



Stichting Refugee Talent Hub
Amsterdam

Jaarplan 2021





1 Inleiding

Het is voor iedereen duidelijk dat Nederland er eind 2020 anders voorstaat dan aan het begin van dat jaar. We staan aan de voet van een economische crisis als gevolg van de corona-pandemie. De arbeidsmarkt ziet er hierdoor anders uit dan een paar maanden geleden en de kansen op werk voor statushouders verslechteren.

Toch biedt een deel van de Nederlandse arbeidsmarkt ook het komende jaar nog steeds kansen. Met name in tekortsectoren zoals zorg, onderwijs, overheid, ICT en de bouw is de behoefte aan personeel nog altijd groot. Ook zijn er voldoende baankansen in de techniek, onder andere als gevolg van de energietransitie, en in de financiële dienstverlening. Tegelijkertijd is er veel arbeidspotentieel onder de ruim 90.000 vluchtelingen en zo'n 15.000 asielzoekers die anno 2020 in Nederland verblijven. Een groot deel van deze vluchtelingen staat klaar om aan het werk te gaan en bestaande vacatures te vervullen. Wat deze combinatie van factoren betekent voor de plannen voor 2021 wordt in dit document beschreven.

Missie, impact en ambitie 2021

De missie van de Refugee Talent Hub is een Nederland waarin werkgevers de talenten van vluchtelingen zien en benutten en vluchtelingen gelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt. Dat is onze maatschappelijke droom.

De ambitie van de Refugee Talent Hub is om **eind 2025** de impact verdriedubbeld te hebben ten opzichte van de situatie op 1 januari 2021. Deze resultaten zijn gerelateerd aan onze missie en dus aan onze impactgebieden, individuele vluchtelingen, werkgevers en de maatschappij.

In 2021 zetten we de eerste stappen op weg naar die vijfjarige ambitie. Concreet betekent dat het volgende voor de **ambitie 2021**:

Eind december 2021 is de Refugee Talent Hub een netwerk van 35 (merendeels grote) werkgevers die zich actief inzetten voor baankansen voor vluchtelingen in Nederland. Dit doen we via activiteiten waarbij we in 2021 gezamenlijk 1.500 vluchtelingen bereiken, en minimaal 1.000 medewerkers van aangesloten werkgevers. In 2021 vinden minimaal 200 vluchtelingen een stage, werkervaringsplaats of duurzaam betaald werk als direct herleidbaar gevolg van een van onze activiteiten. De indirecte spin-off is ongeveer twee keer zo groot. Denk hierbij aan een cv dat na een meet-and-greet na de nodige omzwervingen alsnog op het juiste bureau belandt of een netwerkgesprek dat maanden na dato plaatsvindt tot een baan leidt.

Bij vijf van de dan 35 aangesloten corporate partners zijn in 2021 aantoonbaar stappen gezet om de bedrijfscultuur en interne processen en procedures meer 'refugee friendly' te maken. De beeldvorming over vluchtelingen en werk is langzamerhand aan het veranderen, mede dankzij de feiten en verhalen die de Refugee Talent Hub deelt: in 2021 bereiken we via onze communicatie uitingen 50.000 mensen met feitelijke informatie en positieve – maar altijd eerlijke – verhalen. In alles wat we doen, zoeken we de samenwerking en krachtenbundeling op met gelijkgestemde partijen.



3

Activiteiten conform strategie 2021-2025

Voor het grootste deel van ons werk gaan we in 2021 door met wat we al deden, maar dan meer, slimmer en met het oog op meer impact. Dat betekent: een combinatie van online en offline activiteiten zodat we in minder tijd en met minder mankracht meer kunnen doen, slim delen van kennis en verbanden leggen tussen werkgevers, nog meer werken met draaiboeken en min of meer vaststaande modules etc. Maar op een aantal vlakken zullen we de zaken net iets anders doen dan voorheen, of nieuwe activiteiten ontplooiën. Dit alles in lijn met de vier strategische pijlers zoals beschreven in het vijfjarenplan 2021-2025:

- 1 Wij organiseren **persoonlijke ontmoetingen tussen werkgevers en vluchtelingen**: online en offline meet-and-greets, mentortrajecten, één-op-één adviesgesprekken en andere activiteiten.
- 2 Wij faciliteren **training & opleiding** van vluchtelingen in samenwerking met werkgevers: workshops en masterclasses, opleidingstrajecten en werkervaringstrajecten.
- 3 Wij zetten in op **advies aan & draagvlakversterking bij werkgevers**: advies aan directie, HR en andere betrokkenen en (onder andere) de voortzetting van onze campagne 'De Waarde van Werk'.
- 4 Wij informeren en inspireren door **feiten en persoonlijke verhalen** over statushouders en werk maatschappijbreed te delen: online en offline bijeenkomsten voor werkgevers, het delen van relevante resultaten van wetenschappelijk onderzoek en persoonlijke verhalen van zowel vluchtelingen als werkgevers voor een breed publiek via de reguliere media, sociale media en eigen publicaties.

Het jaar 2021 is het eerste jaar van dat vijfjarenplan, dus werken volgens die vier pijlers. Hieronder zijn per strategische pijler een aantal voorbeelden van activiteiten voor 2021 uitgelicht. De opsomming geeft een beeld maar is zeker niet volledig; met elke werkgever bekijken we periodiek waar we staan en wat de verdere mogelijkheden zijn voor gezamenlijke activiteiten om de baankansen voor vluchtelingen te vergroten – hetzij bij de werkgever in kwestie, hetzij elders. Dat is niet aan kalenderjaren gebonden en kan bovendien enigszins schuiven op basis van voortschrijdend inzicht of nieuwe ontwikkelingen in de markt.

3.1

Persoonlijke ontmoetingen tussen werkgevers en vluchtelingen in 2021

Voor de persoonlijke ontmoetingen tussen werkgevers en vluchtelingen geldt dat deze deels online zullen blijven plaatsvinden. Onder invloed van corona heeft de Refugee Talent Hub het overgrote deel van de activiteiten sinds maart 2020 online uitgevoerd. In sommige gevallen is dat jammer: voor werving en zeker ook onboarding van statushouders is echt persoonlijk contact niet te vervangen door een digitale variant. In andere gevallen blijkt de noodgedwongen digitale oplossing een *blessing in disguise* en zullen we niet (geheel) teruggaan naar een post-corona offline variant. Mentortrajecten blijven we uitvoeren in een combinatie van online en offline activiteiten. Datzelfde geldt voor de één-op-één adviesgesprekken: ook deze zullen vooral online georganiseerd worden. Voor 2021 staan één-op-één adviesgesprekken en mentorprogramma's op de planning met onder andere Arcadis, Nationale Nederlanden, Unilever, Essent, Booking.com, Gasunie, Rabobank en Achmea.

Meer dan voorheen maken we expliciet dat persoonlijke ontmoetingen belangrijk zijn, maar niet meer dan een eerste stap: bij alle werkgevers en bij alle activiteiten bekijken we nadrukkelijk hoe we van een eerste ontmoeting (eventueel via opleidingen en / of leerwerktrajecten) tot een betaalde baan kunnen komen.

Net als in 2020 zullen we ons met deze activiteiten richten op de tekortsectoren, maar nu sterker dan voorheen, onder druk van corona. In veel sectoren dreigt krapte en slinken de kansen op werk voor statushouders. Maar ook in tijden van corona biedt een deel van de Nederlandse arbeidsmarkt nog steeds kansen. In de financiële dienstverlening en IT is de Refugee Talent Hub al sterk; dat geldt ook voor de banen voor hoger opgeleiden in de techniek en energiesector. In de zorg hebben we nog niet echt een voet aan de grond, en ook voor wat betreft de meer praktisch geschoolde technische beroepen is er werk aan de winkel. De volgende paragraaf gaat nader in op de plannen voor de zorg.

Voor wat betreft de meer praktisch geschoolde technische beroepen zoeken we actief de samenwerking met de gemeenten rondom de vestigingsplaatsen van (vooral) de servicepartners van Essent, die veel monteurs zoeken. Met hen gaan we aan de slag om het aantal medewerkers met een vluchtelingenachtergrond te verhogen via (mini) meet-and-greets. Daarnaast verkennen we met Essent de IT-kansen en versterken we het interne draagvlak voor werken met vluchtelingen via advies, mentortrajecten en de theatervoorstelling Future Citizens van onze maatschappelijke

partner New Dutch Connections. In deze theatervoorstelling delen professionals met vluchtelingenachtergrond een getheatraliseerde versie van hun persoonlijke verhaal met een (mogelijk online maar liefst offline) publiek. Een aantal voorstellingen zullen plaatsvinden op de werkvloer bij werkgevers uit ons netwerk – waaronder Essent.

Ook zoeken we in 2021 de samenwerking op met de Nederlandse goede doelen sector die we informeren en enthousiasmeren voor diversiteit en inclusie in het algemeen en werken met vluchtelingen in het bijzonder, onder andere via meet-and-greets. Voor dit programma heeft de Nationale Postcode Loterij een bijdrage ter beschikking gesteld. En ook daar zouden banen uit moeten kunnen komen.

Een programma waarvoor dat minder geldt, maar desondanks waardevol is omdat het de werelden van werkgevers en vluchtelingen dichterbij elkaar brengt, is het project Kijkje in de Keuken dat we in 2020 zijn gestart met het COA en in 2021 zullen voortzetten. In totaal zullen we 500 kansrijke asielzoekers vanuit vijf AZC's via (offline en online) werkbezoeken een eerste kennismaking bieden met de Nederlandse arbeidsmarkt. Geen van hen zal hier naar verwachting een baan aan overhouden, maar in ieder geval wordt hun een eerste stap op de Nederlandse arbeidsmarkt gegund. Het COA draagt dit programma financieel.

3.2

Training & opleiding van vluchtelingen in samenwerking met werkgevers

Ook de trainings- en opleidingsactiviteiten zullen deels online zullen blijven plaatsvinden. En ook deze zullen we waar mogelijk zo direct mogelijk linken aan concrete baankansen.

Een van de programma's die succesvol zijn maar nog meer potentie hebben, is CodeMasters: een tienweekse cursus coderen voor vluchtelingen. Samen met Accenture en New Dutch Connections hebben we al meerdere Codemasters trajecten succesvol afgerond. Voor 2021 staan minimaal 5 codemasters trajecten op de rol, zowel beginnerscursussen als cursussen voor de meer gevorderde codemasters. Twee van deze trajecten zullen naar verwachting worden uitgevoerd in samenwerking met Rabobank en Philips. Hoewel deze programma's traditioneel hoog worden gewaardeerd door deelnemers, worden er zelden direct banen aangeboden – wat vreemd is omdat het gaat om een veel gevraagde competentie op de Nederlandse arbeidsmarkt. De CodeMasters edities van 2021 gaan we nadrukkelijker sturen op baankansen: kandidaten pitchten bij werkgevers in ons netwerk, een 'smoelenboek' van de beste kandidaten delen met mogelijke werkgevers, aan elke kandidaat

een mentor toewijzen die meedenkt en meehelpt om de cv op orde te brengen en netwerkspraken te organiseren, etc.

Iets vergelijkbaars geldt voor de Azure Academy en Divers Energietalent. Samen met Microsoft en ITPH Academy zetten we Azure Academy voort, waarbij we ca dertig vluchtelingen opleiden tot gecertificeerde cloud-specialisten – een werkgebied waarin veel banen zijn en we dus actief sturen op stageplaatsen met zicht op een baan. Samen met Talent voor Transitie en New Bees starten we in 2021 Divers Energietalent, een tweejarig traject waarbij acht vluchtelingen via een detacheringsconstructie aan de slag gaan in de energiesector en parallel een intensief ontwikkelprogramma volgen. Ook hiervoor geldt: een aantrekkelijke constructie in een tekortsector, die zou moeten leiden tot een hoog percentage uitstroom naar betaalde banen.

Bij banken vallen ontslagen, maar tegelijkertijd is voor de komende jaren een forse groei voorzien voor de afdelingen die zich bezighouden met het opsporen van criminele transacties (DFC; Detecting Financial Crime). Met ABNAmro en de Rabobank verkennen we de mogelijkheden voor het opzetten van een gezamenlijk ontwikkelprogramma voor statushouders met interesse in dit werkgebied.

Voor de zorg staan concrete plannen in de steigers. In de eerste helft van 2021 werken we samen met een aantal maatschappelijke organisaties aan een plan voor opschaling van bestaande activiteiten (van NewBees en andere maatschappelijke organisaties) in de zorg. De eerste verkennende fase zal naar alle waarschijnlijkheid gefinancierd worden door het Anton Jurgens Fonds en / of de Goldschmeding Foundation. De implementatie wordt vervolgens gedragen door deelnemende zorginstellingen, conform ons principe dat de werkgever betaalt. De kern van deze ambitie is het 'afpellen' van vacatures zodat afzonderlijke taken uitgevoerd kunnen worden door mensen met een vluchtelingenachtergrond die weliswaar affiniteit hebben met de zorg maar (nog) geen BIG-registratie. Denk aan het klaarmaken van medicijnen voor toediening door een (wel BIG geregistreerde) verpleegkundige, het ondersteunen van verpleegkundigen op corona-afdelingen en 'aandachtsbanen' waarbij de persoonlijke aandacht centraal staat en geen medische handelingen vereist zijn.

En een laatste voorbeeld: met de Rijksoverheid zetten wij onze samenwerking voort. Het Ministerie van Binnenlandse Zaken continueert de samenwerking na het succesvolle eerste traject waarbij zes statushouders zijn omgeschoold tot IT'er en vervolgens op het ministerie aan de slag zijn gegaan. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid volgt dit voorbeeld: SZW start in 2021 een intensief traject waarbij zes

statushouders worden begeleid naar werk op verschillende directies van het departement.

3.3

Advies aan & draagvlakversterking bij werkgevers

Net als in 2020, maken we ook in 2021 met alle huidige partners een jaarplan inclusief ambities (aantal banen, stages) en inspanningsverplichting (welke activiteiten). De optelsom van deze ambities is de gezamenlijke ambitie van de Refugee Talent Hub – als netwerk van werkgevers, niet als team van 6 a 7 personen. Anders dan voorheen, zullen we hierbij ook nadrukkelijk de ruimte zoeken om met werkgevers in ons netwerk te kijken naar aspecten van de bedrijfscultuur, processen en procedures die mogelijk belemmerend werken voor werving, behoud en doorstroom van statushouders in de organisatie. Niet bij alle werkgevers zal die ruimte er zijn; toon en timing zijn belangrijk en in sommige gevallen is deze rol wellicht gewoon niet aan ons – maar we zullen zeker proberen het gesprek aan te gaan. Onze samenwerking met Tent Partnership for Refugees helpt hierbij: sinds 2020 zijn wij voor officieel de Nederlandse *preferred implementing partner* van dit internationaal goed aangeschreven platform.

Een voorbeeld van hoe we dat doen, is de Accenture Business Challenge: een team van Accenture consultants en professionals met een vluchtelingenachtergrond gaat voor een van de werkgevers in ons netwerk aan de slag met een analyse van het D&I beleid van die werkgever, met het oog op de positie van statushouders. Het team zal op basis van deze analyse komen met aanbevelingen tot aanpassing waar de werkgever zijn voordeel mee kan doen. Het mes snijdt aan meerdere kanten: statushouders doen ervaring op met een echte adviesvraag uit de praktijk, Accenture scout mogelijk nieuwe talenten onder de groep deelnemers, de werkgever in kwestie krijgt een gratis gedegen advies ten aanzien van D&I en statushouders.

Een ander voorbeeld is de campagne Waarde van Werk die we lanceerden in 2020 en waar we in 2021 op zullen voortbouwen, onder andere in samenwerking met FrieslandCampina. In de campagne staat het magazine WERK centraal en nodigen wij deelnemers uit om de campagne zin – ‘ik werk...dus ik ben...’ – af te maken. Op die manier onderzoeken deelnemers wat het hebben van een baan voor hen betekent en voor werknemers met een vluchtelingenachtergrond. De Refugee Talent Hub biedt de campagne aan op maat in de vorm van onder meer een workshop, social media campagne en interne artikelreeks.

De werkgevers sessies zijn ook onderdeel van deze strategische pijler. Daar waar we in de jaren 2018 en 2019 één a twee keer

per jaar een bijeenkomst organiseerden waarin werkgevers informeel en onder Chatham House Rules kennis en ervaring uitwisselden rondom een specifiek thema, doen we dat sinds corona maandelijks. Elke eerste woensdag van de maand staat een onderwerp centraal en bespreken gemiddeld vijf tot tien werkgevers open hun ervaringen. Daar gaan we zeker mee door in 2021. Het blijkt een makkelijk te organiseren, laagdrempelige en zeer gewaardeerde activiteit.

En tot slot: waar nodig en gewenst geven wij workshops aan lijnmanagement en HR (of vragen partners dat te doen), over het werken met statushouders, interculturele communicatie, *unconscious biases*, wet- en regelgeving etc.

3.4

Informeren en inspireren door feiten en persoonlijke verhalen over statushouders en werk

In Q1 van 2021 werken we aan een meerjarig communicatieplan, met uiteraard een meer gedetailleerde versie voor het jaar 2021. Een van de pijlers is het benutten van de gezamenlijke communicatiekracht van de corporate partners (en maatschappelijke partners). Daarnaast gaan de sociale media een nog grotere rol spelen in onze communicatiestrategie, en bouwen we door op de 'De Waarde van Werk' campagne zoals hierboven beschreven. Nog niet alle werkgevers in ons netwerk zijn bekend met deze campagne en ook bij degenen die de campagne al wel kennen, liggen nog kansen voor uitbreiding – zeker in combinatie met het magazine WERK die met groot enthousiasme is ontvangen en waarvan nog een flinke voorraad beschikbaar is. Het voor 2020 begrootte budget voor marketing & communicatie bleek niet toereikend. Gezien de waarde die we hechten aan het delen van feiten en persoonlijke verhalen zal hier in (het optimistische scenario van) de begroting voor 2021 meer ruimte voor zijn.

In lijn met de ambitie om te informeren met feiten en inspireren met persoonlijke verhalen, staan er diverse onderzoeken op de planning. In het laatste kwartaal van 2020 trad Sam van Grondelle toe tot het team van de Refugee Talent Hub. Hij doet vanuit de VU onderzoek naar de redenen van uitstroom van medewerkers met een vluchtelingenachtergrond bij Accenture. In 2021 breiden we zijn rol uit met een masterscriptie over duurzame arbeidsparticipatie bij een aantal andere werkgevers in ons netwerk, in combinatie met eenzelfde onderzoek door de Hogeschool Utrecht / Universiteit Utrecht. De optelsom van deze onderzoeken gaat leiden tot een gezamenlijke publicatie en / of evenement om kennis en ervaring breed te delen. Daarnaast zullen er door het jaar heen regelmatig blogs verschijnen over de meest relevante uitkomsten van onderzoek in ons werkveld,

toegepast op de praktijk van werkgevers in ons netwerk. En tot slot heeft Tent Partnership for Refugees ons benaderd met een verzoek om samenwerking met betrekking tot een onderzoek naar nut en noodzaak van mentortrajecten voor vluchtelingen. De kern van de aanpak hierbij is: slim openbaren wat al bekend is, combineren van bestaande inspanningen en zo met relatief weinig tijd en geld toch wezenlijk bijdragen aan vermeerdering en toepassing van kennis in ons werkveld.

In de eerste maanden van 2021 zal een reeks blogs geschreven worden door een (dan) oud-medewerkster van KPMG die de Refugee Talent Hub een warm hart toedraagt.

Mede op basis van dergelijke publicaties en verhalen zullen wij gedurende het hele jaar de media pro-actief blijven benaderen voor mogelijkheden om via free publicity een breder publiek te bereiken.

3.5 Samenwerking

De laatste zin van de ambitie luidt *'In alles wat we doen, zoeken we de samenwerking en krachtenbundeling op met gelijkgestemde partijen.'* Dat blijkt al uit een paar van de bovenstaande voorbeelden van activiteiten die op de planning staan: we werken nauw samen met alle werkgevers, maar ook met maatschappelijke organisaties als Tent Partnership for Refugees, NewBees, New Dutch Connections, Vluchtelingen-Werk, Stichting Mano en andere. Maar het gaat verder dan dat. In 2021 willen we grote stappen zetten in het verder uitbouwen van de hub-gedachte. Onze kracht is het slim verbinden van partijen en daarmee waarde toevoegen, zonder dat we alles zelf hoeven te doen. Zie het hierboven beschreven plan voor de zorgsector: opschaling van activiteiten die succesvol zijn in één ziekenhuis lukt alleen als iemand de regie pakt. Die regisseur willen wij zijn, meer dan voorheen, waardoor we de impact van ons werk echt kunnen vergroten.

Een ander voorbeeld van een project waarin de Refugee Talent Hub een dergelijke regierol pakt, is het project De Gelderse 100. Een van onze maatschappelijke partners is NewBees; NewBees heeft van de Provincie Gelderland een subsidie gekregen om tussen zomer 2020 en eind december 2021 minimaal 120 statushouders naar werk te begeleiden, met een nadruk op werk in de energietransitie. Een van de werkgevers in ons netwerk is het duurzame bedrijf Human Office uit Terborg (Gelderland). Human Office, NewBees en de Refugee Talent Hub hebben de handen ineengeslagen om in 2021 minimaal 100 statushouders naar werk (baan, stage of werkervaringstraject) te begeleiden bij werkgevers die gevestigd zijn in de provincie Gelderland. Human Office en de Refugee Talent Hub zetten

het werkgeversnetwerk in, NewBees verzorgt de individuele begeleiding van vluchtelingen, de Refugee Talent Hub houdt de regie op het geheel. Als dit een succes is, kijken we voor de jaren na 2021 naar opschaling in andere provincies: de Utrechtse 100, Noordhollandse 100 etc.

4

Metten

In januari 2021 wordt de laatste hand gelegd aan de implementatie van Salesforce als instrument voor relatiebeheer en rapportages. De indicatoren voor succes zoals geformuleerd in de strategie 2021-2025 zijn erin opgenomen. Met ingang van Q1 is dus naar verwachting de belangrijkste managementinformatie op dagelijkse basis beschikbaar en toegankelijk. Zowel voor wat betreft de absolute aantallen (hoeveel kandidaten zijn aanwezig geweest bij onze activiteiten, hoeveel matches zijn er gerealiseerd etc) alsook de relatieve voortgang: waar staan we op dit moment ten aanzien van de ambitie voor het lopende jaar en de meerjarenplanning. In overleg met het team zal daar strakker dan voorheen op gestuurd worden: wat zijn de doelen voor de komende maand voor wat betreft het aantal bereikte vluchtelingen / medewerkers, aantal matches etc. Ook in de externe communicatie zal dit een iets prominentere rol krijgen. Zo komt in de maandelijkse nieuwsbrief standaard een aantal kerncijfers terug. Maar dit zal niet de boventoon gaan voeren: de persoonlijke verhalen van werkgevers en vluchtelingen blijven centraal staan in onze communicatie.

5

Personeel & organisatie

Eind 2020 bestaat het team van de Refugee Talent Hub uit zes mensen, van wie twee gedetacheerd vanuit Accenture en een stagiair van de VU. Digitalisering van een deel van de activiteiten, het werken met Salesforce en slim combineren van zowel partners als werk verlichten de hoge en (door het groeiend aantal werkgevers) toenemende werkdruk; met dit team is de huidige workload net te behappen.

De ambitie is uiteraard om te groeien in impact en aantal partners. Dat zal extra werkdruk met zich meebrengen. Voor 2021 begroten we een groei met 0,8 fte mits de partnerbijdragen en andere financiële bijdragen dit toelaten: zie paragraaf 7 hieronder. Daarnaast zetten we in op tijdelijke versterking op het gebied van onderzoek en / of communicatie, buiten begroting. Bijvoorbeeld door de samenwerking op te zoeken met een onderwijsinstelling voor een onderzoeksstage in aanvulling op de huidige stagiair, tijdelijke detachering van een

communicatiemedewerker vanuit een van de werkgevers in ons netwerk en / of co-funding van een tijdelijke medewerker via bijvoorbeeld Tent Partnership for Refugees.

De huisvesting in het pand van BOOST is onzeker. Al jarenlang hangt een besluit over de bestemming van het pand als een zwaard van Damocles boven BOOST. 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.

6

Financiën

6.1

Inkomsten

Eind 2020 zijn 31 werkgevers verbonden aan de Refugee Talent Hub. Drie van hen doneren in natura: VISTRA (financieel advies), BakerMcKenzie (juridisch advies) en Human Office (kantoorinrichting), een aantal heeft de continuering van de samenwerking in beraad en daarom nog niet betaald (SPIE, VOPAK), de rest draagt financieel bij. Het overgrote deel van hen zal ook in 2021 aan de Refugee Talent Hub verbonden blijven; de meeste hebben dit al toegezegd, met de rest lopen gesprekken nog of worden die opgestart als het contract op driekwart van de looptijd zit. Naar verwachting zullen vijf tot zes werkgevers in de loop van 2021 afhaken als gevolg van de economische gevolgen van de corona-pandemie.

Daar staat tegenover dat met een aantal partners wordt gekeken naar een uitbreiding van de samenwerking, met de bijbehorende verhoging van de partnerbijdrage. Daarnaast is er projectfinanciering van 30.000 beschikbaar van het COA voor het project Kijkje in de Keuken (500 asielzoekers uit pol-locaties gaan op bezoek bij werkgevers in het netwerk van de Refugee Talent Hub – er is een offline en een digitale variant uitgewerkt) en heeft de Nationale Postcode Loterij een bijdrage van 50.000 euro toegezegd voor een goede doelen programma.

In lijn met de strategie 2021-2025 gaan we daarnaast op zoek naar aanvullende (project)financiering van particuliere fondsen en corporate foundations voor specifieke projecten zoals publicaties, een marktverkenning ed. De eerste gesprekken zijn gestart en hoopgevend. Het doel is om in 2021 een bedrag van 50.000 tot 100.000 euro financiering te realiseren uit niet-corporate bronnen.

Gedurende heel 2020 was de financiële situatie gezond, maar krap. De toezeggingen liggen boven de oorspronkelijke

begroting, maar bedragen worden vaak vertraagd overgemaakt, waardoor de liquiditeit soms te wensen overlaat. Voor eind 2021 mikken we op meer stabiliteit in de inkomsten en een buffer van minimaal 100.000 euro op rekening.

6.2 Uitgaven

Aan de uitgavenkant blijven de personeelskosten en kosten voor marketingcommunicatie verreweg de grootste kostenposten. In het afgelopen jaar bleken beide kostenposten hoger uit te komen dan begroot.

De kosten voor marketing & communicatie (Autobahn, freelancers en drukwerk) zijn fors overschreden als gevolg van de productie van het magazine WERK, de ontwikkeling van de campagne 'De Waarde van Werk' en de aanpassingen aan de website in combinatie met Salesforce. In 2021 ligt er wederom redelijk veel nadruk op marketing & communicatie, conform een van de vier pijlers van onze strategie 2021-2025. Daarbij borduren we voort op magazine, campagne en website zoals die er nu liggen, zodat de investeringen in 2020 nog doorwerken in het komende jaar.

Als de ambitie met betrekking tot de acquisitie van nieuwe corporate partners wordt gerealiseerd, betekent dat meer werk maar ook meer inkomsten en is er armslag voor een extra 0,8 fte. Dit zal pas in de loop van het jaar blijken en is dus niet voor een volledig jaar begroot.

6.3 Begroting in twee scenario's

Omdat de omgeving waarin wij werken volop in beweging is en nog lang niet duidelijk is welke impact de (economische crisis als gevolg van de) coronapandemie op ons werk zal hebben, is voor de begroting 2021 gerekend met twee scenario's. Het eerste scenario gaat uit van de toegezegde en hoogstwaarschijnlijke partnerbijdragen voor 2021, plus een verzilvering van 25% van de hoopgevende leads. Dat is geen overdreven optimistisch scenario, maar het voorziet in een flinke groei ondanks corona.

Het tweede scenario is een stuk behoudender: deze is gebaseerd op de aanname dat een flink aantal werkgevers zullen afhaken en vrijwel geen van de beoogde leads verzilverd wordt. In deze mate van conservatisme lijkt dit geen realistisch scenario, maar het is goed rekening te houden met zeer tegenvallende inkomsten voor het geval de effecten van de coronapandemie (veel) groter zijn dan we nu voorzien. In beide

versies zijn, net als in voorgaande jaren, de *in kind* bijdragen buiten beschouwing gelaten.

Het huidige team kan ook in het meest slechte scenario betaald worden en de huur wordt opgebracht. Verder wordt het in dit scenario een zeer mager jaar en zullen we bij alle activiteiten heel scherp moeten letten op uitgaven. Samenwerking met platforms die gratis diensten leveren (Impact Matters en De Nieuwe Gevers) en een beroep op *in kind* ondersteuning vanuit de aangesloten werkgevers biedt in dat geval mogelijk uitkomst. In het meer optimistische scenario biedt de uitgavenkant iets meer ruimte en houden we aan het eind van het jaar de beoogde buffer over.

Uiteraard werken we met alle energie en vertrouwen toe naar het optimistische scenario, maar ook in het slechtste geval kijken we met vertrouwen naar de toekomst. De Refugee Talent Hub staat er beter voor dan een jaar geleden en is klaar voor meer impact.



Begroting 2021: twee scenario's

	Optimistisch scenario	Pessimistisch scenario
Baten	€ 520.000,00	€ 240.000,00
180 Kingsday	€ 5.000,00	€ 5.000,00
ABN Amro	€ 15.000,00	€ 10.000,00
Accenture	€ 25.000,00	€ 25.000,00
Achmea	€ 10.000,00	€ 10.000,00
Adyen	€ 10.000,00	€ -
Allego	€ -	€ -
Arcadis	€ 25.000,00	€ 10.000,00
Booking.com	€ 10.000,00	€ -
COA	€ 30.000,00	€ 30.000,00
Dental Care Professionals	€ 5.000,00	€ -
EBN	€ 10.000,00	€ 10.000,00
Essent	€ 25.000,00	€ 25.000,00
EY	€ 10.000,00	€ 10.000,00
FrieslandCampina	€ 10.000,00	€ 10.000,00
Gasunie	€ 10.000,00	€ 10.000,00
KPMG	€ 10.000,00	€ -
Manpowergroup	€ -	€ -
Microsoft	€ 25.000,00	€ 10.000,00
Ministerie van BZK	€ 25.000,00	€ 10.000,00
Ministerie van SZW	€ 25.000,00	€ 25.000,00
Nationale Nederlanden	€ 10.000,00	€ -
Nationale Postcode Loterij	€ 40.000,00	€ -
Rabobank	€ 10.000,00	€ 10.000,00
Signify	€ 10.000,00	€ -
SPIE	€ -	€ -
TenneT	€ 25.000,00	€ 10.000,00
Unilever	€ 10.000,00	€ 10.000,00
United Way	€ 10.000,00	€ -
Van Oord	€ 25.000,00	€ -
VodafoneZiggo	€ 10.000,00	€ -
Vopak	€ -	€ -
<i>Nieuwe bronze lead</i>	<i>€ 10.000,00</i>	<i>€ -</i>
<i>Nieuwe silver lead</i>	<i>€ 25.000,00</i>	<i>€ -</i>
<i>Nieuwe gold lead (foundation)</i>	<i>€ 50.000,00</i>	<i>€ 10.000,00</i>

Begroting 2021: twee scenario's (vervolg)

	Optimistisch scenario	Pessimistisch scenario
Lasten	€ 352.826,00	€ 239.426,00
Personeelskosten	€ 250.426,00	€ 210.526,00
Directie en overige medewerkers	€ 138.226,00	€ 138.226,00
Loonbelasting	€ 70.000,00	€ 70.000,00
Vergoeding vrijwilligers & stages	€ 7.200,00	€ 2.300,00
Evt nieuwe kracht (per Q2 incl loonbelasting)	€ 35.000,00	€ -
Communicatie	€ 75.000,00	€ 11.000,00
Marketing & comm (Autobahn)	€ 50.000,00	€ 10.000,00
Internet & hosting	€ 5.000,00	€ 1.000,00
Freelancers fotografie & redactie	€ 5.000,00	€ -
Drukwerk	€ 10.000,00	€ -
Locatie & catering evenementen	€ 5.000,00	€ -
Organisatiekosten	€ 27.400,00	€ 17.900,00
Huur kantoor	€ 8.400,00	€ 8.400,00
Schoonmaak	€ 2.000,00	€ 1.000,00
Reiskosten	€ 1.000,00	€ -
Telefoonkosten	€ 2.000,00	€ 100,00
Bank & verzekeringen	€ 8.000,00	€ 8.000,00
Computers & hardware	€ 5.000,00	€ -
Kantoorbenodigdheden	€ 1.000,00	€ 400,00
Onvoorzien	€ 5.000,00	
Resultaat	€ 167.174,00	€ 574,00



Stichting Refugee Talent Hub

Danie Theronstraat 2
1091 XX Amsterdam
Nederland

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