



Stichting Refugee Talent Hub
Amsterdam

Jaarverslag 2018



1 Bestuursverslag

1.1 Ambitie en historie

De Refugee Talent Hub brengt werkgevers en vluchtelingtalenten dichterbij elkaar met betaalde banen als doel. Dit doen wij in het belang van de vluchteling, de werkgever en de maatschappij.

- **Begin 2016** World Economic Forum Davos: lancering & initieel commitment
- **December 2016** De Refugee Talent Hub is een zelfstandige stichting
- **2017** Bouwfase obv de ambitie tot grootschalig digitaal matchen
- **2018** Herijken: focus op ontmoetingen, aangescherpt aanbod, communicatie
- **2019** Verstevigen, zowel inhoudelijk en m.b.t. resultaten als financieel.
- **2020** Opschalen

In januari 2016 presenteerde 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. De ambitie van de Refugee Talent Hub is onveranderd sinds de lancering begin 2016. De manier waarop wij deze ambitie proberen te verwezenlijken heeft zich ontwikkeld: van digitale matching in 2016 tot een focus op persoonlijke ontmoetingen in 2018.

1.2 Ontmoeting centraal

Werk geeft zin en (zelf)vertrouwen en draagt in hoge mate bij aan snellere integratie van vluchtelingen. Vluchtelingen en werkgevers vinden elkaar nog te weinig, terwijl vluchtelingen een krapte op de arbeidsmarkt kunnen vervullen en een divers personeelsbestand aantoonbaar leidt tot succesvollere organisaties. Veel vluchtelingen hebben nog geen netwerk en veel werkgevers weten niet hoe ze met vluchtelingen in contact kunnen komen. Een kans op werk begint bij een ontmoeting; elkaar leren kennen en persoonlijk talent ontdekken. De Refugee Talent Hub brengt werkgerelateerde ontmoetingen tot stand.

De activiteiten die de Refugee Talent Hub samen met werkgevers organiseert zijn kleinschalig, veelvuldig en zo praktisch mogelijk. Wij organiseren bijeenkomsten samen met werkgevers om de werknemersvaardigheden van vluchtelingen verder te ontwikkelen, zoals IT-trainingen, het opzetten en bijwerken van je LinkedInprofiel of praktische (waaronder technische) workshops. Ook organiseren wij werkervaringstrajecten met werkgevers, pre-selectie van kandidaten en trainingen op maat. Het doel van deze activiteiten is altijd om de kans op werk voor vluchtelingen te vergroten. Onze ambitie is om via een reeks van relatief kleine evenementen grote impact te creëren, op individuele levens van vluchtelingen, deelnemende werkgevers en daarmee op de maatschappij als geheel.

1.3

De hub-gedachte

De Refugee Talent Hub is een initiatief voor en door werkgevers in Nederland, in nauwe samenwerking met maatschappelijke organisaties. Wij verbinden kennis, ervaring en contacten van een groot netwerk van werkgevers, maatschappelijke organisaties en vluchtelingen. Dat doen wij bijvoorbeeld door ervaringen van werkgevers en vluchtelingen te bundelen zodat anderen er hun voordeel mee kunnen doen, en door bijeenkomsten te faciliteren waarin HR-managers onderling kennis en ervaring uitwisselen. De hub-gedachte komt ook tot uitdrukking in de manier waarop de Refugee Talent Hub is georganiseerd: een klein en multicultureel team van medewerkers die vrijwel allemaal gedetacheerd zijn vanuit (en dus betaald worden door) partnerbedrijven.

1.4

Strategische keuzes 2018

Op basis van voortschrijdend inzicht en ervaringen in 2017 is de manier van werken van de Refugee Talent Hub in 2018 aangescherpt, met als hoofdpunten:

- Focus op ontmoetingen tussen vluchtelingtalenten en werkgevers, met digitale ondersteuning in plaats van digitale matching als kerntaak;
- De werving van vluchtelingtalenten verloopt op twee manieren. De focus ligt op werving voor specifieke activiteiten (Meet & Greet ea). Daarnaast blijft het voor vluchtelingen mogelijk zich 'los' in te schrijven bij de Refugee Talent Hub, met het oog op toekomstige evenementen kan altijd;
- Actief inzetten op versterking van de samenwerking met maatschappelijke organisaties;

- Aanscherping van het aanbod aan bedrijven:
 - Samenwerking kent een 10.000 euro en een 25.000 euro variant;
 - Alleen activiteiten uitvoeren in samenwerking met werkgevers als er commitment is voor het aangaan van een betaald partnerschap;
 - Mentorenprogramma alleen als onderdeel van een partnerschap met een werkgever;
 - Geen strikte sectoraanpak. Wel redeneren vanuit kansen op de arbeidsmarkt, en dus voor wat betreft in company werkervaringstrajecten logischerwijs focussen op (maar niet beperken tot) schaarstesectoren;
 - Faciliteren van uitwisseling van kennis en ervaring tussen werkgevers onderling.
- Meer aandacht voor externe communicatie;
- Streven is om op termijn een kernteam te betalen uit eigen budget, met ondersteuning van in kind detachering van medewerkers van partners, stagiaires en studenten;
- Financieel behoudend: redenerend vanuit minimaal benodigd budget.

De hub-gedachte komt tot uitdrukking in de manier waarop Refugee Talent Hub is georganiseerd: een klein en multicultureel team van medewerkers die vrijwel allemaal gedetacheerd zijn vanuit partnerbedrijven

1.5

Belangrijkste ontwikkelingen en gebeurtenissen 2018

Vanaf april is het strategisch plan op hoofdlijn uitgevoerd zoals gepland. Er is veel tijd en energie gestoken in de positionering, externe communicatie, het opzetten van een nieuwe website en ontwikkelen van promotiemateriaal. Bij het afsluiten van 2018 begint dit zijn vruchten af te werpen. Zowel vluchtelingtalenten als maatschappelijke en corporate partners weten de Refugee Talent Hub beter te vinden. De werving van kandidaten verloopt via de website, social media en het netwerk van maatschappelijke partners – op basis van concrete activiteiten. Voor de meeste activiteiten boekt de Refugee Talent Hub hiermee

goede resultaten, een enkele keer valt het aantal aanmeldingen tegen – meestal om verklaarbare redenen zoals het ontbreken van een concrete kans op een baan of slechte bereikbaarheid met het OV. In de zomer is de database met vluchtelingtalenten opgeschoond en bleven er ruim 600 over. Eind 2018 waren het er 1.177.

Gedurende het jaar zijn met alle bestaande werkgeverspartners gesprekken gevoerd over verwachtingen, plannen en financiën; met de meeste zijn ook daadwerkelijk Meet & Greets en / of werkervaringstrajecten uitgevoerd. In 2018 is gewerkt met een team van gedetacheerden (Accenture, Ministerie van Binnenlandse Zaken), studenten en vrijwilligers en 1 fte op de payroll van de Refugee Talent Hub. Hieronder zijn de belangrijkste cijfers op een rijtje gezet.

Kennisdeling

Communicatie bijeenkomst HR-managers bijeenkomst



3003

Nieuwsbrieflezers



4-9 RTH teamleden

RTH – Accenture – BZK – VU



169

medewerkers van RTH-partners betrokken



1.6 Financiën

De financiële situatie is enigszins verbeterd, maar richting eind 2018 nog altijd niet rooskleurig. Voor 2019 zijn de vooruitzichten iets beter, gezien de harde commitments van een aantal werkgevers in combinatie met een conservatieve begroting. Voor een nadere toelichting op de financiën, zie hoofdstuk 4.

1.7 Toekomst

De in 2018 ingezette koers lijkt zijn vruchten af te werpen. Op hoofdlijn zet de Refugee Talent Hub deze koers door in 2019 – met ongetwijfeld weer enige aanpassingen op basis van ervaringen en maatschappelijke ontwikkelingen. Zoals het zich bij het schrijven van dit jaarverslag laat aanzien, staat de Refugee Talent Hub eind 2019 steviger op de kaart. Vanaf 2020 kan er dan gewerkt worden aan een nog grotere impact. Gezamenlijk en programmatisch, vanuit een sterk netwerk van vluchtelingtalenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties.



Balans zoals op 31 December 2018 (na resultaattoewijzing)

	31-12-18		31-12-17	
Activa	€	€	€	€
Vaste Activa				
<i>Immateriële vaste activa</i>				
Ontwikkelingskosten	14.498		-	
		14.498		-
<i>Materiële vaste activa</i>				
Kantoor materiaal	1.361		3.124	
		1.361		3.124
Huidige Activa				
Geldmiddelen en kasequivalenten		26.351		130.682
<i>Totale activa</i>		42.210		133.806

	31-12-18		31-12-17	
Eigen vermogen en passiva van de stichting	€	€	€	€
Eigen vermogen				
Bedrijfsreserve	6.333		18.679	
		6.333		18.679
Huidige passiva				
Crediteuren	386		1.512	
Vooruitbetalingen	26.667		110.000	
Belastingen en premies sociale verzekering	-		3.499	
Andere passiva en toegerekende uitgaven	8.824		116	
		35.877		115.127
<i>Totale eigen vermogen en passiva van de stichting</i>		42.210		133.806

Verklaring van baten en lasten 2018

	2018		2017	
Baten	€	€	€	€
Ontvangen geschenken	3.835		2.000	
Sponsorschap	193.333		370.000	
<i>Bruto bedrijfsresultaat</i>		197.168		372.000

Lasten	€	€	€	€
Lonen en salarissen	55.201		93.740	
Pensioenkosten	10.659		19.570	
Afschrijvingen immateriële vaste activa	2.539		80.803	
Afschrijvingen materiële vaste activa	1.293		694	
Andere personeelskosten	122.859		7.392	
Huisvestingskosten	227		7.430	
Matchcare kosten	-		93.756	
Promotie kosten	13.293		16	
Kantoor kosten	238		2.515	
Bank kosten	2.237		1.410	
Algemene kosten	968		7.545	
		209.514		313.461
<i>Tekort van inkomsten en uitgaven</i>		(12.346)		58.539

4 Toelichting bij de financiële overzichten

Algemeen

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

- Ondersteunen van vluchtelingen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten door middel van training, coaching en andere begeleiding;
- Het matchen van vluchtelingen op basis van hun vaardigheden tot een stage, baan of andere werkervaring.

Op 6 januari 2017 heeft de Stichting de status van Algemeen Nut Beogende Instelling ("ANBI") verworven.

Er zijn verschillende niveaus van sponsoring waaruit de partners kunnen kiezen om de doelstellingen van de Stichting te ondersteunen. De Stichting ontving de toezegging van verschillende partners voor donaties voor een totaalbedrag van € 402.000. De donaties zijn in 2017 ontvangen en kunnen worden toegeschreven aan de periode 2017-2019. Daarnaast heeft de Foundation ook de betrokkenheid van verschillende partners verkregen voor bijdragen in natura en vrijwilligerswerk.

Bestuur

Het bestuur bestaat uit:

- M.J.J. van Beek
- D.E. Manson
- A.A. Verdoorn
- N. Goldblum

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 ("€").



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 verkrijgingsprijs 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%



4.2

Waardeverminderingen en geldmiddelen**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.

4.3

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
	€
Investeringen	17.037
Afschrijvingen	(2.539)
<i>Bewegingen 2017</i>	14.498
Aankoopwaarde	17.037
Cumulatieve afschrijvingen	(2.539)
<i>Boekwaarde per 31 december</i>	14.498

De ontwikkelingskosten bestaan uit de ontwikkeling van een digitaal platform.

5.2

Materiële vaste activa

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

	Kantoormaterialen
	€
Aankoopwaarde	3.842
Cumulatieve afschrijvingen	(718)
<i>Boekwaarde zoals op 1 januari</i>	3.124
Desinvesteringen	(1.660)
Afschrijvingen desinvesteringen	822
Afschrijvingen	(925)
<i>Bewegingen 2018</i>	(1.763)
Aankoopwaarde	2.182
Cumulatieve afschrijvingen	(821)
<i>Boekwaarde per 31 december</i>	1.361

	31-12-2017	31-12-2016
	€	€
Geldmiddelen en kasequivalenten		
ABN AMRO NL21ABNA0532481100	26.351	130.232
ABN AMRO ICS AA Business Card *0014	-	450
	26.351	130.682

Eigen vermogen en passiva

5.3

Eigen vermogen

	2018	2017
	€	€
Andere reserves		
Beginbalans	18.679	(39.860)
Tekort van inkomsten en uitgaven	(12.346)	58.539
<i>Eindbalans</i>	6.333	18.679

5.4

Huidige passiva

	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
Crediteuren		
Crediteuren	386	1.512
Vooruitbetalingen		
Vooruitbetalingen van sponsorschappen	26.667	110.000
Belastingen en premies sociale verzekering		
Loonbelasting	-	3.499
Overige passiva en toegerekende uitgaven		
Opgebouwde licentiekosten	8.824	-
Te betalen onkostenvergoeding	-	116
	8.824	116

Toelichting op de staat van baten en lasten

	2018	2017
	€	€
Sponsorschap		
Ontvangen sponsoring	110.000	480.000
Aanpassingen als gevolg van voorafbetalingen van sponsoring	83.333	(110.000)
	193.333	370.000
Lonen en salarissen		
Bruto salaris	47.411	81.276
Sociale lasten	6.040	9.464
Onkostenvergoeding	1.750	3.000
	55.201	93.740
Afschrijvingen immateriële vaste activa		
Ontwikkelingskosten	2.539	80.803
Afschrijvingen materiële vaste activa		
Afschrijving Kantoorartikelen	925	694
Boekresultaat materiële vaste activa	368	-
	1.293	694
Overige personeelskosten		
Externe personeelskosten voor directeurschap	95.613	-
Externe personeelskosten voor backoffice	20.716	-
Reiskostenvergoeding	4.790	1.915
Onderwijs- en opleidingsuitgaven	-	803
Overige personeelskosten	1.740	4.690
	122.859	7.408

	2018	2017
	€	€
Huisvestingskosten		
Kosten van het huren van onroerend goed	227	7.430
Matchcare kosten		
Onderhoudskosten - userstories		93.756
Promotiekosten		
Website onderhoud en hosting	4.127	1.868
Publiciteitsmateriaal	8.970	-
Representatie	196	-
	13.293	1.868





Stichting Refugee Talent Hub

Atrium gebouw, verdieping 8,
Strawinksyklaan 3127
1077 ZX Amsterdam
Nederland

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