fte op kosten van de Refugee Talent Hub, naast de directeur, de medewerker social media en twee opeenvolgende stagiaires van de VU. Overige teamleden zijn afkomstig van en worden betaald door Accenture. Op basis van de reële uitgaven in 2019 zijn de kostenposten Vergoeding vrijwilligers en stagiaires en Reiskosten verhoogd. Ook de kostenpost Communicatie ligt hoger dan in 2019. De website verhuist in 2020 van Brthrs naar Autobahn waarbij de in 2019 voor Brthrs begrote kosten in 2020 toevallen aan Autobahn. Daar komen vervolgens kosten bij voor het opnieuw opzetten van een technisch verbeterde website. Ook zijn de kosten voor drukwerk hoger dan voorheen in verband met de geplande werkgeverscampagne in 2020. Verder zijn huurkosten zijn begroot op 700 euro per maand all-in conform afspraken met BOOST en is in verband met de verhuizing naar het

kantoor van BOOST eenmalig 7.500 euro begroot voor stoelen, bureaus en andere kantoorinrichting die we tot dusver gratis in bruikleen hadden van TOO.





## In memoriam

*Op 15 augustus 2019 is ons bestuurslid Arnoud Verdoorn overleden.*

*Arnoud Verdoorn werkte ruim 30 jaar bij AkzoNobel (nu Nouryon). Als HR directeur was hij nauw betrokken bij de oprichting van de Refugee Talent Hub.*

*Arnoud was een enthousiast pleitbezorger van de Refugee Talent Hub:*

*"Een snelle integratie is voor de hele maatschappij het beste." Wij hebben hem gekend als een lieve, vriendelijke, open man met een groot hart en een luisterend oor.*

# Bijlagen

## Financieel Statement 2019

### 1 Bestuursrapport

#### 1.1 Algemeen

### 2 Balans zoals op 31 December 2019

### 3 Verklaring van baten en lasten 2019

### 4 Toelichting bij de financiële overzichten

#### 4.1 Principes van waardering van activa en passiva

#### 4.2 Beginselen voor de bepaling van het resultaat

### 5 Toelichting op de balans

#### 5.1 Immateriële vaste activa

#### 5.2 Materiële vaste activa

#### 5.3 Eigen vermogen

#### 5.4 Huidige passiva

### 6 Toelichting op de staat van baten en lasten

## 1

# Bestuursrapport

## 1.1

## Algemeen

De financiële situatie van is Refugee Talent Hub is enigszins verbeterd, maar nog altijd niet rooskleurig. Voor 2020 zijn de vooruitzichten positiever, gezien de harde toezeggingen van een aantal werkgevers.

## Balans zoals op 31 December 2019 (na resultaattoewijzing)

|                                 | 31-12-19 |        | 31-12-18 |        |
|---------------------------------|----------|--------|----------|--------|
| Activa                          | €        | €      | €        | €      |
| <b>Vaste Activa</b>             |          |        |          |        |
| <i>Immateriële vaste activa</i> |          |        |          |        |
| Ontwikkelingskosten             | 15.007   |        | 14.498   |        |
|                                 |          | 15.007 |          | 14.498 |
| <i>Materiële vaste activa</i>   |          |        |          |        |
| Kantoor materiaal               | 925      |        | 1.361    |        |
|                                 |          | 925    |          | 1.361  |
| <b>Huidige Activa</b>           |          |        |          |        |
| Geldmiddelen en kasequivalenten |          | 38.081 |          | 26.351 |
| <b>Totale activa</b>            |          | 54.013 |          | 42.210 |

|                                                          | 31-12-19 |        | 31-12-18 |        |
|----------------------------------------------------------|----------|--------|----------|--------|
| Eigen vermogen en passiva van de stichting               | €        | €      | €        | €      |
| <b>Eigen vermogen</b>                                    |          |        |          |        |
| Bedrijfsreserve                                          | 34.772   |        | 6.333    |        |
|                                                          |          | 34.772 |          | 6.333  |
| <b>Huidige passiva</b>                                   |          |        |          |        |
| Crediteuren                                              | 7.377    |        | 386      |        |
| Vooruitbetalingen                                        | -        |        | 26.667   |        |
| Belastingen en premies sociale verzekering               | 1.096    |        | -        |        |
| Andere schulden                                          | 636      |        | -        |        |
| Andere passiva en toegerekende uitgaven                  | 10.132   |        | 8.824    |        |
|                                                          |          | 19.241 |          | 35.877 |
| <b>Totale eigen vermogen en passiva van de stichting</b> |          | 54.013 |          | 42.210 |

## Verklaring van baten en lasten 2019

|                                | 2019    |         | 2018    |         |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Baten                          | €       | €       | €       | €       |
| Ontvangen geschenken           | -       |         | 3.835   |         |
| Sponsorschap                   | 236.667 |         | 193.333 |         |
| <i>Bruto bedrijfsresultaat</i> |         | 236.667 |         | 197.168 |

  

| Lasten                                  | €       | €       | €       | €        |
|-----------------------------------------|---------|---------|---------|----------|
| Lonen en salarissen                     | 23.319  |         | 55.201  |          |
| Pensioenkosten                          | -       |         | 10.659  |          |
| Afschrijvingen immateriële vaste activa | 8.203   |         | 2.539   |          |
| Afschrijvingen materiële vaste activa   | 436     |         | 1.293   |          |
| Andere personeelskosten                 | 110.577 |         | 122.859 |          |
| Huisvestingskosten                      | -       |         | 227     |          |
| Promotiekosten                          | 47.319  |         | 13.293  |          |
| Kantoorkosten                           | 2.129   |         | 238     |          |
| Bankkosten                              | 2.321   |         | 2.237   |          |
| Algemene kosten                         | 13.924  |         | 968     |          |
|                                         |         | 208.228 |         | 209.514  |
| <i>Tekort van inkomsten en uitgaven</i> |         | 28.439  |         | (12.346) |



## 4

## Toelichting bij de financiële overzichten

### Algemeen

Stichting Refugee Talent Hub is een stichting, opgericht op 3 oktober 2016 in Amsterdam naar Nederlands recht. De Stichting is gevestigd op Atrium Building 8th floor Strawinskyalaan 3127, 1077 ZX Amsterdam, en is geregistreerd bij de Nederlandse Kamer van Koophandel onder dossiernummer 66975085.

### Bestuur

Het bestuur bestaat uit:

- M.J.J. van Beek – CEO TenneT
- H.M. van Iperen – Directeur VluchtingenWerk Noord-Nederland
- N. Goldblum – Consultant People and Organisation Development
- D.M. Geleijns – Managing Director Accenture
- H.M. Zanting – Director Water & Environment Arcadis

Bestuursleden nemen deel op persoonlijke titel en zonder vergoeding te ontvangen.

### In vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen voor waardering en resultaatbepaling zijn onveranderd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

## 4.1

## Principes van waardering van activa en passiva

### Algemeen

De financiële overzichten zijn opgesteld in overeenstemming met de in Nederland algemeen aanvaarde grondslagen voor financiële verslaggeving en voldoen aan de

richtlijnen voor financiële verslaggeving RJ 640 'Organisaties zonder winstoogmerk' zoals gepubliceerd door de Raad voor de Jaarverslaggeving. De jaarrekening is opgesteld volgens de historische kostprijsmethode en gepresenteerd in euro ("EUR").

### Immateriële vaste activa

Immateriële activa worden gewaardeerd tegen historische kostprijs, verminderd met gecumuleerde afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingverliezen.

*Afschrijving percentage:*

Onderzoeks- en ontwikkelingskosten ————— 33,33%

### Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingprijs of vervaardigingsprijs, verminderd met gecumuleerde afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingverliezen. Afschrijvingen worden lineair ten laste van de winst- en verliesrekening gebracht over de geschatte gebruiksduur van materiële vaste activa. Grond en materiële vaste activa in productie en vooruitbetalingen van materiële vaste activa worden niet afgeschreven.

*Afschrijving percentage:*

Kantoorapparatuur ————— 20%

**Waardeverminderingen**

Voor materiële en immateriële vaste activa wordt op elke balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardevermindering. Als er dergelijke aanwijzingen zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is om de realiseerbare waarde van een individueel actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort geraamd. Als de boekwaarde van een actief (of een kasstroom genererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingsverlies opgenomen voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. In geval van een bijzonder waardeverminderingsverlies van een kasstroom genererende eenheid, wordt het verlies eerst toegewezen aan de goodwill die is toegewezen aan de kasstroom genererende eenheid. Eventueel resterend verlies wordt toegewezen aan de andere activa van de eenheid in verhouding tot hun boekwaarde.

**Geldmiddelen en kasequivalenten**

Geldmiddelen en kasequivalenten omvatten contanten, banksaldi en direct opvraagbare deposito's met looptijden van minder dan 12 maanden. Bankschulden worden opgenomen binnen leningen op de balans van kortlopende schulden. Geldmiddelen en kasequivalenten worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

## 4.2

**Beginnelen voor de bepaling van het resultaat****Algemeen**

Baten en lasten worden geboekt op transactiebasis. Winst wordt alleen opgenomen indien gerealiseerd op balansdatum. Verliezen die ontstaan voor het einde van het boekjaar worden in aanmerking genomen als ze bekend zijn geworden vóór de opstelling van de jaarrekening.

**Sponsoring**

Sponsoring wordt toegeschreven aan het boekjaar waarop het betrekking heeft.

**Bedrijfskosten**

Kosten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Verliezen worden verondersteld in het jaar waarin deze voorzienbaar zijn.

**Belastingen**

De Stichting is niet onderworpen aan de Nederlandse vennootschapsbelasting.

## Toelichting op de balans

### Vaste activa

#### 5.1

#### Immateriële vaste activa

Hieronder volgt een samenvatting van de bewegingen van immateriële vaste activa:

|                                      | Ontwikkelingskosten |
|--------------------------------------|---------------------|
|                                      | €                   |
| Aankoopwaarde                        | 105.185             |
| Cumulatieve afschrijvingen           | (90.687)            |
| <i>Boekwaarde zoals op 1 januari</i> | 14.498              |
| Investeringen                        | 8.712               |
| Afschrijvingen                       | (8.203)             |
| <i>Bewegingen 2019</i>               | 509                 |
| Aankoopwaarde                        | 113.897             |
| Cumulatieve afschrijvingen           | (98.890)            |
| <i>Boekwaarde per 31 december</i>    | 15.007              |

De immateriële vaste activa bestaan uit de ontwikkelingkosten van een digitaal platform.

#### 5.2

#### Materiële vaste activa

Hieronder volgt een samenvatting van de bewegingen van materiële vaste activa:

|                                      | Kantoormaterialen |
|--------------------------------------|-------------------|
|                                      | €                 |
| Aankoopwaarde                        | 2.182             |
| Cumulatieve afschrijvingen           | (821)             |
| <i>Boekwaarde zoals op 1 januari</i> | 1.361             |
| Afschrijvingen                       | (436)             |
| <i>Bewegingen 2019</i>               | 1.361             |

|                                   |         |
|-----------------------------------|---------|
| Aankoopwaarde                     | 2.182   |
| Cumulatieve afschrijvingen        | (1.257) |
| <i>Boekwaarde per 31 december</i> | 925     |

De materiële vaste activa bestaan uit kantoormaterialen.

|                                        | 31-12-2019 | 31-12-2018 |
|----------------------------------------|------------|------------|
|                                        | €          | €          |
| <b>Geldmiddelen en kasequivalenten</b> |            |            |
| Huidige bankaccount ABN AMRO           | 38.081     | 26.351     |
|                                        | 38.081     | 26.351     |

## Eigen vermogen en passiva

### 5.3

#### Eigen vermogen

|                                  | 2019   | 2018     |
|----------------------------------|--------|----------|
|                                  | €      | €        |
| <b>Andere reserves</b>           |        |          |
| Beginbalans                      | 6.333  | 18.679   |
| Tekort van inkomsten en uitgaven | 28.439 | (12.346) |
| <i>Eindbalans</i>                | 34.772 | 6.333    |

### 5.4

#### Huidige passiva

|                                                                | 31-12-2019 | 31-12-2018 |
|----------------------------------------------------------------|------------|------------|
|                                                                | €          | €          |
| <b>Crediteuren</b>                                             |            |            |
| Crediteuren                                                    | 7.377      | 386        |
| <b>Vooruitbetalingen</b>                                       |            |            |
| Vooruitbetalingen van sponsorschappen                          | -          | 26.667     |
| <b>Belastingen en premies sociale verzekering</b>              |            |            |
| Loonbelasting                                                  | 1.096      | -          |
| <b>Vakantiegeld</b>                                            |            |            |
| Vakantiegeld                                                   | 636        | -          |
| <b>Overige passiva en toegerekende uitgaven</b>                |            |            |
| Opgebouwde kosten externe personeelskosten voor directeurschap | 17.850     | 8.824      |
| Opgebouwde loonbelasting                                       | 1.207      | -          |
|                                                                | 10.132     | 8.824      |

## Toelichting op de staat van baten en lasten

|                                                             | 2019    | 2018    |
|-------------------------------------------------------------|---------|---------|
|                                                             | €       | €       |
| <b>Sponsorschap</b>                                         |         |         |
| Ontvangen sponsoring                                        | 236.667 | 110.000 |
| Aanpassingen als gevolg van voorafbetalingen van sponsoring | -       | 83.333  |
|                                                             | 236.667 | 193.333 |
| <b>Lonen en salarissen</b>                                  |         |         |
| Bruto salaris                                               | 12.813  | 47.411  |
| Vakantiegeld                                                | 1.025   | -       |
| Sociale lasten                                              | 2.533   | 6.040   |
| Onkostenvergoeding                                          | 6.948   | 1.750   |
|                                                             | 23.319  | 55.201  |
| <b>Afschrijvingen immateriële vaste activa</b>              |         |         |
| Afschrijving ontwikkelingskosten                            | 8.203   | 2.539   |
| <b>Afschrijvingen materiële vaste activa</b>                |         |         |
| Afschrijving kantoorartikelen                               | 436     | 925     |
| Boekresultaat materiële vaste activa                        | -       | 368     |
|                                                             | 436     | 1.293   |
| <b>Overige personeelskosten</b>                             |         |         |
| Externe personeelskosten voor directeurschap                | 98.010  | 95.613  |
| Externe personeelskosten voor backoffice                    | -       | 20.716  |
| Reiskostenvergoeding                                        | 3.738   | 4.790   |
| Overige personeelskosten                                    | 8.829   | 1.740   |
|                                                             | 110.577 | 122.859 |



|                                         | 2019    | 2018   |
|-----------------------------------------|---------|--------|
|                                         | €       | €      |
| <b>Huisvestingskosten</b>               |         |        |
| Kosten van het huren van onroerend goed | -       | 227    |
| <b>Promotiekosten</b>                   |         |        |
| Website onderhoud en hosting            | 3.919   | 4.127  |
| Publiciteitsmateriaal                   | 47.512  | 8.970  |
| Sponsoring                              | (4.112) | -      |
| Representatie                           | -       | 196    |
|                                         | 47.319  | 13.293 |



**Stichting Refugee Talent Hub**

Danie Theronstraat 2  
1091 XX Amsterdam  
Nederland

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