



Stichting
Bootvluchteling



JAAERVERSLAG 2022



INHOUDSOPGAVE

1. Voorwoord	3
2. Missie, visie en doelen	6
3. Onze programma's	8
3.1 Algemene terugblik	8
3.2 Medische zorg	9
3.2.1 Lesbos	9
3.2.2 Samos	11
3.2.3 Noodhulp Oekraïne	11
3.3 Mentale gezondheid en psychosociale ondersteuning	13
3.3.1 Lesbos	13
3.3.2 Athene	15
3.4 Belangenbehartiging	16
3.5 Vrijwilligers	17
4. Fondsenwerving en communicatie	20
5. Organisatie	22
5.1 Onze speerpunten	22
5.2 Organisatie en bestuur	22
5.3 Maatschappelijk verantwoord handelen	24
5.4 Gedragscodes en reglementen	25
5.5 Financieel beleid	27
5.6 Risicomanagement en interne beheersing	27
5.7 Monitoring en evaluatie	29
6. Financieel resultaat	31
6.1 Financieel resultaat 2022	31
6.2 Analyse van begroting 2022	31
6.2.1 Baten	32
6.2.2 Kosten	32
7. Kengetallen	34
8. Raad van Toezicht	36
8.1 Terugblik	36
8.2 Feiten & cijfers	37
9. Conclusie	39
9.1 Samenvattende terugblik	39
9.2 Strategie en vooruitblik 2023	39
9.3 Verkorte begroting 2023	41
10. Jaarrekening 2022	43



VOORWOORD



2022 was een jaar van grote gebeurtenissen, met een enorme impact in de wereld om ons heen én op Stichting Bootvluchteling als organisatie. De oorlog in Oekraïne zette Europa op scherp. We lieten zien dat we als Europa in staat zijn om te handelen, in solidariteit met Oekraïne en de Oekraïners gezamenlijk het enige juiste te doen: het verwelkomen van de honderdduizenden mensen die hun land moesten ontvluchten.

Ook wij zetten ons in aan de grenzen van Oekraïne. We beantwoordden de roep om onze hulp en kwamen in actie met medische hulpverlening in Polen en Moldavië. In maart startten we, na een verkenning van de situatie en het veld, de hulpverlening in Moldavië en kort daarna in Polen. In september droegen we de hulpverlening over aan lokale partners, die de situatie inmiddels goed aankonden. We leerden veel van deze 'uitstap' naar Oost-Europa. We zagen dat we in staat zijn op redelijk korte termijn ter plaatse te zijn wanneer we nodig zijn, en de hulp te bieden waar behoefte aan is. We zagen hoe belangrijk nauwe samenwerking met andere hulpverleners ter plaatse is en het kritisch kijken naar onze eigen unieke bijdrage binnen de lokale context.

De lessen die we leerden gingen niet alleen over hoe wij als Stichting Bootvluchteling er kunnen zijn voor mensen op de vlucht en de hulp bieden die nodig is. De grotere les, voor ons allemaal, was hoe we mensen op de vlucht die opvang en een nieuw thuis nodig hebben, kunnen verwelkomen. We zagen, en zien, dat we de opvang van grote aantallen mensen 'aankunnen' als het nodig is. Dat veel van de problemen die ervoor zorgen dat mensen langdurig vastzitten in vluchtelingenkampen en -opvang, door andere regelgeving en beleid voorkomen kunnen worden. En we zagen de wereld van verschil tussen een warm welkom en een ontvangst waar alle oog voor menselijkheid verdwenen is, waar mensen het slachtoffer worden van beleid dat erop gericht is hen buiten te houden.

Zo blijft onze inzet in Griekenland hard nodig. In alle turbulentie van wat er in de wereld gebeurt en met een oorlog 'om de hoek' in ons eigen Europa, lijkt de situatie aan de grenzen van Europa steeds meer op de achtergrond te raken. Terwijl er dagelijks boten aankomen op de Griekse eilanden en in andere grenslanden. Terwijl mensen nog steeds de tocht over zee niet overleven. En terwijl zij die het wel overleven, op steeds minder compassie en solidariteit kunnen rekenen bij aankomst.

De wereld is er, als ik het voorzichtig mag uitdrukken, niet minder grimmig op geworden sinds Stichting Bootvluchteling haar werk begon in 2015. Wat we toen dachten dat een tijdelijke noodtoestand was, is permanent geworden. Met voor steeds meer mensen de noodzaak om te vluchten en tegelijk een steeds restrictiever grensbeleid aan de randen van Europa, blijft onze inzet onverminderd noodzakelijk. Meebewegen met de nieuwe realiteit is nodig; er zijn waar we verschil kunnen maken met dat wat we te bieden hebben als organisatie. Ook, juist, op die plekken waar mensen niet gezien worden, in omstandigheden die niet menselijk en niet acceptabel zijn, maar die we bijna als 'normaal' zijn gaan zien.



Ook in 2022 zetten we ons in op Lesbos met het kernteam van coördinatoren en de fantastische inzet van een enorme groep vrijwillige artsen, verpleegkundigen, psychologen, sociaal werkers en 'support crew', ononderbroken beschikbaar, in vluchtelingenkamp Mavrovouni en daarbuiten, voor de vele mensen op de vlucht die dagelijks aankomen of al jaren in het kamp verblijven. We startten een nieuw programma in Athene, waar we psychosociale hulp bieden aan de mensen die vanuit de kampen op de eilanden naar het vasteland verplaatsen – vaak zonder enig sociaal vangnet en veelal zonder toegang tot zelfs de meest noodzakelijke basisvoorzieningen zoals onderdak en eten.

Naast directe hulpverlening blijft het doorbreken van de stilte belangrijk. De stilte rondom de dagelijkse realiteit van duizenden mensen op de vlucht, waar het in de media vaak alleen over gaat als er weer een ramp gebeurd is op zee. We zien en horen weinig over de situatie waarmee vluchtelingen geconfronteerd worden bij aankomst in Europa: de situatie in de kampen; het moeten overleven zonder documenten en zonder toegang tot basisvoorzieningen, waaronder noodzakelijke medische zorg; de schendingen van rechten en de uitzichtloosheid. Om dit te veranderen moeten de verhalen verteld worden, moet de werkelijkheid van hen die vluchten zichtbaar worden. Voor degenen wiens politiek en beleid deze werkelijkheid gecreëerd hebben, en voor ons als degenen die mede verantwoordelijkheid dragen, als inwoners van Europa en als medemensen. Als humanitaire hulpverleners, in direct en dagelijks contact met de mensen om wie het gaat, hebben we hier een rol. Mensen boven grenzen blijft voor ons de basis.

ESTHER VONK

directeur/bestuurder Stichting Bootvluchteling





2 WIE WE ZIJN: MISSIE, VISIE EN DOELEN

MISSIE

Stichting Bootvluchteling biedt medische en psychosociale (nood)hulp aan mensen op de vlucht die anders worden vergeten. Daarnaast behartigen we hun belangen door voor hen op te komen. De verontwaardiging van waaruit onze organisatie is ontstaan, zetten wij om in praktische solidariteit. Waar systemen onmenselijk worden, komen wij in actie. Compassie is onze drijfveer in alles dat wij doen. Waar systemen afstand scheppen, komen wij juist dichtbij.

We zijn er voor mensen in nood die niet worden gezien. We staan hen bij. Fysiek in het veld en ook mentaal: door voor hen op te komen en hen te ondersteunen, door hen altijd als mens en gelijke te behandelen. Naast het bieden van medische en psychosociale zorg zien wij het als onze taak om te getuigen van mensonterende situaties die wij in ons werk zien en horen. We verzamelen en delen getuigenissen, data uit het veld en persoonlijke ervaringen om de situatie onder de aandacht te brengen en belangen van mensen te behartigen.

VISIE

Ons werk is onderhevig aan veel onzekere factoren. Dit houdt ons niet tegen, maar motiveert ons juist tot actie. Werken in situaties die voortdurend in beweging zijn, vraagt om een flexibele en daadkrachtige houding. Dat kenmerkt Stichting Bootvluchteling. Door de basis van de organisatie op het gebied van bedrijfsvoering en programma's op orde te hebben en door te werken met duidelijke processen kunnen we inspringen op onverwachte (nood)situaties die om onze actie vragen.

DOELEN

- ✓ Medische en psychosociale hulp verlenen aan mensen op de vlucht;
- ✓ Het financieel en met goederen ondersteunen van lokale hulporganisaties voor mensen op de vlucht;
- ✓ Opkomen voor de noden, rechten en belangen van mensen op de vlucht door

deze onder de aandacht brengen van media, publiek en beleidsmakers;

- ✓ Het verrichten van alle verdere handelingen, die in de ruimste zin verband houden met het hiervoor genoemde of daartoe bevorderlijk kunnen zijn.

Voor 2022 formuleerden we de volgende prioriteiten:

- ✓ Uitbreiden van ons werk met nieuwe programma's op nieuwe locaties in Europa, zodat we in toenemende mate aan de medische en psychosociale hulpvragen van mensen in nood kunnen beantwoorden. Om dit te kunnen realiseren, bouwen we voort op de interne voorbereiding op deze schaalvergroting die we in 2021 inzetten door de organisatiestructuur zo in te richten dat we nóg flexibeler en daadkrachtiger kunnen werken én kunnen inspelen op veranderende situaties. Om dit te realiseren, namen wij onder andere nieuwe professionele krachten aan die ons hierbij kunnen helpen.
- ✓ De ontoereikende leefomstandigheden en schendingen van basale mensenrechten aan de kaak blijven stellen. Om dit zo effectief mogelijk, en onderbouwd, te kunnen doen, ontwikkelen we een duidelijk advocacy beleid, hebben we helder voor ogen wat onze cirkel van invloed is en weten we hoe we dat wat we in het veld zien en horen, kunnen adresseren.



Have any of these symptoms?
avez-vous des symptômes proches?
chills
frissons
difficulty breathing
difficulté respiratoire
body aches
douleurs musculaires
taste or smell
goût ou de l'odorat
runny nose
nez qui coule
coughing
toux



boat Refugee foundation

HELLY TECH

Stichting Boat Refugee Foundation
Stichting Boat Refugee Foundation
Stichting Boat Refugee Foundation

KENWOOD
Volunteer
boat Refugee foundation



boat Refugee foundation

AUTHENTIC
HELLY TECH
PROTECTION
HH
workwear



3 ONZE PROGRAMMA'S

3.1 ALGEMENE TERUGBLIK

MEEBEWEGEN: HANDELEN DAAR WAAR WE NODIG ZIJN

2022 stond voor Stichting Bootvluchteling in het teken van uitbreiding en nieuw initiatief. Naast voortzetting van onze inzet op Lesbos, gingen we naar andere locaties waar onze hulp gevraagd werd en nodig was. We deden een assessment op Samos, zetten een noodhulpprogramma op naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne in Moldavië en Polen en startten een programma in Athene. Dit alles deden we in antwoord op nieuwe hulpvragen en een veranderende realiteit.

Oost Europa

De oorlog in Oekraïne en de grote aantallen mensen die hun land ontvluchtten op zoek naar veiligheid, leidden tot het verzoek om onze hulp. Waar we in Griekenland opereren in een noodsituatie die al lange tijd voortduurt, verleenden we aan de grenzen van Oekraïne directe noodhulp aan mensen die zojuist hun land verlaten hebben. Dit vroeg een andere aanpak en inzet van andere middelen. We hebben zowel mensen op de vlucht als lokale hulporganisaties kunnen bijstaan en hebben als organisatie enorm veel geleerd van deze inzet.

De Griekse eilanden

Gedurende de maanden van het jaar nam het inwonersaantal in vluchtelingenkamp Mavrovouni op Lesbos af. Onder andere door het versnellen van de asielprocedures werden veel mensen versneld overgeplaatst naar het vasteland van Griekenland en verbleven zij minder lang in de kampen op de eilanden. Enerzijds een positieve ontwikkeling, anderzijds kregen veel mensen door de versnelde procedure geen eerlijke kans: vaak hadden zij hun interview al op de dag na aankomst, zonder tijd om op adem te komen na een traumatische reis of om zich inhoudelijk voor te bereiden op hun procedure en contact te leggen met een juridisch adviseur, met als gevolg onnodige afwijzingen.

Vanaf de zomer steeg het inwonersaantal weer aanzienlijk als gevolg van een toename van het aantal boten dat aankwam op Lesbos. Dit bracht ook een stijging van het aantal mensen dat de tocht niet overleefde met zich mee en confronteerde ons opnieuw met het grote risico dat mensen nemen om de onveiligheid in hun land te ontvluchten.

De omstandigheden in het kamp bleven onvoldoende en in veel opzichten onveilig. De voedselvoorziening is ontoereikend en voor medische hulp waren de inwoners van het kamp steeds meer aangewezen op onze hulp. Omdat mensen woonunits moeten delen, is er weinig privacy. De geïsoleerde 'new arrival zone', waar mensen die net aankomen verplicht moeten verblijven, leidt tot veel mentale gezondheidsklachten en staat adequate zorg en juridische bijstand in de weg. Waar de wantoestanden in vluchtelingenkamp Moria heel zichtbaar waren voor de wereld, is wat nu gebeurt in Mavrovouni en de andere kampen aan het oog van de meeste mensen onttrokken, maar net zo schrijnend.

Het Griekse vasteland

Om de kampen op de eilanden niet te veel te belasten, vinden regelmatig overplaatsingen van mensen naar het vasteland plaats. Veelal trekken mensen dan naar de steden, waar zij - nog in hun procedure, zonder verblijfsvergunning of enige toegang tot basisvoorzieningen en sociaal vangnet - zich proberen te redden. Na een assessment in 2021 en afstemming met collega organisaties, startten we in april met de opbouw van een programma in Athene. In de loop van het jaar stonden we een groeiend aantal mensen bij met psychosociale hulpverlening en versterkten we organisaties in het veld met onze trainingen en kennis.



Politieke context

Tenslotte vroeg ook de veranderende politieke context ons om mee te bewegen. Een groeiend aantal strenge regels en voorwaarden waaraan hulporganisaties als de onze moeten voldoen, maakte het moeilijker om mensen op de vlucht bij te staan. Dit noodzaakte ons en andere organisaties om aanzienlijke investeringen te doen in het voldoen aan de Griekse juridische voorwaarden. Dit kost geld, tijd en vergt (juridische) expertise. Dit lukt niet alle organisaties; veel zijn dan ook vertrokken uit Griekenland. Als gevolg hiervan zijn de leefomstandigheden van mensen op de vlucht verder verslechterd en staat menswaardige opvang, met ruimte voor juridische bijstand en medische hulp, onder druk.



3.2 MEDISCHE ZORG

3.2.1 LESBOS

INTRODUCTIE

We hebben het hele jaar door zeven dagen per week medische zorg geboden in de avonduren, tussen 17.00 uur en middernacht. In de weekenden waren we ook overdag open en draaiden we van 10.00 uur tot middernacht. Op deze manier zorgden we ervoor dat er 24/7 medische zorg aanwezig was in het kamp waar, buiten ons, uitsluitend overdag medische hulp aanwezig is waarvan de kwaliteit en toegankelijkheid in de loop van het jaar op een zeer zorgelijke manier verder is afgenomen. In de eerste maanden van 2022 daalde het aantal patiënten dat onze medische kliniek bezocht. Door versnelde asielprocedures daalde het aantal inwoners van het kamp en in de wintermaanden zochten mensen indien mogelijk overdag medische hulp in verband met de kou. We draaiden de kliniek met een kleinere bezetting. Daarnaast gaven we volop trainingen, zoals EHBO-trainingen, trainingen over vrouwelijke hygiëne en trainingen over welzijn aan alleenreizende kinderen.

In de tweede helft van 2022 nam het aantal patiënten in onze medische kliniek weer toe. In de eerste helft van het jaar zagen we gemiddeld 475 patiënten per maand en in de tweede helft van het jaar 919 per maand. Ondanks de snelle doorstroom door de versnelde asielprocedures, bleef het aantal inwoners ongeveer gelijk. Dit kwam door de vele nieuwe aankomsten op Lesbos. In de 'new arrival zone' hielpen we veel patiënten die net op Lesbos waren aangekomen en al lange tijd geen medische zorg hadden ontvangen en verwondingen en andere gezondheidsklachten hadden overgehouden aan de overtocht. Daarnaast nam de capaciteit van andere medische organisaties die actief waren in kamp Mavrovouni op Lesbos af. Hierdoor was overdag minder medische zorg beschikbaar, waardoor onze kliniek drukker bezocht werd.



DOELEN & RESULTATEN 2022

1. **Medische hulp moet zo veel mogelijk beschikbaar zijn;** iedereen heeft hier immers recht op. In 2022 boden we elke dag medische hulp in kamp Mavrovouni, zodat mensen altijd op laagdrempelige wijze toegang hebben tot medische zorg en de plaatselijke gezondheidszorg niet overbelast raakt.
2. **In totaal boden we 8.362 medische consulten in 2022.** Daarnaast is de integratie tussen onze medische zorg en psychosociale zorg verder ontwikkeld en geïmplementeerd, waardoor we mensen nog vollediger zorg konden bieden.
3. Met ons team van **vrijwillige medische professionals** en ons team **vertalers met een vluchtachtergrond** leverden we kwaliteitszorg.
4. **Andere (medische) organisaties**, de politie en het ziekenhuis op Lesbos zochten ons ook in 2022 actief op om **samen te werken**.
5. **We speelden in op behoeften en hiaten in het zorgaanbod aan mensen op de vlucht op Lesbos.** Een aantal medische organisaties die overdag eerstelijns hulp bood, viel weg of nam af in capaciteit, waardoor de vraag voor eerstelijnszorg groeide in de weekenden en avonduren. Daarom pasten we onze focus aan van acute (spoedeisende) hulp naar uitbreiding met eerstelijnszorg.
6. **Het aanpassen van onze hulp maakt dat we beter aan kunnen sluiten op de hulpvraag.** We bleven onze patiëntgegevens nauwkeurig monitoren om zo de impact en kwaliteit van zorg te blijven evalueren en verbeteren.
7. **Onze trainingen werden goed bezocht.** Naast trainingen voor de mensen in het kamp, organiseerden we ook trainingen voor andere organisaties. Zo verzorgden we bijvoorbeeld ook EHBO trainingen voor kinderen in de opvang waar zij verbleven. In totaal volgden 642 mensen een training bij ons in 2022.
8. Door onze **nauwe samenwerking met andere organisaties en de (lokale) autoriteiten**, konden we de vragen van de meest kwetsbare mensen blijven delen

en pleiten voor oplossingen, zoals veiliger huisvesting voor kwetsbare mensen, specialistische zorg op het vasteland of de juiste behandeling in het ziekenhuis.

9. **We hebben in 2022 gewerkt aan de ontwikkeling van een online patiëntendossier.** De leverancier van het beoogde systeem, moest zich echter eind 2022 noodgedwongen terugtrekken. We zullen hier in 2023 een vervolg aan geven en zoeken naar een manier om de gegevens van patiënten beter te beheren, monitoren en mensen zelf inzage en eigenaarschap te geven over hun medische dossier. Dit laatste is belangrijk, omdat mensen op deze manier hun medisch dossier mee kunnen nemen naar hun eventuele volgende locatie(s).

	Medische consulten	EHBO training
Januari	436	55
Februari	464	6
Maart	571	68
April	456	61
Mei	478	63
Juni	442	74
Juli	714	80
Augustus	875	50
September	987	65
Oktober	806	40
November	926	60
December	1.207	29
Totaal	8.362	642



3.2.2 SAMOS

Na een eerste assessment in het najaar van 2021, brachten we in januari 2022 een tweede bezoek aan Samos om concrete plannen te maken voor een nieuw medisch programma op het eiland. We zagen dat aan het werk dat we op Lesbos doen ook een grote behoefte was in het nieuwe vluchtelingenkamp, Zervou, waar de huidige medische hulp niet toereikend is. We ontwikkelden een plan om ook op Samos in de avonden en weekenden eerstelijns- en acute medische zorg te bieden. Tot onze teleurstelling bleek onze registratiestatus in Griekenland een obstakel te zijn voor het starten van een nieuw programma in het kamp op Samos. Om deze reden hebben we dit plan nog niet kunnen implementeren. We blijven in contact met de actoren op Samos, waar medische hulp nog steeds hard nodig is, en zullen van start gaan zodra dit mogelijk is.

3.2.3 NOODHULP OEKRAÏNE

Gaan waar de nood het hoogst is. Toen de oorlog in Oekraïne uitbrak en mensen massaal op de vlucht sloegen, zijn we, na een hulpvraag uit het veld, gaan verkennen hoe we konden helpen. Als expert op het gebied van medische en psychosociale hulp aan mensen op de vlucht, konden en wilden we de mensen uit Oekraïne niet in de kou laten staan. Het werd snel duidelijk dat de behoefte aan medische zorg enorm was. Om flexibel aan de medische behoeften in de landen rondom Oekraïne te kunnen voldoen, hebben we medio maart twee mobiele klinieken aangeschaft. Zo konden we flexibel meebewegen met de stroom van mensen op de vlucht.

Een maand nadat de oorlog in Oekraïne uitbrak, stonden we met een team van medici in Otaci, een grensplaatsje in Moldavië. Moldavië is één van de armste landen van Europa. Dagelijks kwamen duizenden mensen op de vlucht uit Oekraïne het land in. In goed overleg met het Moldavische Ministerie van Gezondheidszorg en de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) boden we medische zorg in Otaci. Onze focus lag hier op het ontzorgen van de lokale gezondheidszorg. We boden 24 uur per dag

hulp: overdag met diensten bij onze kliniek aan de grens en 's avonds en 's nachts bij een shelter waar mensen zich registreerden voor een visum of verblijfsstatus. In de loop van de tijd zagen we de vluchtelingenstroom in Moldavië afnemen en konden lokale organisaties zelf de vraag naar medische zorg weer aan, zodat wij onze inzet hier konden afronden.

Naast de vraag om medische hulp in Moldavië, kwam ook vanuit Polen de vraag om medische hulp. Het grootste deel van de vluchtelingenstroom uit Oekraïne reisde via Polen. We gingen in op de vraag vanuit Polen: in een vluchtelingenopvang bij het station in Krakau boden onze vrijwillige medici hulp aan gevluchte Oekraïners en ontlastten we het lokale zorgsysteem. Ons team werd warm onthaald door de lokale vrijwilligers van het Poolse Rode Kruis - zij hadden sinds het begin van de oorlog medische hulp aangeboden op vrijwillige basis, naast hun dagelijkse werk.

In eerste instantie ondersteunden we de Poolse vrijwilligers van het Rode Kruis. Na hun vertrek namen we de zorg en de kliniek volledig over. Ook hier boden we zeven dagen per week medische hulp aan mensen die tijdelijk verbleven in de opvang. Vaak reisden zij na een korte tijd verder naar een vast onderkomen of een andere plek in Europa. In deze kliniek boden we vooral hulp aan vrouwen, kinderen en chronisch zieken. Daarnaast zagen we ook veel patiënten met stressgerelateerde klachten.





DOELEN & RESULTATEN 2022

- 1. We konden door onze snelheid en flexibiliteit** in onze opzet van de medische programma's in Moldavië en Polen op daadkrachtige wijze het lokale zorgsysteem ontlasten en veel mensen in een crisissituatie van medische zorg voorzien.
- 2. Tussen de teams binnen onze verschillende programma's is veel kennis uitgewisseld.** De teams in Oost-Europa hadden regelmatig contact met het team op Lesbos voor het delen van kennis en ervaring over het opzetten van het medische programma aldaar.
- 3. Er is nauw samengewerkt met lokale instanties,** wat de kwaliteit van onze programma's ten goede kwam. Ondanks de acute crisis en de grote hoeveelheid organisaties en ngo's die op hetzelfde moment hulp boden in deze crisis, zochten we actief de samenwerking en het contact met lokale overheden en lokale organisaties, zodat onze hulp op de juiste plekken terecht kwam.
- 4. Doordat we veel belang hechtten aan de inbedding in de lokale samenleving** en de tijd namen om relaties op te bouwen, werden we snel als een betrouwbare partner gezien. We waren flexibel en pasten onze programma's, in samenwerking met andere organisaties, aan waar nodig.
- 5. We ondersteunden zolang dat nodig was en droegen ons werk goed over toen we vertrokken:** we gaven trainingen en droegen onze kennis actief over aan andere organisaties. Daarnaast doneerden we een gedeelte van onze medicatie en ons materieel, zodat andere organisaties en de lokale ziekenhuizen op een goede manier ons opgebouwde werk voort konden zetten.
- 6. We zagen, naast de medische nood, ook een duidelijke behoefte aan een goed overzicht van doorverwijzingsmogelijkheden** voor specialistische en niet-medische zorg. We creëerden een 'social map' waardoor we mensen gemakkelijker en beter konden helpen de juiste plek te vinden voor hun vraag of behoefte. Op deze manier droegen we bij aan het algehele welzijn van mensen op de vlucht vanuit Oekraïne.





3.3 MENTALE GEZONDHEID EN PSYCHOSOCIALE ONDERSTEUNING

3.3.1 LESBOS

De behoefte aan psychosociale ondersteuning onder mensen op de vlucht blijft groot. We zien dat de mensen in vluchtelingenkamp Mavrovouni op Lesbos gedemoraliseerd raken. Naast het opgelopen trauma en de dagelijkse stress van leven in een vluchtelingenkamp leiden zorgen over wat de toekomst brengt en het wachten op uitslag van de asielaanvraag tot chronische stress. Bovendien kampen veel mensen met traumatische ervaringen die ze hebben opgelopen in het land van herkomst, tijdens hun vlucht of in het kamp. In onze kliniek zien we dagelijks mensen met klachten als slaapproblemen, paniekaanvallen en suïcidale gedachten. Ons psychosociale hulpteam, bestaande uit vrijwillig psychologen, psychiaters en diverse GGZ-specialisten, biedt verschillende vormen van hulp.

In 2022 bestonden de kernactiviteiten van

onze psychosociale hulp (MHPSS - mental health and psychosocial support) uit inzet in de kliniek binnen kamp Mavrovouni tijdens de avonduren en het opvolgen met ondersteuning op onze locatie buiten het kamp, in community center Parea. Het programma is gegroeid naar het aanbieden van stabiele en continue psychosociale diensten, wat zorgt voor kwalitatief hoogwaardige zorg. We boden psychologische eerste hulp en acute stabiliserende zorg ter ondersteuning van het medische team. Daarnaast boden we individuele consulten, psycho-educatie en handvatten voor het omgaan met de dagelijkse stress middels trainingen en groepswork. Ook boden we psychologische eerste hulp aan overlevenden van schipbreuken voor de kust van Lesbos. Door onze kennis en professionaliteit gaven we in 2022 regelmatig trainingen aan andere organisaties.

	Aantal patiënten	Aantal consulten	Tijdens de medische shifts	Tijdens één-op één consulten
Januari	45	87	68	19
Februari	25	77	68	9
Maart	21	61	54	7
April	14	89	68	21
Mei	21	81	69	12
Juni	24	87	62	25
Juli	20	101	83	18
Augustus	30	83	75	8
September	24	75	64	11
Oktober	18	54	42	12
November	33	91	70	21
December	44	95	73	22
Totaal	319	981	796	185



Tijdens onze psychologische consulten zien we vooral jongvolwassenen: 50% is tussen de 18 en 25 jaar, 25% is tussen de 26 en 35 jaar. De belangrijkste klachten bij onze patiënten waren somberheid, slaapproblemen, overmatig piekeren en psychosomatische problemen.

We werkten nauw samen met andere organisaties in het bieden van psychosociale hulp en verwijzen door waar andere vormen van hulp noodzakelijk zijn.

DOELEN & RESULTATEN 2022

1. De capaciteit van andere MHPSS organisaties nam af in 2022. Sommige organisaties stopten of werkten met kleinere teams. Dit zorgde voor langere wachttijden voor gespecialiseerde hulp.
2. **We speelden hierop in door ons zorgaanbod aan te passen en ons nog meer te specialiseren** in de psychologische ondersteuning voor langere termijn.
3. **We vonden in maart 2022 een locatie waar we psychologische zorg kunnen aanbieden buiten het kamp.** Het helpt mensen om de stressvolle context van het kamp te verlaten en verbetert de kwaliteit van onze zorg.
4. In lijn met de professionalisering van ons MHPSS programma is **een database ontwikkeld**. Dit draagt bij aan de **verbetering van de kwaliteit** van onze consulten en aan de overdracht van kennis tussen vrijwilligers.
5. **In januari startten we tijdelijk een nieuwe psycho-educatieve groep:** de Stay Okay groep, specifiek gericht op jonge mannen. Psycho-educatieve groepen zoals Stay Okay zijn bedoeld om de deelnemers voor te lichten over middelengebruik, hieraan gerelateerd gedrag en de gevolgen. In deze groepen gaven we informatie die van directe toepassing is op het leven van deze mannen. Het zorgde voor bewustwording en bood opties voor groei en verandering. Middels deze groepen zetten we in op preventie en het bieden van gezonde alternatieven voor middelengebruik.
6. De **samenwerking met ons programma in Athene** zorgde ervoor dat we mensen die we zien op Lesbos kunnen doorverwijzen naar ons programma in Athene wanneer zij doorreizen. Op deze manier vergroten en verduurzamen we de positieve impact van onze zorg.



3.3.2 ATHENE

Als gevolg van de hogere doorstroming van mensen vanaf de eilanden, zagen we een toename van het aantal mensen dat niet kan voorzien in hun basisbehoeften op het vasteland, met name in de grote steden. In Athene hebben steeds meer mensen moeite om hun weg te vinden en weten ze niet waar ze terecht kunnen voor hulp. Daarom richten wij ons in Athene op het bieden van maatschappelijke en psychosociale ondersteuning. In april 2022 zijn onze eerste collega's in Athene van start gegaan om ons nieuwe programma vorm te geven. Hier bieden wij psychosociale hulp aan mensen op de vlucht in een stedelijke context.

De eerste maanden van het programma waren gericht op de opzet en ontwikkeling. Het werken in een stedelijke context brengt nieuwe mogelijkheden, maar ook uitdagingen met zich mee. We bouwden voort op de kennis die we op Lesbos hebben opgedaan en pasten dit aan op de behoeften van mensen op de vlucht in Athene. Door middel van het creëren van werkwijzen en procedures en het ontwikkelen van trainingen is een stevige basis gelegd voor de start van het uitvoerende programma. In juli begon onze eerste vrijwillige psycholoog in Athene - een mijlpaal voor ons programma en met haar kennis speelde ze een belangrijke rol in het ontwikkelen van de training over kinderen en trauma en droeg ze bij aan de ontwikkeling van duidelijke protocollen en alle voorbereidingen voor individuele consulten.

Met het in dienst treden van een Griekse psycholoog en maatschappelijk werker begon in november de implementatiefase van het programma en werden de eerste cliënten geholpen. We ontvingen doorverwijzingen voor psychosociale hulp van organisaties uit het opgebouwde netwerk in Athene en werkten samen met ons team op Lesbos om de mensen die we daar zagen, ook hulp te bieden wanneer zij vanaf Lesbos naar Athene vertrokken. Onze psycholoog biedt ondersteuning aan door samen met de cliënt te kijken hoe zij het beste kunnen omgaan met de dagelijkse uitdagingen. Dit kan door het bieden van een luisterend oor, het geven van psycho-educatie en het

aanbieden van copingstrategieën. De maatschappelijk werker richt zich op het ondersteunen van mensen bij het vinden van hun weg in Athene en het toegang verkrijgen tot basisbehoeften zoals onderdak, voedsel en medische hulp. Daarnaast gaven we op basis van onze expertise trainingen aan andere professionals die werkzaam zijn binnen dezelfde sector in Athene. In deze trainingen behandelen we onderwerpen als psychologische eerste hulp en het ondersteunen van kinderen met trauma's. Tevens boden we intervisie sessies aan andere organisaties.

DOELEN & RESULTATEN 2022

- 1. In 2022 legden we in Athene de basis voor een sterk MHPSS programma.** We ontwikkelden de administratieve kant - zoals een database en de monitoring van de kwaliteit van onze activiteiten - en protocollen in voorbereiding op het starten van de consulten. Een basis om verder op te bouwen en uit te breiden in 2023.
- 2. We hebben een sterk netwerk opgebouwd in Athene,** waardoor we een duidelijk beeld kregen van de 'social map'. Dit is belangrijk voor het werk van onze maatschappelijk werker, omdat mensen op deze manier de juiste weg gewezen kan worden in Athene en hen te verbinden aan de juiste zorg.
- 3. We zijn een professionele en kundige partner op het gebied van training.** We hebben in 2022 vier trainingen verzorgd met verschillende onderwerpen. We vroegen na elke training feedback en groeiden zo in onze professionaliteit en speelden in op de behoeften van de trainees.
- 4. We gingen een samenwerking aan met METAdrasi.** Zij verzorgen de vertalers voor onze activiteiten in Athene; onontbeerlijk voor de kwaliteit van onze hulp.
- 5. We leerden als organisatie veel over het opstarten van een nieuw programma in een stedelijke context.** Hierdoor is onze kennis als organisatie gegroeid op het gebied van het ontwikkelen van administratieve processen, dataverzameling en de monitoring van nieuwe programma's.



3.4 BELANGENBEHARTIGING

INTRODUCTIE

Wij willen een stem geven aan degenen die geen stem hebben en de belangen behartigen van mensen op de vlucht. Dit doen wij door invloed uit te oefenen op beleid en op de leefomstandigheden van mensen op de vlucht bij hun ontvangst in Europa. Zo dragen we, lokaal en op Europees niveau, bij aan een rechtvaardige en menswaardige opvang van mensen op de vlucht. Om in te spelen op de snel veranderende omstandigheden van mensen op de vlucht in Griekenland en Europa hebben we in 2022 een langetermijnstrategie rondom belangenbehartiging ontwikkeld. Deze strategie is gericht op het verbeteren van de leefbaarheid in de vluchtelingenkampen en het in bredere zin pleiten voor rechtvaardig en uitvoerbaar migratie- en asielbeleid.

DOELEN & RESULTATEN 2022

- 1. Ontwikkeling van langetermijnstrategie voor belangenbehartiging.** In 2022 ontwikkelden we onze advocacy strategie, met een focus op het bijdragen aan de volgende drie speerpunten:
 - ✓ eerlijke en gelijkwaardige toegang tot gezondheidszorg voor mensen op de vlucht inclusief langdurige zorg, toegang tot medicijnen, specialistische zorg en geestelijke gezondheidszorg en psychosociale ondersteuning.
 - ✓ leefomstandigheden die de gezondheid en het welzijn van mensen op de vlucht garanderen, waaronder toegang tot veilig onderdak en huisvesting, voldoende voedsel en sociale steun.
 - ✓ rechtvaardig en uitvoerbaar migratie- en asielbeleid, omdat nationaal en internationaal beleid in de praktijk te vaak de problemen voor mensen op de vlucht verergerd.
- 2. Ontwikkeling van onze documentatie- en monitoringsystemen.** Belangenbehartiging en pleitbezorging zijn het meest effectief als ze onderbouwd zijn met bewijsvoering, in de vorm van data en verhalen, uit de praktijk. De basis hiervoor vormen cijfers, feiten en ervaringen uit onze hulpverleningspraktijk. In 2022 bouwden we aan systemen voor het verzamelen van relevante data uit zowel

de medische als psychosociale hulpverlening, om deze in te zetten voor concrete verbetering van leefomstandigheden en beleid.

- 3. Verbeteren van de leefomstandigheden in vluchtelingenkamp Mavrovouni en de andere Griekse vluchtelingenkampen.** We hebben ons ingezet tegen (politie)geweld tegen mensen in acute psychische nood in kamp Mavrovouni en zetten in op samenwerking met het kampmanagement, beveiligers en politie in het kamp wat leidde tot trainingen voor beveiligers en politie om geweld en escalatie te voorkomen. Als gevolg hiervan waren er minder geweldsincidenten en is de veiligheid vergroot. Daarnaast pleitten we bij het Griekse Ministerie voor Asiel en Migratie en de Europese Commissie voor realistische regelgeving voor het registreren en opereren van hulporganisaties in Griekenland, zodat organisaties zoals de onze hun noodzakelijke werk kunnen voortzetten.

- 4. Rechtvaardig en uitvoerbaar migratie- en asielbeleid.** In samenwerking met een drietal andere organisaties in Nederland deden we het voorbereidende werk voor een zaak die de onmenselijke situatie die is ontstaan op de Griekse eilanden na de EU-Turkijedeal wil veranderen. Doel is het voorkomen dat dergelijke 'migratiedeals', die gericht zijn op het weren van mensen uit Europa zonder rekening te houden met de mensenrechtenschendingen die hiervan het gevolg zijn, in de toekomst nog gesloten worden. Stichting Bootvluchteling verzamelt de bewijsvoering voor deze zaak, die in 2023 tot een aansprakelijkheidsstelling van de overheid zal leiden.





3.5 VRIJWILLIGERS

INTRODUCTIE

Vrijwilligers zijn het hart van onze hulpverlening. Een steeds wisselende groep professionele vrijwilligers - artsen, verpleegkundigen, psychologen, maatschappelijk werkers en ondersteunende medewerkers - staat in Griekenland zeven dagen per week paraat om zorg te bieden aan mensen op de vlucht. Ook in Nederland worden we op vele manieren bijgestaan door een netwerk van trouwe vrijwilligers. Ons vrijwilligersmanagement draait om het goed zorg dragen voor onze vrijwilligers: vanaf de aanmelding tot na hun terugkomst. In 2022 lag de focus op het snel, flexibel en op een systematische manier inspelen op veranderingen in de hulpvraag, zowel in de bestaande als in de nieuwe programma's. Daarnaast besteedden we extra aandacht aan het betrekken en actief houden van vrijwilligers, onder andere via ons digitale vrijwilligersplatform en door het organiseren van bijeenkomsten.

RESULTATEN 2022

IN 2022...

- ✓ is een wervingsstrategie opgezet om op een structurele en proactieve wijze nieuwe vrijwilligers te werven.
- ✓ is het (inter)nationale netwerk voor werving van vrijwilligers uitgebreid.
- ✓ werkten we met een gestructureerd en duurzaam systeem van op- en afschalen van vrijwilligers waardoor tekorten en overschotten voorkomen konden worden.
- ✓ werkten we intensief samen met ons team van vertalers die op Lesbos in het kamp wonen met lokale vrijwillige vertalers in Oost-Europa.

In 2022 hebben 223 vrijwilligers zich in Nederland, Griekenland, Polen en Moldavië ingezet voor onze programma's. Zonder hen zouden we ons werk niet kunnen doen.

	Aanmeldingen	Inzet van personen	Gemaakte uren
Lesbos	237	122	23.296
Athene	15	2	768
Oost-Europa (23 weken)	200	59	55.460
Screeners aanmeldingen vrijwilligers	n.v.t.	10	1.560
Vrijwilligers Nederland	n.v.t.	30	niet meetbaar
Totaal	452	223	81.084

VRIJWILLIGERS LESBOS

Op Lesbos werken we met een wisselend team van internationale vrijwilligers, dat in 2022 gemiddeld uit vijftien personen bestond. We werven vrijwilligers via onze sociale media kanalen en overige online platforms en vacaturesites. Veel vrijwilligers melden zich doordat ze iemand kennen die eerder vrijwilligerswerk voor ons heeft gedaan; bij thuiskomst fungeren vrijwilligers als ambassadeurs voor de organisatie door de positieve ervaring die het werk voor hen is geweest.

In 2022 hebben we ingezet op verdere verbetering van de voorbereiding van vrijwilligers. Zo geven we vrijwilligers toegang tot een digitale map met actuele informatie. Hiermee krijgen vrijwilligers een reëel en actueel beeld van de situatie in het kamp en de te verrichten werkzaamheden.

VRIJWILLIGERS ATHENE EN OOST-EUROPA

In de tweede helft van 2022 zijn de eerste twee vrijwilligers ingezet op ons programma in Athene om in de opstartfase te ondersteunen. Het selectie- en begeleidingsbeleid was hetzelfde, maar vrijwilligers in Athene verzorgden zelf hun eigen accommodatie. De oproep voor vrijwilligers om mee te helpen aan het programma in Oost-Europa werd door veel mensen beantwoord: 200 mensen



Eind 2022 zijn we van het digitale platform Eirene overgestapt op andere manieren van communicatie en informatie delen. Op het platform konden vrijwilligers onderling contact houden met elkaar en met de organisatie en konden zij trainingen volgen over o.a. culturele sensitiviteit, psychologische eerste hulp en zelfzorg. De trainingen zijn overgezet naar onze digitale omgeving, evenals de informatie.

SELECTIEBELEID

Voor het aannemen van vrijwilligers voor onze programma's hanteren we duidelijke richtlijnen. Potentiële vrijwilligers worden hierop zorgvuldig beoordeeld door onze screeners. Hiermee waarborgen we de kwaliteit van zorg voor onze kwetsbare doelgroep. Tegelijkertijd investeren we in (de relatie met) onze vrijwilligers, zodat zij ook in de toekomst betrokken willen blijven bij onze organisatie.

- ✓ Onze vrijwilligers zijn gespecialiseerde professionals met ruime ervaring in hun vakgebied.
- ✓ Naast opleiding en werkervaring voldoen zij aan een aantal criteria op het gebied van motivatie, persoonlijke eigenschappen en vaardigheden.
- ✓ Al onze vrijwilligers zijn verplicht een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) af te geven en ondertekenen daarnaast zowel onze vrijwilligersverklaring als gedragscode (Code of Conduct). Medici overleggen ook een Certificate of Current Professional Status (CCPS), een bewijs van bevoegdheid, registratie en diploma.

ZORG EN BEGELEIDING

Om de kwaliteit van onze zorg te garanderen, krijgen onze vrijwilligers specifieke briefings en trainingen gericht op onze programma's. Zij kunnen met allerhande vragen terecht bij hun eerste aanspreekpunt: de vrijwilligerscoördinator. Om zorg te dragen voor hun persoonlijke vitaliteit, bieden we coaching aan via Coach Activism, een organisatie die coaching biedt aan vrijwilligers in het humanitaire veld, waarmee we sinds 2020 samenwerken. Daarnaast hebben vrijwilligers, ook na hun vrijwilligerswerk, de mogelijkheid om te praten met een psycholoog die zelf ook als vrijwilliger heeft gewerkt. Nederlandse vrijwilligers kunnen

contact opnemen met de Traumalijn. Tevens bieden we vrijwilligers op Lesbos huisvesting in het vrijwilligersshuis.

WAARDERING

Ook in 2022 hebben we aandacht besteed aan de waardering van onze vrijwilligers. Zo krijgen zij een kleine attentie bij hun afscheid en tijdens feestdagen worden vrijwilligers extra bedankt. Bij de verjaardagen van de vertalers worden zij van een taart en cadeau voorzien. Als vrijwilligers vertrekken, wordt de tijd genomen voor een evaluatie.

INTERPRETER TEAM

Naast externe vrijwilligers werken we op Lesbos met een vertalersteam: onmisbare vrijwilligers uit het kamp die ons ondersteunen als vertaler. Dit team bestond in 2022 uit een wisselende groep van ongeveer vijftien personen. Deze vrijwilligers worden ter plaatse door onze lokale vrijwilligerscoördinator geworven. Met de grote uitstroom van mensen uit het kamp vertrokken in 2022 ook veel van onze vertalers. Werving heeft daarom meer prioriteit gekregen. Net als bezoekende vrijwilligers krijgen de community vrijwilligers regelmatig trainingen. Omdat we de leden van dit team geen onderdak bieden in ons vrijwilligersshuis, krijgen zij een vergoeding die past bij hun werkzaamheden en bieden we hen tijdens het werk een maaltijd aan. Ook investeren we middels teambuilding activiteiten in de relatie tussen de leden van het team en de bezoekende vrijwilligers.

VRIJWILLIGERS IN NEDERLAND

Tot slot werken we in Nederland met een vaste groep van circa dertig vrijwilligers, waaronder screeners, vertalers, coaches en nog een tiental andere ondersteunende functies. Zij worden geworven, geselecteerd en aangestuurd door de vrijwilligerscoördinator in Nederland die nauw in contact met hen staat.

De vrijwilligerscoördinator heeft regelmatig contact met de vrijwilligers en houdt hen tweewekelijks op de hoogte over ons snel veranderende werkveld. Daarnaast wordt een aantal keer per jaar een (digitale) bijeenkomst georganiseerd en één keer per jaar een fysieke bijeenkomst.





4 FONDSSENWERVING EN COMMUNICATIE

INTRODUCTIE

In 2022 richtten we ons binnen onze fondsenwerving zowel op het vastleggen van processen als op het ontwikkelen van een fondsenwervingsstrategie om in de toekomst onze inkomsten te diversifiëren, vergroten en verduurzamen. Onze focus was naast het behouden van de connectie met onze huidige volgers en nieuwsbrieflezers ook het verbreden van onze bekendheid door structureel te adverteren in een gedrukte krant. Dit bracht meer naamsbekendheid en nieuwe donateurs.

DOELEN & RESULTATEN 2021

1. De verdeling van **onze inkomsten (€882.023,-)** in 2022 was als volgt: 51% particulieren, 32% fondsen en stichtingen, 12% religieuze instellingen en 5% bedrijven.
2. **In 2022 ontvingen we in totaal €240.000,- van fondsen.** Het grootste deel, €200.000,-, was afkomstig van vier verschillende fondsen. €75.000,- hiervan ontvingen we voor onze noodhulp aan de grenzen van Oekraïne.
3. **In 2022 hebben we twee succesvolle campagnes gevoerd:** #VergeetOnsNiet

en #SlaapLekker. De campagne #VergeetOnsNiet vroeg aandacht voor alle mensen op de vlucht in Griekenland die vergeten dreigen te raken. Als onderdeel van deze campagne is een brief (inclusief kaart en 'vergeet-me-niet' zadjes) verstuurd naar onze donateurs. Het doel van deze campagne was tweeledig: informatievoorziening en de donateurs motiveren om nieuwe donateurs

te werven in hun netwerk. De campagne #SlaapLekker vroeg aandacht voor de psychische nood die we dagelijks tegenkomen in ons werk. Als onderdeel van deze campagne is een video opgenomen



en gedeeld over onze programma's voor mentale gezondheid en psychosociale ondersteuning.

4. **In 2022 werden verschillende acties en evenementen georganiseerd, het grootste deel door onze achterban.**
 - ✓ In 2022 werden veertien acties georganiseerd door onze achterban. Denk hierbij aan collectes, sponsorlopen en benefietavonden. Naast het inzamelen van donaties werd bij deze acties ook informatie gedeeld over ons werk.
 - ✓ Eind 2022 organiseerden we zelf een actie met de verkoop van kerstkaarten, werkten we samen in een verkoopactie met Olijfhelden en stonden we met een stand op de Nederland Zingt Dag van de Evangelische Omroep.
5. Onze sociale media en maandelijkse nieuwsbrief zijn belangrijke communicatiemiddelen voor onze organisatie. **In 2022 hebben we via onze sociale media en nieuwsbrief bekendheid gecreëerd voor ons werk**, vrijwilligers en donateurs geworven en bijgedragen aan meer bewustwording rondom mensen op de vlucht. **Het aantal nieuwsbriefabonnees nam in 2022 met 7% toe.**
6. Naast sociale media en de nieuwsbrief zijn ook online en offline advertenties een belangrijk middel om over ons werk te delen. **In 2022 is een samenwerking gestart met het Nederlands Dagblad** om door middel van columns en advertenties ons werk regelmatig onder de aandacht te brengen van de lezers. Dit bracht naams- en inhoudsbekendheid en donaties.
7. **In 2022 zijn alle interne processen van fondsenwerving vastgelegd.** Het vastleggen van deze processen creëert duidelijkheid en borgt kennis.
8. In het vierde kwartaal van 2022 is een **samenwerking gestart met een extern fondsenwervingsbureau** dat ons helpt bij het ontwikkelen van onze fondsenwervingsstrategie. Onze behoefte aan duurzame financiering uit diverse bronnen is door terugval in inkomsten toegenomen. Deze samenwerking loopt door in 2023.





5 ORGANISATIE

5.1 ONZE SPEERPUNTEN

Het jaar 2022 draaide om verdere professionalisering door de organisatie zo in te richten dat we met de noodzakelijke slagkracht en flexibiliteit zowel de lopende als nieuw gestarte programma's uit kunnen voeren en voorbereid zijn op op verdere uitbreiding waar en wanneer onze inzet nodig is. De belangrijkste speerpunten op een rij:

IN 2022...

- ✓ Ontwikkelden we strategieën en beleid die onze inzet en werkwijze in de komende jaren zullen vormgeven;
- ✓ Verbeterden we de kwaliteit van onze hulpverlening en meetbaarheid van resultaten door de basis te leggen voor systematische dataverzameling, die ons helpt om datagedreven besluiten te nemen;
- ✓ Ontwikkelden en verbeterden we beleid, met name waar het gaat om veiligheid en transparantie: we hebben nu helder beleid en processen op safeguarding, whistleblowing en antifraude. We verkregen opnieuw onze ISO certificatie voor de Griekse tak van de organisatie en bereidden ons voor op het verkrijgen van het CBF keurmerk.
- ✓ Pasten we de organisatie-inrichting aan de (nieuwe) realiteit aan: wat gevraagd wordt van ons als organisatie om ons werk effectief uit te kunnen voeren verandert, zowel qua hulpvragen als het juridische kader in Griekenland. Dit betekent dat zorgen dat we de juiste kennis, capaciteiten en inrichting hebben voortdurende aandacht, en geregeld aanpassing, behoeft.

5.2 ORGANISATIE EN BESTUUR

In december 2022 had Stichting Bootvluchteling in Nederland zestien vaste (grotendeels parttime) medewerkers in dienst. De directeur stuurt het hoofd Fondsenwerving en Bedrijfsvoering en het Hoofd Programma's aan en vormt samen met deze twee managers het Management Team van de organisatie. Op Lesbos hebben wij een roulerend team van vijf betaalde medewerkers (een area manager, drie coördinatoren en een administratief medewerker) en in Athene bestond het team in december 2022 uit vier betaalde medewerkers (een area manager, een coördinator, een psycholoog en een social worker). Voor onze programma's in Moldavië en Polen zijn in 2022 voor de duur van beide programma's een medisch coördinator en een veldcoördinator in dienst genomen.

MEDEWERKERS NEDERLAND

Directeur: Annerieke Berg

Hoofd Fondsenwerving en Bedrijfsvoering: Johanna van der Meer

Hoofd Programma's: Dilanga Manuweera

Officemanager: Liese van 't Hoog

Programmamanager Lesbos: Caroline van Kooten

Programmamanager Athene: Niska Stoker

Advocacy coördinator: Nick van der Steenhoven

Vrijwilligerscoördinator: Milou Spliet

Medewerker Programma's: Ilse Plug

Medewerker Planning: Marit Holwerda

HR-manager: Simone van der Velde

HR medewerker: Marlies van der Meiden

Financieel medewerker: Gerrit van Vliet

Communicatie manager: Aafke Lamberink

Medewerker Communicatie: Joanne Timmerman

Medewerker Fondsenwerving & Communicatie: Hanneke Pors



Salariëring van alle betaalde medewerkers vindt plaats volgens inschaling (schaal 1 t/m 10) binnen het salarishuis van de CAO Sociaal Werk. Daarnaast ontvangen onze medewerkers in Nederland een pensioenvergoeding (naar berekening van de Belastingdienst). Onze directeur ontving in 2022 een bruto jaarsalaris van € 61.225,- (incl. vakantiegeld en pensioenvergoeding).

VRIJWILLIGERS

Naast onze vaste medewerkers is de vrijwillige inzet van vele professionals onontbeerlijk in ons werk. In Nederland hebben we circa dertig vaste vrijwilligers die ons van diverse vormen van steun, advies en hulp voorzien. Op Lesbos zetten 122 professionele vrijwilligers zich in als arts, verpleegkundige, psy-

choloog, maatschappelijk werker of ondersteunende support crew. Daarnaast zetten media-vrijwilligers zich in. 59 vrijwilligers zetten zich in om de noodhulp in Oost-Europa te realiseren en we startten in Athene voorzichtig, met twee vrijwilligers, in aanvulling op het vaste Griekse team aldaar.

BESTUUR

In 2022 ging Stichting Bootvluchteling van een bestuursmodel over op een Raad van Toezicht. Dit model past bij de fase van ontwikkeling van de organisatie en geeft de organisatie meer slagkracht. Vanaf april 2022 werd Annerieke Berg directeur-bestuurder en werd zij bijgestaan door de nieuw geïnstalleerde Raad van Toezicht. Deze bestond in 2022 uit de volgende personen:

Naam	Rol binnen RvT	Beroep	Relevante nevenfuncties 2022
Miguette Jadoul	Voorzitter	Management development consultant bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken	In diverse rollen actief voor stichting Medical Checks for Children
Ilse Westerbeek	Vicevoorzitter	Kinderarts bij ziekenhuis Amstelland	Bestuurslid Green Food Foundation Medisch missieleider stichting Medical Checks for Children Lid Prisma netwerk
Frédérique Ummels	Lid	Docent Huisarts bij UMCU	Geen
Pieter van Essen	Lid	Manager International Business bij Hogeschool Windesheim	Voorzitter cliëntenraad zorginstelling 't Zand Algemeen lid RvT stichting SVOSW (voortgezet onderwijs in Steenwijk)

Ondersteuning Raad van Toezicht:

Marja van Luttkhuizen (werkzaam bij Sité Woondiensten als Managementassistent)



De Raad van Toezicht is onbezoldigd en ontving in 2022 geen vergoeding voor zijn taken. De leden kunnen aanspraak maken op reiskostenvergoeding van en naar vergaderingen. Ook incidentele reizen (maximaal één keer per jaar) naar ons werkgebied worden vergoed. De Raad van Toezicht heeft in 2022 geen reizen naar Griekenland gemaakt.

GEGEVENS ORGANISATIE

Stichting Bootvluchteling
Postbus 8036
6710 AA Ede
info@bootvluchteling.nl

KvK nummer: 63274337
Fiscaal nummer: 855164621

ANBI: Stichting Bootvluchteling is ANBI geregistreerd. Dit betekent dat donaties in Nederland fiscaal aftrekbaar zijn.

5.3 MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD HANDELEN

KLIMAATIMPACT

IN 2022...

- ✓ Maakten we minder werkreizen.
- ✓ Beperkten we het aantal vlieguren van internationale vrijwilligers door stabiele long-term teams te vormen.
- ✓ Werkten we samen met bewoners van Mavrovouni die zich voor ons inzetten als vertaler. Hierdoor hebben we minder internationale vrijwilligers nodig en beperken we het aantal gemaakte vlieguren.
- ✓ Stimuleerden we werknemers met het openbaar vervoer te reizen. Kosten hiervoor worden volledig vergoed. Kochten we goederen zoveel mogelijk lokaal in om CO₂-uitstoot te beperken.
- ✓ Werkten we samen in transport om onze milieu-impact op dit gebied zo laag mogelijk te houden.
- ✓ Deden we zoveel mogelijk zaken met leveranciers die duurzaam en slaafvrij ondernemen.
- ✓ Aten we in onze werkomgeving geen vlees



DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Een belangrijk uitgangspunt in ons werk is dat we niet alleen voor en in solidariteit met mensen op de vlucht werken, maar dat de mensen om wie het gaat ook direct en op verschillende manieren bijdragen aan de besluitvorming en uitvoering van ons werk. In 2022 kreeg dit met name gestalte door de samenstelling van ons team op Lesbos en onze werkwijze in de verschillende programma's op locatie. Deze zijn gebaseerd op de behoeften en input van de groepen voor wie we werken en worden door hen geëvalueerd. Op Lesbos zijn inwoners van het kamp en voormalige bewoners die nu elders op Lesbos wonen onderdeel van het team. Als vertaler helpen zij taalbarrières tussen medische vrijwilligers en patiënten doorbreken. Tevens slaan zij met hun persoonlijke achtergrond en ervaring een brug tussen het team en de gemeenschap in het kamp. Wij bieden hen mogelijkheden en ruimte om zich bij ons in te zetten en zich verder te ontwikkelen. In 2023 beogen we mensen met een vluchtachtergrond, zowel op de locaties waar we actief zijn als in Nederland, op verschillende niveaus te betrekken bij ons werk en de besluitvorming.



5.4 GEDRAGSCODES EN REGLEMENTEN

Stichting Bootvluchteling wil haar doelstellingen op een integere manier realiseren, waarbij vertrouwen het uitgangspunt is en duurzaam handelen van groot belang. Wij werken met verschillende reglementen, procedures en gedragscodes op basis van de humanitaire principes humaniteit, onpartijdigheid, onafhankelijkheid en neutraliteit.

Stichting Bootvluchteling onderschrijft de uitgangspunten en, waar aanwezig, de gedragscodes van ANBI en hanteert een eigen gedragscode. Uiteraard is wet- en regelgeving leidend in onze manier van werken. In de onderstaande paragrafen geven we aandacht aan de belangrijkste procedures, gedragscodes en reglementen.

AANNAMEBELEID VRIJWILLIGERS

In ons aannamebeleid staat beschreven welke stappen een vrijwilligers doorlopen voordat zij worden aangenomen en ingezet binnen één van onze programma's. Het doel is een goed beeld te krijgen van de beoogde vrijwilliger die een functie binnen onze organisatie gaat vervullen en deze persoon

zo goed mogelijk te informeren en voorbereiden.

VERKLARING OMTRENT GEDRAG (VOG)

Alle medewerkers en vrijwilligers worden uitgebreid gescreend voordat zij zich betaald of onbetaald inzetten voor Stichting Bootvluchteling. Medewerkers en vrijwilligers wordt altijd gevraagd een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) te overleggen. Medici vragen we

ook een Certificate of Current Professional

Status (CCPS), een bewijs van bevoegdheid en registratie, en een diploma te overleggen.

CODE OF CONDUCT

Alle medewerkers en vrijwilligers tekenen onze gedragscode (Code of Conduct) voor aanvang van hun werkzaamheden. Het doel van deze gedragscode is ons professioneel gedrag te omschrijven en te bewaken en helpt bij de preventie van misstanden binnen en buiten onze organisatie. Ook geeft de gedragscode aan wat de maatregelen zijn bij overtreding. We werken immers met kwetsbare mensen. Door deze Code of Conduct uitvoerig te bespreken met medewerkers en vrijwilligers creëren we vooraf duidelijkheid over de verwachtingen op ethisch vlak.

SAFEGUARDING HANDBOEK

In het vierde kwartaal van 2022 is het Safeguarding Handboek binnen onze organisatie geïntroduceerd. Dit handboek bevat een reeks beleidsmaatregelen, procedures en praktijken om ervoor te zorgen dat mensen geen schade ondervinden als gevolg van het gebruik maken van onze medische en psychische zorg, deelname aan onze programma's en activiteiten of contact met onze medewerkers (inclusief vrijwilligers) en vertegenwoordigers. We willen schade, misbruik en leed actief voorkomen. Alle medewerkers en vrijwilligers ondertekenen een verklaring waarin zij verklaren het handboek gelezen te hebben en bekend te zijn met de inhoud.

Als organisatie hebben wij een 'zero tolerance' beleid inzake seksuele uitbuiting, misbruik en intimidatie. We erkennen dat het risico op dergelijke schade nooit volledig kan worden uitgesloten. Om die reden betekent 'zero tolerance' ook het aanmoedigen van meldingen, het onderzoeken en bestraffen van inbreuken op de beschermingsmaatregelen die in dit handboek en in de Code of Conduct staan beschreven.

In 2022 heeft de organisatie geen meldingen ontvangen van grensoverschrijdend gedrag.





MEDIAPROTOCOL

Om de privacy van mensen in het kamp te waarborgen en een goede ethiek te hanteren op het gebied van journalistiek, hanteren wij een strikt mediaprotocol waaraan alle vrijwilligers en medewerkers zich moeten houden.

GEHEIMHOUDINGSVERKLARING

Medewerkers worden geacht discreet te zijn en geen misbruik te maken van gevoelige informatie over samenwerkingspartners, vrijwilligers, medewerkers, financiële informatie of (concept)beleidsplannen. Hiervoor ondertekenen medewerkers een geheimhoudingsverklaring in hun contract.

RICHTLIJNEN VOOR SALARISSEN EN VERGOEDINGEN

De medewerkers ontvangen een salaris en emolumenten die passend zijn voor de goedbedoelensector. Dit betekent dat wij bij de salariëring rekening houden met de aard en doelstellingen van de organisatie. Net als veel andere organisaties die zich richten op hulpverlening volgt Stichting Bootvluchteling het salarishuis van de Cao Sociaal Werk. Deze Cao is niet op ons van toepassing, maar wordt door ons gebruikt als richtlijn. Wij passen de schalen 1 t/m 10 toe uit het salarishuis van deze Cao, rechtdoende aan de werkzaamheden, functies en omstandigheden van de organisatie en onze medewerkers.

FINANCIËLE HANDELINGEN

Wij hanteren bij alle financiële handelingen het vierogenprincipe en werken volgens vaste financiële processen. Bij de uitbetaling van de lonen is een extra beveiliging

ingebouwd middels een voorafgaande controle door de HR-manager en een controle achteraf door de directeur. Voor de diverse bankrekeningen geldt een beperkte betaalbevoegdheid (met limieten). Ook hierbij geldt het vier-ogen-principe. Jaarlijks vindt een controle plaats van onze jaarrekening door een externe, gecertificeerde accountant.

INTERNE REGLEMENTEN

Stichting Bootvluchteling heeft een aantal interne reglementen en documenten opgesteld. Die bepalen de lijnen en kaders van de dagelijkse werkzaamheden van de organisatie. De belangrijkste reglementen zijn achtereenvolgens:

- ✓ de Statuten
- ✓ de Code of Conduct
- ✓ het Handboek
- ✓ het Integriteitsbeleid
- ✓ het Safeguarding handboek
- ✓ het Vitaliteitsbeleid
- ✓ de Klokkenluidersregeling
- ✓ het Veiligheidsplan werklocaties

EXTERNE RICHTLIJNEN

Als organisatie werken we volgens een aantal externe erkende richtlijnen, te weten:

- ✓ Regeling beloning directeuren Goede Doelen organisaties
- ✓ RJ650: onze jaarrekening wordt elk jaar door een gecertificeerde, erkende accountant gecontroleerd volgens de Richtlijn voor Jaarverslaggeving 650.
- ✓ Core Humanitarian Standards
- ✓ ISO 9001:2015 – Op Lesbos werken we volgens deze standaard
- ✓ CBF Erkenningsregeling





5.5 FINANCIËEL BELEID

Bij het opstellen van het financieel beleid is de Richtlijn Financieel Beheer Goede Doelen in acht genomen, zoals deze is opgesteld door Goede Doelen Nederland.

RESERVE BELEID

Stichting Bootvluchteling houdt slechts reserves aan voor specifieke risico's die niet op een andere manier kunnen worden afgedekt. Wij hanteren een continuïteitsreserve en een overige reserve. De continuïteitsreserve wordt gevormd om in tijden van tegenvallende inkomsten of onverwachte uitgaven toch te kunnen blijven voldoen aan de op de organisatie rustende verplichtingen. Voor de hoogte van de reserve geldt een norm van maximaal 1,5 maal de jaarlijkse kosten van de organisatie. Stichting Bootvluchteling hanteerde in 2022 een reserve ter dekking van aangegane verplichtingen voor een periode van drie maanden (in geval van arbeidskosten) of de duur van het contract (bijvoorbeeld huurcontracten). De berekeningsmethode is gebaseerd op de aangegane verplichtingen ten aanzien van personele kosten en overige contractuele verplichtingen alsmede het ingeschatte risico voor repatriëring. Alle middelen die boven de continuïteitsreserve uitkomen, de overige reserve, zullen binnen een periode van maximaal drie jaar aan de doelstelling worden besteed. De overige reserve staat ter vrije beschikking van de organisatie om nieuwe programma's te financieren.

BESTEMMINGSFONDS

Naast bovenstaande reserves hanteert de organisatie bestemmingsfondsen. Bestemmingsfondsen worden gevormd voor posten waar een externe verplichting op rust om uitsluitend aan een bepaald doel te mogen besteden. In 2022 was sprake van twee bestemmingsfondsen: EO Metterdaad en Echoapparaat. Beide fondsen zijn in 2022 volledig besteed.

BELEGGINGSBELEID

Het beleggingsbeleid van Stichting Bootvluchteling is als volgt geformuleerd. De

organisatie zal niet beleggen in effecten (aandelen, obligaties e.d.) of in duurzame goederen als onroerend goed en dergelijke. Overtollige liquide middelen, die voor een ruimere tijd niet zullen worden uitgegeven, kunnen voor een zekere periode op een spaarrekening worden gezet, bijvoorbeeld ter dekking van de continuïteitsreserve en nog niet afgewikkelde verplichtingen, zoals projectverplichtingen. Deze overtollige liquide middelen staan direct ter vrije beschikking van de organisatie.

5.6 RISICOMANAGEMENT EN INTERNE BEHEERSING

Voor een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering is een goede controle van risico's door middel van beheersmaatregelen van groot belang. Het is hierbij belangrijk eventuele risico's zo goed mogelijk in beeld te brengen, de kans op het voordoen van deze risico's te analyseren en de mogelijke impact helder te hebben.

MAATREGELEN

De volgende interne beheersmaatregelen zijn binnen onze organisatie ingevoerd:

- ✓ Maandelijks controle door de directeur en jaarlijkse controle door een externe accountant, waardoor financieel beleid en administratie volgens de hiervoor geldende regels kunnen worden aangetoond;
- ✓ Begrotingscyclus die aangeeft dat vóór de start van een nieuw jaar budgetten in kaart zijn gebracht;
- ✓ Gestructureerde interne financiële verslaglegging in de vorm van rapportages op maand- en kwartaalbasis, waardoor de financiële voortgang nauwkeurig kan worden gemonitord;
- ✓ Jaarverslaggeving volgens Richtlijn 650 waarin controle door een accountant is opgenomen en een overzicht wordt gegeven van de uitgevoerde werkzaamheden en de bereikte doelen;



- ✓ Duidelijke financiële afspraken: heldere processen en mandatering wie waartoe is bevoegd. Deze afspraken worden regelmatig geëvalueerd en indien nodig verder aangescherpt;
- ✓ Naleving van verplichte gedragscodes;
- ✓ Minimalisering van het risico op financiële fraude door het vierogenprincipe met daarin een actieve rol voor de directeur-bestuurder;
- ✓ Advies van derden op specifieke wet- en regelgevingsterreinen, waardoor naleven

- van voor onze organisatie geldende wet- en regelgeving wordt gewaarborgd;
- ✓ In het veld werken we met een strak veiligheidsprotocol. Hierin zijn potentiële risico's op het gebied van veiligheid in kaart gebracht en is een plan van aanpak opgenomen voor de meest waarschijnlijke en impactvolle risico's.
- ✓ Intern is nauwe samenwerking tussen de vrijwilligerscoördinator, HR-manager en afdeling Communicatie om de werving van vrijwilligers breed aan te pakken.

Onderstaande beheersmaatregelen hebben we in 2022 doorgevoerd in de organisatie:

RISICO	KANS	IMPACT	MAATREGELEN
Terugval aantal donateurs	●●●○○	●●●●○	<ul style="list-style-type: none"> ✓ De inzet op verschillende fondsenwervingskanalen is in 2022 geïntensiveerd met specifieke aandacht voor het werven van vaste donateurs. ✓ Eind 2022 is samenwerking met een extern fondsenwervingsbureau gestart om onze behoefte aan groei, diversificatie en verduurzaming van onze inkomsten te beantwoorden. De resultaten hiervan zullen zichtbaar zijn in 2023.
Te weinig vrijwilligers	●●○○○	●●●○○	<ul style="list-style-type: none"> ✓ In 2022 is een nieuwe wervingsstrategie opgezet om op een structurele en proactieve wijze nieuwe vrijwilligers te werven. ✓ In 2022 is het (inter)nationale netwerk voor werving van vrijwilligers uitgebreid.
Reputatieschade	●●○○○	●●●○○	<ul style="list-style-type: none"> ✓ De goedkeurende controleverklaring door externe accountant toont een gedegen financiële administratie aan (over het jaar 2022 wordt opnieuw een controleverklaring afgegeven). ✓ Processen zijn verder aangescherpt en nauwkeurig beschreven, zodat hier intern geen misverstanden over kunnen ontstaan en er automatisch een back-up is gecreëerd bij onverwachte uitval van een medewerker. ✓ De Code of Conduct is volledig herzien en is gekoppeld aan een (geïmplementeerd) integriteitsbeleid en Safeguarding handboek. ✓ In 2022 is gestart met de aanvraag van het CBF keurmerk.

Naast bovenstaande risico's bestaan risico's op het gebied van interne cultuur, capaciteit, groei van onze programma's en tunnelvisie gekoppeld aan onze strategische doelen die in het najaar van 2021 zijn ontwikkeld voor de periode 2022 t/m 2024. Deze risico's worden gemonitord en elk kwartaal besproken door het management team.



5.7 MONITORING EN EVALUATIE

Monitoring en evaluatie zijn belangrijke tools om de voortgang van onze doelen te bewaken en waar nodig bij te sturen. In ons jaarplan stellen we jaarlijks onze organisatiebrede doelen vast voor het aankomende jaar. In ons interne jaarplan gaan we dieper op deze, zoveel mogelijk meetbaar opgestelde, jaardoelen in. Naast de doelen en beoogde resultaten van onze programma's zijn hierin ook de doelen met betrekking tot de bedrijfsmatige kant van onze organisatie (HR, Financiën, Fondsenwerving, Communicatie en Officemanagement) opgenomen.

De gestelde doelen worden binnen de organisatie kwalitatief en (indien mogelijk) kwantitatief gemonitord. De voortgang wordt bewaakt in teammeetings van het team programma's en het team bedrijfsvoering en in reguliere werkoverleggen tussen de uitvoerend verantwoordelijke en leidinggevende. Hierdoor kan indien nodig tijdig bijgestuurd worden. Daarnaast vindt elk kwartaal een kwartaalevaluatie met iedere medewerker plaats. Naast het functioneren en welzijn van de medewerker staat in dit gesprek de voortgang van doelen en resultaten centraal. Aan het einde van het jaar wordt het interne jaarplan per team geëvalueerd en wordt, o.a. naar aanleiding van deze evaluatie, het

jaarplan voor het volgende jaar opgesteld. Op het gebied van communicatie vindt daarnaast na elke campagne een separate evaluatie plaats. Een aantal zaken monitoren we structureel, zowel kwalitatief als kwantitatief, in maandelijkse rapportages:

- ✓ Voortgang doelen programma's;
- ✓ Data medische en psychosociale hulpverlening;
- ✓ Financiën (inkomsten en uitgaven in verhouding tot dekkingsplan en begroting);
- ✓ Resultaten communicatie (volgersgroei op sociale media e.d.).

Op strategisch niveau wordt binnen het management team elke drie maanden de voortgang van de strategie gemonitord en besproken. Onderdeel hiervan is tevens het nauwgezet monitoren van strategische risico's. In 2023 breiden we de huidige maandrapportages verder uit en voegen we hier de bedrijfsmatige kant van de organisatie aan toe. Hierdoor gaan we over meer sturingsdata beschikken waarmee we concreet en actief kunnen aansturen op verbetering. Om de organisatie ook op het gebied van monitoring en evaluatie verder te professionaliseren, zetten we tevens in op vergroting van onze kennis op dit gebied.





6 FINANCIËEL RESULTAAT

In dit hoofdstuk lichten we het resultaat van 2022 toe en blikken we qua financiën vooruit naar 2023 en daarna. In hoofdstuk 11 zijn de operationele en organisatorische verwachtingen voor de komende jaren opgenomen.

6.1 FINANCIËEL RESULTAAT 2022

In 2022 is sprake van een negatief resultaat van €-604.395,-. In de begroting was rekening gehouden met een negatief resultaat om op die manier een gedeelte van het grote positieve resultaat uit 2020 te besteden aan onze doelstellingen. Het interen op reserves was in 2022 echter flink hoger dan begroot en is volledig bekostigd uit reserves; hieronder geven we weer welke reserves.

Bestemmingsreserves: de bestemmingsreserve van €35.963,- is volledig besteed in 2022. Begin 2022 waren er twee bestemmingsfondsen. Beide fondsen zijn in 2022 volledig besteed. Het bestemmingsfonds "Echoapparaat" is begin 2022 besteed aan echoapparaten als onderdeel van de hulpverlening in Oost-Europa. Het bestemmingsfonds EO Metterdaad bestaat uit een projectfinanciering door EO Metterdaad voor medische en psychosociale hulp aan mensen op de vlucht op Lesbos. De oorspronkelijke projectperiode liep van 1 januari 2020 tot 31 december 2021. Als gevolg van COVID-19 kon de realisatie niet volledig plaatsvinden binnen de projectperiode. Met een budgetneutrale verlenging is het project in 2022 afgerond. De gelden zijn besteed aan de uitbreiding van vrijwilligerscapaciteit, onderwijs, medische hulp, medicatie en psychosociale hulpverlening conform het projectvoorstel.

De overige reserve daalde in 2022 met €588.432,- en bedraagt ultimo 2022 €520.153,-. Deze staat ter vrije beschikking

en zal binnen een periode van drie jaar aan de doelstellingen van de organisatie worden besteed. Naast deze vermogensstructuur was de liquiditeitspositie eind 2022 voldoende om aan de huidige kasstroomverplichtingen te voldoen.

6.2 ANALYSE VAN DE BEGROTING 2022

Het verschil tussen het begrote en behaalde resultaat is voor het belangrijkste deel te verklaren uit achterblijvende inkomsten ten opzichte van zowel de uitgaven als het dekkingsplan voor 2022.





6.2.1 BATEN

De baten die onze organisatie ontvangt, zijn voornamelijk afkomstig van particuliere donateurs die eenmalig of meerdere keren per jaar een gift naar ons overmaken. Een deel van de particuliere donateurs ondersteunt ons structureel met een periodieke gift. De som van vaste donaties is in 2022 vergelijkbaar met het voorgaande jaar: van €150.689,- in 2021 naar € 151.209,- in 2022. De eenmalige giften vanuit particulieren en bijdragen vanuit religieuze instellingen daalden in 2022 ten opzichte van 2021. In totaal zijn de inkomsten ten opzichte van 2021 met €221.468,- afgenomen terwijl in de begroting rekening was gehouden met een stijging van de inkomsten ten opzichte van 2021.

- ✓ Particuliere donateurs en religieuze instellingen die hun gelden ontvangen van particulieren hebben te maken met minder beschikbare middelen als gevolg van inflatie die in 2022 in Nederland voelbaar werd en leidde tot minder financiële speelruimte bij particulieren.
- ✓ In de media was minder aandacht voor de situatie van mensen op de vlucht aan de randen van Europa. Dit had onder meer te maken met crises op andere plaatsen en de afname van aandacht waar structurele problemen, zoals de opvangcrisis inmiddels is, per definitie mee te maken krijgen. De 'geefbereidheid' voor onze hulpverlening in een context waarin het einde aan de noodzaak niet in zicht is, lijkt, samen met de media aandacht, af te nemen.
- ✓ De inzet op fondsenwerving voor de hulpverlening in Oost-Europa heeft geleid tot verminderde capaciteit voor algemene fondsenwerving. Daarnaast heeft het beroep dat de ongeplande hulpverlening in Oost-Europa deed op de capaciteit van de organisatie geleid tot minder inzet op fondsenwerving in de breedte.

6.2.2 KOSTEN

DOELBESTEDING

De uitgaven aan doelbesteding zijn hoger dan begroot. Dit is te verklaren doordat de personeelskosten die toegerekend worden

aan doelbesteding niet vooraf op die manier zijn opgenomen in de begroting. Deze worden achteraf op basis van urenregistratie gecontroleerd toegeschreven aan de doelstellingen. Daarnaast was de hulpverlening aan de grenzen van Oekraïne niet begroot. De niet-personeelsgerelateerde programma-uitgaven zijn lager dan begroot. Dit is te verklaren uit de volgende factoren:

- ✓ In de begroting was de start van een medisch programma op Samos opgenomen. Deze start heeft in 2022 niet kunnen plaatsvinden.
- ✓ Investerings zoals zonnepanelen voor de mobiele kliniek en een digitaal patiëntendossier systeem, welke begroot waren, hebben niet plaatsgevonden. Het plaatsen van zonnepanelen bleek niet haalbaar en duurzaam in de setting waar we werken; het digitale patiëntendossier systeem zullen we in 2023 in gebruik nemen.
- ✓ De uitgaven voor belangenbehartiging vielen mee ten opzichte van wat we begroot hadden.

WERVING

- ✓ De wervingskosten zijn toegenomen ten opzichte van 2021. Dit komt door extra inzet van personeel en de inhuur van een extern adviesbureau die ons helpt met het opstellen van een fondsenwervingsstrategie waarvan de resultaten vanaf 2023 zichtbaar zullen worden.
- ✓ De kosten voor werving bestaan uit fondsenwervings- en communicatiekosten. De verhouding fondsenwerving en communicatie van de totale wervingskosten is ongeveer 50/50. Een groot deel van deze communicatie is gericht op het creëren van bewustwording en zou daarmee meer toegeschreven kunnen worden aan doelbesteding. Vanaf 2023 wordt een meer adequate methode gehanteerd om te monitoren welk deel van communicatie toegeschreven kan worden aan onze programma's en belangenbehartiging.



BEHEER EN ADMINISTRATIE

De kosten voor beheer en administratie bedroegen in 2022 19,6% van de totale kosten. Onder kosten beheer en administratie vallen alle werkzaamheden die niet direct onze hulpverlening en belangenbehartiging betreffen, maar het werk in het veld mogelijk maken en faciliteren.

- ✓ De kern van ons werk is het bieden van medische en psychosociale hulp aan mensen op de vlucht, op locaties waar hierin niet of onvoldoende voorzien wordt. Dit is een intensieve vorm van dienstverlening die, met wet- en regelgeving op locatie die steeds strenger en veel-eisender wordt, relatief veel capaciteit kost. Dit betekent dat we, vergeleken met organisaties die bijvoorbeeld gericht zijn op het verstrekken van hulpgoederen, per definitie meer kosten maken op het gebied van beheer en administratie.
- ✓ Voor de diensten die we binnen onze programma's aanbieden, werken we met vrijwilligers. Hierdoor weegt ons ondersteunend personeel op kantoor relatief zwaar mee. Het hoort bij de fase waarin de organisatie zich op dit moment bevindt; het percentage voor beheer en administratie zal de komende jaren afnemen.
- ✓ De begrote uitbreiding van ons werk naar Samos heeft in 2022 niet plaatsgevonden, wat invloed heeft gehad op de verhouding tussen kosten voor beheer en administratie en doelbesteding.





7 KENGETALLEN

Tot en met 2022 hanteerde Stichting Bootvluchteling geen streefverhouding voor kosten doelbesteding, werving en beheer en administratie. Voor 2023 streven we naar een verhouding van minimaal 75% doelbesteding en maximaal 12% wervingskosten en 13% beheer en administratie. In de daarop

volgende jaren werken we stapsgewijs toe naar een hoger percentage doelbesteding.

Voor elke euro die besteed wordt aan werving, streven we naar het genereren van minimaal € 8,33 aan inkomsten in 2023.

KENGETALLEN

	2022	2021
Inkomsten uit fondsenwerving	€ 882.023	€ 1.104.041
Doelbestedingen	€ 1.038.266	€ 883.551
Wervingskosten	€ 155.735	€ 98.549
Kosten beheer en administratie	€ 290.201	€ 252.005
Totale uitgaven	€ 1.484.203	€ 1.234.105
Doelbestedingen in % van inkomsten	117,7%	80,0%
Wervingskosten in % van inkomsten	17,7%	8,9%
Kosten en administratie in % van inkomsten	32,9%	22,8%
Doelbestedingen in % van uitgaven	70,0%	71,6%
Wervingskosten in % van uitgaven	10,5%	8,0%
Kosten en administratie in % van uitgaven	19,5%	20,4%

Stichting Bootvluchteling streeft naar een verhouding van 75% doelbesteding, 12% wervingskosten en 13% beheer en administratie.

- Hypothermia + hyperthermia
- CO poisoning
- Common mental health presentations





8 RAAD VAN TOEZICHT



8.1 TERUGBLIK

2022 was een roerig jaar. De oorlog in Oekraïne, de aanhoudende migratie- en vluchtelingenproblematiek en de nasleep van corona hadden een enorme impact op de wereld waarin we leven, alsook op Stichting Bootvluchteling. Zo besloot de organisatie in het voorjaar naar de buitengrenzen van Oekraïne te gaan om hulp te verlenen, zag ze haar werk in Griekenland alleen maar relevanter worden, en voelde de organisatie de gevolgen van corona ook door het veranderde fondsenwervingsveld. Ook intern maakte de organisatie een enorme verandering door: de transitie van een Bestuur naar een - qua samenstelling

bijna geheel nieuwe - Raad van Toezicht(structuur), het vertrek van de directeur-bestuurder en de komst van een nieuwe per 1 januari 2023, én de verhuizing naar een nieuw pand vlak voor Kerst.

In april van dat roerige jaar trad de nieuwe RvT aan en mocht ik de voorzittershamer overnemen van René Berg, die zich ruim zeven jaar met veel bevologenheid, toewijding en actiegerichtheid voor Stichting Bootvluchteling inzette. De RvT is René dankbaar voor alles wat hij voor de organisatie betekende. Hetzelfde geldt voor directeur-bestuurder Annerieke Berg, van wie we eind december afscheid namen en met wie René aan de wieg van de organisatie stond. Zonder hen geen Stichting Bootvluchteling. Met hun passie, drive en hart voor mensen zorgden zij voor het gezicht en de bezieling van de organisatie. Ook Annerieke komt veel dank en waardering van de RvT toe voor haar jarenlange inzet en daadkracht.

Onderdeel van de verdere professionalisering van de organisatie was eind 2021 de omvorming van een bestuur naar een RvT-model. Deze stap moet bestuur en organisatie meer slagkracht geven. Daaraan is met de komst van Esther Vonk als nieuwe directeur-bestuurder kracht bijgezet. Esther brengt veel kennis en ervaring op het gebied van beleid, strategieontwikkeling en fondsenwerving mee. De RvT is blij met haar komst en ziet met vertrouwen de ontwikkeling van een strategisch plan voor de komende jaren tegemoet. Dit eerste jaar zal van Esther en het management team vooral een heldere visie en verdieping in de organisatie(vraagstukken) vragen. Met als horizon een organisatie die doeltreffend en efficiënt is en blijft en daarvoor de juiste financiële middelen weet aan te trekken.

Net als het afgelopen jaar zal de RvT daarbij zijn taken vervullen vanuit zijn rol als toezicht-houder, adviseur (met gevraagd en ongevraagd advies) en werkgever ten aanzien van de directeur-bestuur. Waar nodig en passend zal de RvT ook als ambassadeur optreden en met zowel interne als externe stakeholders in gesprek (blijven) gaan. De RvT-agenda en -activiteiten zijn het afgelopen jaar sterk gericht geweest op kennismaken, informatievergaring en team-building. Daarnaast stonden de RvT-bijeenkomsten met name in het teken van de (aanstaande) bestuurswissel, de strategische keuzes waar de organisatie voor staat en de financiën. Aspecten die ook voor 2023 voor de RvT van belang blijven. Duurzame waardecreatie voor de organisatie voor de lange termijn zijn immers doel en missie voor de RvT. Vanuit goed werkgeverschap zullen ook het aantreden van de nieuwe directeur-bestuurder, haar samenwerking met het management team en de zogeheten 'soft controls' (organisatie culturele aspecten) in 2023 aandacht krijgen.



De RvT zal daarbij op gepaste afstand van bestuur en organisatie staan, met inachtneming van zijn rollen en verantwoordelijkheden conform de Governance Code Cultuur. Tegelijkertijd zijn de RvT-leden ook warm betrokken bij het werk en het wel en wee van de organisatie, haar vrijwilligers en uiteraard de mensen op de vlucht. Zij zijn het die we tijdens en na elke vergadering voor ogen houden.

Tot slot: Het afgelopen jaar heeft veel gevraagd van alle medewerkers, vrijwilligers en het management, vooral ook door de wereldwijde crises en onzekerheden. Tegelijkertijd lieten allen een enorme passie, drive, inzet en creativiteit zien; elementen die juist ook zo nodig zijn in deze tijden. En juist in tijden van crises en onzekerheid laat de organisatie haar bestaansrecht ook zien. De RvT spreekt hierbij dan ook zijn grote dankbaarheid uit aan alle betrokkenen: DANK voor jullie doorzettingsvermogen en harde en goede werk. Jullie maken het verschil. Het zullen roerige tijden blijven, op geopolitiek vlak, voor de organisatie en voor allen die hun land moeten en blijven ontvluchten. Blijf in actie komen, en blijf doen wat in jullie vermogen ligt – mensen boven grenzen stellend.

MIGUETTE JADOUL

Voorzitter Raad van Toezicht

8.2 FEITEN & CIJFERS

In de statuten, het Reglement voor de Raad van Toezicht van Stichting Bootvluchteling en de Code goed bestuur van de Samenwerkende Brancheorganisaties Filantropie (SBF) zijn de uitgangspunten en diverse rollen van de RvT beschreven. Het Reglement bevat ook specifieke richtlijnen voor de samenstelling, profiel, benoeming, aan- en aftreden, vergoedingen, vergaderingen, taken en bevoegdheden, functioneren ten opzichte van de directie, evaluatie en permanente ontwikkeling, transparantie en externe verantwoording.

De RvT vindt goed, verantwoord en transparant bestuur en het interne toezicht daarop belangrijk en constateert in dezen in 2022 dit overeenkomstig te hebben toegepast. Over een enkele afwijking daarop verantwoordt de RvT zich in dit verslag.

Samenstelling en taakverdeling RvT Conform de statuten en het Reglement RvT bestond de RvT in 2022 uit vier leden. Zij zijn elk

benoemd voor een periode van vier jaar en kunnen daarna maximaal nog één keer voor vier jaar worden herbenoemd. In 2022 zijn Merien Fortuijn en René Berg afgetreden en Miguette Jadoul, Frederique Ummels en Ilse Westerbeek aangetreden. Bij de werving en selectie van de nieuwe RvT-leden is nadrukkelijk naar diversiteit en complementariteit in de samenstelling gekeken. De RvT heeft zijn rooster van aftreden op de agenda staan voor een van zijn eerste vergaderingen in 2023.

Waar mogelijk houdt de RvT collectief en collegiaal toezicht. Daarnaast wordt gewerkt met vaste commissies of delegaties. De RvT stelde deze commissies in de loop van 2022 vast en evalueert deze werkwijze in 2023. Het onderdeel juridisch/risk-/arbeidsmanagement wordt plenair besproken, waarbij extern advies wordt ingewonnen als dit nodig is.



De taakverdeling van de RvT was per 31 december 2022:

	Taakverdeling/commissies	Aanvang eerste termijn	Einde huidige zittingstermijn
Voorzitter Miguette Jadoul	Organisatie, HR	1 april 2022	1 april 2026
Vicevoorzitter Ilse Westerbeek	Organisatie, HR, medisch, psychosociaal	1 april 2022	1 april 2026
Lid Frédérique Ummels	Vrijwilligersmanagement, medisch, psychosociaal	1 april 2022	1 april 2026
Lid Pieter van Essen	Vrijwilligersmanagement, auditcommissie	10 april 2019	10 april 2023

De RvT is van oordeel dat alle Commissarissen in 2022 onafhankelijk waren conform de criteria in de code goed bestuur van de Samenwerkende Brancheorganisaties Filantropie (SBF) en die de organisatie in haar statuten en reglementen heeft vastgelegd.

WERKZAAMHEDEN

De RvT kwam in totaal negen keer bijeen (ook in het kader van besluitvorming rondom de werving en benoeming van de nieuwe directeur-bestuurder), waarvan vier keer in een reguliere vergadering. Daarnaast heeft de RvT een teambuildingsdag gehouden, waarbij ook nader werd kennisgemaakt met de nieuwe directeur-bestuurder. Belangrijke onderwerpen op de agenda waren de visie, missie en strategie van de organisatie, de financiën (begroting/prognoses en risico's), het jaarplan en andere beleidsplannen, fondsenwerving en ontwikkelingen t.a.v. externe stakeholders, vrijwilligersmanagement, ontwikkelingen op de specifieke locaties waar de organisatie actief is, de verhuizing naar een andere pand in Ede, en uiteraard de op stapel staande bestuurswisseling en overdracht.

WERKGEVERSCHAP EN REMUNERATIECOMMISSIE

De RvT is werkgever van de directeur-bestuurder. De toenmalige directeur-bestuurder gaf in mei 2022 aan te stoppen met haar werkzaamheden. Hierop werd een

werving- en selectieprocedure gestart. De RvT heeft voltallig deelgenomen aan deze procedure, daarbij de organisatie gehoord over haar ideeën en wensen en samengewerkt met de afdeling HR. De RvT was unaniem in zijn keuze voor Esther Vonk als nieuwe directeur-bestuurder per 1 januari 2023.

In 2023 zal de RvT een exitgesprek met de vorige directeur-bestuurder en een startgesprek met Esther voeren.

ZELFEVALUATIE

De RvT is voornemens jaarlijks een zelfevaluatie uit te voeren en heeft dit op de agenda voor de tweede helft van 2023 staan. Tijdens de teamdag (november 2022) vond een eerste zelfreflectie plaats.

DESKUNDIGHEID & ONTWIKKELING OP INHOUD

De RvT volgde een training Toezichthouden van één dagdeel, geleid door een externe trainer. Voor 2023 zal met het oog op het optimaal functioneren van de RvT gekeken worden welke verdiepende training en aanvullende kennis (mogelijk) nog wenselijk is en op welke manier deze het beste vergaard en/of georganiseerd kan worden. Voor 2023 is de RvT ook voornemens een toezichtskader op te stellen.



9 CONCLUSIE

9.1 SAMENVATTENDE TERUGBLIK

2022 stelde ons voor flinke uitdagingen. Net als in 2021 werden we geconfronteerd met een wereldwijde pandemie die nog steeds ons werk en de levens van de mensen voor wie we werken op allerlei manieren beïnvloedde. Daarnaast zorgde de oorlog in Oekraïne voor een forse toename van het aantal mensen op de vlucht en een verandering in de geopolitieke context in Europa. Tel daarbij op dat de context waarin we werkten, met name op het gebied van mensenrechten en de opstelling van Europese overheden, steeds grimmiger en beperkender werd, de eisen die aan humanitaire organisaties gesteld werden nog strenger werden en hierdoor de bewegingsruimte flink achteruitging.

We hebben onze organisatie in 2022 ingericht op het ontwikkelen van duidelijke strategieën waarop we beslissingen in 2023 baseren. Denk hierbij aan het verbeteren van de kwaliteit van ons werk door datagedreven besluiten te nemen en door het opstellen van beleid op allerlei vlakken. Denk bijvoorbeeld aan safeguarding, whistleblowing, anti-fraude en anticorruptie. Daarmee maken we ons werk effectiever, duidelijker en veiliger. Voor onszelf, maar vooral ook voor de mensen die we dienen. Ook stelden we een duidelijke advocaystrategie op. Daar willen we in 2023 een belangrijke plek aan geven. Daarnaast konden we ons psychosociale werk uitbreiden naar Athene.

9.2 STRATEGIE EN VOORUITBLIK 2023

Vooruitkijkend naar 2023 zien we uitdagingen en kansen. Geopolitieke ontwikkelingen blijven ons voor steeds nieuwe, en groeiend urgente, uitdagingen stellen. Meer en meer mensen moeten hun land van herkomst ontvluchten en Europa is steeds minder bereid hen op te vangen. Geluiden over de 'migratiecrisis' en grenzen aan de opvangcapaciteit overschaduwden de prioriteit die gegeven wordt aan rechtvaardige en

menselijke opvang van mensen die dit nodig hebben. Aan de randen van Europa is een permanente noodsituatie met tienduizenden mensen die geen toegang hebben tot basisbehoeften en bescherming van hun rechten ontstaan. Tegenwoordig van deze volstrekt ongeschikte situatie gaan wij door met ons werk: het bieden van medische en psychosociale hulp aan mensen in nood en het behartigen van hun belangen. Dat is de bijdrage die we als Stichting Bootvluchteling kunnen leveren; dat is waar we goed in zijn.



Daarnaast zien we volop kansen om met de ervaring en expertise die we opgebouwd hebben meer voor mensen op de vlucht te betekenen. Zo staan we positief tegenover uitbreiding van bestaande programma's waar dat mogelijk is en verkennen we mogelijke nieuwe programma's.

We starten 2023 met een nieuwe directeur-bestuurder: in januari nemen we afscheid van Annerieke Berg en zal Esther Vonk de rol van directeur-bestuurder overnemen. 2023 zal in het teken staan van het consolideren van wat we in 2022 en voorgaande jaren in de steigers gezet hebben en tegelijk met een frisse blik de organisatiestructuur en -inrichting, inclusief de noodzakelijke systemen, werkprocessen en beleid, onder de loep nemen. Met als doel een toekomstbestendige organisatie neer te zetten die dusdanig is toegerust dat we slagvaardig en wendbaar kunnen anticiperen op en meebewegen met de steeds veranderende context waarin we opereren en de hulpvragen die hieruit voortkomen.



In aanvulling op de operationele strategiskaart die we ontwikkelden voor de periode 2022-2024 ontwikkelen we een meerjarenstrategie op basis van een 'theory of change' met helder geformuleerde impact doelstellingen. Deze stap helpt ons om meer impactgedreven te werken en onze programma's zo in te richten dat we zoveel mogelijk bijdragen aan onze hoofddoelstellingen: directe medische en psychosociale hulp bieden aan mensen op de vlucht aan de randen van Europa die zonder onze hulp uitgesloten zijn van deze basisbehoeften, en zorgdragen voor rechtvaardige en menswaardige opvang en leefomstandigheden.

Om dit te realiseren en onze impact te vergroten - direct, door zoveel mogelijk mensen die behoefte hebben aan onze hulp te bereiken en daarnaast door bij te dragen aan structurele verbetering van hoe we in Europa mensen die hun land hebben moeten ontvluchten en hier een veilig nieuw thuis zoeken, opvangen - hebben we ook geld nodig. Een flinke uitdaging ligt dan ook in het creëren van een stabiele financiële basis om ons werk te kunnen blijven doen in 2023 en daarna en om daar waar nodig uit te kunnen breiden. In een veranderende geefcontext is het zoeken naar nieuwe manieren om geefbereidheid te mobiliseren en mensen te blijven betrekken bij ons werk en de missie waar we ons voor inzetten. Dat betekent niet alleen dat het urgent is om meer inkomsten te genereren om ons werk te blijven doen, maar ook dat we zullen investeren in het diversifiëren van onze inkomsten door nieuwe fondsen aan ons te binden en onze basis van particuliere donateurs te vergroten. We zetten in op zoveel mogelijk duurzaamheid door meerjarige financieringsrelaties. Op de kansen die hier liggen, zullen we in 2023 inspringen met onze communicatie en fondsenwerving.

Het creëren van een toekomstbestendige organisatie en groeiende impact zijn de focus voor 2023. Het consolideren, versterken en

verder uitbouwen van bestaande programma's en, waar noodzakelijk en mogelijk, uitbreiding hiervan op basis van waar onze kracht en expertise ligt, hoort daarbij. We blijven actief op Lesbos, met 365 dagen per jaar medische en psychosociale hulp vanuit onze kliniek in kamp Mavrovouni (en mogelijk later in het jaar in Vastria), en buiten het kamp met psychosociale hulp vanuit community center Parea. We blijven trainingen geven aan zowel bewoners van het vluchtelingenkamp als collega organisaties en andere actoren zoals de politie en werken steeds strategischer samen. In Athene bouwen we voort op wat in 2022 is gestart, met uitbreiding van onze hulpverlening, een groter bereik en samenwerking in de keten van hulpverlening in het Atheense landschap. Op beide locaties zijn we scherp op het meebewegen met de steeds veranderende context en onze relevantie en effectiviteit. Uitbreiding naar andere 'hotspot' eilanden zoals Samos of Chios behoort tot de mogelijkheden; de hulpvraag is er en wij zullen die beantwoorden als de context en onze organisatie- en financiële middelen dit toestaan.

Tenslotte maken we een kwaliteitsslag door het ontwikkelen van een kader voor monitoring en evaluatie en het nog beter onderbouwen van onze belangenbehartiging met bewijsvoering uit onze praktijk in het veld.

Aan het eind van 2023 plannen we sterker en nog slagkrachtiger te zijn en met vertrouwen 2024 in te gaan. Vertrouwen gebaseerd op een stevige organisatie die haar basis op orde heeft; vertrouwen in onze achterban van vrijwilligers, donateurs en iedereen die op zoveel manieren bijdraagt aan ons werk. Vertrouwen gebaseerd op een stabiele financiële basis. En vertrouwen, soms tegen de klippen op, dat ons werk op een dag niet meer nodig zal zijn: een blijvend vertrouwen dat mensen boven grenzen het uitgangspunt zal worden, in plaats van andersom.

**9.3 VERKORTE BEGROTING 2023****KOSTEN**

	Doelbesteding	Werving	Beheer & Administratie	TOTAAL
Personeelskosten	€ 763.940	€ 138.271	€ 55.241	€ 957.452
Afschrijvingen			€ 19.560	€ 19.560
Huisvestingskosten	€ 109.488		€ 47.004	€ 156.492
Autokosten	€ 48.600			€ 48.600
Kantoorkosten	€ 11.196		€ 26.247	€ 37.443
Organisatiekosten			€ 9.000	€ 9.000
Accountants- en advieskosten	€ 3.600		€ 33.000	€ 36.600
Administratieve lasten	€ 300		€ 5.100	€ 5.400
Fondsenwerving & Communicatie	€ 804	€ 41.870		€ 42.674
Overige programma-kosten	€ 210.270			€ 210.270
Overige bedrijfskosten	€ 384.258	€ 41.870	€ 120.351	€ 546.479
Eenmalige kosten				€ -
Bijdrage vrijwilligers	€ -22.320			€ -22.320
Verschil met dekkingsplan			€ -12.638	€ -12.638
TOTAAL	€ 1.125.878	€ 180.141	€ 195.152	€ 1.501.171



BATEN

Privépersonen	€ 398.171	
Religieuze instellingen	€ 78.000	
Scholen	€ -	
Fondsen	€ 1.000.000	
Bedrijven	€ 25.000	
Vanuit reserves		
TOTAAL		€ 1.501.171



JAAARREKENING

2022

**10 JAARREKENING 2022****10.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2022****ACTIVA**

	2022	2021
Materiële vaste activa	€ 41.258	€ 49.197
Vorderingen en overlopende activa	€ 107.945	€ 31.703
Liquide middelen	€ 789.662	€ 1.441.587
Totaal kortlopende activa	€ 897.607	€ 1.473.291
TOTAAL	€ 938.865	€ 1.522.488

PASSIVA

	2022	2021
Reserves:		
Continuïteitsreserve	€ 320.000	€ 300.000
Overige reserves	€ 520.153	€ 1.108.585
Totale reserves	€ 840.153	€ 1.408.585
Bestemmingsfondsen	€ -	€ 35.963
Kortlopende schulden	€ 98.712	€ 77.940
TOTAAL	€ 938.865	€ 1.522.488

**10.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2022****BATEN EN LASTEN**

	2022	Begroting 2022	2021
BATEN			
Giften en baten uit fondswerving	€ 882.023	€ 1.148.000	€ 1.104.041
Som van de geworven baten	€ 882.023	€ 1.148.000	€ 1.104.041
Overige baten	€ -	€ -	€ -
Som van de baten	€ 882.023	€ 1.148.000	€ 1.104.041
LASTEN			
Besteed aan doelstellingen:			
Doelstelling MHPSS, Medisch en Advocacy	€ 1.038.266	€ 797.240	€ 883.551
Wervingskosten	€ 155.735	€ 50.800	€ 98.549
Kosten van beheer en administratie	€ 290.201	€ 749.960	€ 252.005
Som van de lasten	€ 1.484.203	€ 1.598.000	€ 1.234.105
Saldo voor financiële baten en lasten	€ -602.179	€ -450.000	€ -130.064
Financiële baten en lasten	€ -2.216	€ -	€ -4.356
Saldo van baten en lasten	€ -604.395	€ -450.000	€ -134.419
Bestemming saldo van baten en lasten			
Continuïteitsreserve	€ 20.000	€ -	€ -
Bestemmingsfondsen	€ -35.963	€ -	€ -87.528
Overige reserve	€ -588.432	€ -450.000	€ -46.891
TOTAAL	€ -604.395	€ -450.000	€ -134.419

**10.3 KASSTROOMOVERZICHT VAN 2022****KASSTROOMOVERZICHT UIT OPERATIONELE ACTIVITEITEN**

	2022	2021
Resultaat	€ -604.395	€ -134.419
Afschrijvingen	€ 17.414	€ 16.818
Mutatie werkkapitaal:		
Mutatie vorderingen en overlopende activa	€ -76.242	€ -16.076
Mutatie kortlopende schulden	€ 20.772	€ 69.827
Totale mutatie werkkapitaal	€ -55.470	€ 85.903
TOTAAL	€ -642.451	€ -31.699

KASSTROOMOVERZICHT UIT INVESTERINGSACTIVITEITEN

	2022	2021
Investerings	€ -9.475	€ -10.935
Desinvesterings	€ -	€ -
Netto kasstroom	€ -651.925	€ -42.637
Liquide middelen 1 januari	€ 1.441.587	€ 1.484.221
Liquide middelen 31 december	€ 789.662	€ 1.441.584



10.4 TOELICHTING OP DE JAARREKENING 2022

ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met in Nederland algemeen aanvaarde grondslagen voor financiële verslaglegging, mede op basis van de Richtlijn voor de Jaarverslaglegging conform RJ 650.102 geeft RJ 640 de algemene bepalingen en is RJ 650 specifiek van toepassing op fonsenwervende organisaties. Waar de richtlijnen van elkaar afwijken prevaleert RJ 650.

De jaarrekening is opgemaakt op basis van historische kostprijs. De waardering van activa en passiva geschiedt, voor zover niet anders is vermeld, tegen nominale waarde. Baten worden toegerekend aan de periode waarin ze zijn gerealiseerd. Lasten worden verantwoord in het jaar waarin ze voorzienbaar zijn.

GRONDSLAGEN

Alle activa en passiva zijn gewaardeerd tegen nominale waarde, tenzij anders is vermeld.

DEFINITIES

Materiële vaste activa

De materiele vaste activa zijn gewaardeerd tegen de aanschafwaarden verminderd met lineaire afschrijvingen. Er wordt geen rekening gehouden met residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming.

Vorderingen

Vorderingen worden opgenomen tegen de nominale waarde. Indien hiertoe aanleiding bestaat is rekening gehouden met een voorziening voor oninbaarheid.

Liquide middelen

De liquide middelen wordt aangehouden t.b.v. de doelstelling van de stichting en zijn voldoende met het oog op de aangegane projectverplichtingen en de opgenomen continuïteits- en bestemmingsreserves.

Reserves

Onder het hoofd Reserves zijn de continuïteitsreserve, de bestemmingsreserve en de overige reserves opgenomen. Stichting Bootvluchteling hanteert een continuïteitsreserve ter dekking van aangegane verplichtingen (als huurcontracten, verzekeringen en arbeidsovereenkomsten) voor een periode van drie maanden (in geval van arbeidskosten) of de duur van het contract (maximaal een jaar; bijvoorbeeld huur- en verzekeringscontracten). De berekeningsmethodiek is gebaseerd op de aangegane verplichtingen ten aanzien van personele kosten en overige contractuele verplichtingen alsmede het inschattingsrisico voor repatriëring. Jaarlijks wordt deze reserve herzien en bijgesteld waar nodig.

De overige reserve staat ter vrije beschikking van de stichting, met name om nieuwe projecten te kunnen financieren.

Bestemmingsfondsen

Bestemmingsfondsen worden gevormd voor posten waar een externe verplichting op rust om uitsluitend aan een bepaald doel te mogen besteden.

Kortlopende schulden

De kortlopende schuld betreft de schulden met een looptijd van korter dan één jaar. Waardering is tegen nominale waarde.



Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgenomen conform de indirecte methode.

Continuïteit

Na afsluiting van 2022 ligt er een flinke uitdaging in het creëren van een stabiele financiële basis om ons werk te kunnen blijven doen in 2023 en daarna. De financiële situatie eind 2022 is aanleiding om een aantal kostenverlagende maatregelen door te voeren. Zo zijn de salarissen niet aangepast voor inflatie. Hoewel we dit onwenselijk HR-beleid vinden, zagen we de noodzaak verdere stijging van de salariskosten te beperken. Zodra de financiële situatie dit toelaat zullen we alsnog inflatiecorrectie toepassen. Daarnaast zijn na het eerste kwartaal een reeks ingrijpender kostenbesparende maatregelen genomen, waaronder een flinke krimp in het team in Nederland. We hebben met deze en andere ingrepen de begroting voor het tweede halfjaar van 2023 naar beneden bij kunnen stellen. Minstens zo belangrijk is het werven van inkomsten. In samenwerking met onze partner Han Valk Fundraising Consultancy zetten we in op diversificatie van fondsen (zowel particulier als van fondsen), op groei van inkomsten en duurzaamheid door het aangaan van meerjarige financieringsrelaties. Ieder kwartaal evalueren we de financiële situatie en doen noodzakelijke en passende ingrepen, op zowel de bestedings- als de wervingskant.

GRONDSLAGEN VOOR DE RESULTAATBEPALING

Algemeen

De baten en lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen. De baten zijn verantwoord in het jaar waarin de giften zijn ontvangen.

Baten uit fondswerving

Baten uit eigen fondswerving worden verantwoord voor het door de stichting ontvangen bedrag. Donaties en giften worden als bate in de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarin zij zijn ontvangen. Nalatenschappen worden verantwoord in het jaar dat de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Overige baten

Onder overige bedrijfsopbrengsten worden resultaten verantwoord die niet rechtstreeks samenhangen met de doelstelling en activiteiten van de stichting en zijn van incidentele aard zijn.

Kosten

De kosten worden bepaald op historische basis en toegerekend aan het verslagjaar waar zij betrekking.

BEZOLDING DIRECTEUR

De Raad van Toezicht heeft het bezoldigingsbeleid, de hoogte van de directiebeloning en de hoogte van andere bezoldigingscomponenten vastgesteld. Het beleid wordt periodiek geactualiseerd. De laatste evaluatie was in 2022.

Bij de bepaling van het bezoldigingsbeleid en de vaststelling van de beloning volgt Stichting Bootvluchteling de Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties (zie www.goededoelennederland.nl).

De regeling geeft aan de hand van zwaartecriteria een maximumnorm voor het jaarinkomen. De weging van de situatie bij Stichting Bootvluchteling vond plaats door de RvT. Dit leidde tot een zogenaamde BSD-score van 425 punten met een maximaal jaarinkomen van € 124.142,- (1 FTE/12 mnd.).



De voor de toetsing, aan de geldende maxima, relevante werkelijke jaarinkomsten van de directeur bedroegen € 61.225,- voor Annerieke Berg (1 FTE/12 mnd.). Deze beloning bleef binnen de geldende maxima.

Het jaarinkomen, de belaste vergoedingen/bijtellingsen, de pensioencompensatie en de overige beloningen op termijn bleven voor Annerieke Berg met een bedrag van € 61.225,- binnen het in de regeling opgenomen maximum bedrag van € 124.142,- per jaar. De belaste vergoedingen/bijtellingsen, de pensioencompensatie en de overige beloningen op termijn stonden bovendien in een redelijke verhouding tot het jaarinkomen.

De hoogte en samenstelling van de bezoldiging worden in de jaarrekening toegelicht in de toelichting op de staat van baten en lasten.

Naam	Annerieke Berg
Functie	Directeur
Dienstverband:	
Aard (looptijd)	Onbepaalde tijd
Uren	40
Parttime percentage	100
Periode	1/1-31/12
Bezoldiging (EUR):	
<i>Jaarinkomen:</i>	
Bruto loon/salaris	€ 52.716
Vakantiegeld	€ 4.093
Vaste eindejaarsuitkering	€ 0
Niet opgenomen vakantiedagen	€ 0
Totaal	€ 56.809
Belaste vergoedingen/bijtellingsen:	
Pensioenlasten (wg deel)	€ 0
Pensioencompensatie	€ 4.416
Overige beloningen op termijn	€ 0
Uitkeringen beëindiging dienstverband	€ 0
Totaal 2022	€ 61.225
<i>Totaal 2021</i>	<i>€ 57.506</i>

Het jaarinkomen van de directeur (in loondienst) blijft binnen het maximum van € 124.142,- (1 FTE/12 mnd.) volgens de Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties. Voor een toelichting op het beleid en de uitgangspunten voor de directiebezoldiging verwijzen we naar hoofdstuk 6.2 van het jaarverslag. Aan de directeur zijn geen leningen, voorschotten of garanties verstrekt.

**10.5 TOELICHTING OP DE BALANS****MATERIELE VASTE ACTIVA**

	2022	2021
Inventarissen en transportmiddelen:		
<i>Boekwaarde per 1 januari</i>		
Aanschaffingswaarde	€ 85.044	€ 74.109
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	€ -35.847	€ -19.029
Totale boekwaarde per 1 januari	€ 49.197	€ 55.080
Mutaties:		
Investerings	€ 9.475	€ 10.935
Desinvesteringen	€ -	€ -
Afschrijvingen	€ -17.414	€ -16.818
Afschrijving desinvestering	€ -	€ -
Totale mutaties	€ -7.939	€ -5.883
<i>Boekwaarde per 31 december</i>		
Aanschaffingswaarde	€ 94.519	€ 85.044
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	€ -53.261	€ -35.847
Totale boekwaarde per 31 december	€ 41.258	€ 49.197

**10.5 TOELICHTING OP DE BALANS (VERVOLG)****VORDERINGEN EN OVERLOPENDE ACTIVA**

	2022	2021
Waarborgsommen	€ 16.661	€ 6.500
Vooruitbetalingen	€ 34.904	€ 25.203
Nog te ontvangen bedragen	€ 56.380	€ -
TOTAAL	€ 107.945	€ 31.703

LIQUIDE MIDDELEN

	2022	2021
Kassen	€ 1.870	€ 5.767
Banken	€ 787.302	€ 1.435.807
Kruisposten	€ 490	€ 13
TOTAAL	€ 789.662	€ 1.441.587

EIGEN VERMOGEN

	2022	2021
Continuïteitsreserve:		
Saldo per 1 januari	€ 300.000	€ 300.000
Resultaatbestemming	€ 20.000	€ -
Saldo per 31 december	€ 320.000	€ 300.000
Overige reserve:		
Saldo per 1 januari	€ 1.108.585	€ 1.155.476
Resultaatbestemming	€ -588.432	€ -46.891
Saldo per 31 december	€ 520.153	€ 1.108.585

**10.5 TOELICHTING OP DE BALANS (VERVOLG)****BESTEMMINGSFONDSEN**

	2022	2021
Bestemmingsfonds "Echoapparaat":		
Saldo per 1 januari	€ 10.000	€ 10.000
Resultaatbestemming	€ -10.000	€ -
Saldo per 31 december	€ -	€ 10.000
Bestemmingsfonds EO Metterdaad gelden:		
Saldo per 1 januari	€ 25.963	€ 113.491
Resultaatbestemming	€ -25.963	€ -87.528
Saldo per 31 december	€ -	€ 25.963

Het bestemmingsfonds "Echoapparaat" is begin 2022 volledig besteed. Het bestemmingsfonds EO Metterdaad gelden is gevormd uit een projectfinanciering door EO Metterdaad voor psychologische en medische hulp aan mensen op de vlucht op Lesbos. Het totale beschikbaar budget was € 410.000. De oorspronkelijke projectperiode liep van 1 januari 2020 tot 31 december 2021. Als gevolg van COVID-19 konden de gelden niet volledig besteed worden binnen de projectperiode. Daarom heeft in 2022 een budgetneutrale verlenging plaatsgevonden. In 2022 is het project afgerond. De gelden zijn besteed aan de uitbreiding van de vrijwilligerscapaciteit, onderwijs, medische zorg, medicijnen en psychosociale hulpverlening conform het projectvoorstel.

KORTLOPENDE SCHULDEN

	2022	2021
Crediteuren	€ 36.648	€ 14.384
Vakantiegeldverplichting	€ 24.344	€ 19.469
Te betalen nettolonen	€ -	€ -
Belastingdienst inzake loonheffing	€ 15.363	€ 22.359
Nog te betalen kosten en verplichtingen	€ 22.356	€ 21.727
TOTAAL	€ 98.712	€ 77.940

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Er is een huurovereenkomst afgesloten met Graumans Beheer tot 30-6-2026 voor het kantoorpand aan Keesomstraat 36a in Ede met een opzegtermijn van 12 maanden. Op Lesbos en in Athene zijn er diverse huurcontracten afgesloten voor huisvesting van de vrijwilligers, ruimte voor activiteiten en kantoorruimte met looptijd tot 6 maanden, totale verplichting voor 2023 bedraagt op balansdatum € 56.950,88.

**10.6 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN**

	2022	Begroting 2022	2021
Giften en baten uit fondsenwerving:			
Projectsubsidie EO Metterdaad	€ 43.400	€ 41.000	€ 20.350
Donaties particulieren	€ 378.798	€ 542.500	€ 554.682
Donaties religieuze instellingen	€ 95.987	€ 174.000	€ 177.029
Donaties scholen	€ -	€ 4.500	€ 3.170
Donaties organisaties zonder winststreven	€ 159.793	€ 356.000	€ 262.352
Donaties bedrijven	€ 42.905	€ 30.000	€ 45.731
Opbrengsten gelabelde donaties	€ 157.994	€ -	€ 40.728
Resultaat verkopen (kerstkaarten)	€ 3.146		
Totale giften en baten uit fondsenwerving	€ 882.023	€ 1.148.000	€ 1.104.041
Overige baten:			
Overige baten:	€ -	€ -	€ -

**10.6 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN**

	2022	Begroting 2022	2021
Besteed aan doelstellingen:			
Projectuitgaven op Lesbos MHPSS	€ 203.331	€ 184.280	€ 149.780
Projectuitgaven op Lesbos Medisch	€ 221.477	€ 287.106	€ 205.913
Projectuitgaven in Athene MHPSS	€ 66.396	€ 100.000	€ -
Projectuitgaven op Samos Medisch	€ -	€ 183.855	€ -
Projectuitgaven in Oost-Europa Medisch	€ 20.668	€ -	€ -
Inventarisatiemissies MHPSS/Medisch	€ 4.360	€ 10.000	€ 2.247
Niet locatie gebonden projectuitgaven	€ 44.692	€ -	€ -
Advocacy	€ -	€ 32.000	€ 29.132
Besteding gelabelde donaties	€ 157.994	€ -	€ 40.728
Personeelskosten	€ 319.367	€ -	€ 455.752
Totaal besteed aan doelstellingen	€ 1.038.266	€ 797.240	€ 883.551
Wervingskosten			
Promotie	€ 2.497	€ 4.200	€ 5.449
Representatiekosten	€ 896	€ 600	€ 702
Fondsenwerving	€ 45.703	€ 36.000	€ 32.229
Communicatie	€ 6.431	€ 10.000	€ 7.490
Totale wervingskosten	€ 55.527	€ 50.800	€ 45.872
Personeelskosten	€ 100.174	€ -	€ 52.677
Werkzaamheden derden	€ -	€ -	€ -
TOTAAL	€ 155.735	€ 50.800	€ 98.549

**10.6 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN (VERVOLG)**

	2022	Begroting 2022	2021
Kosten van beheer en administratie:			
Personeelskosten	€ 170.357	€ 610.487	€ 152.712
Huisvestingskosten	€ 30.908	€ 26.136	€ 29.884
Kantoor- en algemene kosten	€ 71.522	€ 90.847	€ 52.591
Afschrijvingskosten	€ 17.414	€ 22.490	€ 16.818
Totale kosten van beheer en administratie	€ 290.201	€ 749.960	€ 252.005
Personeelskosten:			
Bruto lonen, inclusief vakantietoeslag	€ 468.659	€ 446.897	€ 529.246
Loonkostensubsidies	€ -4.866	€ -	€ -1.574
Sociale premies	€ 54.527	€ 32.122	€ 61.544
Ziektekostenverzekering	€ 31.212	€ 22.887	€ 34.978
WKR regeling	€ 5.187	€ 7.821	€ 5.119
Kantinekosten	€ 138	€ -	€ 972
Reiskosten	€ 11.149	€ 12.000	€ 8.774
Arbo	€ 1.181	€ 2.400	€ 1.336
Inhuur derden	€ -	€ 12.500	€ -
Overige personeelskosten	€ 22.725	€ 73.860	€ 20.746
Totale personeelskosten	€ 589.913	€ 610.487	€ 661.141
Doorbelaast aan besteed aan "doelstellingen"	€ -319.367	€ -	€ -455.752
Doorbelaast aan wervingskosten	€ -100.174	€ -	€ -52.677
TOTAAL	€ 170.372	€ 610.487	€ 152.712

Toelichting: Gedurende het boekjaar bedroeg het aantal FTE gemiddeld 18,0 (in 2021: 15,4) Het salaris van de directeur bedroeg in 2022 € 61.225. Er vindt geen bezoldiging plaats voor de bestuurders.

**10.6 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN (VERVOLG)**

	2022	Begroting 2022	2021
Huisvestingskosten:			
Huur kantoorpand	€ 26.636	€ 26.136	€ 25.592
Energiekosten	€ -	€ -	€ -
Overige huisvestingskosten	€ 4.272	€ -	€ 4.293
Totale huisvestingskosten	€ 30.908	€ 26.136	€ 29.884
Kantoor- en algemene kosten:			
Kantoorbenodigdheden	€ 2.176	€ 2.100	€ 10.087
Telefoon-en internet	€ 8.135	€ 2.160	€ 3.247
ICT kosten	€ 7.723	€ 4.920	€ 6.012
Verzekeringen	€ 9.055	€ -	€ 1.140
Bestuurskosten (Onkosten op declaratiebasis)	€ 3.059	€ 4.600	€ 993
CO2-compensatie	€ -	€ 2.000	€ 2.174
Accountants-en advieskosten	€ 36.284	€ 30.865	€ 20.912
Bankkosten	€ 5.100	€ 10.440	€ 5.501
Overige kosten	€ -9	€ 33.762	€ 2.525
Totale kantoor- en algemene kosten	€ 71.522	€ 90.847	€ 52.591
Afschrijvingen:			
Afschrijvingskosten	€ 17.414	€ 22.490	€ 16.818
Financiële baten en lasten:			
Rentelasten	€ 2.216	€ -	€ 4.356
Totale Financiële lasten:	€ 2.216	€ -	€ 4.356

**10.7 TOELICHTING BESTEDINGEN**

	Besteed aan doelstellingen				Wervingskosten	Kosten beheer en administratie	Totaal werkelijk 2022	Begroot 2022
	MHPSS	Medisch	Algemeen inventarisatie	Advocacy				
Projectuitgaven op Lesbos	€ 203.331	€ 221.477	€ 22.667				€ 447.475	€ 471.385
Projectuitgaven in Athene	€ 66.396						€ 66.396	€ 100.000
Projectuitgaven in Oost Europa		€ 20.668					€ 20.668	
Projectuitgaven op Samos								€ 183.855
Advocacy								€ 32.000
Inventarisatiemissies			€ 4.360				€ 4.360	€ 10.000
Besteding gelabelde donaties		€ 157.994					€ 157.994	
Afdrachten aan verbonden							€ -	
Internationale organisaties							€ -	
Aankopen en verwervingen							€ -	
Uitbesteed werk							€ -	
Communicatiekosten					€ 55.527		€ 55.527	€ 50.800

**10.7 TOELICHTING BESTEDINGEN (VERVOLG)**

	Besteed aan doelstellingen				Wervingskosten	Kosten beheer en administratie	Totaal werkelijk 2022	Begroot 2022
	MHPSS	Medisch	Algemeen inventarisatie	Advocacy				
Personeelskosten	€ 133.637	€ 154.253		€ 31.476	€ 100.174	€ 170.372	€ 589.913	€ 610.487
Kosten Doelbesteding algemeen			€ 22.025				€ 22.025	
Huisvestingskosten						€ 30.908	€ 30.908	€ 26.136
Kantoor- en algemene kosten						€ 71.522	€ 71.522	€ 90.847
Afschrijving						€ 17.414	€ 17.414	€ 22.490
TOTAAL	€ 403.365	€ 554.392	€ 49.052	€ 31.457	€ 155.735	€ 290.201	€ 1.484.203	€ 1.598.000



CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: Het bestuur en de raad van toezicht van Stichting Bootvluchteling

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Bootvluchteling te Ede gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Bootvluchteling per 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 650 Fondsenwervende organisaties.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2022;
2. de winst- en verliesrekening over 2022; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Bootvluchteling zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- een inhoudelijke rapportage.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.



Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder de missie, visie, bestuursverslag en dergelijken in overeenstemming met RJ-Richtlijn 650 Fondsenwervende organisaties.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening **Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening**

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 650 Fondsenwervende organisaties. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderneming in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de stichting te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in het jaarverslag.

Zoals toegelicht in het onderdeel continuïteit op pagina 48 van de jaarrekening heeft het bestuur zijn continuïteitsbeoordeling voor de periode van 12 maanden vanaf de datum van opmaken van de jaarrekening uitgevoerd en geen gebeurtenissen of omstandigheden geïdentificeerd die gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de entiteit om haar continuïteit te handhaven (hierna: continuïteitsrisico's). Onze werkzaamheden om de continuïteitsbeoordeling van het bestuur te evalueren omvatten onder andere:

- overwegen of de continuïteitsbeoordeling van het bestuur alle relevante informatie bevat waarvan wij als gevolg van onze controle kennis hebben door kennis te nemen van de maatregelen die zijn genomen om de continuïteit te waarborgen en het bestuur bevragen over de belangrijkste veronderstellingen en uitgangspunten. Het bestuur heeft hierbij onder andere aandacht besteed aan het;
- evalueren van de begrote operationele resultaten en daaraan gerelateerde kasstromen voor de periode van 12 maanden vanaf de datum van opmaken van de jaarrekening rekening houdend met de ontwikkelingen in de branche en onze kennis uit de controle;
- inwinnen van inlichtingen bij het bestuur over zijn kennis van continuïteitsrisico's na de periode van de door het bestuur verrichte continuïteitsbeoordeling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.



Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

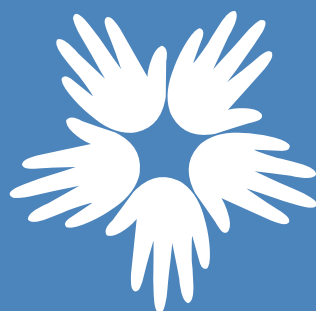
Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de stichting;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met de met governance belaste personen onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Nieuwerkerk aan den IJssel, 5 juni 2023
Vigilate Accountants B.V.

Ruud Kuiper RA



Stichting
Bootvluchteling

Postbus 8036 - 6710 AA in Ede

E-mail algemene vragen:

info@bootvluchteling.nl

Stichting Bootvluchteling is erkend door:

