



Stichting Refugee Talent Hub
Amsterdam

Jaarverslag 2021



Inhoud

Jaarverslag 2021

1

**Resultaten in
een oogopslag**

2

Over ons

3

Onze methode

4

Onze resultaten

5

Activiteiten

6

Partners

7

Team

8

Financiën

9

Conclusie en vooruitblik

Bijlagen

Jaarrekening 2021

Het jaar 2021 was een vreemd jaar. Gedurende een deel van het jaar zat de wereld nog op slot als gevolg van Covid-19. Maar de hoofden en harten waren duidelijk weer open. De Refugee Talent Hub beleefde het meest succesvolle jaar tot dusver, gemeten naar aantallen bereikte en geplaatste vluchtelingen, bereikte medewerkers van corporate partners en nieuw aangesloten werkgevers. Het jaar 2021 was een jaar waarin geoogst kon worden van wat in het eerste coronajaar 2020 gezaaid was aan relaties, netwerken en activiteiten. En een jaar dat hoopvol stemt voor de toekomst. Wij kijken dan ook vol vertrouwen en met veel werklust vooruit naar het jaar 2022.



Wilma Roozenboom, directeur Refugee Talent Hub
Februari 2022

Resultaten in een oogopslag

Meet. Greet. Work.

Wij zijn de Refugee Talent Hub, een werkgeversinitiatief. Wij brengen vluchtelingen en werkgevers dichterbij elkaar met betaalde banen als doel. Onze droom is een Nederland waarin werkgevers de talenten van vluchtelingen zien en benutten, en waarin vluchtelingen gelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt.

159

activiteiten georganiseerd
met werkgevers

11

werkgevers-
sessies

5.213

nieuwsbrieflezers

224

directe matches

810

medewerkers van corporate
partners aanwezig bij onze
activiteiten

39

aangesloten
werkgevers

3

wetenschappelijke
onderzoeken

12

teamleden

1.757

vluchtelingen aanwezigen
bij onze activiteiten



2 Over ons

Veel vluchtelingen in Nederland staan te popelen om aan het werk te gaan. Toch lukt het niet iedereen om een baan te vinden. Als je nieuw bent, heb je vaak een klein netwerk en is het moeilijk om werkgevers te ontmoeten. Andersom geldt dat ook. Veel werkgevers willen het talent en het vakmanschap van vluchtelingen benutten, maar weten hen niet goed te vinden.

Een baan draait om veel meer dan alleen maar geld verdienen. Het hebben van werk betekent ook structuur, sociale contacten en het gevoel nodig te zijn en erbij te horen. Uit allerlei onderzoek blijkt dat werk in hoge mate bijdraagt aan een snelle integratie. Bovendien zijn werkgevers met een divers personeelsbestand aantoonbaar succesvoller dan andere werkgevers – mits het gaat om de brede definitie waarbij diversiteit wordt ingevuld als ‘diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid’. Redenen te over om met vluchtelingen aan het werk te gaan. Zeker in tekortsectoren waar – ook nu we kampen met Covid-19 – nog volop moeilijk te vervullen vacatures zijn en beschikbaar talent schaars is.

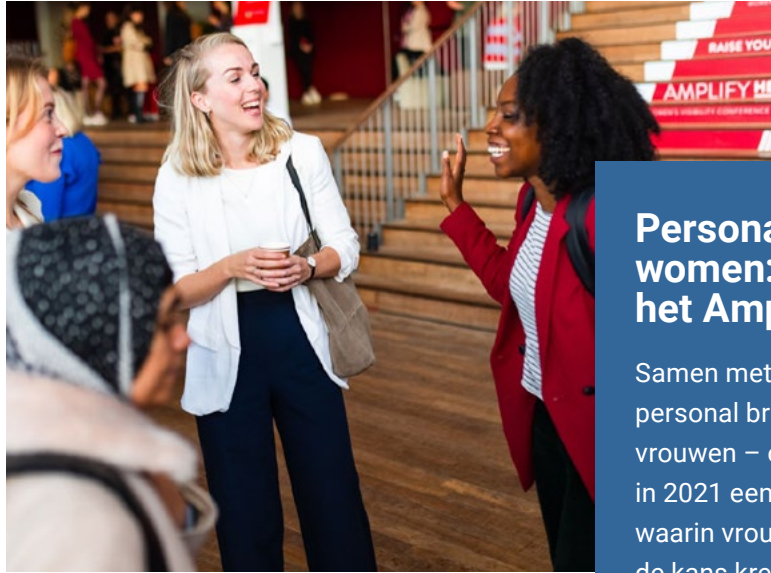
Daarom is er sinds 2016 de Refugee Talent Hub. Samen met werkgevers

organiseren wij activiteiten voor vluchtelingen op de werkvloer, met betaald werk als doel. Kleinschalig en op maat. Daarbij staat de persoonlijke ontmoeting centraal. Ons aanbod bestaat onder meer uit workshops, meet-and-greets, trainingen, interne opleidingstrajecten en mentorprogramma's. Daarnaast ondersteunt de Refugee Talent Hub werkgevers met het vergroten van kennis en het versterken van intern draagvlak rondom diversiteit in het algemeen en het werken met vluchtelingen in het bijzonder. Dat doen we onder andere door middel van de Waarde van Werk campagne en (workshops op basis van) de publicatie 'Vluchtelingen en Werk: een praktische gids voor werkgevers'. Ook onderhoudt de Refugee Talent Hub een breed netwerk van gelijkgestemde werkgevers en faciliteren wij de uitwisseling van kennis en ervaring tussen werkgevers rondom vraagstukken uit de praktijk. Zie ook pagina 15 waar wij nader ingaan op onze vier strategische pijlers.

Bij dit alles werken wij als Hub nauw samen met maatschappelijke organisaties zoals Vluchtelingenwerk Nederland, New Dutch Connections, NewBees en de Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF. We noemen onszelf niet voor niets een hub: ons netwerk maakt ons tot wie wij zijn.

Tijdslijn Refugee Talent Hub

- ✓ **Begin 2016** World Economic Forum Davos: lancering & initieel commitment
- ✓ In **januari 2016** presenteert Accenture het idee van de Refugee Talent Hub aan een groep van CEO's op het World Economic Forum in Davos. De kerngedachte: er is krapte op de arbeidsmarkt en er is onbenut arbeidspotentieel van vluchtelingen. Werkgevers hebben een rol te vervullen om deze kloof te dichten.
- ✓ **December 2016** De Refugee Talent Hub is een zelfstandige stichting. Gedurende 2016 werken medewerkers van Accenture samen met VluchtelingenWerk Nederland, Arcadis, AkzoNobel en UAF aan de totstandkoming van een zelfstandige stichting met een stevig programma. Doel: grootschalige digitale matching.
- ✓ **2017** Bouwfase op basis van de ambitie tot grootschalig digitaal matchen. Veel werkgevers sluiten zich aan en spreken hun commitment uit. In de loop van het jaar blijkt de praktijk weerbarstiger dan verwacht. Resultaten blijven achter op de ambitie.
- ✓ **2018** Zelfde doel, andere route. Op basis van geleerde lessen komt de focus te liggen op persoonlijke ontmoetingen, met als kern digitale ondersteuning in plaats van digitale matching. Het aanbod aan werkgevers wordt aangescherpt en het netwerk van maatschappelijke samenwerkingspartners uitgebreid.
- ✓ **2019** Door op dezelfde weg. De in 2018 ingezette koers werpt zijn vruchten af. Meer werkgevers sluiten zich aan en meer vluchtelingen weten de weg naar de Refugee Talent Hub te vinden. Ook is er meer samenwerking met maatschappelijke partners, staat de organisatie steviger en boekt de Refugee Talent Hub betere resultaten.
- ✓ **2020** Opschaling in tijden van corona. De inzet voor 2020 is om de impact met bestaande (en nieuwe) werkgevers te vergroten, maar de corona-pandemie gooit roet in het eten. De economie gaat deels op slot en de kansen op werk voor statushouders verkleinen. Desondanks stijgt in 2020 het aantal vluchtelingen dat deelneemt aan de activiteiten van de Refugee Talent Hub, net als het aantal deelnemende medewerkers en werkgevers.
- ✓ **2021** Volop groei. Hoewel er grote delen van het jaar nog steeds geen live activiteiten kunnen plaatsvinden en er vooral vanuit huis gewerkt wordt, boekt de Refugee Talent Hub een prima resultaat. Als we op deze weg doorgaan, wordt de ambitie voor 2025 al eind 2023 gehaald.



Personal branding for women: BrandedU & het AmplifyHER event

Samen met BrandedU – een personal branding instituut voor vrouwen – organiseerden we in 2021 een kort programma waarin vrouwelijke vluchtelingen de kans kregen om zichzelf te ontwikkelen en een netwerk op te bouwen. Deelnemers kregen een buddy toegewezen vanuit Transavia of USG People, een masterclass en e-course over personal branding en gratis toegang tot het exclusieve AmplifyHER event in Muziekgebouw aan 't IJ op 1 november.



3 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 kleinschalig en praktisch, en worden uitgevoerd op de werkvloer bij onze corporate partners. Omdat fysieke ontmoetingen ook in 2021 nagenoeg onmogelijk waren, vond het leeuwendeel van onze activiteiten dit jaar online plaats. En dat gaat goed.

- **Workshops** Tijdens onze workshops werken vluchtelingen en medewerkers van onze corporate partners aan professionele vaardigheden of vergroten zij hun kennis. Denk hierbij aan een crash course Python door KPMG, een LinkedIn-workshop door medewerkers van Unilever of een workshop Cyber security and software development door Microsoft. Voor vluchtelingen is dit een mooie manier om zich verder te ontwikkelen, voor werkgevers is het een laag-drempelige manier om kennis te maken met mogelijk interessante kandidaten. Een speciale variant was de samenwerking met BrandedU: zie kader.

IKEA: Skills for Employment

Op 11 januari 2022 verscheen een persbericht van IKEA over het programma Skills for Employment, waarin het woonwarenhuis en de Refugee Talent Hub sinds begin 2021 nauw samenwerken. In het eerste jaar van samenwerking zijn statushouders gestart in zes winkels de overige vestigingen volgen in 2022.

- **Live meet-and-greets & online speeddate sessies** Tijdens deze bijeenkomsten staat de persoonlijke ontmoeting tussen vluchtelingen en één of meerdere werkgevers centraal. Onze meet-and-greets vinden in persoon plaats, en zijn praktisch, niet te 'talig' en staan in het teken van gezamenlijk iets doen. Dus bij een financiële dienstverlener kraken we een businesscase, bij een bakker bakken we brood en bij een technisch installatiebedrijf gaan we boren en sleutelen. Onder invloed van corona waren (net als in 2020) de meeste bijeenkomsten online. Om deze online variant ook in de externe communicatie te onderscheiden van de live bijeenkomsten, noemen we deze meestal speeddate sessies. Net als in 2020 organiseerden we een reeks van deze speeddates met ABNAMro, wat heeft geleid tot banen voor 27 mensen – zowel voor mensen met een financieel profiel alsook dataspecialisten en medewerkers met andere IT-profielen. Ook met RoyalHaskoning, Sweco en andere werkgevers organiseerden we dergelijke bijeenkomsten.



- **Mentorprogramma** Tijdens deze trajecten koppelen we professionals met een vluchtelingenachtergrond aan een medewerker van een werkgever. Gedurende een paar maanden werken ze samen toe naar een concreet, werk gerelateerd doel en wisselen ze onderling kennis, netwerk en ervaringen uit. In 2021 namen de mentortrajecten een hoge vlucht. We organiseerden mentortrajecten, bij Achmea, Sweco, FrieslandCampina, Accenture, Nationale Nederlanden, Arcadis, Unilever, WRI, Essent en 180Amsterdam.
- **Trainingen** In een cursus van enkele weken of maanden leren deelnemers handige vaardigheden zoals Python programmeren of het omgaan met populaire IT-besturingsprogramma's. 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. In 2021

Ramazan Ice, deelnemer Azure Academy:

"When I was doing online data science courses, I heard about the Refugee Talent Hub and I attended some of their programs. During a meet-and-greet I met someone from Microsoft who told me about the Azure Academy. I decided to apply." The Azure Academy, aimed at training ICT talent with a distance to the labour market and a work experience placement attached, challenged Ramazan in ways the online courses couldn't. "Even though I still didn't have my permit at the time – which was officially required to enter the program – I was admitted. It was a four-month program with teaching days in Amsterdam from 9 to 5 o'clock. I could only travel in discount hours, meaning I had to leave the asylum centre every day around 5:30 o'clock in the morning. But I learned a lot. By the end of the course I was hired as an intern at Fujitsu. I didn't have any real work experience in Azure Administration work yet, but they were looking for someone who was able to learn quickly. I was able to combine the knowledge from all the courses and learned a lot along the way." After a successful internship, Ramazan was immediately promised a permanent position at the company. At that time, he and his family had received a Dutch residence permit and in the months after they were assigned a house in Bilthoven. With some delay due to COVID-19, Ramazan was hired in September last year and now works as a System Engineer at Fujitsu.

organiseerden we wederom CodeMasters programma's waarin 15 tot 20 statushouders per keer in tien weken tijd leren programmeren. En ook de Azure Academy werd vervolgd: sinds 2019 organiseren we dit mooie programma in samenwerking met Microsoft en IT Performance House. In dit programma worden statushouders in 16 tot 24 weken (de lengte varieert per track) klaargestoomd voor een carrière in de IT. Vervolgens gaan ze in een proefplaatsing van twee maanden aan de slag bij werkgevers – met de van beide kanten uitgesproken intentie om aansluitend door te rollen in een betaalde baan.

- **Leerwerktrajecten** 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 een dergelijk traject volgt een betaald dienstverband. Het landelijke programma *Skills for Employment* waarin de Refugee Talent Hub samenwerkt met IKEA is hiervan een goed voorbeeld. Het traineeship bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Tech Talent Track van Accentue, de groep starters bij Achmea en de Refugee Academy van Arcadis zijn andere voorbeelden: zie kaders hierna.

Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA)

In het kader van het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) voert het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de 'pilot traineeship' uit. In deze pilot gaan zes statushouders aan de slag bij het ministerie; zij leren en werken, doen daarmee relevante werkervaring op en ontwikkelen zich. Het traineeship duurt anderhalf jaar, de trainees hebben een contract van 32 uur per week en het doel is een duurzame baan voor de trainees binnen of buiten het departement. Het eerste jaar van het traineeship staat in het teken van werken en leren, het laatste half jaar is gericht op het vinden van die duurzame baan. In de pilot werkt het ministerie samen met de Refugee Talent Hub. De trainees worden ondersteund door middel van een mentor en een jobcoach, ze krijgen taallessen en er zijn regelmatige check-ins met de Refugee Talent Hub en de andere trainees. Voor de leidinggevendenden en mentoren van de trainees is training en begeleiding beschikbaar. Het pilot karakter van het traineeship betekent dat het de bedoeling is dat het ministerie lessen gaat trekken op basis van de pilot ervaring: over arbeidsmarktintegratie van statushouders, over wat werkt en niet werkt in traineeships in deze context, en lessen voor het ministerie van SZW en andere departementen over hoe een dergelijke traineeship opgezet kan worden.

Accenture

In het najaar van 2021 startten vier Amsterdamse statushouders met achtergrond in IT bij Accenture. Zij draaien gedurende zes maanden mee op opdrachten bij klanten, met behoud van uitkering, begeleiding on the job en taaltraining. Bij een succesvolle afronding volgt een betaalde baan, met in eerste instantie een jaarcontract. De werving en selectie vond plaats in nauwe samenwerking met de gemeente Amsterdam.

Arcadis

Bij Arcadis zijn in november negen statushouders met een technische achtergrond aan de slag gegaan. Zes maanden lang doen zij werkervaring op bij Arcadis en in opdrachten bij klanten. Zij doen dit met behoud van uitkering. Gedurende deze periode krijgen zij begeleiding on the job, trainingen in soft skills en hard skills en volgen zij een taaltraining. Na succesvolle afronding stromen zij uit naar een betaalde baan. De werving en selectie vond plaats via de reguliere methode van de Refugee Talent Hub: brede werving via sociale media en het netwerk van maatschappelijke partners, pre-selectie en een meet-and-greet op locatie.

Achmea

Tussen november 2021 en januari 2022 zijn vijf statushouders begonnen aan een betaalde baan bij Achmea. Gedurende een jaar werken zij vier tot vijf dagen per week op diverse afdelingen. In die periode krijgen zij taaltraining en een buddy op de werkvloer; ook is er intensieve begeleiding vanuit onze maatschappelijke partner NewBees. Tegelijkertijd worden de leidinggevenden en buddy's gecoacht vanuit NewBees en de Refugee Talent Hub, en zijn er drie workshops rondom thema's als intercultureel werken gepland voor het voorjaar van 2022. De werving en selectie gebeurde op de gebruikelijke Refugee Talent Hub manier: brede werving via sociale media en het netwerk van maatschappelijke partners, pre-selectie en een meet-and-greet op locatie.



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 nauw samen te werken met maatschappelijke organisaties zoals Vluchtelingenwerk Nederland, de New Dutch Connections, NewBees en de Stichting voor Vluchteling Studenten UAF en door kennisuitwisseling te stimuleren tussen werkgevers. Een goed voorbeeld van het eerste is de samenwerking met NewBees (zie kader) en de manier waarop er vanuit UAF regelmatig kandidaten actief worden doorverwezen naar activiteiten

van de Refugee Talent Hub die voor hen relevant zijn. Een treffend voorbeeld van het tweede is de maandelijkse werkgevers sessie: elke eerste woensdag van de maand faciliteert de Refugee Talent Hub een online bijeenkomst voor werkgevers in ons netwerk, met als doel het laagdrempelig delen van kennis, ervaringen, tips en dilemma's. Elke maand staat een specifiek thema centraal. In 2021 waren dit onder andere het mentale welzijn van medewerkers met een vluchtelingenachtergrond (en de rol van de werkgever daarbij), een case study van de Rabobank, en de positie van vrouwelijke vluchtelingen op de arbeidsmarkt. De bijeenkomsten worden gehouden onder Chatham House Rules en worden zeer gewaardeerd.

Onze resultaten

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 (zie Kadertekst ambitie 2021-2025).

De KPI's uit de ambitie 2025

In 2025 is de Refugee Talent Hub een netwerk van 50 (merendeels grote) werkgevers. We organiseren activiteiten voor 3.000 vluchtelingen per jaar en 3.000 medewerkers van aangesloten werkgevers. Bij 25 van deze werkgevers zijn aantoonbaar stappen gezet om de bedrijfs-cultuur en interne processen en procedures meer 'refugee friendly' te maken. Minimaal 300 vluchtelingen vinden een stage en 200 vinden duurzaam betaald werk als direct gevolg van een onze activiteiten; de indirecte spin-off is ongeveer twee keer zo groot en ons communicatiebereik is 100.000 mensen per jaar.



In 2021 hebben we de eerste stappen gezet op weg naar die vijfjarige ambitie. Concreet was de **ambitie voor 2021** als volgt:

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. Hiermee boeken we de volgende resultaten: in 2021 vinden minimaal **200 vluchtelingen** een stage, werkervaringsplaats of betaald werk als direct gevolg van één of meerdere activiteiten van de Refugee Talent Hub. De **indirecte impact** is ongeveer twee keer zo groot. Het gaat hierbij om, bijvoorbeeld, 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 tot een baan leidt.

Bij vijf van de aangesloten corporate partners zijn in 2021 aantoonbaar stappen gezet om de **bedrijfscultuur en interne processen** en procedures meer 'refugee friendly' te maken. De maatschappelijke **beeldvorming** over vluchtelingen en werk is 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.

5 Activiteiten

In het jaarplan 2021 beschreven we door te willen gaan 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 waren we van plan om de zaken net iets anders te doen dan voorheen, of nieuwe activiteiten te ontplooiën. Dit alles in lijn met de vier strategische pijlers zoals beschreven in het vijfjarenplan 2021-2025:

- Wij organiseren **persoonlijke ontmoetingen tussen werkgevers en vluchtelingen**: online en offline meet-and-greets, mentortrajecten, één-op-één adviesgesprekken en andere activiteiten.
- Wij faciliteren **training & opleiding** van vluchtelingen in samenwerking met werkgevers: workshops en masterclasses, opleidingstrajecten en werkervaringstrajecten.
- 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'.
- 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.

- Hieronder is per strategische pijler de voortgang in 2021 toegelicht. 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. Concrete voorbeelden van activiteiten in het afgelopen jaar zijn in kaderteksten door dit hele jaarverslag opgenomen.

5.1 Persoonlijke ontmoetingen tussen werkgevers en vluchtelingen in 2021

Net als in 2022 vonden de persoonlijke ontmoetingen tussen werkgevers en vluchtelingen ook in 2021 grotendeels online plaats. Naast de mentortrajecten die hierboven al zijn genoemd, gold dat ook voor de één-op-één adviesgesprekken die we in 2021 met onder andere Arcadis, Nationale Nederlanden, Unilever, Gasunie en Rabobank organiseerden.

Meer dan in voorgaande jaren maakten we bij deze activiteiten expliciet dat persoonlijke ontmoetingen belangrijk zijn, maar niet meer dan een eerste stap: bij alle werkgevers en bij alle activiteiten bekeken we nadrukkelijk hoe we van een eerste ontmoeting (eventueel via opleidingen en/of leerwerktrajecten) tot een betaalde baan kunnen komen. Dat heeft zijn vruchten afgeworpen: in 2021 zijn er veel meer statushouders aan het werk gegaan als direct gevolg van onze activiteiten, dan in de jaren daarvoor.

Ook in het project 'Kijkje in de Keuken' dat wij uitvoerden in samenwerking met het Centraal orgaan Opvang Asielzoekers (COA) troffen werkgevers en vluchtelingen elkaar. In 2021 zijn gezamenlijk 52 workshops

georganiseerd voor bewoners van asielzoekerscentra. In totaal zijn 560 mensen bereikt. Soms waren het online presentaties, soms reisden we naar de bewoners toe om de workshops te geven, maar ons doel was altijd hetzelfde: mensen informeren over het werken in Nederland.



Het canvas plafond

Uit onderzoek blijkt dat een samenspel van institutionele, organisationele en individuele factoren van negatieve invloed is op het vinden van werk voor vluchtelingen (in overeenstemming met eerdere (werk)ervaringen, het behouden van werk en de ontwikkeling van hun professionele carrière. De factoren versterken elkaar onderling en vormen gezamenlijk een moeilijk te doorbreken geheel: de 'canvas ceiling' ('canvas' verwijst naar het materiaal van tenten in vluchtelingenkampen). Concreter: het sociaal-politieke klimaat in een land werkt door op organisatie en individueel niveau. Recruiters, hiring managers en (mogelijke) collega's van nieuwkomers zijn ook burgers en nieuwslezers; zij worden beïnvloed door het publieke beeld over vluchtelingen. De stereotiepe opvattingen die voortkomen uit dit publieke beeld werken dus door op de werkvloer. Daar komt bij dat vluchtelingen veelal niet voldoen aan de gestelde norm binnen een organisatie, door individuele factoren als de beheersing van de Nederlandse taal en het ontbreken van (voor werk relevante) sociale netwerken – en door factoren als onbekendheid met de Nederlandse werkcultuur en ongeschreven regels. Deze combinatie leidt tot een structurele barrière voor vluchtelingen die op zoek zijn naar werk of pogingen ondernemen om aan hun professionele carrière te werken. En vervolgens zitten mensen klem. Zonder werk, of met veelal laagbetaald en / of onzeker werk, vaak onder het professionele niveau dat men had in het land van herkomst. Er ontstaan weinig nieuwe mogelijkheden voor vluchtelingen om vaardigheden aan te leren of om ervaringen op te doen die hen verder zouden kunnen helpen op de arbeidsmarkt. Hoe langer vluchtelingen zich in deze positie bevinden, hoe groter hun sociaal-economische achterstand wordt ten opzichte van de rest van Nederland. En dit houdt vervolgens weer het heersende beeld rondom vluchtelingen in stand. De marginalisatie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt is dan een vicieuze cirkel.

De verantwoordelijkheid voor het doorbreken van deze cirkel wordt grotendeels bij de vluchteling gelegd: hij of zij moet zich ontwikkelen om hogerop te komen. Door bijvoorbeeld taalcursussen of Nederlands onderwijs te volgen. Hoewel niet onbelangrijk, wordt daarbij vaak voorbijgegaan aan de andere belemmerende factoren en andere actoren die bijdragen aan het canvas plafond. De vraag welke maatregelen het Nederlands bedrijfsleven kan nemen om meer inclusief te worden ten opzichte van mensen met een vluchtelingenachtergrond wordt bijvoorbeeld nog weinig gesteld, net als de vraag of het maatschappelijk beeld rondom vluchtelingen recht doet aan de werkelijkheid.

5.1.1

Training & opleiding van vluchtelingen in samenwerking met werkgevers

Waar we in de eerste jaren van ons bestaan vrij veel focus legden op meet-and-greets, beweegt de trend de laatste twee jaar meer naar werkervaringstrajecten en de training en opleiding van vluchtelingen in samenwerking met werkgevers – met name in de tekortsectoren.

Het programma Divers Energietalent is een hiervan een goed voorbeeld. Dit is een programma dat wij in 2021 zijn gestart in samenwerking met Talent voor Transitie (en New Bees). In dit tweejarig traject gaan vluchtelingen via een detachingsconstructie aan de slag gaan bij werkgevers in de energiesector, en volgen zij parallel een intensief ontwikkelprogramma. Het blijkt een aantrekkelijke constructie in een tekortsector, die populair is bij zowel werkgevers als kandidaten. Het eerste 'klasje' van zeven statushouders startte in maart, al snel gevolgd door een tweede groep van zes kandidaten in oktober.



‘Ik wil me inzetten voor een duurzame samenleving. Niet alleen voor nu, maar ook voor toekomstige generaties’

In de zorgsector gaan we dezelfde kant op. In 2021 konden we met startfinanciering van het Anton Jurgens Fonds aan de slag met een plan voor opschaling van bestaande activiteiten (van NewBees en andere maatschappelijke organisaties) en een aantal nieuwe activiteiten in de zorg. De eerste verkennende fase is afgerond: met een aantal samenwerkende zorginstellingen in Noord-Nederland zijn er concrete plannen voor een eerste meet-and-greet, gevolgd door een werkervaringstraject met goede begeleiding on the job. Financieel zal dit direct vanaf de implementatie gedragen worden door de zorgsector zelf, conform het principe van de Refugee Talent Hub dat de werkgever betaalt.

5.1.2

Advies aan & draagvlakversterking bij werkgevers

Met de volwassenwording van de Refugee Talent Hub krijgen (en zoeken) wij steeds meer ruimte 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. Het simpele feit dat wij inmiddels samenwerken met tientallen werkgevers en dus weten waarover wij het hebben, geeft ons recht van spreken. En ook 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.

Dat advies bieden wij een-op-een aan onze contactpersonen, wij denken mee met HR en lijnmanagement over de implementatie van programma's en geven workshops over het werken met statushouders, interculturele communicatie, unconscious biases, wet- en regelgeving etc. Ook brengen wij werkgevers onderling met elkaar

in contact via onder andere de maandelijkse werkgevers sessies, zoals wij hierboven al beschreven.

Daarnaast bieden we dat advies op creatieve manieren. Een voorbeeld hiervan is de Accenture Business Challenge: een team van Accenture consultants en professionals met een vluchtelingenachtergrond ging begin 2021 voor FrieslandCampina aan de slag met een analyse van het D&I beleid van die werkgever, met het oog op de positie van statushouders. Het team kwam op basis van deze analyse met aanbevelingen tot aanpassing waar FrieslandCampina zijn voordeel mee kon doen – en heeft gedaan. Het mes snijdt aan meerdere kanten: statushouders deden ervaring op met een echte adviesvraag uit de praktijk, Accenture scoutte mogelijk nieuwe talenten onder de groep deelnemers, en FrieslandCampina kreeg een gratis gedegen advies ten aanzien van D&I en statushouders. Dit concept krijgt zeker een vervolg.

Een ander voorbeeld is de onderzoeken van masterstudenten Sam van

Grondelle en Anne-Marij Lock: beide onderzoekers keken naar aspecten van de integratie van vluchtelingen op de werkvloer. Sam van Grondelle richtte zich op de organisatorische dimensie van het canvas plafond (zie pagina 16) bij drie werkgevers, Anne-Marij Lock schreef over de perceptie van D&I van medewerkers met een vluchtelingenachtergrond: in hoeverre ervaren zij hun werkgever als divers en inclusief? De bevindingen van deze onderzoekers zijn besproken met de betrokken werkgevers. In het geval van Sam van Grondelle leidde dat tot een persoonlijk interview met de country managing director van Accenture: zie kadertekst hieronder.

5.1.3

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

Onderdeel van het op pagina 16 beschreven canvas plafond is de algemeen maatschappelijke beeldvorming rond vluchtelingen. Met inzet van de communicatiekracht van de werkgevers in ons netwerk, willen wij bijdragen aan het kantelen van

Persoonlijk interview (fragment)

Sam Van Grondelle, onderzoeker: "Tijdens mijn onderzoek ontdekte ik dat perspectieven van werknemers op hoe zij diversiteit en inclusiviteit ervaren soms erg verschillen. Wil je als werkgever een stap verder komen, dan moet je alle perspectieven bij elkaar brengen. Het behoud van vluchtelingen op de werkvloer is uiteindelijk iets waar je met z'n alleen verantwoordelijkheid voor draagt. Dus vraag rond bij collega's, zowel vluchteling als niet vluchteling: wat kan er beter? Wat zou jij anders willen? En op welke manier kunnen we jou ondersteunen?"

Irine Gaasbeek, country managing director Accenture Nederland: "Ja, ik denk dat die bevinding heel belangrijk is, wij noemen dit inclusief leiderschap. Wij moeten niet alleen dingen continu verbeteren, maar ook juist met elkaar in gesprek gaan en blijven. Op die manier zorg je ook dat dit thema nog meer gaat leven binnen de rest van de organisatie. En niet alleen binnen onze eigen muren, maar juist ook in dialoog met andere organisaties. Integratie van vluchtelingen is een thema en verantwoordelijkheid van de hele maatschappij."

deze beeldvorming. Daartoe willen wij werkgevers en het brede publiek informeren met feiten en inspireren met persoonlijke verhalen.

In 2021 deden wij dat onder andere door bij te dragen aan kennisvergaring via eigen onderzoek: de bovengenoemde onderzoeken van Sam van Grondelle en Anne-Marij Lock. Daarnaast deelden we in 2021 regelmatig nieuwe onderzoeken en rapporten via onze website en sociale media kanalen, over de meest relevante uitkomsten van onderzoek in ons werkveld, toegepast op de praktijk van werkgevers in ons netwerk. En in november publiceerden wij in samenwerking met Tent Partnership for Refugees een women mentoring guide en werkten wij mee aan een internationale publicatie over de positie van vrouwelijke vluchtelingen op de arbeidsmarkt. Door bestaande kennis actief te delen en te verbinden aan de inspanningen van onze partners, dragen wij bij aan kennisdeling en -vergadering binnen in ons werkveld. En door persoonlijke verhalen geven we deze zaken verder kleur. Daarnaast inspireerden we in 2021 ons netwerk door elke twee weken een nieuw persoonlijk verhaal op onze website en sociale media te delen. Een deel hiervan werd ook gedeeld op de sociale media kanalen van onze corporate partners met een bereik van honderdduizenden volgers.

Ook publiceerden reguliere media verhalen over kandidaten en/of het werk van de Refugee Talent Hub. Zo schreef NRC Handelsblad over een mentorkoppel van de Microsoft Azure Academy en waren er persoonlijke posts over het werk van de Refugee Talent Hub van C-level managers vanuit KPMG, FrieslandCampina, Nationale Nederlanden en Arcadis.

5.1.4

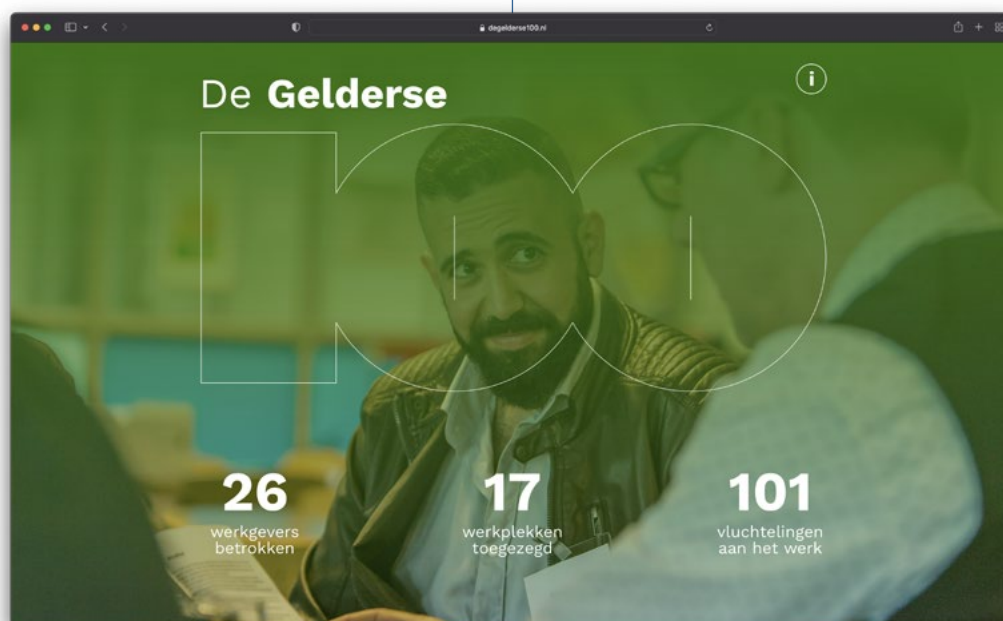
Samenwerking

Onze ambitie is om in alles wat wij doen de samenwerking op te zoeken en te streven naar krachtenbundeling met gelijkgestemde partijen.

Dat hebben we ook in 2021 waar- gemaakt, zoals blijkt uit een paar van de bovenstaande voorbeelden van activiteiten: we werken nauw samen met alle werkgevers, maar ook met maatschappelijke organisaties als Tent Partnership for Refugees, NewBees, New Dutch Connections en VluchtelingenWerk.

Een goed voorbeeld hiervan 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. De Refugee Talent Hub werkt samen met een aantal werkgevers in Gelderland. 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. De Refugee Talent Hub zet het werkgeversnetwerk in, NewBees verzorgt de individuele begeleiding van vluchtelingen. Eind december 2021 stond de teller op 99 statushouders die aan de slag zijn gegaan – begin 2022 is de 100 gehaald.



Tot slot: de resultaten zijn goed, de organisatie groeit. Maar niet alles lukt. Onze ambities in de goededoelensector waren niet realistisch – zie kadertekst – en ook als het gaat om het vinden van praktisch geschoolde kandidaten voor technische functies als monteur, operator of installateur lukte het ons soms niet om onze plannen waar te maken. Dit soort ervaringen bespreken wij open met de werkgevers in ons netwerk en andere betrokkenen, we leren ervan en kijken samen vooruit naar hoe het beter kan.

Niet gelukt: voet aan de grond in de goededoelensector

Bij elkaar opgeteld zijn de goede doelen in Nederland een grote werkgever. De goededoelensector is vrij wit en er werken weinig medewerkers met een vluchtelingenachtergrond. Tegelijkertijd is het uit de aard van het werk een maatschappelijk betrokken sector, waar adequate begeleiding van vluchtelingen op de werkvloer mogelijk zou moeten zijn en waar diversiteit (zeker bij de culturele instellingen en internationale NGOs) een inhoudelijke toegevoegde waarde heeft. Bovendien is er een goede voedingsbodem om het onderwerp 'vluchtelingen en werk' te agenderen en er concreet mee aan de slag te gaan.

Daarom wilde de Refugee Talent Hub – met financiële steun van de Nationale Postcode Loterij – vanaf 2021 hard aan de slag om vluchtelingen op betaalde banen te krijgen bij maatschappelijke initiatieven en goede doelen – zowel beneficianten van de Nationale Postcode Loterij (en indien mogelijk BankGiro Loterij en Vriendenloterij) als non-beneficianten. Het doel was om in het eerste jaar zeker 300 vluchtelingen in contact te kunnen brengen met minimaal tien maatschappelijke organisaties, waaruit minimaal 15 stages en 5 betaalde banen zouden moeten voortkomen.

Dit is niet gelukt. Eind 2021 hebben wij aan de Nationale Postcode Loterij laten weten dat wij afzien van een vervolg, omdat wij de potentie overschat hebben. De Refugee Talent Hub heeft er hard aan gewerkt om zoveel mogelijk NGO's en culturele instellingen te bereiken. Het eigen netwerk is aangesproken, organisaties zijn pro-actief benaderd en algemene online oproepen gedaan. Er zijn gesprekken gevoerd en voorstellen voor samenwerking opgesteld, maar het uiteindelijke resultaat valt tegen. Wij hebben in totaal circa 95 mensen in contact gebracht met negen maatschappelijke organisaties, waaruit geen stages of betaalde banen zijn voortgekomen.

Dit heeft ongetwijfeld deels te maken met de situatie waarin veel goede doelen en (zeker) de culturele sector zich bevindt: de corona pandemie belemmert het opstarten van nieuwe initiatieven. Daarnaast: onze insteek om een jaar met externe funding een bepaald werkveld 'open te breken' en daarna de funding uit de sector zelf te halen lijkt te gaan werken in de zorg – waar wij eenzelfde model toepassen – maar niet in dit werkveld. In de goede doelen sector lijkt op te gaan dat wij ook in de corporate sector zien: iets wat (in eerste instantie) gratis wordt aangeboden, krijgt weinig waarde toegekend. Een goede les voor de toekomst.

6 Partners

De ambitie was om in 2021 te groeien naar 35 partners. Dat is ruimschoots gelukt. In de loop van het jaar sloten IKEA, Sweco, TomTom, RHDHV, PepsiCo, Netflix, SAP, Amazon en G-Star zich aan. Eind december waren er 39 werkgevers aangesloten bij de Refugee Talent Hub. Daarnaast verbond het Anton Jurgens Fonds zich voor enige jaren aan de Refugee Talent Hub, om met een donatie de activiteiten in de zorg mogelijk te maken; het idee is dat de bijdrage van het Anton Jurgens Fonds tussen 2021 en 2025 terugloopt terwijl de bijdrage uit de zorgsector toeneemt tot uiteindelijk 100% van de benodigde gelden.

De 39 werkgevers droegen allen financieel bij aan de Refugee Talent Hub, met uitzondering van vier werkgevers die in plaats daarvan een bijdrage in natura leverden. Dit ging om VISTRA (financiële administratie), Human Office (kantoorruimte), BakerMcKenzie (juridische dienstverlening) en Prowareness (trainingen). Tot slot bleef founding partner Accenture ook in 2020 de grootste supporter van de Refugee Talent Hub door naast een financiële bijdrage van 25.000 euro ook gedurende het hele jaar twee junior medewerkers en een stagiair te detacheren bij de Refugee Talent Hub.

7 Team

Onze ambitie is om 2025 een team te hebben dat bestaat 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.

Inmiddels zijn wij ingehaald door de werkelijkheid. Eind 2020 bestond het team van de Refugee Talent Hub uit zes mensen, van wie twee gedetacheerd vanuit Accenture en een stagiair van de VU. In de loop van 2021 is het team verdubbeld: eind december werkten er twaalf mensen bij de Refugee Talent Hub, van wie twee gedetacheerd vanuit Rabobank, twee vanuit Accenture, en een stagiair vanuit Accenture. Dit groeiende team vraagt om andere manier van (samen-)werken, waaraan in 2021 dan ook de nodige aandacht is besteed. Ook is een slag geslagen in efficiënt werken door onder andere een verdergaande digitalisering en uniformering van de activiteiten.

8 Financiën

8.1 Algemeen

In verband met de onzekere vooruitzichten aan het eind van 2020, is voor 2021 gewerkt met twee scenario's in de begroting: een (behoudend) realistisch scenario en een optimistisch scenario. In de loop van 2021 bleek dat de werkelijkheid tussen beide scenario's in lijn lag – met een neiging naar de optimistische variant.

Aan de uitgavenkant zijn met name de kosten voor personeel en projecten hoger uitgevallen dan begroot. Het team is meegegroeid met de toename van het aantal partners en de bijbehorende werkdruk; daardoor stegen de personeelskosten. De extra projectkosten zijn met name kosten voor aanpassingen aan de website.

Wanneer we alleen kijken naar de verhouding tussen inkomsten en uitgaven, is de financiële situatie aanzienlijk beter en stabielere dan een aantal jaren geleden. Maar ook voor wat betreft de financiële situatie is de Refugee Talent Hub een nieuwe fase ingegaan. Met een groeiend team op de eigen payroll groeit de noodzaak van voldoende financiële buffers, zodat er bij een tijdelijke terugval in inkomsten niet direct personele gevolgen zijn. Deze buffer is nog te mager. In de komende jaren zal er gestaag toegewerkt worden naar een continuïteitsreserve die voorziet in acht maanden tot een jaar vaste lasten.

8.2 Toelichting op de jaarrekening

De volledige jaarrekening is te vinden in de bijlage. Een aantal punten ter toelichting:

- Een jaarrekening kan op basis van commerciële of fiscale grondslagen opgesteld worden. In principe is de commerciële waarde gelijk aan de fiscale waarde voor de Refugee Talent Hub. Aangezien de Refugee Talent Hub niet VPB plichtig is, is ervoor gekozen de commerciële grondslagen aan te houden, wat dan op pagina 26 wordt vermeld.
- De vergelijkende cijfers zijn enigszins geherrubriceerd zodat ze zoveel mogelijk vergelijkbaar zijn met voorgaande jaren.
- Voor de correctie op de partner bijdragen van werkgevers is op pagina 33 een alinea opgenomen.

Balans

- Immateriële vaste activa: dit betreft de ontwikkeling van een digitaal platform is. Hierop is in 2021 consistent 33,3% per jaar afgeschreven.
- Vorderingen op debiteuren: dit betreffen de bijdragen die eind 2021 zijn toegezegd/overeengekomen/contract getekend, maar die nog niet zijn ontvangen op 31 december 2021. Omdat deze voor een groot deel zijn verdeeld naar de opbrengsten 2022 staan deze voor dit deel tevens als schuld opgenomen onder de overige kortlopende schulden.
- Winstreserves:
 - In de specificatie op pagina 32 staan nu een bestemmingsreserve voor de materiële vaste activa opgenomen. Dit omdat dit "beklemd" vermogen is. In voorgaande jaren is een dergelijke

bestemmingsreserve niet gevormd.

- In de specificatie op pagina 32 staat nu een wettelijke reserve voor de ontwikkelingskosten opgenomen. In voorgaande jaren is een dergelijke wettelijke reserve niet gevormd.
- Overige kortlopende schulden: De toename wordt voornamelijk veroorzaakt door de verdeling van de partnerbijdrages naar de juiste periode.

Staat van Baten en lasten

- Overige opbrengsten / partnerbijdrages: daling ten opzichte van voorgaand jaar als gevolg van de toewijzing van de partnerbijdrages naar de periode waarop deze van toepassing zijn.
- Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten: dit betreffen directe projectkosten – de kosten van Autobahn zijn voor zowel 2021 als 2020 gereclassificeerd van de Marketingkosten naar de directe projectkosten. Dit omdat Autobahn voornamelijk drukwerk e.d. maakt ten behoeve van de projecten/partners, en het eigenlijk dus geen marketingkosten voor de Refugee Talent Hub betreffen.
- Salarissen: er is een loon aansluiting gemaakt voor de aansluiting tussen de loonadministratie en de in de jaarrekening verantwoorde kosten.

9

Conclusie en vooruitblik

Het jaar 2021 was een goed jaar voor de Refugee Talent Hub. De resultaten op onderdelen verdriedubbeld ten opzichte van het voorgaande jaar, nieuwe werkgevers meldden zich en veel bestaande partners zochten – en vonden – meer impactvolle samenwerking. Vluchtelingen weten ons steeds beter te vinden, activiteiten worden gewaardeerd, de financiële positie verstevigde langzamerhand en het team verdubbelde in omvang. Dit alles in de context van een jaar dat vrijwel volledig werd beheerst door corona en waarin dus het merendeel van de activiteiten (net als in 2020) online plaatsvond.

Het jaar 2022 biedt de uitdaging deze groei vast te houden en beheerst door te zetten zodat er eind 2022 nog veel meer vluchtelingen een stap dichterbij werk zijn gekomen dan in het afgelopen jaar. Een groeiambitie die inhoudelijke en organisatorische vragen met zich meebrengt. De antwoorden op deze en andere vragen zijn beschreven in het Jaarplan 2022, dat te vinden is op onze website.

Wij kijken met vertrouwen naar de toekomst, en hebben zin in een nieuw jaar met kansen voor nog meer impact, voor nog meer vluchtelingen in Nederland.

Bijlagen

Jaarrekening 2021

1

Algemeen

2

Jaarrekening

- 2.1 **Balans per 31-12-2021**
- 2.2 **Staat van baten en lasten 2021**
- 2.3 **Grondslagen van de jaarrekening**
 - 2.3.1 Grondslagen van de jaarrekening
 - 2.3.2 Grondslagen voor de balanswaardering activa
 - 2.3.3 Grondslagen voor de balanswaardering passiva
 - 2.3.4 Grondslagen voor de resultaatbepaling
 - 2.3.5 Algemene toelichtingen
- 2.4 **Winstbestemming**
- 2.5 **Toelichting balans activa**
 - 2.5.1 Immateriële vaste activa
 - 2.5.2 Materiële vaste activa
 - 2.5.3 Vorderingen
 - 2.5.4 Liquide middelen
- 2.6 **Toelichting balans passiva**
 - 2.6.1 Ondernemingsvermogen
 - 2.6.2 Kortlopende schulden
- 2.7 **Toelichting staat van baten en lasten**
 - 2.7.1 Opbrengsten
 - 2.7.2 Inkoopkosten en uitbesteed werk
 - 2.7.3 Personeelskosten
 - 2.7.4 Afschrijvingen
 - 2.7.3 Overige bedrijfskosten
 - 2.7.4 Financiële baten en lasten

Algemeen

Deze jaarrekening is op commerciële cijfers gebaseerd.

De stichting Stichting Refugee Talent Hub heeft de volgende handelsnamen: Stichting Refugee Talent Hub.

De stichting is gevestigd in Amsterdam.

De stichting is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder dossiernummer 66975085.

Datum vaststelling jaarrekening

De jaarrekening 2021 is vastgesteld in de Algemene Vergadering gehouden op 12-04-2022.

2 Jaarrekening

2.1 Balans per 31-12-2021

Activa	31-12-21		31-12-20	
	€	€	€	€
Immateriële vaste activa				
Overige immateriële vaste activa	248		12.002	
		248		12.002
Materiële vaste activa				
Overige materiële vaste activa	7.692		489	
		7.692		489
Vorderingen				
Vorderingen op debiteuren	52.924		-	
Overige vorderingen	5.482		5.877	
		58.406		5.877
Liquide middelen		167.880		91.983
<i>Totaal activa</i>		234.226		110.351

Passiva	31-12-21		31-12-20	
	€	€	€	€
Eigen vermogen				
Winstreserves	73.473		103.621	
		73.473		103.621
Kortlopende schulden				
Schulden aan leveranciers en handelskredieten	829		-	
Overige kortlopende schulden	159.924		6.730	
		160.753		6.730
<i>Totaal passiva</i>		234.226		110.351

2.2 Staat van baten en lasten 2021

	2021		2020	
	€	€	€	€
Opbrengsten				
Overige opbrengsten	324.865		384.898	
		324.865		384.898
Kosten van grond- en hulpstoffen, uitbesteed werk, e.d.				
Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten	47.916		63.746	
		-47.916		-63.746
Brutomarge		276.949		321.152
Personeelskosten				
Lonen en salarissen	202.477		155.557	
Sociale lasten	38.370		19.283	
Pensioenlasten	7.735		-	
Overige personeelskosten	11.127		24.394	
Ontvangen uitkeringen en loonsubsidies	-851		-	
		-258.858		-199.234
Afschrijvingen				
Overige immateriële vaste activa	11.754		14.047	
Overige materiële vaste activa	994		436	
		-12.748		-14.483
Overige bedrijfskosten				
Huisvestingskosten	10.697		14.246	
Verkoopkosten	3.158		13.017	
Overige kosten	21.662		11.323	
		-35.517		-38.586
Financiële baten en lasten				
Opbrengsten van overige vorderingen	28		-	
		28		-
Saldo winstberekening		-30.146		68.849

2.3 Grondslagen van de jaarrekening

2.3.1

Algemene grondslagen

Algemene grondslagen

De jaarrekening is opgesteld volgens de in Nederland algemeen aanvaarde grondslagen voor financiële verslaggeving. Activa en passiva worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Algemene resultaatbepaling

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de opbrengstwaarde van de geleverde prestaties en de kosten en andere lasten over het jaar. De opbrengsten op transacties worden verantwoord in het jaar waarin zij zijn gerealiseerd.

2.3.2

Grondslagen voor de balanswaardering activa

Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs onder aftrek van afschrijvingen.

Materiële vaste activa

Overige vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct

toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen.

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde, inclusief transactiekosten, van de tegenprestatie. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden, wissels, cheques en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

2.3.3

Grondslagen voor de balanswaardering passiva

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de bedragen

waartegen de schuld moet worden afgelost.

2.3.4

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Overige opbrengsten

Onder overige bedrijfsopbrengsten worden resultaten verantwoord die niet rechtstreeks samenhangen met de levering van goederen of diensten in het kader van de normale, niet-incidentele bedrijfsactiviteiten. De overige bedrijfsopbrengsten bestaan uit royaltyopbrengsten. Deze opbrengsten worden toegerekend aan de verslagperiode in overeenstemming met de inhoud van de overeenkomst.

Lonen, salarissen en sociale lasten

De aan het personeel verschuldigde beloningen worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de winst- en verliesrekening.

2.3.5

Algemene toelichtingen

Belangrijkste activiteiten

De activiteiten van Stichting Refugee Talent Hub, gevestigd te Amsterdam, bestaan voornamelijk uit: het ondersteunen van vluchtelingen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, door training, coaching en overige begeleiding; het koppelen van vluchtelingen op basis van hun vaardigheden aan een stage, baan of andere werkervaringsplek.

Werknemers

Gemiddeld werkten er 6,00 werknemers in 2021, in 2020 waren dat er 2,00.

2.4

Winstbestemming

De directie stelt aan de Algemene Vergadering voor het resultaat over het boekjaar 2021 geheel ten laste van de overige reserves te brengen.

2.5.1

Immateriële vaste activa**Overige immateriële vaste activa**

	<i>Kosten voortbrenging</i>	<i>31-12-2021</i>	<i>31-12-2020</i>
	€	€	€
Kosten van ontwikkeling	124.939	248	12.002
		248	12.002

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

2.5.2

Materiële vaste activa**Overige materiële vaste activa**

	<i>Kosten aanschaf</i>	<i>Restwaarde</i>	<i>31-12-2021</i>	<i>31-12-2020</i>
	€	€	€	€
Inventaris	10.380		7.692	489
			7.692	489

2.5.3

Vorderingen**Vorderingen op debiteuren**

	<i>Nominale waarde</i>	<i>31-12-2021</i>	<i>31-12-2020</i>
	€	€	€
Handelsdebiteuren	52.924	52.924	0
		52.924	0
Overige vorderingen			
Vooruitbetaalde kosten		3.420	0
Vooruitbetaalde personeelskosten		0	4.011
Overige vorderingen		2.062	1.866
		5.482	5.877

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar, tenzij anders vermeld.

2.5.4

Liquide middelen

	<i>31-12-2021</i>	<i>31-12-2020</i>
	€	€
Rekening-Courant ABN AMRO Bank	167.880	91.983
	167.880	91.983

2.6 Toelichting balans passiva

2.6.1

Ondernemingsvermogen

Winstreserves

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Overige reserves	65.533	103.621
Bestemmingsreserve materiële vaste activa	7.692	0
Wettelijke reserve voor geactiveerde kosten van ontwikkeling	248	0
	<u>73.473</u>	<u>103.621</u>

2.6.2

Kortlopende schulden

Schulden aan leveranciers en handelskredieten

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Schulden aan leveranciers en handelskredieten	829	0
	<u>829</u>	<u>0</u>

Schulden aan leveranciers en handelskredieten

Nog te betalen assuratiekosten	3.000	0
Reservering vakantiegeld	11.214	6.730
Vooruitontvangen partnerschap bijdragen van werkgevers	144.990	0
Te betalen pensioenpremies	720	0
	<u>159.924</u>	<u>6.730</u>

De kortlopende schulden hebben een resterende looptijd van korter dan een jaar.

2.7.1

Opbrengsten**Overige opbrengsten**

	2021	2020
	€	€
Donaties van fondsenwervende instellingen	25.000	0
Overige donaties en giften	0	8.348
Partnerschap bijdragen werkgevers	299.865	376.550
	324.865	384.898

De grondslag voor het opmaken van de jaarrekening is dat baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop deze betrekking hebben. In voorgaande jaren is dit voor de baten niet toegepast maar werden deze verwerkt op basis van het kasstelsel. Vanaf boekjaar 2021 wordt deze grondslag op een correcte wijze gehanteerd en worden baten verdeeld over de contract periode (van vaak 12 maanden), ingaande in de maand van de ondertekening van de overeenkomst. In het boekjaar 2021 zijn de baten hierdoor € 144.990 lager dan wanneer deze op basis van het kasstelsel verwerkt zouden worden.

2.7.2

Inkoopkosten en uitbesteed werk**Kosten van uitbesteed werk en andere externe kosten**

	2021	2020
	€	€
Kosten van events	12.483	0
Kosten van onderzoek	8.712	0
Catering en ruimtegebruik	6.244	0
Kosten impactmeting	650	424
Overige directe projectkosten	455	9.360
Drukwerk	19.372	53.962
	47.916	63.746

2.7.3

Personeelskosten**Lonen en salarissen**

	2021	2020
	€	€
Lonen en salarissen	188.212	144.077
Vakantietoeslag	14.265	11.480
	202.477	155.557

Sociale lasten

Premies sociale verzekeringen	38.370	19.283
	38.370	19.283

2.7 Toelichting staat van baten en lasten (vervolg)

Pensioenlasten

Pensioenpremies	7.735	7.735
	<u>7.735</u>	<u>7.735</u>

Overige personeelskosten

Overige personeelskosten	4.195	-352
Ingehuurd personeel	0	16.335
Geschenken personeel	2.039	6.966
Reiskostenvergoedingen	1.000	1.445
Kantinekosten	199	0
Vrijwilligersvergoedingen	944	0
Onkostenvergoedingen directie	2.750	0
	<u>11.127</u>	<u>24.394</u>

Ontvangen uitkeringen en loonsubsidies

Ontvangen loonkostensubsidies (LIV)	851	0
	<u>851</u>	<u>0</u>

2.7.4

Afschrijvingen

Overige immateriële vaste activa

	2021	2020
	€	€
Afschrijvingen kosten van ontwikkeling	11.754	14.047
	<u>11.754</u>	<u>14.047</u>

Afschrijvingspercentages: Kosten van onderzoek en ontwikkeling 33,3 %

Overige materiële vaste activa

	2021	2020
	€	€
Afschrijvingen Inventaris	994	436
	<u>994</u>	<u>436</u>

Afschrijvingspercentages: Inventaris 20 %

2.7.5

Overige bedrijfskosten**Huisvestingskosten**

	2021	2020
	€	€
Betaalde huur	9.000	7.350
Overige huisvestingskosten	82	6.358
Schoonmaakkosten	1.615	538
	<u>10.697</u>	<u>14.246</u>

Verkoopkosten

Marketing- en communicatiekosten	3.158	13.017
	<u>3.158</u>	<u>13.017</u>

Overige kosten

Bankkosten	2.232	2.878
Betalingsverschillen	-32	0
Assurantiepremie	5.221	4.153
Boekhouding	2.602	0
Communicatie	626	84
Kantoorbenodigdheden	417	0
Kosten automatisering	9.960	4.178
Telefoonkosten	636	30
	<u>21.662</u>	<u>11.323</u>

2.7.6

Financiële baten en lasten**Opbrengsten van overige vorderingen**

	2021	2020
	€	€
Rentebaten belastingen	28	0
	<u>28</u>	<u>0</u>



Stichting Refugee Talent Hub

Danie Theronstraat 2
1091 XX Amsterdam
Nederland

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