



JAAERVERSLAG 2021



INHOUDSOPGAVE

1. Voorwoord	3
2. Missie & visie	5
3. Missies Lesbos	7
3.1 Algemene terugblik	7
3.2 Medische missie	8
3.3 Psychosociale missie	10
3.4 Vrijwilligers	12
4. Nieuwe missies	15
4.1 Samos	15
4.2 Athene	16
5. Advocacy	17
6. Fondsenwerving	20
7. Organisatie	22
7.1 Onze speerpunten	22
7.2 Bestuur en organisatie	22
7.3 Maatschappelijk verantwoord handelen	24
7.4 Gedragscodes en reglementen	25
7.5 Financieel beleid	26
7.6 Risicomanagement en interne beheersing	27
7.7 Monitoring en evaluatie	28
8. Financieel resultaat	31
8.1 Financieel resultaat 2021	31
8.2 Analyse van begroting 2021	31
8.3 Analyse baten	32
9. Kengetallen	33
10. Terugblik bestuur	35
11. Conclusie	36
11.1 Samenvattende terugblik	36
11.2 Vooruitblik per missie	36
11.3 Strategie 2022 t/m 2024	37
11.4 Verkorte begroting 2022	38
12. Jaarrekening 2021	41
Controle verklaring 2021	



VOORWOORD



Voor u ligt het jaarverslag van Stichting Bootvluchteling over 2021. We nemen u graag mee in een bijzonder jaar voor onze organisatie en voor de mensen op de vlucht die wij met ons werk steunen.

Het jaar 2021 was een enerverend jaar voor onze organisatie. Van extreem onveilige situaties om in te werken én in te leven door politieke onrust in Griekenland tot het voorbereiden van uitbreidingen naar andere locaties. Ons werk was voortdurend aan grote veranderingen onderhevig. Dit maakte dat we het hele jaar moesten schakelen tussen mogelijkheden en onmogelijkheden. We zochten naar onze positie te midden van (politieke) onrust, veranderende populaties van mensen op de vlucht, teruglopende geefbereidheid en verminderde media-aandacht. Daarnaast zorgde COVID-19 wederom voor allerlei uitdagingen.

We gingen in 2021 aan de slag met onze langetermijnstrategie, die we transformeerden in een praktisch toepasbare strategiekaart. Ook onderzochten we onze doelen en drijfveren ten aanzien van de hulp die we (willen) verlenen. Dit alles deden we met een team van enthousiaste en daadkrachtige professionals. Het blijft bijzonder hoe we telkens op het juiste moment de juiste mensen vinden die onderdeel willen zijn van onze visie en missie: dichtbij komen waar compassie wordt verloren en systemen afstand scheppen, en mensen op de vlucht als waardevol en gelijkwaardig zien.

Te midden van de mensonterende omstandigheden waarin mensen gedwongen (over)leven, deden we ook in 2021 trouw ons werk in Griekenland op Lesbos. Sinds 2015 doen wij wat nodig is door telkens in te spelen op de nood die wij zien. We doen wat we beloven en zijn betrouwbaar als organisatie. In ons werk zijn wij dagelijks getuige van schrijnende omstandigheden waarin basale mensenrechten worden geschonden. Wij zien het als onze plicht dit onder de aandacht te brengen van (inter)nationale beleidsmakers en andere mensen met invloed.

Ondanks de volstrekt ongeschikte situatie gaan wij door met ons werk: medische en psychosociale hulp verlenen aan kwetsbare mensen in nood. Op dit terrein zien we de grootste behoefte en hebben we door de jaren heen expertise ontwikkeld. Toegang tot medische en psychosociale zorg is een mensenrecht. In een situatie waarin zoveel rechten met voeten worden getreden, blijven wij ons hier met grote gedrevenheid voor inzetten.

ANNERIEKE BERG

directeur/bestuurder Stichting Bootvluchteling





2 MISSIE & VISIE

MISSIE

Stichting Bootvluchteling is een hulporganisatie die medische en psychosociale hulp verleent op plekken waar mensen op de vlucht verblijven. Daarnaast zien wij het als een belangrijke taak om te getuigen van de mensonterende praktijken die wij in ons werk tegenkomen. De verontwaardiging van waaruit onze stichting is ontstaan, hebben wij omgezet in praktische solidariteit. Waar systemen onmenselijk worden, komen wij in actie. Compassie is onze drijfveer, in alles wat 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 en door ieder mens als gelijke te behandelen. Om de problematiek die wij tegenkomen aan de kaak te stellen en belangen van mensen te behartigen, verzamelen en delen we persoonlijke getuigenissen en data uit het veld die de ernst van de situatie aan het licht brengen.

Ons werk vraagt vertrouwen. Vertrouwen in onszelf, in eigen kracht, kennis en vaardigheid. En ook vertrouwen in elkaar, in onze teams en in de mensen die we onderweg ontmoeten. We gaan daarbij wantrouwen voorbij en zijn nooit polariserend. Onze hand is altijd uitgestoken. Vanuit datzelfde vertrouwen handelen we snel en slagvaardig. Ons werk is onderhevig aan veel onzekere factoren. Dit weerhoudt ons niet, maar zet ons juist aan tot actie.

VISIE

Werken in situaties die voortdurend in beweging zijn vraagt om een flexibele inzet van menskracht en materieel. Door mobiel te werken, kunnen we flexibel inspringen op onverwachte situaties. Onze kliniek op wieden, waarmee wij ons letterlijk kunnen verplaatsen naar locaties waar hulp het hardst nodig is, is hier een goed voorbeeld van. Zo kunnen wij letterlijk dichtbij mensen komen

en gaan waar de nood hoog is.

Over twee jaar willen we als Stichting Bootvluchteling op minimaal drie locaties in Europa werkzaam zijn. Zo kunnen we een groeiend aantal medische en psychosociale hulpvragen aan en een grotere groep mensen in nood bereiken. Het afgelopen jaar hebben we ons voorbereid op deze schaalvergroting. Wij hebben onze organisatiestructuur zo ingericht dat we nóg flexibeler en daadkrachtiger kunnen werken én sneller kunnen inspelen op veranderende situaties. Om dit te realiseren, verbeterden we de basis van de organisatie door nieuwe professionele krachten aan te nemen. Daarnaast willen we de ontoereikende leefomstandigheden en de schendingen van basale mensenrechten aan de kaak blijven stellen. We hebben hierbij helder voor ogen wat onze cirkel van invloed is en hoe we hierbinnen kunnen adresseren wat we in het veld zien en horen.



DOELEN

De doelen van Stichting Bootvluchteling zijn:

- ✓ 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.

Teneinde de doelen van de stichting te bereiken, behoort het oprichten van één of meerdere subvestigingen tot de mogelijkheden.





3 **MISSIES LESBOS**

3.1 ALGEMENE TERUGBLIK

In 2021 zijn de humanitaire omstandigheden voor mensen op de vlucht op Lesbos nog ingewikkelder en wranger geworden. Door snel veranderend Europees en Grieks migratiebeleid werden asielprocedures nog strikter. Een groeiend aantal strenge voorwaarden waaraan hulporganisaties als de onze moeten voldoen, maakte het moeilijker om mensen op de vlucht bij te staan. Hierdoor zijn de (leef)omstandigheden van deze mensen verslechterd en staat menswaardige opvang, met ruimte voor juridische bijstand en medische hulp, onder druk.

Begin 2021 werd Turkije als veilig land aangemerkt en werden duizenden asielaanvragen naar landen buiten Turkije op grond daarvan afgewezen¹. In juli bleek uit een rapport van een onafhankelijke onderzoekscommissie dat Frontex terecht beschuldigd werd van illegale pushbacks, waarbij honderden mensen naar Turkse wateren werden teruggeduwd. Het Griekse Ministerie van Migratie nam de verantwoordelijkheid van het UNHCR cash-assistance programma over, waardoor veel mensen in financiële problemen kwamen². Dit is slechts een greep uit de vermoelijkte omstandigheden waarmee mensen op de vlucht dit jaar te maken kregen.

MINDER MENSEN IN MAVROVOUNI

In februari 2021 kondigden Beate Gminder, hoofd van de EU Taskforce on Migration en Manos Logothetis, de Griekse staatssecretaris van Migratie aan dat een vlottere doorstroming van de vluchtelingen op Lesbos de hoogste prioriteit had. Verschillende procedures werden in gang gezet en de populatie in het kamp liep terug. Veel mensen werden afgewezen en reisden op eigen initiatief door of worden gedeporteerd; anderen kregen een tijdelijke status en weer anderen werden door verschillende Europese landen opgenomen. In januari 2021 verblijven er ruim 7.000

mensen in het kamp, terwijl dat er in december nog maar 2.100 waren.

TEAMSPIRIT EN COMPASSIE

Toen in augustus 2021 de Taliban hun opmars maakten in Afghanistan, raakte dit ons hele team. Terwijl in de media een discussie tegen mensen op de vlucht losbarstte, ontstond binnen ons team een diep gevoel van solidariteit met onze vertalers en alle andere Afghanen in het kamp. In Mytilini werden vreedzame demonstraties en benefietconcerten georganiseerd en werd in de kerk gebeden voor slachtoffers. Ook Stichting Bootvluchteling mobiliseerde extra steun.

ONZICHTBAAR LEED

Omdat kamp Mavrovouni aan drie kanten is omgeven door zee heeft het weer tijdens ieder seizoen invloed op de leefsituatie in de noodopvang. De hittegolven in de zomer, de vochtige stormen in de herfst, de ijzige wind in de winter en de buien in de lente; allemaal leiden ze tot zorgen. In de winter van 2021, toen het sneeuwde en vroom, had geen enkele tent in het kamp een heater. In de loop van het jaar verbeterden de condities in het kamp. Nadat veel tenten onder water kwamen staan, werd het land verhoogd tegen overstromingsgevaar. Ook kwamen er warme emmerdouches en werden woonunits geplaatst ter vervanging van tenten.

Tegelijkertijd bleven de voorzieningen in het kamp erg eenvoudig en in veel opzichten onmenselijk. Omdat mensen woonunits moeten delen, is er weinig privacy. De geïsoleerde quarantainezone waar mensen die net aankomen verplicht moeten verblijven leidt tot veel mentale gezondheidsklachten en staat adequate zorg en juridische bijstand in de weg. Daar waar Moria een zichtbare hel op aarde werd genoemd, is de hel van Mavrovouni aan het oog van de meeste mensen onttrokken - maar minstens even schrijnend.

¹ Dit betreft 70% van de mensen die Griekenland bereiken.

² Vanaf september 2021 stukt de maandelijkse financiële bijdrage voor mensen op de vlucht.



COVID-19

De aanwezigheid van het coronavirus heeft de bewegingsvrijheid van de mensen in het kamp flink ingeperkt. De toegang tot diensten en informatie verslechterde en bleef lange tijd ingeperkt¹, ook toen de restricties voor lokale bewoners van Lesbos al waren opgeheven. Ondanks een grootschalige vaccinatiecampagne voor mensen op de vlucht, was de toegang tot vaccinatie niet voor iedereen toereikend. Zo konden mensen met een afwijzing op hun asielaanvraag en erkende vluchtelingen zich lange tijd niet laten vaccineren. Ook zorgde de pandemie ervoor dat onze activiteiten rondom gezondheids promotie een deel van het jaar niet door konden gaan.

PSYCHISCHE KLACHTEN

Een groot deel van onze patiënten zocht hulp in verband met psychische klachten, die zich regelmatig uiten in automutilatie en intoxicatie. Ook zien we patiënten die zich blijven melden omdat zij geen passende behandeling krijgen. Direct na de sluiting van Kara Tepe, de opvanglocatie voor de meest kwetsbaren, zagen onze artsen en verpleegkundigen onder deze nieuwe bewoners van het kamp veel paniekaanvallen en andere (psychische) problematiek. Helaas zagen we ook overlevers van recent seksueel misbruik, onder wie een minderjarige.



¹ Buiten de tijden van de exit-lists (drie uur per persoon per ongeveer twee dagen) kunnen mensen het kamp niet zomaar verlaten. Alleen met een aantoonbare medische afspraak of afspraak met een advocaat wordt toestemming verleend.

3.2 MEDISCHE MISSIE

INTRODUCTIE

Begin 2021 draaide onze medische missie op Lesbos op volle kracht. Er verbleven meer dan 7.000 mensen in het kamp en onze medische noodhulp was keihard nodig. We zagen zo'n zestig patiënten per dienst, met uitschieters naar tachtig. Naast onze medische hulpverlening doordeweeks begonnen we ook in de weekenden hulp te bieden. Daarnaast gaven we volop trainingen, zoals onze EHBO-training en de training over vrouwelijke hygiëne en welzijn.

In maart begon het aantal bewoners van kamp Mavrovouni geleidelijk maar gestaag te dalen. Er vertrokken meer mensen dan dat er binnenkwamen. We besloten met een kleiner medisch team te werken. In mei zorgde de COVID-pandemie voor veel extra werk, omdat wij naast in onze kliniek ook medische zorg in de quarantainezone zijn gaan bieden. Ook gaven we informatiesessies over COVID-19, waarmee we bewoners en vrijwilligers inlichtten over het virus en de bestrijding ervan. In juni en juli namen we deel aan een grote vaccinatiecampagne waarbij wij informatie verschaften over het belang van vaccinatie.

Eind juli 2021 werden mensen in het kamp volop gevaccineerd door EODY, de Griekse volksgezondheidsorganisatie. Ook volgde toen een grote uitstroom van mensen uit het kamp. In september pasten we het aantal medici per dienst aan van vijf naar vier personen. Begin december gingen we naar drie medici per dienst. In december was het rustig in de kliniek. Het was koud, mensen bleven 's avonds in hun tent en zochten overdag zorg op. Ondanks het dalend aantal mensen in kamp Mavrovouni is de medische missie toch verstevigd. We hebben ingezet op kwalitatief hoogwaardige en integrale zorg.



DOELEN & RESULTATEN 2021

1. Omdat we vinden dat medische hulp zoveel mogelijk beschikbaar moet zijn, zijn we eind januari met **dagdiensten in het weekend** gestart. Bewoners van kamp Mavrovouni konden vanaf dat moment ook in het weekend met medische noodgevallen of vragen bij ons terecht. Door het teruglopende aantal bewoners was er bovendien **meer tijd per patiënt**, waardoor we betere zorg konden bieden.
2. Het hele jaar **organiseerden we trainingen ten behoeve van gezondheidsbevordering en preventie**: *Female Health and Hygiene* groepssessies, EHBO-trainingen en *Corona Awareness* trainingen. We gaven niet alleen trainingen aan bewoners van het kamp, maar ook aan teamleden van andere organisaties.
3. Vanwege achterblijvende vaccinatiebereidheid van de mensen in het kamp hebben we samen met andere medische organisaties een **vaccinatiecampagne opgezet**. Ons team zette zich volop in om deze campagne onder de bewoners van het kamp bekend te maken.
4. De onderlinge **sfeer en professionaliteit van het medisch team waren erg goed**. We konden meestal op een goede teamsamenstelling rekenen van huisartsen, kinderartsen en mensen met expertise in de psychologie en psychiatrie.
5. In juni startte een **verdieping in de samenwerking tussen onze medische en MHPSS-missies**. De psycholoog on call werd als achterwacht aan medische diensten toegevoegd voor advies op psychologisch vlak. In augustus zijn we gestart met een **psycholoog on shift** zodat bij de medische consulten direct psychologische hulp aanwezig was.
6. In de herfst van 2021 voerden we een **uitgebreid kwaliteitsassessment** van onze medische missie uit. Een belangrijke conclusie hiervan was dat we vanwege het dalend aantal mensen in het kamp met een kleiner team af konden. Ook concludeerden we dat we onze dataverzameling moeten verbeteren en nog meer kunnen inzetten op integrale zorg.

Een andere conclusie was dat we tijdens consulten meer willen benadrukken dat mensen onacceptabele situaties of voorvallen bij ons kunnen aangeven. Het assessment wees ook uit dat we het lokale ziekenhuis met onze hulpverlening enorm ontlasten en dat ons team en de patiënten tevreden zijn.

7. **In verband met COVID-19 werkten we op een verantwoorde manier die het risico op besmetting beperkt**. We verleenden bovendien zorg aan mensen die in het kamp in quarantaine zitten. Deze zorg duurde langer, was intenser en bestond vaak uit ingewikkelde casussen.
8. **De toegang en bekendheid van onze medische hulp is dit jaar sterk verbeterd**. Door goed contact met de lokale politie en het lokale ziekenhuis is onze samenwerking versterkt en weten mensen ons beter te vinden. Ook mensen die net in het kamp aankomen, raken vanwege onze aanwezigheid in de quarantainezone meteen met ons bekend.
9. Om onze kwaliteit van zorg te verbeteren, concluderen we dat we een **elektronisch patiëntendossier nodig hebben**. Hiermee krijgen zowel artsen als patiënten toegang tot medische informatie. De ingevoerde data kunnen we bovendien inzetten voor interne verbeteringen en advocacydoeleinden. Dit systeem zal in 2022 worden geïmplementeerd.





3.3 PSYCHOSOCIALE MISSIE

INTRODUCTIE

De behoefte aan psychosociale ondersteuning (psychosocial support of PSS) onder mensen op de vlucht is groot. Zij maken zich zorgen over hun toekomst en het lange wachten en de voortdurende onzekerheid leiden daarbij tot chronische stress. Bovendien kampen veel mensen met trauma's die ze hebben opgelopen in het land van herkomst, onderweg of in het kamp. In onze kliniek zien wij bijna dagelijks mensen met klachten als paniekaanvallen en suïcidaliteit. Ons psychologische hulpteam, bestaande uit o.a. (vrijwillige) psychologen, psychiaters en diverse GGZ-specialisten, biedt verschillende vormen van hulp.

2021 was het jaar na de brand in vluchtelingenkamp Moria, waar onze School of Hope en het community center in vlammen op gingen. Terwijl we ons PSS-programma in 2020 meerdere malen moesten pauzeren vanwege de brand en COVID-19, besloot het Griekse Ministerie van Migratie alle 'niet-essentiële' activiteiten in kampen per direct stop te zetten. Deze ontwikkelingen lieten zien hoe flexibel ons PSS-programma moest zijn. Omdat een breed PSS-programma onder deze omstandigheden niet realiseerbaar was, hebben we ons in kamp Mavrovouni gericht op psychologische ondersteuning aan volwassenen. In de tweede helft van 2021 is het programma gegroeid naar een volwaardig MHPSS (mental health and psychosocial support) programma, met de focus op professionalisering en klinische psychologie.

DOELEN & RESULTATEN 2021

1. In 2021 is het PSS-programma **geëvolueerd van laagdrempelige activiteiten gericht op het sociale aspect naar een klinisch perspectief** waarbij we individuele hulp bieden in de vorm van follow-up gesprekken met onze psychologen en verpleegkundig specialisten GGZ. In het kamp hebben we ons op dit vlak ontwikkeld tot een professionele en betrouwbare partij. Daarbij zijn we erg flexibel en

passen we ons MHPSS-programma aan op de vraag van de mensen in het kamp. Voor specifieke specialistische zorg die wij zelf niet kunnen bieden verwijzen we door naar partnerorganisaties, waar we nauw contact mee hebben.

2. Terwijl het **aantal mensen in kamp Mavrovouni daalde, bleef de vraag naar psychosociale ondersteuning bestaan**. Veel mensen in het kamp zitten al jaren vast, waardoor ze zware psychologische problematiek ontwikkelen. Deze mensen zagen we regelmatig terugkeren. Daarnaast kwamen nieuwe mensen aan die vanwege de shock van het vluchten (en de vaak onprettige ontvangst in het kamp) psychologische ondersteuning nodig hadden. Vanwege de aanhoudende ernst van psychologische problematiek bij veel mensen in het kamp, hebben wij onze **hulpverlening verder uitgebouwd en geprofessionaliseerd**.





3. Vanwege de grote vraag naar psychosociale ondersteuning besloten wij in augustus een **psycholoog** met de medische diensten te laten meedraaien. Het medisch team heeft over het algemeen minder ervaring met het omgaan met psychologische problematiek die wij vaak zien zoals paniekaanvallen of automutilatie. Met behulp van de psycholoog onshift kon het medisch team deze mensen doorverwijzen naar onze psychologische hulpverleners voor individuele- of groeps gesprekken. Ook konden zij sneller bepalen of iemand verdere psychologische ondersteuning nodig had. Dit zorgde voor een sterkere verbinding tussen onze psychologische en medische missies.
4. Naast individuele consultaties hebben wij **stress relief groepsbijeenkomsten** aangeboden. Onze stress relief groepen richten zich op vermindering van psychologische en psychosomatische klachten bij mensen die veel stress ervaren, met behulp van mindfulness en ontspanningsoefeningen. Tot oktober draaiden we hiernaast ook *wellbeing* groepen. Deze groepen hebben we stopgezet omdat hier onvoldoende animo voor was en mensen de voorkeur gaven aan individuele begeleiding.
5. In lijn met de **professionalisering van de MHPSS-missie** hebben we gewerkt aan een nieuw digitaal registratiesysteem voor patiënten dat in 2022 wordt uitgerold. Om van elkaar te leren en onze hulpverlening te verbeteren, hebben we interviews voor MHPSS-vrijwilligers opgezet. Hier kunnen zij elkaar ondersteunen en het met elkaar hebben over casuïstiek. Daarnaast hebben we trainingen gegeven aan vrijwilligers van onze en andere (medische en psychosociale) organisaties in het kamp; over het omgaan met getraumatiseerde mensen, de psychosociale impact van migratie, het omgaan met manipulatie en agressie en hoe je als hulpverlener goed voor jezelf zorgt.





3.4 VRIJWILLIGERS

Zowel in Nederland als op Lesbos werken we veel met vrijwilligers. In 2021 hebben rond de 200 vrijwilligers zich in Nederland en Griekenland ingezet voor onze missies. Zonder hen zouden we ons werk niet kunnen doen.

VRIJWILLIGERS LESBOS

Op Lesbos werken we met een wisselend team van internationale vrijwilligers, dat in 2021 gemiddeld uit twintig personen bestond. Vanwege de coronapandemie en de grote uitstroom van mensen op de vlucht uit kamp Mavrovouni, hebben we in 2021 lange tijd met een kleiner team gewerkt. Met minder mensen in het kamp waren immers ook minder vrijwilligers en medewerkers nodig.

De meeste vrijwilligers werven we via onze socialemediakanalen en overige online platforms en vacaturesites. Daarnaast werken we in geval van spoed samen met Humedica: een Duitse hulporganisatie die medici aan projecten verbindt en daarmee ondersteuning biedt bij de werving van vrijwilligers.

In 2021 hebben we ingezet op meer realistische verwachtingen van vrijwilligers. Zo geven we vrijwilligers toegang tot een gedeelde digitale map met actuele informatie. Hiermee krijgen vrijwilligers een reëel en actueel beeld van de situatie in het kamp en hun te verrichten werkzaamheden.

In 2021 hebben we samenwerkingsplatform Eirene gelanceerd en bekendgemaakt. Hier wisselen (oud)-vrijwilligers ervaringen uit en worden nieuws en vacatures gedeeld. Helaas werd de lanceringsbijeenkomst in 2021 vanwege COVID-19 geannuleerd. Via samenwerkingspartner Laguna Collective krijgen vrijwilligers op Eirene diverse trainingen aangeboden, bijvoorbeeld over de METS-methode, Psychological First Aid en Self Care.

SELECTIEBELEID

Voor het aannemen van vrijwilligers voor onze missies op Lesbos 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 VOG af te geven en ondertekenen daarnaast zowel onze vrijwilligersverklaring als gedragscode (Code of Conduct). Medici vragen we ook een Certificate of Current Professional Status (CCPS), een bewijs van bevoegdheid en registratie, en diploma te overleggen.

ZORG EN BEGELEIDING

Om de kwaliteit van onze zorg te garanderen, geven we onze vrijwilligers specifieke briefings en trainingen gericht op onze missies. Tevens bieden we hen huisvesting in één van onze vrijwilligershuizen. Zij kunnen met allerlei vragen terecht bij hun eerste aanspreekpunt: de vrijwilligerscoördinator. Om zorg te dragen voor hun persoonlijke vitaliteit, bieden we hen 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 ook contact opnemen met de traumalijn.



In 2021 hebben we veel aandacht besteed aan de waardering van onze vrijwilligers. Zo krijgen zij een cadeau bij hun afscheid. Tijdens feestdagen als Kerstmis of het Suikerfeest worden vrijwilligers extra bedankt met iets lekkers, een kerstpakket (langetermijn-vrijwilligers) of geldbedrag (ground team members). Bij verjaardagen van ground team members worden zij van een leuke attentie voorzien. Als vrijwilligers vertrekken, wordt de tijd genomen voor een dankwoord en evaluatie.

GROUND TEAM

Naast externe vrijwilligers werken we op Lesbos met een ground team: onmisbare vrijwilligers uit het kamp die ons ondersteunen als tolk. Dit team bestond in 2021 uit een wisselende groep van ongeveer vijftien personen. Deze vrijwilligers worden ter plaatse door onze vrijwilligerscoördinator geworven. Met de grote uitstroom van mensen uit het kamp vertrokken in 2021 ook veel van onze ground teamleden. Werving heeft daarom meer prioriteit gekregen. Ook het ground team ondertekent onze Code of Conduct en krijgt

regelmatig trainingen en coaching aangeboden. Omdat we de leden van het ground team gezien de situatie geen onderdak kunnen bieden in ons vrijwilligershuis, krijgen zij een onkostenvergoeding (de maximale vrijwilligersvergoeding volgens Nederlandse wetgeving) voor hun werk en bieden we hen tijdens het werk een maaltijd aan. Ook investeren we middels teambuildingsactiviteiten in de relatie tussen het ground team en de externe vrijwilligers.

VRIJWILLIGERS IN NEDERLAND

Tot slot werken we in Nederland met een vaste groep van circa dertig vrijwilligers, waaronder screeners, vertalers, coaches, een planner en een aantal andere ondersteunende functies. Zij worden geworven, geselecteerd en aangestuurd door de vrijwilligerscoördinator die nauw in contact met hen staat. De vrijwilligerscoördinator heeft regelmatig contact met de vrijwilligers en houdt hen wekelijks up-to-date over ons snel veranderende werkveld. Daarnaast is er een aantal keer per jaar een (digitale) bijeenkomst en contact via het online platform Eirene.





4 NIEUWE MISSIES

INTRODUCTIE

In 2021 zagen we het aantal mensen in kamp Mavrovouni op Lesbos teruglopen, terwijl de vraag naar medische en psychosociale zorg op andere plekken in Griekenland als direct gevolg hiervan juist groeide. Daarom stelden we onszelf ten doel een medische missie op ten minste één extra locatie op te zetten. Om te onderzoeken waar wij nodig zijn, voerden we in 2021 op drie verschillende locaties in Griekenland assessments uit.

Uit het assessment dat we in het najaar op het eiland Chios deden, bleek dat hier vanwege het lagere aantal mensen in het kamp op dat moment geen rol voor ons lag; de zorg werd voldoende gedekt door de aanwezige organisaties. Uit het assessment op Samos bleek, met slechts één medische zorg-aanbieder aanwezig in het kamp, een grote behoefte aan meer medische hulp in de avonden en weekenden. Uit het assessment in Athene kwam naar voren dat mensen op de vlucht die van de eilanden komen, hier massaal vast komen zitten. Onder hen is veel vraag naar basisbehoeften (zoals onderdak en voeding), psychosociale zorg en informatie over de beschikbare hulpverlening.

Naar aanleiding van de drie assessments besloten we twee nieuwe missies te starten: een **medische missie op Samos** en een **psychosociale missie in Athene**.

DOELEN & RESULTATEN 2021

4.1 SAMOS

1. Uit het assessment op Samos bleek in het nieuw geopende kamp Zervou een vraag naar medische zorg in de avonden en weekenden, wanneer de zorgaanbieder van de Griekse overheid afwezig is. Zonder de aanwezigheid van medische professionals wordt de ambulance op Samos vaak gebeld voor medische hulp. Omdat er maar een paar ambulances beschikbaar zijn op het hele eiland, legt dit veel druk op het lokale zorgsysteem. Met

onze aanwezigheid kunnen wij deze druk helpen verlagen.

2. Het assessment gaf ons een goed overzicht van de aanwezige actoren op Samos, voornamelijk organisaties waarmee we samen willen werken op het gebied van medische en psychosociale ondersteuning.
3. In 2021 stelden we een plan op voor een medische missie op Samos. Het voorplan is een vergelijkbare medische missie als op Lesbos te starten, maar dan kleinschaliger (in kamp Zervou verblijven circa 400 mensen). Ook willen we, gezien hun beperkte toegang tot zorg, één dag in de week medische hulp bieden aan mensen met een vluchtachtergrond die buiten het kamp wonen.
4. Wij pleiten ervoor dat iedereen recht heeft op laagdrempelig toegang tot medische hulp. Om deze reden willen wij ons in het kamp vestigen zodat mensen direct toegang tot medische zorg hebben. Dit vraagt om een goede samenwerking met de Griekse overheid en EODY, de Griekse volksgezondheidsorganisatie. We willen hierbij zo onafhankelijk mogelijk werken; in onze eigen ruimte, met onze eigen mensen en middelen.
5. Omdat we op Samos in het kamp willen werken, vereist het Ministerie van Migratie dat we als ngo geregistreerd zijn in Griekenland. In 2021 hebben we ingezet op onze registratie en hopen in 2022 verdere stappen te zetten in het opstarten van de missie op Samos.
6. In 2021 zijn we gestart met de werving voor ons medisch team op Samos.





4.2 ATHENE

1. Tijdens onze eerste assessment in Athene in de zomer van 2021 onderzochten we de situatie in de hoofdstad. Waar ligt de grootste nood, welke organisaties zijn er actief en waar ligt een rol voor ons? De assessment gaf inzicht in wat er komt kijken bij het werken in een stedelijke setting. Uit de assessment bleek dat de stad voor mensen (met en zonder papieren) vaak een grote en onoverzichtelijke plek waar het niet makkelijk is om te weten naar wie je kan voor hulp. Ook bleek er een grote vraag naar psychosociale ondersteuning te bestaan. De organisaties die psychosociale hulp aanbieden worden overvraagd. Daarnaast wordt Athene ook wel een 'urban jungle' genoemd en bestaat er een grote vraag naar begeleiding naar geschikte hulp voor mensen met een vluchtachtergrond.
2. We hebben een netwerk opgebouwd en mogelijke samenwerkingspartners gevonden. Hierdoor zijn we goed op de hoogte van wat er speelt, wat door de onoverzichtelijkheid van een stad als Athene nog belangrijker is.
3. In 2021 hebben we een plan gemaakt voor een psychosociale missie in Athene. We passen het MHPSS-programma van Lesbos aan op de stedelijke setting van Athene. We werken met een hybride team van een Griekse psycholoog, een maatschappelijk werker en flexibel team van MHPSS-vrijwilligers.
4. Onze missie in Athene zal zich richten om mensen te helpen in hun weg naar zelfstandigheid in Griekenland, door te focussen op het mentaal welzijn, maar ook op sociale integratie en praktische ondersteuning.
5. Begin 2022 wordt met een technische assessment onderzocht welke praktische stappen we moeten zetten en wordt gestart met de werving van personeel: een MHPSS-coördinator en area manager.





5 **ADVOCACY**



INTRODUCTIE

De snel veranderende humanitaire omstandigheden en de strenge voorwaarden waaraan ngo's in Griekenland moeten voldoen hebben de situatie op Lesbos in 2021 nog verder onder druk gezet. Dit tegen een achtergrond van jarenlange inhumane opvang in overvolle kampen, grove schendingen van mensenrechten, pushbacks van aankomende boten en een oneerlijk migratiepact.

Deze omstandigheden maken dat wij ons, naast het bieden van praktische hulp, steeds meer genooddaakt voelden om te getuigen van de situatie aan de grenzen van Europa. Onze teams in het veld zien en horen dagelijks wat er in het kamp gebeurt. Wij nemen onze verantwoordelijkheid om de wereld te informeren over de onmenselijkheid en schendingen van mensenrechten die wij in ons werk tegenkomen.

Middels advocacy (belangenbehartiging) zetten wij mensenrechten centraal en zijn

we solidair met mensen op de vlucht. De belangrijkste speerpunten waar we hierbij voor pleiten zijn relocatie naar andere landen in Europa, humane opvang en eerlijke asielprocedures.

BREDERE FOCUS

In 2021 daalde het aantal mensen op de vlucht in kamp Mavrovouni, terwijl dat - als direct gevolg hiervan - op andere plekken in Griekenland juist steeg, zoals in Athene. Met het uitbreiden van onze missies willen wij ons ook uitspreken voor mensen op de vlucht die op andere plekken in Griekenland verblijven.

Vanwege onze focus op uitbreiding en de inspanningen rondom de registratie van onze stichting in Griekenland, was er in 2021 minder ruimte voor advocacy-inspanningen. Toch heeft de werkgroep advocacy zich ook in 2021 structureel ingezet voor bewustwording over en belangenbehartiging (advocacy) van mensen op de vlucht. Binnen onze cirkel van invloed hebben wij ons zoveel mogelijk ingezet om de situatie te veranderen. Hierbij hebben we ons zowel op publieksvoorlichting als beleidsbeïnvloeding gericht. We hebben dit gedaan aan de hand van data en getuigenissen uit het veld en zoveel mogelijk in samenwerking met andere organisaties die hier ook voor strijden.

LANGE TERMIJN

In 2021 hebben we ons netwerk uitgebreid, onze stem laten horen, werkten we op diverse manieren mee aan brandbrieven richting politici, zowel in Nederland als in Griekenland, en werkten we aan ons beleid en dataverzameling. Het jaar 2021 draaide vooral om het vormen van onze langetermijnstrategie. Deze strategie stelt ons in staat om gedurende een periode van zes maanden in te zoomen op een relevant onderwerp en daar specifieke activiteiten voor te bepalen, die onze inspanningen effectiever maken. Onderdeel van deze strategie zijn samenwerking, onderzoek en analyse.



DOELEN EN RESULTATEN 2021

Onze inspanningen op het gebied van advocacy resulteerden o.a. in:

1. **Diverse samenwerkingen voor (lobby) campagnes** zoals die van MiGreat, Wake Amsterdam, De Vereniging van Asieladvocaten Nederland (VAJN), 16 days campaign, Free Humanitarians en From the Sea to the City.
2. **Digitalisering en het structureel analyseren van onze datacollectie**, die o.a. gebruikt is als input voor diverse rapporten en publicaties.
3. **Actieve participatie in het Griekse advocacynetwerk en opzet van een Nederlands advocacynetwerk**, in samenwerking met VluchtelingenWerk Nederland.
4. **Advocacy gericht op de leefbaarheid in het kamp**, zoals rondom brandveiligheid.

Samen met andere organisaties uit het kamp hebben wij ons ingezet en meegewerkt aan een brandveilige omgeving en een verbeterde toegang tot informatie en zorg voor de mensen in het kamp.

5. **Verdere ontwikkeling van de getuigenstelsel van Stichting Bootvluchteling**. We zijn ons o.a. meer gaan focussen op (het delen van) verhalen van mensen uit het kamp en letten scherper op onze woordkeus. Zodoende willen we de beeldvorming/berichtgeving over mensen op de vlucht helpen beïnvloeden.
6. Met **het vormen van een langetermijnstrategie** professionaliseren we onze inspanningen op het gebied van advocacy, worden onze uitingen effectiever en kunnen we ons nog meer inzetten voor mensen op de vlucht.







6 FONDSSENWERVING

INTRODUCTIE

In 2021 richtten we ons binnen onze fondsenwerving zowel op het aanbrengen van structuur en het standaardiseren van interne processen als op het uitbreiden van onze inkomstenstromen. Zo zorgen we voor verdere financiële stabiliteit. Communicatie is één van de belangrijkste middelen om de gestelde doelen rondom fondsenwerving te behalen. De focus binnen fondsenwerving lag op het vergroten van slagkracht door uitbreiding van uren, het structureler binden van fondsen, een duurzame binding met onze particuliere achterban en het herzien van ons promotiemateriaal. Dit leidde tot onderstaande resultaten.

DOELEN EN RESULTATEN 2021

1. In 2021 is het team uitgebreid met een fondsenwerfer. Hierdoor is de **samenwerking tussen Communicatie en Fondsenwerving geïntensiveerd**. Met deze samenwerking versterken we methoden voor fondsenwerving en vinden we nieuwe manieren om hier door middel van communicatie aan bij te dragen. Zo hebben we onze communicatie naar aanleiding van de doelgroepanalyse bijgesteld.
2. In 2021 hebben we de **samenwerking met onze huidige fondsen versterkt**. Één van deze fondsen heeft toegezegd ons voor een vast bedrag de aankomende drie jaar te ondersteunen. Vanuit fondsen ontvingen we in 2021 €282.000,- aan ondersteuning voor ons werk.
3. Om onze financiële inkomsten verder te stabiliseren, zijn periodieke donateurs van groot belang. **Het bedrag dat we maandelijks structureel van particuliere donateurs ontvangen is in 2021 met 44% toegenomen**. Deze stijging is tot stand gekomen door meer aandacht aan te besteden aan het vaste donateurschap op onze sociale mediakanalen en in onze nieuwsbrief. Daar naast hebben we tweemaal een actie maand gehad, waarin nieuwe periodieke donateurs een gratis tas ontvingen. Ook is in 2021 een start gemaakt met een onderzoek naar onze achterban en hoe we hen op een duurzame manier aan de organisatie kunnen binden. Dit onderzoek wordt in 2022 voortgezet.
4. In 2021 is het promotiemateriaal volledig herzien. Zo zijn er sleutelhangers, nieuwe posters en flyers gemaakt en is er nieuw presentatiemateriaal ontwikkeld. In 2022 worden op basis hiervan toolkits samengesteld voor verschillende donatiekanalen.
5. Wij hebben een warme, kerkelijke achterban. **Circa 5.000 kerkelijke gemeenten in Nederland ontvangen gemiddeld tweemaal per jaar een nieuwsbrief**, waarin we hen vragen ons werk middels een collecte te steunen. Hoewel veel kerken in 2021 aan gewezen waren op online diensten vanwege COVID-19, brachten de donaties vanuit kerken in totaal €177.029,- (2020: €320.000,-) op.
6. In 2021 hebben we twee succesvolle campagnes gevoerd: **#iSeeYou en #iCare**. De campagne #iSeeYou richtte zich op het zichtbaar maken van het ongeziene leed in het kamp op Lesbos. De campagne #iCare richtte zich op de noodzaak van zorg en aandacht voor de mensen op de vlucht die vastzitten aan de randen van Europa. Beide campagnes hadden tevens een sterke focus op advocacy.
7. In 2021 is een start gemaakt met het onderzoek naar bedrijfssponsoring. In 2022 wordt dit onderzoek, waarin onder andere wordt gekeken naar (bestaande) bedrijfsnetwerken, voortgezet.
8. In 2021 hebben we onze online communicatie nog verder versterkt. Al onze campagnes worden grotendeels online uitgevoerd. Dit biedt niet alleen veel mogelijkheden voor interactie, maar zorgt daarbij ook voor meer zichtbaarheid en communityvorming.
9. Onze sociale media en nieuwsbrief zijn belangrijke middelen voor ons als organisatie. **In 2021 hebben we via onze sociale media en nieuwsbrief bekendheid gecreëerd voor ons werk, vrijwilligers en donaties gewonnen en bijgedragen aan meer bewustzijn rondom mensen op de vlucht**. Naast interactie levert dit ook meer verkeer naar onze website op. Met berichten op sociale media ondersteunen we onder meer lopende acties en campagnes. Daarnaast maken we via sociale media gebruik van online advertentiemogelijkheden.





7 ORGANISATIE

7.1 ONZE SPEERPUNTEN

Het jaar 2021 draaide voor onze organisatie om professionalisering. De belangrijkste speerpunten op een rij:

IN 2021...

- ✓ Brachten we het organisatiemanagement in balans door het MT uit te breiden en functies aan te passen of toe te voegen. Zo kwam de organisatie meer in balans en was deze klaar voor het starten en uitbreiden van (nieuwe) projecten.
- ✓ Standaardiseerden we (werk)processen en brachten we deze in kaart. Zo zijn we minder tijd kwijt aan processen en besluitvoering waardoor we zowel in Nederland als in Griekenland nog proactiever kunnen werken.
- ✓ Gingen we aan de slag met de (her)inrichting en structurering van onze teams op locatie. We keken o.a. naar de duurzame inzet van assistenten voor de coördinatoren op Lesbos en onderzochten welke functies nodig zijn om op duurzame en vitale wijze nieuwe missies te starten.
- ✓ Breidden we ons integriteitsbeleid en onze gedragscode uit. We legden hierin nog meer focus op hoe we de veiligheid van de mensen die wij helpen kunnen garanderen. Met feedbacksystemen, gedragscodes en trainingen is ons team beter voorbereid op de verantwoordelijkheid die we hebben. Deze maatregelen maken ons bovendien klaar voor een integere samenwerking met potentiële partners.

7.2 ORGANISATIE EN BESTUUR

In 2021 had Stichting Bootvluchteling in Nederland vijftien vaste medewerkers in dienst. Binnen de organisatie vond in 2021 een

wijziging in de aansturing plaats. Het managementteam (MT) is uitgebreid met het nieuwe Hoofd Programma's. Waar het Hoofd Fondsenwerving en Bedrijfsvoering verantwoordelijk is voor de aansturing van de bedrijfsmatige kant van de organisatie, stuurt het Hoofd Programma's nu de projectmatige kant van de Stichting aan. De directeur stuurt het hoofd Fondsenwerving en Bedrijfsvoering en het Hoofd Programma's aan. De directeur vormt samen met deze twee managers het MT van de organisatie. Op Lesbos hebben wij een roulerend team van vier betaalde coördinatoren, een administratief medewerker en een medisch assistent.

MEDEWERKERS NEDERLAND

Directeur:

Annerieke Berg

Hoofd Fondsenwerving en Bedrijfsvoering:

Johanna van der Meer

Hoofd Programma's:

Dilanga Manuweera

Officemanager:

Elise van Vuuren

Projectmanager Lesbos:

Beitske Kooistra

Projectmanager Lesbos:

Caroline van Kooten

Projectcoördinator:

Niska Stoker

Vrijwilligerscoördinator:

Myrte de Bruijn

HR-manager:

Simone van der Velde

Financiën & advocacy:

Annet Storm

Financieel medewerker:

Gerrit van Vliet

Communicatie & PR:

Rebecca van de Kar/Emma van Egmond

Fondsenwerving & communicatie:

Hanneke Veldhuizen

Medewerker planning:

Marit Holwerda



Salariëring van alle betaalde medewerkers vindt plaats volgens inschaling (schaal 0 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 2021 een bruto jaarsalaris van € 57.506,- (incl. vakantiegeld en pensioenvergoeding).

VRIJWILLIGERS

Naast onze vaste medewerkers, werken we met veel onmisbare vrijwilligers. In Nederland hebben we circa dertig vaste vrijwilligers die diverse ondersteunende functies vervullen. Op Lesbos werden we in 2021 geholpen door circa 200 vrijwilligers, inclusief de vrijwilligers uit ons ground team. De meeste vrijwilligers draaiden mee in ons medisch team als arts, verpleegkundige of ondersteunende support crew of als psycholoog of social worker in het MHPSS-team. Daarnaast hadden we wisselende hosts in onze vrijwilligershuizen en een aantal media-vrijwilligers.

VRIJWILLIGERS

Het bestuur van de stichting bestond in 2021 uit de volgende personen:

Voorzitter:

René Berg

(werkzaam bij Heijmans als Manager Services)

Penningmeester:

Merien Fortuijn

(werkzaam bij EZY Academy als Projectleider)

Secretaris:

Iris van Irsel

(werkzaam bij Efesai als Senior adviseur) tot 1 april 2021

Bestuurslid:

Pieter van Essen

(werkzaam bij Hogeschool Windesheim als Manager International Business)

Het bestuur is onbezoldigd en ontving in 2021 geen vergoeding voor haar taken. De bestuurders kunnen aanspraak maken op reiskostenvergoeding van en naar bestuursvergaderingen. Ook incidentele reizen (maxi-

maal één keer per jaar) naar ons werkgebied worden vergoed. Vanwege COVID-19 heeft het bestuur in 2021 echter geen reizen naar Lesbos gemaakt.

In september maakte het bestuur de transitie naar een Raad van Toezicht. In hoofdstuk 10 wordt deze ontwikkeling nader toegelicht.

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.





7.3 MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD HANDELEN

Als organisatie dragen wij de verantwoordelijkheid zo maatschappelijk verantwoord mogelijk te werken. In 2021 hebben we hierbij gefocust op twee thema's: duurzaamheid en diversiteit.

DUURZAAMHEID

Klimaatverandering en geopolitiek hebben aantoonbaar invloed op migratie. Daarom willen wij als organisatie zo milieubewust mogelijk werken. Het veranderende klimaat vraagt om andere maatregelen en werkwijzen. Om zo duurzaam en maatschappelijk verantwoord mogelijk te werken, nemen we onze eigen werkwijzen geregeld kritisch onder de loep. Moeten we nog wel willen vliegen, en als we dat toch doen, hoe compenseren we dit dan? En met wie gaan we in zee als het gaat om bedrijfskleding, medicatie of bankzaken?

RESULTATEN 2021



IN NEDERLAND...

- ✓ Maakten we minder werkreizen en stelden we een nieuw beleid op waarin het reduceren van vliegreizen voorop staat. De reizen die we maakten compenseerden we volledig via Trees for All.
- ✓ Stimuleerden we werknemers met het openbaar vervoer te reizen. Kosten hiervoor worden volledig vergoed.
- ✓ Zochten we samenwerking in logistiek om onze milieu-impact op het gebied van transport zo laag mogelijk te houden.
- ✓ Deden we zoveel mogelijk zaken met leveranciers die duurzaam en slaafvrij ondernemen.
- ✓ Aten we in onze werkomgeving geen vlees en zo min mogelijk dierlijke zuivelproducten.



IN GRIEKENLAND...

- ✓ Beperkten we het aantal vliegreizen van internationale vrijwilligers zoveel mogelijk door stabiele *long-term* teams te vormen.
- ✓ Werkten we waar mogelijk samen met bewoners van de kampen, die zich voor ons inzetten als tolk. Hierdoor hadden we minder internationale vrijwilligers nodig en beperkten we het aantal gemaakte vliegreizen en zo onze CO₂-uitstoot.
- ✓ Kochten we goederen indien mogelijk lokaal in om CO₂-uitstoot te beperken.



DIVERSITEIT

Als organisatie vinden wij het belangrijk dat onze teams een realistische afspiegeling vormen van de samenleving. Zo willen we ervoor zorgen dat iedereen zich bij ons welkom voelt en tot diens recht komt. Dit willen we realiseren door positief gebruik te maken van persoonlijke verschillen en expertises in (culturele) achtergrond, professie, levensloop en persoonlijke levenservaring. Wij geloven dat een betere balans onze organisatie kan verrijken.

In 2021 zagen we meer diversiteit en inclusiviteit ontstaan in onze teams. In Nederland kwam ons team meer in balans door de toevoeging van meer mannen en culturele achtergronden aan ons team. Ons team in Griekenland bestaat voor een groot deel uit de vrijwilligers van ons ground team. Hun inzet is zeer waardevol voor onze missies. Als tolk helpen zij taalbarrières tussen vrijwilligers en patiënten doorbreken. Tevens slaan zij met hun persoonlijke achtergrond en ervaring een brug tussen ons externe team en de gemeenschap uit het kamp. Wij bieden hen dan ook graag de mogelijkheid en ruimte om zich bij ons in te zetten en hun talenten verder te ontwikkelen.

7.4 GEDRAGSCODES EN REGLEMENT

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, de Code of Conduct. Uiteraard is wet- en regelgeving eveneens 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 vrijwilliger doorloopt voordat hij/zij wordt aangenomen en ingezet binnen één van onze missies. Het doel is een goed beeld te krijgen van de beoogde vrijwilliger die een functie binnen onze stichting 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.

CODE OF CONDUCT

Alle vrijwilligers, zowel uit ons ground team als extern, tekenen de Code of Conduct van Stichting Bootvluchteling. Deze gedragscode dient ervoor iedereen bewust te maken van de ethische gedragsregels waarmee wij werken en helpt bij de preventie van misstanden (met name als het gaat om de omgang met een kwetsbare doelgroep) binnen en buiten onze organisatie. Door deze Code of Conduct uitvoerig te bespreken met vrijwilligers, creëren we vooraf duidelijkheid over de verwachtingen op ethisch vlak.

MEDIA PROTOCOL

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 goededoelensector. Dit betekent dat wij bij de salariëring rekening houden met de aard en doelstellingen van de stichting. Net als veel andere ngo's 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 0 t/m 10 toe uit het salarishuis van deze Cao, rechtdoende aan de werkzaamheden, functies en omstandigheden van de stichting 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 stichting. De belangrijkste reglementen zijn achtereenvolgens:

- ✓ de Statuten
- ✓ het BRF Handboek
- ✓ het Integriteitsbeleid
- ✓ het Vitaliteitsbeleid
- ✓ het Veiligheidsplan Lesbos en werklocaties

7.5 FINANCIËEL BELEID

In deze paragraaf staat het reserve- en beleggingsbeleid opgenomen zoals dit binnen de organisatie is geformuleerd. Bij het opstellen van dit 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 stichting rustende verplichtingen. Dit is een reserve die in de sector gebruikelijk is. Voor de hoogte van de reserve geldt een norm van maximaal 1,5 maal de jaarlijkse kosten van de organisatie. Stichting Bootvluchteling hanteert een reserve ter dekking van aangegane verplichtingen (zoals huurcontracten, verzekeringen en arbeidsovereenkomsten) voor een periode van zes maanden (in geval van arbeidskosten) of de duur van het contract (maximaal een jaar; bijvoorbeeld huur- en verzekeringscontracten). De berekeningsmethode 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 reserve komt hiermee op circa 0,3 maal de jaarlijkse kosten en blijft daarmee ruimschoots binnen de sectornorm. Alle middelen die boven deze 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 stichting om nieuwe projecten te financieren.

BESTEMMINGSFONDS

Naast bovenstaande reserves hanteert de stichting bestemmingsfondsen. Bestemmingsfondsen worden gevormd voor posten waar een externe verplichting op rust om uitsluitend aan een bepaald doel te mogen besteden. In 2021 is er sprake van 2 bestemmingsfondsen. Het bestemmingsfonds EO Metterdaad betreft gelden die zijn opgebracht door een documentairereeks die gemaakt is door EO Metterdaad over het vluchtelingenkamp Moria op Lesbos en het



werk van Stichting Bootvluchteling. Het bestemmingsfonds Echoapparaat is gevormd in 2020 met als doel de aanschaf van een echoapparaat.

BELEGGINGSBELEID

Het beleggingsbeleid van Stichting Bootvluchteling is als volgt geformuleerd. De stichting 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 stichting.

7.6 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:

- ✓ Maandelijkse controle door de directeur-bestuurder 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;
- ✓ Geformaliseerd continuïteits- en reservebeleid als onderdeel van gedegen financieel beleid;
- ✓ 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 zoals onze Code of Conduct;
- ✓ Lage financiële fraudegevoeligheid 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.



Onderstaande beheersmaatregelen hebben we in 2021 doorgevoerd in de organisatie:

RISICO	KANS	IMPACT	MAATREGELEN
Terugval aantal donateurs	●●●○○	●●●●○	✓ De afdeling Fondsenwerving is in 2021 uitgebreid met een extra medewerker. ✓ De inzet op verschillende fondsenwervingskanalen is in 2021 vergroot en de wensen en betrokkenheid van onze achterban zijn middels onderzoek in kaart gebracht.
Te weinig vrijwilligers	●●○○○	●●●○○	✓ In 2021 is een plan in werking gesteld om vrijwilligers duurzamer aan ons te binden en het terugkeerpercentage te verhogen. ✓ In 2021 is een nauwere samenwerking ontstaan tussen de vrijwilligerscoördinator, HR-manager en afdeling Communicatie om de werving van vrijwilligers breder aan te pakken.
Reputatieschade	●●○○○	●●●○○	✓ De goedkeurende Controleverklaring door externe accountant toont een gedegen financiële administratie aan (over het jaar 2021 wordt opnieuw een controleverklaring afgegeven). ✓ De organisatie is verder geprofessionaliseerd zodat kennis over geldende wet- en regelgeving in huis is en meer experts zich aan ons verbonden hebben. ✓ Processen zijn aangescherpt en beschreven, zodat hier intern geen misverstanden over kunnen ontstaan en er automatisch een back-up is gecreëerd bij ongewachte uitval van een medewerker. ✓ Integriteitsbeleid is verder aangevuld en geïmplementeerd.

Naast bovenstaande risico's bestaan risico's op het gebied van interne cultuur, capaciteit, tekort aan tolken, groei van onze missies 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 in specifieke strategiemetings.

7.7 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 externe jaarplan stellen we jaarlijks onze organisatiebrede doelen vast voor het aankomende jaar. In ons interne jaarplan gaan we nog dieper op deze, zoveel mogelijk meetbaar

opgestelde, jaardoelen in. Naast de doelen en subdoelen van onze missies zijn hierin ook de doelen m.b.t. de bedrijfsmatige kant van onze organisatie (HR, Financiën, Fondsenwerving, Communicatie en Officemanagement) opgenomen.

BELEGGINGSBELEID

De gestelde doelen worden binnen de organisatie kwalitatief en (indien mogelijk) kwantitatief gemonitord. De voortgang wordt bewaakt in teammeetings en tweewekelijkse overleggen tussen de uitvoerend verantwoordelijke en leidinggevende. Hierdoor kan, indien nodig, tijdig bijgestuurd worden. Daarnaast vindt elk half jaar een evaluatiegesprek met iedere medewerker plaats. Naast het persoonlijk welzijn van de medewerker staat in dit gesprek de evaluatie



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 missies;
Medische data (aantal patiënten, type klachten, gemiddelde leeftijd etc.);
- ✓ Financiën (inkomsten en uitgaven in verhouding tot dekkingsplan en begroting);
- ✓ 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 2022 breiden we de huidige maandrapportages verder uit en voegen we hieraan HR, Fondsenwerving en Officemanagement 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.





8 FINANCIIEEL RESULTAAT

In dit hoofdstuk lichten we het resultaat van 2021 toe en blikken we qua financiën vooruit naar 2022 en daarna. In hoofdstuk 11 zijn de operationele en organisatorische verwachtingen voor de komende jaren opgenomen.

8.1 FINANCIIEEL RESULTAAT 2021

In 2021 is een resultaat ontstaan van € -134.419,-. We nemen u graag mee in het ontstaan van dit resultaat.

Hoewel in 2021 sprake is van een negatief resultaat, is dit verlies lager dan begroot. In 2020 is een uitzonderlijk positief resultaat behaald dat in de daaropvolgende jaren besteed zal worden aan onze doelstellingen, met als gevolg nu een negatief resultaat.

Eind 2021 is een groot deel van het bestemmingsfonds EO Metterdaad via resultaat-bestemming besteed conform het projectvoorstel. In 2021 is er nog steeds sprake van een saldo in dit bestemmingsfonds. In overleg met EO Metterdaad zullen deze gelden in 2022 besteed worden.

Het bestemmingsfonds Echoapparaat is niet gewijzigd, maar zal in 2022 besteed worden.

De overige reserve daalt in 2021 met €46.891,-. Deze staat ter vrije beschikking en zal binnen een periode van drie jaar aan de doelstellingen van de organisatie worden besteed. Naast deze vermogensstructuur is de liquiditeitspositie ruim voldoende om aan de huidige kasstroomverplichtingen te voldoen.

8.2 ANALYSE VAN BEGROTING 2021

Het verschil tussen het begrootte en behaalde resultaat is te verklaren door de lagere uitgaven:

- ✓ De giften en baten uit fondsenwerving zijn in lijn met de begroting;
- ✓ Door de afname van het aantal mensen in kamp Mavrovouni op Lesbos zijn de

kosten voor onze medische en psychosociale missie lager dan begroot. Denk hierbij aan lagere kosten voor vrijwilligers, middelen en de inzet vertalers;

- ✓ COVID-19 was van invloed op het aantal reisbewegingen dat we maakten. Dit heeft geleid tot minder werkreizen en woon-werkverkeer. De kosten voor het verzekeren van onze medewerkers en vrijwilligers die op Lesbos actief zijn, waren door een COVID-19 clausule hoger;
- ✓ De totale personeelskosten zijn lager dan begroot. Dit komt voornamelijk door minder inzet van vrijwilligers en lagere sociale premies dan verwacht;
- ✓ De afschrijvingskosten zijn lager dan begroot doordat eind 2020 desinvesteringen plaatsvonden die niet zijn meegenomen in de begroting.

In verband met COVID-19 en remmende wetgeving in ons huidige werkgebied hebben we onze projecten in 2021 nog niet kunnen uitbreiden naar andere plaatsen waar onze hulp hard nodig is. In 2022 vindt deze uitbreiding wel plaats.





OVERHEAD

De overhead (wervingskosten, kosten beheer en administratie) bedroeg in 2020 20,6% en in 2021 28,4% van de totale kosten. Deze stijging is als volgt te verklaren:

- ✓ Stichting Bootvluchteling is een dienstverlenende organisatie. Dit betekent dat we, vergeleken met ngo's die bijvoorbeeld gericht zijn op het verstrekken van hulpgoederen, logischerwijs meer kosten maken op het gebied van overhead.
- ✓ Voor de diensten die we binnen onze missies aanbieden, werken we met vrijwilligers. Hierdoor weegt ons ondersteunend personeel op kantoor relatief extra zwaar mee.
- ✓ Het hoort bij de fase waarin de organisatie zich op dit moment bevindt. We hebben ons in 2021 verder voorbereid op de uitbreiding van ons werk. Om deze reden en om de vitaliteit van onze medewerkers te kunnen waarborgen en ons team verder te versterken, bouwden we onze interne organisatie in 2021 verder uit met extra medewerkers (HR-manager, medewerker Fondsenwerving en medewerker Financiën).
- ✓ Om eerdergenoemde redenen hebben we onze projecten in 2021 niet kunnen uitbreiden, waardoor onze overheadkosten in verhouding zijn toegenomen t.o.v. 2020. In 2022 zal dit weer meer in balans komen door de uitbreiding van onze projecten en zal het percentage overheadkosten afnemen.

8.3 ANALYSE 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 periodieke donaties is in 2021 sterk toegenomen; van € 106.236,- in 2020 naar € 150.689,- in 2021. Ook kerken hebben ons in 2021, in lijn met 2019, warm ondersteund. Tweemaal per jaar sturen wij ons kerkenbestand een nieuwsbrief waarin we hen vragen voor ons te collecteren. We zien ten opzichte van 2019 (dit was een meer vergelijkbaar jaar dan 2020 i.v.m. de brand in Moria), een duidelijke groei in de baten die dit oplevert. Tot slot hebben onze trouwe fondsen ons opnieuw ondersteund in 2021. In de afgelopen zes jaar zijn ieder jaar vrijwel voldoende baten binnengekomen om de volledige begroting te dekken en hebben we geleerd te vertrouwen op onze loyale achterban. Om het risico van onvoldoende baten zo klein mogelijk te houden, werken we ook in 2022 verder aan financiële stabilisering (zie hoofdstuk 6).





9 KENGETALLEN

KENGETALLEN

	2021	2020
Inkomsten uit fondsenwerving	€ 1.104.041	€ 1.934.730
Doelbestedingen	€ 883.551	€ 943.175
Wervingskosten	€ 98.549	€ 67.436
Kosten beheer en administratie	€ 252.005	€ 177.301
Totale uitgaven	€ 1.234.105	€ 1.187.912
Doelbestedingen in % van inkomsten	80,0%	48,7%
Wervingskosten in % van inkomsten	8,9%	3,5%
Kosten en administratie in % van inkomsten	22,8%	9,2%
Doelbestedingen in % van uitgaven	71,6%	79,4%
Wervingskosten in % van uitgaven	8,0%	5,7%
Kosten en administratie in % van uitgaven	20,4%	14,9%







10 TERUGBLIK BESTUUR



2021 was een bijzonder jaar. Het was het jaar waarin we concludeerden dat de organisatie dusdanig geprofessionaliseerd was dat het een logische en goede stap zou zijn om met het huidige bestuur de transitie naar een Raad van Toezicht te maken, met een nieuwe lichting leden. Dit maakte dat de directeur meer slagkracht en bestuursruimte kreeg en daardoor de organisatie nog beter kon aansturen. Op 7 september was het zover: na een gedegen voorbereidingsperiode waarin we extern begeleid zijn in deze transitie, mochten we de bestuurshamer overdragen aan onze directeur/bestuurder Annerieke Berg en maakten wij de stap naar een Raad van Toezicht. Met als goede basis de nieuwe RvT-reglementen, directiereglementen en de bewezen kunde van de directie durfden we deze stap met vertrouwen te maken.

Wat doet een RvT nu eigenlijk, hoor ik u denken. Ik zal het kort proberen uit te leggen:

De Raad van Toezicht heeft de volgende belangrijkste taken:

1. De Raad van Toezicht houdt toezicht op de directie en op de algemene gang van zaken binnen de stichting. Een belangrijke taak van de Raad van Toezicht is erop toe te zien dat de maatschappelijke doelstelling van de organisatie wordt gerealiseerd.
2. De Raad van Toezicht toetst of de directie bij de uitvoering van haar bestuurstaken oog houdt voor het belang van de organisatie van de stichting. Ook toetst de Raad van Toezicht of de directie daarbij een zorgvuldige en evenwichtige afweging heeft gemaakt van de belangen van de bij de stichting betrokken partijen.
3. Leden van de Raad van Toezicht treden op uitnodiging van de directie op als ambassadeur en representeren de organisatie bij externe gelegenheden.

Bij al deze taken is altijd ons uitgangspunt te doen wat het beste is voor de organisatie en de mensen die we dienen. We zijn daarbij een sparringpartner voor de directie. Alhoewel we als Raad van Toezicht op gepaste afstand staan, zijn we tevens warm betrokken bij onze prachtige missies en het team dat dag en nacht klaarstaat om deze gigantische klus te klaren. We kijken met dankbaarheid en trots naar wat in 2021 gepresteerd en gerealiseerd is. We spreken de hoop en het vertrouwen uit dat deze nieuwe Raad van Toezicht met de juiste expertises en competenties veel waarde zal toevoegen aan de organisatie en haar gestelde doelen. We hanteren hierbij de code goed bestuur van de Samenwerkende Brancheorganisaties Filantropie (SBF).

Zelf neem ik in april 2022 afscheid als bestuursvoorzitter van Stichting Bootvluchteling. Gezien de mooie ontwikkeling en groei die we afgelopen jaren hebben doorgemaakt, leek mij dit na zeven jaar een goed moment om het stokje over te dragen aan een nieuwe voorzitter. Ik heb volkomen vertrouwen in mijn opvolger Miguette Jadoul. Ik denk dat deze rol haar als een warme jas zal passen en dat zij de juiste skills bezit om deze taak kundig te kunnen uitvoeren.

Het voelt gek om dit achter mij te laten. De organisatie voelt eigen en vertrouwd na alles wat we hebben meegemaakt samen, maar ik voel dat het een wijze stap is. Ik zet die in de wetenschap dat niemand onmisbaar is en er telkens weer goede en mooie mensen opstaan die zich in willen zetten voor dit belangrijke doel: mensen op de vlucht op een menswaardige manier welkom heten.

RENÉ BERG

voorzitter Raad van Toezicht



11 CONCLUSIE

11.1 SAMENVATTENDE TERUGBLIK

Als we terugkijken op 2021 zien we, ondanks de beperkingen door COVID-19 en de politieke context waarin we werkten, veel mooie ontwikkelingen. Door onze medische diensten op Lesbos uit te breiden, hebben we onze bereikbaarheid vergroot. Ook breidden we het aantal trainingen dat we geven uit en droegen we bij aan het verhogen van de vaccinatiegraad in het kamp. Door de toevoeging van een psycholoog aan onze medische diensten werd de verbinding tussen onze medische en MHPSS-missies versterkt. Ook de toegang en bekendheid van onze medische hulp in het kamp is dit jaar sterk verbeterd. Door verbeterd contact met de politie en lokale autoriteiten weten de mensen in het kamp ons beter te vinden.

Op het hoofdkantoor in Nederland legden we een stevige basis voor 2022. Door verschillende functies aan onze organisatie toe te voegen, konden we de schaalvergroting en uitbreiding van locaties beter aan. We schreven een gedragscode waardoor we de veiligheid van de mensen die we willen helpen beter kunnen garanderen. Deze maatregelen maken ons klaar voor een integrale samenwerking met potentiële partners. Om heldere en ambitieuze doelen voor ogen te houden, maakten we een compacte strategiekaart voor de komende drie jaar. Onze inspanningen in 2021 hebben de organisatie sterker en doelgerichter gemaakt. Met altijd als belangrijkste doel: meer mensen bereiken met onze hulp.

11.2 VOORUITBLIK PER MISSIE

In 2022 verwachten we onze hulp uit te breiden naar meerdere locaties in Europa, maar als de nood daar om vraagt ook daarbuiten. Wegens de oorlog in Oekraïne en de grote aantallen gevluchte mensen, zijn wij in maart 2022 een flexibele medische missie in Oost-Europa gestart. Onze ervaring en expertise zijn een belangrijke drijfveer en door-

slaggevend in het slagvaardig handelen in noodsituaties. De aanschaf van twee nieuwe medische mobiele klinieken stelt ons in staat snel en flexibel te kunnen gaan waar dit nodig is. Dit betekent ook een uitbreiding van het team als de taken daar om vragen.

Op Lesbos gaan we onverminderd door met wat we deden: het verlenen van medische en psychosociale zorg aan de bewoners van kamp Mavrovouni. Tevens hebben we plannen om uit te breiden naar Samos en Athene. In de wetenschap dat naast Griekenland op nog veel meer plekken schrijnende situaties bestaan, kijken we met een open blik naar mogelijkheden en kansen om die situaties te verbeteren.

Binnen de **medische missie op Lesbos** richten we ons in 2022 op:

1. Het lokaal verankeren van onze medische missie in de Griekse context.
2. Flexibiliteit van onze zorg zodat wij inspelen op behoeften en gaten die vallen in het zorgaanbod aan mensen op de vlucht in Griekenland.
Een uitgebreid monitorings- en evaluatiesysteem waarmee we onze impact vergroten en onze kwaliteit verbeteren.
3. Een sterke integratie van onze medische missie en advocacypijler waarbij we een sterke visie op gedeelde verantwoordelijkheid, medemenselijkheid en gelijkwaardigheid uitdragen.

Binnen de **PSS-missie op Lesbos** richten we ons in 2022 op:

1. Een verbeterde patiëntidentificatie.
2. Eerstelijns ondersteunende MHPSS-activiteiten.
3. Verwijzing naar gespecialiseerde diensten.

Binnen de **medische missie op Samos** richten we ons in 2022 op:

1. Het verlenen van eerstelijns- en noodhulp in de avonduren en weekenden vanuit onze eigen kliniek.
2. Het bieden van medische zorg aan hulpbehoevende Grieken en mensen op de



vlucht die binnen en buiten het kamp wonen.

3. Het uitbreiden van de medische activiteiten met verschillende trainingen voor de gemeenschap waardoor de controle over hun gezondheid vergroot.

Binnen de **PSS-missie in Athene** richten we ons in 2022 op:

1. De integratie van onze activiteiten in bestaande programma's van samenwerkingspartners met als doel het vergroten van de impact van onze activiteiten.
2. Het toepassen van onze ervaring van de afgelopen jaren op het werken in een nieuwe stedelijke context en het uitbreiden van onze missie met de focus op maatschappelijke inbedding.
3. Advocacy, waarbij we ons verbinden met andere organisaties om ons uit te spreken over verantwoordelijkheid en medemenselijkheid.

Ten aanzien van **advocacy** richten we ons in 2022 op:

Het bepalen van twee onderwerpen waar we ons elke zes maanden op richten.
Het bepalen en onderzoeken van onze posities in relevante advocacy-netwerken.
Het bepalen van de platforms en netwerken waaraan wij willen deelnemen of bijdragen, met als doel onze zichtbaarheid te vergroten.

Het volledige beleidsplan voor 2022 met een verdere uitwerking van onze doelen is terug te vinden op onze [website](#).

11.3 STRATEGIE 2022 T/M 2024

We zien dat wij nodig zijn en dat er meer hulp nodig is. We weten waar onze kracht ligt: in het bieden van medische en psychosociale hulp aan mensen op de vlucht. We willen zijn waar nodig, waar we van belang kunnen zijn voor mensen in nood. Dat is waarom we bestaan en wat we het allerliefste doen. Met onze expertise het leven van mensen op de vlucht verbeteren: dat is wat ons drijft. Wij



willen mensen voorzien in waar zij recht op hebben. In behoeften die overheden laten liggen, al dan niet bewust. We willen dit op een zo verantwoorde en duurzaam mogelijke manier vormgeven, zoals past bij de waarden van onze organisatie.

Vanuit deze drijfveer zijn we in het najaar van 2021 intensief aan de slag gegaan met onze strategie voor de periode 2022 t/m 2023. Voor deze periode is ons strategische hoofddoel als volgt geformuleerd:

We bieden hoogwaardige zorg voor de gehele mens, om mensen op de vlucht te kunnen voorzien in hun gezondheidsbehoeften.

Dit hoofddoel kent vervolgens een onderverdeling van subdoelen onder een drietal hoofdthema's, te weten: een medische en psychosociale missie, advocacy en duurzame bedrijfsvoering. Een weergave hiervan is terug te vinden in [de strategiekaart](#) op onze website. De strategische doelen van de organisatie kennen een verdere interne operationele vertaling die uitmondt in persoonlijke doelen. Op deze manier is de gehele organisatie actief betrokken bij het behalen van de strategische doelen.



11.4 VERKORTE BEGROTING 2022

BATEN

Privépersonen	€ 542.500	
Religieuze instellingen	€ 174.000	
Scholen	€ 4.500	
Fondsen	€ 350.000	
Bedrijven	€ 30.000	
Overig	€ 6.000	
EO Metterdaad	€ 41.000	
Vanuit reserves	€ 450.000	
TOTAAL		€ 1.598.000



**KOSTEN**

	Doelbesteding	Werving	Beheer & Administratie	TOTAAL
Personeelskosten	€ 315.310		€ 610.487*	€ 925.797
Afschrijvingen			€ 22.490	€ 22.490
Huisvestingskosten	€ 122.640		€ 26.136	€ 148.776
Autokosten	€ 88.120			€ 88.120
Kantoorkosten	€ 15.000		€ 9.180	€ 24.180
Organisatiekosten			€ 6.600	€ 6.600
Accountants- en advieskosten			€ 30.865	€ 30.865
Administratieve lasten	€ 1.800		€ 10.440	€ 12.240
Fondsenwerving & Communicatie	€ 300	€ 50.800		€ 51.100
Overige missiekosten	€ 183.970		€ 55.000	€ 238.970
Overige bedrijfskosten	€ 411.830	€ 50.800	€ 138.221	€ 600.851
Eenmalige kosten	€ 80.500		€ 13.400	€ 93.900
Bijdrage vrijwilligers	€ -32.400			€ -32.400
Verschil met dekkingsplan			€ -12.638	€ -12.638
TOTAAL	€ 775.240	€ 50.800	€ 784.598	€ 1.598.000

* Deze personeelskosten worden achteraf op basis van daadwerkelijke werkzaamheden (urenregistratie) verdeeld onder doelbesteding, werving en beheer & administratie.

JAAARREKENING 2021



12 JAARREKENING 2021

12.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2021

ACTIVA

	2021	2020
Materiële vaste activa	€ 49.197	€ 55.079
Vorderingen en overlopende activa	€ 31.703	€ 47.779
Liquide middelen	€ 1.441.587	€ 1.484.221
Totaal kortlopende activa	€ 1.473.291	€ 1.532.000
TOTAAL	€ 1.522.488	€ 1.587.080

PASSIVA

	2021	2020
Reserves:		
Continuïteitsreserve	€ 300.000	€ 300.000
Overige reserves	€ 1.108.585	€ 1.155.477
Totale reserves	€ 1.408.585	€ 1.455.477
Bestemmingsfondsen	€ 35.963	€ 123.491
Kortlopende schulden	€ 77.940	€ 8.113
TOTAAL	€ 1.522.488	€ 1.587.080


12.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2021
BATEN EN LASTEN

	2021	Begroting 2021	2020
BATEN			
Giften en baten uit fondswerving	€ 1.104.041	€ 1.099.250	€ 1.934.730
Som van de geworven baten	€ 1.104.041	€ 1.099.250	€ 1.934.730
Overige baten	€ 0	€ 0	€ 3.298
Som van de baten	€ 1.104.041	€ 1.099.250	€ 1.938.028
LASTEN			
Besteed aan doelstellingen:			
Doelstelling MHPSS, Medisch en Advocacy	€ 883.551	€ 718.575	€ 943.175
Wervingskosten	€ 98.549	€ 46.000	€ 67.436
Kosten van beheer en administratie	€ 252.005	€ 710.553	€ 177.301
Som van de lasten	€ 1.234.105	€ 1.475.128	€ 1.187.912
Saldo voor financiële baten en lasten	€ -130.064	€ -375.878	€ 750.116
Financiële baten en lasten	€ -4.356	€ 0	€ 0
Saldo van baten en lasten	€ -134.419	€ -375.878	€ 750.116
Bestemming saldo van baten en lasten			
Continuïteitsreserve	€ 0	€ 0	€ 70.000
Bestemmingsfondsen	€ -87.528	€ 0	€ -170.309
Overige reserve	€ -46.891	€ -375.878	€ 850.425
TOTAAL	€ -134.419	€ -375.878	€ 750.116

**12.3 KASSTROOMOVERZICHT VAN 2021****KASSTROOMOVERZICHT UIT OPERATIONELE ACTIVITEITEN**

	2021	2020
Resultaat	€ -134.419	€ 750.116
Afschrijvingen	€ 16.818	€ 7.684
Mutatie werkkapitaal:		
Mutatie vorderingen en overlopende activa	€ 16.076	€ -24.079
Mutatie kortlopende schulden	€ 69.827	€ -20.347
Totale mutatie werkkapitaal	€ 85.903	€ -44.426
TOTAAL	€ -31.699	€ 713.374

KASSTROOMOVERZICHT UIT INVESTERINGSACTIVITEITEN

	2021	2020
Investerings	€ -10.935	€ -139.924
Desinvesterings	€ 0	€ 86.999
Netto kasstroom	€ -42.634	€ 665.593
Liquide middelen 1 januari	€ 1.484.221	€ 823.774
Liquide middelen 31 december	€ 1.441.587	€ 1.484.221



12.4 TOELICHTING OP DE JAARREKENING 2021

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 materiële 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 zes 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.

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.

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

	2021	2020
Inventarissen en transportmiddelen:		
<i>Boekwaarde per 1 januari</i>		
Aanschaffingswaarde	€ 74.109	€ 21.184
Cumulatieve afschrijven en waardeverminderingen	€ -19.029	€ -11.346
Totale boekwaarde per 1 januari	€ 55.080	€ 9.838
Mutaties:		
Investerings	€ 10.935	€ 139.924
Desinvesteringen	€ 0	€ -86.999
Afschrijvingen	€ -16.818	€ -12.829
Afschrijving desinvestering	€ 0	€ 5.145
Totale mutaties	€ -5.883	€ 45.241
<i>Boekwaarde per 31 december</i>		
Aanschaffingswaarde	€ 85.044	€ 74.109
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	€ -35.847	€ -19.030
Totale boekwaarde per 31 december	€ 49.197	€ 55.079

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

	2021	2020
Waarborgsommen	€ 6.500	€ 6.500
Vooruitbetalingen	€ 25.203	€ 40.768
Nog te ontvangen bedragen	€ 0	€ 510
TOTAAL	€ 31.703	€ 47.778

LIQUIDE MIDDELEN

	2021	2020
Kassen	€ 5.767	€ 9.757
Banken	€ 1.435.807	€ 1.474.528
Kruisposten	€ 13	€ -64
TOTAAL	€ 1.441.587	€ 1.484.221

EIGEN VERMOGEN

	2021	2020
Continuïteitsreserve:		
Saldo per 1 januari	€ 300.000	€ 230.000
Resultaatbestemming	€ 0	€ 70.000
Saldo per 31 december	€ 300.000	€ 300.000
Overige reserve:		
Saldo per 1 januari	€ 1.155.476	€ 305.052
Resultaatbestemming	€ -46.891	€ 850.425
Saldo per 31 december	€ 1.108.585	€ 1.155.477


12.5 TOELICHTING OP DE BALANS (VERVOLG)
BESTEMMINGSFONDSEN

	2021	2020
Bestemmingsfonds "Echoapparaat":		
Saldo per 1 januari	€ 10.000	€ 0
Resultaatbestemming	€ 0	€ 10.000
Saldo per 31 december	€ 10.000	€ 10.000
Bestemmingsfonds EO Metterdaad gelden:		
Saldo per 1 januari	€ 113.491	€ 293.800
Resultaatbestemming	€ -87.528	€ -180.309
Saldo per 31 december	€ 25.963	€ 113.491

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. Deze gelden zijn gebaseerd op een voorschotuitkering van een totaal beschikbaar budget van € 410.000. Stichting Bootvluchteling zal de gelden besteden aan de uitbreiding van de vrijwilligerscapaciteit, onderwijs, medische zorg, medicijnen en psychosociale hulpverlening conform het projectvoorstel. De projectperiode loopt van 1 januari 2020 tot 31 december 2021. Bij de toekenning en acceptatie van de betaling zijn er door de Stichting toezeggingen gedaan ten aanzien van de besteding van de gelden en zijn vastgelegd in de toekenning met kenmerk 19115 van 12 december 2019. Als gevolg van COVID-19 konden de gelden niet volledig besteed worden binnen de projectperiode. In overleg met EO Metterdaad zal het restant in 2022 uitgegeven worden in lijn met het projectvoorstel.

KORTLOPENDE SCHULDEN

	2021	2020
Crediteuren	€ 14.384	€ -30.250
Vakantiegeldverplichting	€ 19.469	€ 16.546
Te betalen nettolonen	€ 0	€ -1.306
Belastingdienst inzake loonheffing	€ 22.359	€ 10.068
Nog te betalen kosten en verplichtingen	€ 21.727	€ 13.055
TOTAAL	€ 77.940	€ 8.113

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Er is een huurovereenkomst afgesloten met Nedergroep voor onbepaalde tijd voor het kantoorpand aan Nieuwe Kazernelaan 2 in Ede met een opzegtermijn van 1 maand. Op Lesbos zijn er diverse huurcontracten afgesloten voor huisvesting van de vrijwilligers en betaalde krachten aldaar (Sea House, Red House) met looptijd tot 6 maanden, totale verplichting voor 2022 bedraagt op balansdatum € 17.178.


12.6 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

	2021	Begroting 2021	2020
Giften en baten uit fondsenwerving:			
Projectsubsidie EO Metterdaad	€ 20.350	€ 75.000	€ 75.000
Donaties particulieren	€ 554.682	€ 420.000	€ 957.192
Donaties religieuze instellingen	€ 177.029	€ 160.000	€ 320.333
Donaties scholen	€ 3.170	€ 9.250	€ 9.707
Donaties organisaties zonder winststreven	€ 262.352	€ 416.000	€ 266.551
Donaties bedrijven	€ 45.731	€ 19.000	€ 53.346
Opbrengsten gelabelde donaties	€ 40.728	€ 0	€ 252.601
Totale giften en baten uit fondsenwerving	€ 1.104.041	€ 1.099.250	€ 1.934.730
Overige baten:			
Overige baten:	€ 0	€ 0	€ 3.298
Besteed aan doelstellingen:			
Projectuitgaven op Lesbos MHPSS	€ 149.780	€ 183.455	€ 89.786
Projectuitgaven op Lesbos Medisch	€ 205.913	€ 311.470	€ 239.110
Inventarisatiemissies MHPSS/Medisch	€ 2.247	€ 10.000	€ 0
Advocacy	€ 29.132	€ 15.000	€ 0
Besteding gelabelde donaties	€ 40.728	€ 0	€ 170.000
Personeelskosten	€ 455.752	€ 198.650	€ 444.279
Totaal besteed aan doelstellingen	€ 883.551	€ 718.575	€ 943.175


12.6 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN (VERVOLG)

	2021	Begroting 2021	2020
Wervingskosten:			
Promotie	€ 5.449	€ 5.000	€ 938
Representatiekosten	€ 702	€ 1.000	€ 324
Fondsenwerving	€ 32.229	€ 30.000	€ 25.908
Communicatie	€ 7.490	€ 10.000	€ 22.803
Totale wervingskosten	€ 45.872	€ 46.000	€ 49.973
Personeelskosten	€ 52.677	€ 0	€ 17.463
Werkzaamheden derden	€ 0	€ 0	€ 0
TOTAAL	€ 98.549	€ 46.000	€ 67.436
Kosten van beheer en administratie:			
Personeelskosten	€ 152.712	€ 564.113	€ 99.278
Huisvestingskosten	€ 29.884	€ 45.300	€ 20.605
Kantoor-en algemene kosten	€ 52.591	€ 53.140	€ 44.590
Afschrijvingskosten	€ 16.818	€ 48.000	€ 12.829
Totale kosten van beheer en administratie	€ 252.005	€ 710.553	€ 177.302
Personeelskosten:			
Bruto lonen, inclusief vakantietoeslag	€ 529.246	€ 511.600	€ 411.624
Loonkostensubsidies	€ -1.574	€ 0	€ 0
Sociale premies	€ 61.544	€ 89.530	€ 57.779
Ziektekostenverzekering	€ 34.978	€ 38.370	€ 27.254
WKR regeling	€ 5.119	€ 7.513	€ 3.508


12.6 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN (VERVOLG)

	2021	Begroting 2021	2020
Kantinekosten	€ 972	€ 600	€ 829
Reiskosten	€ 8.774	€ 15.000	€ 8.226
Arbo	€ 1.336	€ 3.000	€ 2.685
Uitkering verzuimverzekering	€ 0	€ 0	€ 0
Inhuur derden	€ 0	€ 10.400	€ 15.476
Overige personeelskosten	€ 20.746	€ 86.750	€ 33.640
Totale personeelskosten	€ 661.141	€ 762.763	€ 561.020
Doorbelaast aan besteed aan "doelstellingen"	€ -455.752	€ -198.650	€ -444.279
Doorbelaast aan wervingskosten	€ -52.677	€ 0	€ -17.463
TOTAAL	€ 152.712	€ 564.113	€ 99.278
<i>Toelichting: Gedurende het boekjaar bedroeg het aantal FTE gemiddeld 15,4 (in 2020: 13,3) Het salaris van de directeur bedroeg in 2021 € 57.506. Er vindt geen bezoldiging plaats voor de bestuurders.</i>			
Huisvestingskosten:			
Huur kantoorpand	€ 25.592	€ 19.800	€ 12.721
Energiekosten	€ 0	€ 0	€ 0
Overige huisvestingskosten	€ 4.293	€ 25.500	€ 7.884
Totale huisvestingskosten	€ 29.884	€ 45.300	€ 20.605
Kantoor-en algemene kosten:			
Kantoorbenodigdheden	€ 10.087	€ 6.400	€ 3.870
Telefoon en internet	€ 3.247	€ 3.440	€ 2.249
ICT kosten	€ 6.012	€ 14.800	€ 3.213
Verzekeringen	€ 1.140	€ 0	€ 0

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

	2021	Begroting 2021	2020
Bestuurskosten (Onkosten op declaratiebasis)	€ 993	€ 3.600	€ 1.315
CO2-compensatie	€ 2.174	€ 2.500	€ 0
Accountants-en advieskosten	€ 20.912	€ 14.800	€ 25.237
Bankkosten	€ 5.501	€ 4.000	€ 6.654
Overige kosten	€ 2.525	€ 3.600	€ 2.053
Totale kantoor- en algemene kosten	€ 52.591	€ 53.140	€ 44.591
Afschrijvingen:			
Afschrijvingskosten	€ 16.818	€ 48.000	€ 12.829
Financiële baten en lasten:			
Rentelasten	€ 4.356	€ 0	€ 0
Totale Financiële lasten	€ 4.356	€ 0	€ 0


12.7 TOELICHTING BESTEDINGEN

	Besteed aan doelstellingen				Wervings- kosten	Kosten beheer en administratie	Totaal werkelijk 2021	Begroet 2021
	MHPSS	Medisch	Algemeen inventari- satie	Advocacy				
Projectuitgaven op Lesbos	€ 149.780	€ 205.913		€ 29.132			€ 384.825	€ 461.925
Inventarisatiemissies (Athene en Samos)			€ 2.247				€ 2.247	€ 10.000
Besteding gelabelde donaties	€ 10.552	€ 30.175					€ 40.728	
Afdrachten aan verbonden internationale organisaties							€ 0	€ 0
Aankopen en verwervingen							€ 0	€ 0
Uitbesteed werk							€ 0	€ 0
Communicatiekosten					€ 45.872		€ 45.872	€ 46.000
Personeelskosten	€ 220.442	€ 201.223		€ 34.088	€ 52.677	€ 152.712	€ 661.141	€ 762.763
Huisvestingskosten						€ 29.884	€ 29.884	€ 25.300
Kantoor- en algemene kosten						€ 52.591	€ 52.591	€ 121.140
Afschrijving						€ 16.818	€ 16.818	€ 48.000
TOTAAL	€ 380.775	€ 437.311	€ 2.247	€ 63.219	€ 98.549	€ 252.005	€ 1.234.105	€ 1.475.128



CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het bestuur van Stichting Bootvluchteling

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 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 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 650 Fondsenwervende organisaties.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2021;
2. de winst- en verliesrekening over 2021; 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.

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



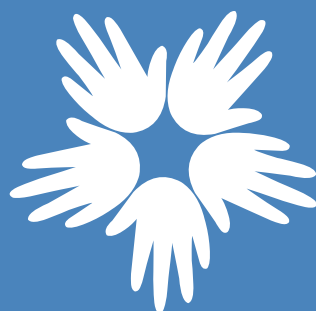
van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- 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, 29 juni 2022
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:

