



Stichting
Bootvluchteling



**JAARVERSLAG
2020**

Inhoudsopgave

1. Voorwoord	3
2. Stichting Bootvluchteling: missie & visie	4
3. Missies Lesbos.....	5
3.1 Context & terugblik.....	5
3.2 Medische missie	6
3.3 Psychosociale missie	8
4. Vasteland missie.....	10
5. Advocacy	12
6. Fondsenwerving	13
7. Organisatie	14
7.1 Speerpunten Stichting Bootvluchteling	14
7.2 Organisatie en bestuur	14
7.3 Vrijwilligersbeleid	15
7.4 Verantwoord maatschappelijk handelen.....	16
7.5 Gedragscodes en reglementen	17
7.6 Financieel beleid.....	18
7.7 Risicomanagement en interne beheersing.....	19
7.8 Monitoring en evaluatie	21
8. Financieel resultaat	22
8.1 Financieel resultaat 2020.....	22
8.2 Analyse van begroting 2020	22
8.3 Analyse baten	23
9. Kengetallen	24
10. Terugblik bestuur.....	25
11. Conclusie	26
11.1 Samenvattende terugblik.....	26
11.2 Vooruitblik per missie.....	27
11.3 Strategie 2021 t/m 2023	27
11.4 (Verkorte) begroting 2021	28
12. Jaarrekening 2020	29
12.1 Balans per 31 december 2020	29
12.2 Staat van baten en lasten 2020	30
12.3 Kasstroomoverzicht 2020	31
12.4 Toelichting jaarrekening 2020	32
12.5 Toelichting op de balans 2020	34
12.6 Toelichting op de staat van baten en lasten 2020	36
13. Controleverklaring 2020 – volgt in juli 2021	38

1. Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van Stichting Bootvluchteling over 2020. We nemen u graag mee in een enerverend jaar voor onze organisatie en voor de mensen op de vlucht die wij met ons werk steunen.

Het jaar 2020 was een zeer hectisch jaar voor onze organisatie. Van extreem onveilige situaties om in te werken én in te leven door politieke onrust in Griekenland, tot de komst van COVID-19 en de brand die kamp Moria in as legde. Ons werk was voortdurend aan grote veranderingen onderhevig. Dit maakte dat we het hele jaar door moesten schakelen tussen mogelijkheden en onmogelijkheden. We zochten naar onze positie in een politiek mijnenveld en namen ook bewust de tijd om te overzien hoe we in dit alles staan.

We gingen op zoek naar de *WHY* van Stichting Bootvluchteling en onderzochten onze drijfveren en visie op de hulp die we verlenen. Dit alles deden we samen met een team enthousiaste en daadkrachtige professionals. Het blijft bijzonder hoe we telkens weer 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 2020 trouw ons werk in Griekenland op Lesbos. Sinds 2015 doen wij wat nodig is, door telkens in te spelen op de grote nood die wij zien. We doen daarbij wat we beloven: betrouwbaar zijn 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 beleidsmakers (nationaal en internationaal) en andere mensen met invloed.

In deze volstrekt ongeschikte situatie gaan wij door met ons werk: medische en psychosociale hulp verlenen aan kwetsbare mensen in nood. Op dit terrein zien wij de grootste nood 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 Stichting Bootvluchteling

2. Stichting Bootvluchteling: missie & visie

Missie

Stichting Bootvluchteling is een hulporganisatie die medische en psychosociale hulp verleent op plekken waar mensen op de vlucht verblijven. Tevens is getuige zijn van wat we zien een belangrijke taak geworden, de zogenoemde *advocacy*. 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 dat wij doen. Waar systemen afstand scheppen, komen wij juist dichtbij.

We zijn er voor mensen in nood die niet worden gezien. We staan hen bij; fysiek in het veld en ook mentaal, door voor hen op te komen en hen te ondersteunen. Door hen altijd als mens en als gelijke te behandelen. Wij zien het tevens als belangrijke taak om te getuigen van de mensonterende praktijken die wij in ons werk zien en horen. We verzamelen en delen getuigenissen, data uit het veld en persoonlijke ervaringen om de situatie onder de aandacht te brengen en belangen van mensen te behartigen.

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 echter 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 wielen, waarmee wij ons letterlijk kunnen verplaatsen naar locaties waar onze hulp het hardst nodig is, is hier een goed voorbeeld van. Zo kunnen wij letterlijk dichtbij mensen komen en gaan waar de nood is.

Over drie 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. Onze werkwijze op Lesbos is direct toepasbaar op andere, nieuwe locaties. De komende tijd bereiden wij ons op deze schaalvergroting voor. Dit doen wij door onze organisatiestructuur zo in te richten dat we nóg flexibeler en daadkrachtiger kunnen werken én snel kunnen inspelen op veranderende situaties. Om dit te realiseren, nemen wij onder andere nieuwe professionele krachten aan.

Daarnaast willen we de ontoereikende leefomstandigheden en de schendingen van basale mensenrechten aan de kaak blijven stellen - nog meer dan dat we al doen. 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.

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 Context & terugblik

Het jaar 2020 was een extreem uitdagend jaar; zowel voor de missies van Stichting Bootvluchteling als voor de mensen die wij willen bereiken met onze medische en psychische zorg. In het veld stond het jaar ook noodgedwongen in het teken van veiligheidsprotocollen en vitaliteit.

Drie belangrijke incidenten beïnvloedden ons werk nog vóór de komst van COVID-19. De volgende gebeurtenissen illustreren de tikkende tijdbom die Lesbos in 2020 is geworden.

1. **Begin februari 2020:** mensen uit kamp Moria organiseren een opvallend grote, vreedzame demonstratie. Zij ageren tegen de slechte condities in het kamp. Het protest eindigt in chaos als de politie de demonstratie met traangas en veel geweld neerslaat.

2. **Eind februari 2020:** de Turkse president Erdogan opent de grenzen waardoor begin maart ineens honderden mensen per dag de grens naar Griekenland oversteken. Terwijl Griekenland Turkije tot de orde roept - de kustlijn verandert die dagen in een oorlogsgebied - raken mensen verstrikt in niemandsland tussen Turkije en Griekenland.

3. **Begin maart 2020:** het grote aantal bootlandingen na opgelopen politieke spanningen tussen de EU en Turkije, leidt tot gewelddadige rechtsextremistische protesten en zelfs tot aanvallen op medewerkers uit onze teams en van andere ngo's. Op 1 maart 2020 komt dit tot een hoogtepunt: drie van onze coördinatoren rijden in een fuik als ze collega's van een andere medische ngo willen evacueren. Extremisten slaan in op hun auto's met stalen pijpen. De coördinatoren blijven gelukkig ongedeerd.

Lockdown

Snel daarna, op 23 maart, leidt de komst van COVID-19 tot een algehele lockdown van Griekenland en daarmee ook van kamp Moria. Stichting Bootvluchteling besluit de PSS-missie gedurende deze lockdown te stoppen. De medische ngo's, die afhankelijk zijn van de toestroom van vrijwilligers, kampen met personeelstekorten. Samen met twee andere medische ngo's houdt Stichting Bootvluchteling de medische kliniek open. Zodoende kunnen we vijf dagen per week overdag medische zorg blijven bieden (wegens veiligheid werken we niet in de avonduren en het weekend).

De lockdown doet de rust op het eiland wederkeren, maar in het kamp ontstaan ondertussen ernstige nieuwe uitdagingen: aan bijna alle voorzieningen is een groot gebrek, van mentale gezondheidszorg tot toegang tot juridische hulp. De nood neemt zienderogen toe en maakt de situatie in het kamp grimmiger dan ooit.

COVID in het kamp

In de lente en zomer van 2020 maakt iedereen zich op voor het moment dat het virus kamp Moria bereikt. Samen met andere medische organisaties slaan we de handen ineen en tuigen we een centrale triagepost op. Hier wordt iedereen gescreend op symptomen van COVID-19. Begin september wordt de eerste COVID-19 besmetting in het kamp bevestigd. Dit leidt tot grote onrust in het kamp, mede doordat vlak daarvoor de COVID-isolatiekliniek van Artsen Zonder Grenzen op last van de gemeente is gesloten.

Een week later, op 8 september, brandt kamp Moria volledig af. Er is grote paniek: mensen leven een week lang op straat, er is een tekort aan eten en zorg en er vinden protesten plaats om hulpverlening te dwarsbomen. Naast enorme wanhoop is er ineens ook hoop; hoop op relocatie en het nemen van politieke verantwoordelijkheid van de Europese Unie. Met een pijnlijke snelheid wordt echter al gauw een nieuw kamp

ingericht, waar nog minder basisvoorzieningen zijn. Waar is de EU? Waarom kan er geen humane opvang worden geregeld voor mensen op de vlucht?

De situatie zet ons voor een belangrijk moment van reflectie. Het brengt ons tot het inzicht dat wij moeten én willen doorgaan met het bieden van onze psychische- en medische noodhulp, juist dáár waar systemen onmenselijk worden. Met de aanschaf van een mobiele kliniek zij wij in staat om in november 2020 verder te gaan met het bieden van medische noodhulp op de nieuwe kamplocatie. Een paar maanden later aangevuld met psychische consulten vanuit onze PSS-missie.

Veiligheid en vitaliteit

De aanhoudende spanningen op het eiland maken ons meer bewust van de verantwoordelijkheid die wij dragen als het gaat om de veiligheid van onze mensen. Met hulp van een veiligheidsexpert van mensenrechtenorganisatie *Justice & Peace* hebben wij in 2020 een veiligheidsplan ontwikkeld en geïmplementeerd. Vrijwilligers en coördinatoren krijgen sinds dit jaar een veiligheidsbriefing in hun inwerkperiode. We registreren incidenten en spanningen en evalueren deze, waardoor we een vinger aan de pols houden en beter kunnen anticiperen op onverwachte risico's.

Onze mensen op Lesbos werken in een enorm uitdagend humanitair werkveld. Dit vraagt om hard werken en daarmee net zo goed om voldoende rust. In 2020 hebben wij een vitaliteitsbeleid ontwikkeld en geïmplementeerd. Per functie zijn verschillende vitaliteitsrichtlijnen opgesteld die naar gelang de veiligheidssituatie geïntensiveerd kunnen worden. In de keuzes die we maken binnen de missies wordt altijd gekeken naar de draaglast- en kracht van de betrokken medewerkers.

3.2 Medische missie

Introductie

De zorgvraag in kamp Moria overschreed in 2020 ruimschoot de draagkracht van Stichting Bootvluchteling en andere medische actoren. De situatie in het kamp bereikte een nieuw tragisch dieptepunt: spanningen in het kamp zorgden regelmatig voor explosies van geweld. De schaarste in allerhande voorzieningen was groot. Daarbij zorgde de koude winter dagelijks voor (koolstofmonoxide)vergiftigingen doordat mensen hun tent verwarmden met gaskacheltjes en vuurtjes, aangestoken met afval.

Onze medische missie stond onverwachts voor een groot deel in het teken van COVID-19. We werden een essentiële spil in het opzetten van de *COVID-19 response* in Moria. Tussen maart en september had dit ten doel COVID-19 buiten het kamp te houden. Na de brand werd deze taak in het nieuwe kamp overgenomen door de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) en EODY (de overheidsorganisatie die werkt onder het Griekse ministerie van gezondheidszorg).

In het laatste kwartaal van 2020 richtte de medische missie van Stichting Bootvluchteling zich op het hervatten van medische noodhulp vanuit een eigen mobiele kliniek. Deze kliniek werd in november 2020 het nieuwe kamp Mavrovouni binnengereiden. Met een kliniek op wielen zetten wij in op flexibiliteit, zodat wij ons in de toekomst gemakkelijker kunnen voegen naar de context van ons werk.

Doelstelling & resultaten 2020

1. Met de komst van COVID-19 werd het vinden van vrijwilligers die nog naar Lesbos konden komen een grote uitdaging. Inspringend op dit personeelstekort namen wij in de eerste helft van het jaar (tussen maart en september) tijdelijk een aantal artsen en verpleegkundigen betaald in dienst. **Hierdoor konden wij samen met twee andere medische ngo's toch medische zorg blijven bieden.** Aan het einde van de zomer draaide onze medische missie weer volledig op vrijwillige krachten. Één extra betaalde kracht hebben we als blijvende, betaalde functie behouden: de medisch assistent. Deze

assistent neemt de medisch coördinator waar bij verlof of afwezigheid, is het aanspreekpunt voor de apotheek en werkt mee als shift-coördinator.

In deze periode hebben wij onze minimale vrijwilligersperiode verlengd: medisch personeel wordt nu minimaal voor zes weken ingeroosterd in plaats van de voormalige minimale termijn van twee weken.

2. Om **grotere aantallen patiënten te kunnen screenen**, is ons triagesysteem herzien en vereenvoudigd. We zijn gebruik gaan maken van een kleuren/stoplichtsysteem: patiënten krijgen in de triage de kleuren groen, oranje en rood toegekend. We specialiseerden ons verder in medische noodhulp, waarbij we ons uiteindelijk puur zijn gaan richten op de oranje en rode patiënten. Zogenaamde 'groene patiënten' zijn we zoveel mogelijk gaan doorverwijzen naar zorgverleners die overdag werkzaam zijn.

3. De **samenwerking met de afdeling Spoedeisende Hulp** van het lokale ziekenhuis is substantieel verbeterd. De medisch coördinator, het hoofd van de plaatselijke SEH-post en de ambulancedienst overleggen nu regelmatig op vaste momenten.

4. In de loop van 2020 gingen onze **medisch vrijwilligers steeds beter voorbereid op missie**. Inwerkmateriaal en inhoudelijke trainingen en intervisie tijdens de missie werden herzien en uitgebreid. Zo zijn we gestart met het houden van simulatietrainingen van veelvoorkomende crisissituaties en worden vrijwilligers middels diverse briefings beter voorbereid op de verschillende veiligheidsrisico's en (zware) psychiatrische problematiek (zoals paniekaanvallen, dissociatie en intoxicatie) die zij in het werk kunnen tegenkomen. Ook is er een inwerktraject opgesteld voor de shift coördinator en zijn we meer aandacht gaan bieden aan *Psychological First Aid (PFA)* voor artsen.

5. In het nieuwe kamp is de zorg vanuit de mobiele kliniek uitgebreid voor een **optimaal gebruik van de kliniek**. Zo wordt de kliniek dagelijks gebruikt voor niet alleen medische zorg, maar ook voor psychische zorg, training en educatieve doeleinden.

6. In samenwerking met diverse platformen en organisaties uit de gemeenschap hebben wij **EHBO-trainingen** (*First Aid Training, hierna benoemd als: FAT*) **opgezet** voor mensen uit het kamp. De behoefte hieraan ontstond door een (te) grote zorgvraag in het oude kamp Moria en nam nog verder toe als gevolg van de lockdown. Ook in het nieuwe kamp wordt deze training drie keer in de week gegeven.

Er is een syllabus opgesteld over de belangrijkste thema's op gebied van EHBO in de kampsetting. Naast het verlagen van ziekte- en sterftcijfers in het kamp heeft de training als doel mensen door het vergroten van kennis over hun eigen lichaam te bekrachtigen en de controle over hun eigen gezondheid te vergroten.

7. Sinds de herstart van de medische missie op 10 november 2020 **is onze medische missie volledig gedigitaliseerd**. Ons medisch personeel werkt op iPads. De data wordt maandelijks geanalyseerd ten behoeve van kwaliteitsverbetering, advocacy en rapportage aan fondsen.

8. **De arbeidsvoorwaarden van ons ground team** (onze vrijwilligers die in het kamp wonen) **zijn herzien**. Hiervoor is de vernieuwde visie op het werken met de gemeenschap waarvoor wij ons inzetten bepalend geweest. In 2020 startte Stichting Bootvluchteling met het bieden van de maximaal toegestane financiële vrijwilligersvergoeding aan vrijwilligers uit het ground team. Ook krijgen zij nu een uitgebreid werkkledingpakket aangeboden en is het inwerktraject verbeterd.

3.3 Psychosociale missie

Introductie

De behoefte aan psychosociale support (PSS) onder mensen op de vlucht is groot. Tot maart 2020 bood Stichting Bootvluchteling een uitgebreid PSS-programma aan mensen uit het kamp, met onderwijs voor kinderen en volwassenen en diverse vormen van psychische ondersteuning. Het afgelopen jaar kwam de mogelijkheid tot het bieden van deze zorg ernstig onder druk te staan. De spanningen op het eiland, COVID-19 en de brand leidden ertoe dat we het PSS-programma meerdere malen moesten pauzeren.

Deze maanden hebben we besteed aan een gedegen voorbereiding van de herstart van de missie. We werkten o.a. toe naar de voorgenomen uitbreiding van de capaciteit van onze School of Hope, verbetering van de *outreach* rondes in het kamp en het opzetten van een nieuw ground team.

In augustus 2020 opende de School of Hope haar deuren weer voor kleine groepen; in totaal voor zo'n 50 kinderen. Twee dagen nadat zo'n 120 ouders hun kinderen (opnieuw) registreerden voor onderwijs, kondigde het Griekse Ministerie van Migratie aan dat alle 'niet-essentiële' activiteiten in opvangkampen per direct stopgezet moesten worden vanwege COVID-19. Hieronder vielen ook alle vormen van educatie. Met onze leerkrachten en *outreach* werkers uit het kamp organiseerden we huiswerkondersteuning en deelden we huiswerkpakketten uit. Daarnaast steunden we waar mogelijk educatieve initiatieven die door kampbewoners zelf werden opgezet.

Met de brand in Moria gingen onze School of Hope en het community center begin september in vlammen op. De ontwikkelingen in 2020 lieten duidelijk zien hoe instabiel de situatie op Lesbos is en hoe flexibel ons PSS-programma dient te zijn. Een breed PSS-programma zoals we dat in kamp Moria boden is onder de huidige omstandigheden niet langer realiseerbaar. Na de brand hebben we daarom de grootste behoeften op het gebied van psychosociale zorg in kaart gebracht en besloten ons te gaan focussen op psychische ondersteuning aan volwassenen.

Doelstelling & resultaten 2020

1. Na de brand in kamp Moria was een volledige herziening nodig van onze PSS-missie. Om een nieuwe focus te bepalen voor het PSS-programma, voerden we in het najaar van 2020 een **grondig assessment** uit in het nieuwe kamp. We onderzochten de behoeften van mensen op het gebied van psychosociale zorg, voerden focusgroepdiscussies met ons ground team en inventariseerden plannen en activiteiten van andere organisaties. Ook intern zijn we te rade gegaan welke koers we willen en kunnen varen. Dit assessment leidde tot het **besluit om ons in 2021 te gaan richten op hulp aan volwassenen**.

2. Op basis van deze hernieuwde focus op hulp aan volwassenen zijn we **onze medische en psychosociale missies meer met elkaar gaan integreren**. In december 2020 zijn we gestart met het bieden van *follow-up* gesprekken: één-op-één consulten voor patiënten met hevige psychische problematiek die wij in de medische kliniek zien. Hiernaast zijn we gestart met *stress relief* groepen in de vrouwenopvang van Safe Place Greece. Ook zijn we coaching gaan bieden aan onze ground team-vrijwilligers.

3. De **Method for the Empowerment of Trauma and Torture Survivors (METS) is in 2020 doorontwikkeld** tot METS Open Groups. Deze versie van de methodiek is aangepast op de setting waarin wij op Lesbos werken. Onze vrijwilligers en coördinatoren hebben een tweedaagse training van Laguna Collective gevolgd om de methode te kunnen implementeren en toepassen.

4. In samenwerking met Defence for Children Nederland en European Lawyers in Lesvos ontwikkelden we in de tweede helft van 2020 **theaterlespakket Follow the Sun**. Het

pakket bevat verschillende theateroefeningen en een script om gevluchte kinderen in Griekenland meer informatie te geven over de asielprocedure en hun rechten. In het stuk spelen kinderen dat ze een interview afleggen bij de asieldienst. Zo kunnen zij zich in een veilige omgeving voorbereiden op wat hen te wachten staat.

4. Vasteland missie

Introductie

Van oktober 2019 tot maart 2020 voerde Stichting Bootvluchteling in samenwerking met de Duitse hulporganisatie InterEuropean Human Aid Association (IHA) een verkennende missie uit op het Griekse vasteland, in het dorp Lagadikia. Het dorp telde destijds circa 600 inwoners, evenveel als het ernaast gelegen kamp. Onze missie richtte zich op het stimuleren van de verbinding tussen nieuwkomers en lokale Grieken (community building) en het bieden van psychosociale support aan mensen uit het kamp, om weer grip te kunnen krijgen op hun leven en een rol te kunnen spelen in de gemeenschap.

In het kader van community building hebben we relaties opgebouwd met lokale verenigingen, ondernemers en inwoners. Daarnaast voerden we een assessment uit onder 27 lokale Grieken en 33 mensen uit het kamp om zicht te krijgen op de wensen, zorgen en vragen van deze groepen en om de gemene deler tussen te identificeren. Het assessment gaf ons veel inzicht in wat er speelt in het dorp en in het kamp, hoe mensen elkaar ervaren en in hun onderlinge wensen en verwachtingen. De uitkomsten van het assessment staan bondig beschreven in het [Community Building Rapport](#).

Doelstelling & resultaten 2020

1. Vanwege COVID-19 konden we de geplande community meetings na afloop van het assessment, voor lokale Grieken en mensen uit het kamp, niet uitvoeren. Het doel was kennis te maken, vragen te beantwoorden, ruimte te bieden aan zorgen en te bekijken voor welke gezamenlijke activiteiten interesse zou zijn. Wel hebben we **betekenisvolle relaties opgebouwd** met sleutelfiguren uit het dorp en bewoners van het kamp en mensen ervan bewust gemaakt dat IHA en Stichting Bootvluchteling er niet alleen voor mensen uit het kamp waren. Hierdoor zijn lokale Grieken gaan deelnemen aan sportactiviteiten en Engelse lessen in het community center. Daarnaast schreven we een [rapport](#) over het assessment voor andere ngo's die werkzaam zijn in Griekenland.

2. In het kader van psychosociale hulp was ons doel groepsbijeenkomsten te organiseren om mensen met een op empowerment gerichte methode (METS) grip op hun leven terug te laten krijgen. Deze groepen zijn niet goed genoeg van de grond gekomen, omdat we geen toegang kregen tot het kamp en dus zelf geen outreach konden doen om relaties op te bouwen. Wel hebben we **grote slagen gemaakt wat betreft de METS-methodiek**, waarmee we ook op Lesbos werken. Samen met Laguna Collective hebben we de methodiek verder doorontwikkeld en specifiek geschikt gemaakt voor toepassing onder mensen verblijvend in Griekse opvanglocaties. Daarnaast organiseerden we een tweedaagse METS-training in Thessaloniki. Hieraan namen professionals deel van acht Griekse en internationale organisaties, waaronder ons eigen team.

Afronding missie

Na verlenging van de pilotfase tot en met maart 2020, besloten we in februari om de psychosociale support te stoppen en het community buildingproject (na afronding van het assessment) over te dragen aan IHA. We constateerden dat we in Lagadikia niet genoeg mensen konden bereiken die baat hadden bij onze inzet. Met name de psychosociale supportgroepen kwamen onvoldoende van de grond: doordat we geen toegang tot het kamp kregen, konden we moeilijk geen outreach doen om meer participanten te werven. Het community buildingproject verliep wel goed, maar was op zichzelf staand te klein om voor in Lagadikia te blijven.

We hebben onderschat hoe intensief het tegelijk opstarten van zowel de community building als het psychosociale project zou zijn. Een wijze les voor de toekomst is om één project tegelijk te starten, op kleine schaal. Op een aantal vlakken hebben we mooie resultaten geboekt. Het community buildingproject hebben we met veel vertrouwen en in

goede afstemming aan IHA overgedragen. Het assessment is heel waardevol geweest en wekte ook veel interesse bij andere ngo's die in Griekenland werkzaam zijn.

5. Advocacy

Introductie

De vele heftige gebeurtenissen die in 2020 speelden, hebben de situatie op Lesbos nog verder onder druk gezet. Dit tegen een achtergrond van jarenlange inhumane opvang in overvolle kampen met grote schendingen van vele mensenrechten, pushbacks van aankomende boten en de vorming van een nieuw, inhumaan migratiepact.

Deze omstandigheden maken dat wij ons, naast het bieden van praktische (nood)hulp, steeds meer genooddaakt voelden om te getuigen van de situatie op Lesbos, nog luider dan voorheen. Onze teams in het veld zien en horen dagelijks wat er in het kamp gebeurt. Wij nemen onze verantwoordelijkheid om de wereld te informeren van de onmenselijkheid en mensenrechtenschendingen die wij in ons werk tegenkomen.

Middels advocacy zetten wij ons als getuigen in voor (het centraal stellen van) mensenrechten, in solidariteit met mensen op de vlucht. Hierbij pleiten we voor relocatie naar andere Europese landen, humane opvang en eerlijke asielpcedures als enige, structurele oplossing.

Doelstelling & resultaten 2020

Om onze rol als getuigen verder uit te breiden, hebben wij begin 2020 de werkgroep Advocacy binnen de stichting opgericht. Deze werkgroep zet zich structureel in voor bewustwording en belangenbehartiging (*advocacy*) van mensen op de vlucht. Binnen onze cirkel van invloed zetten wij ons zoveel mogelijk in om de situatie te veranderen. Hierbij richten we ons zowel op publieksvoorlichting als beleidsbeïnvloeding. We doen dit aan de hand van data en getuigenissen uit het veld en zoveel mogelijk in samenwerking met andere organisaties die hier ook voor strijden.

De eerste maanden van 2020 hebben we ons netwerk uitgebreid, zijn we veelvuldig in de media geweest, werkten we op diverse manieren mee aan brandbrieven richting politici, zowel in Nederland als in Griekenland, en werkten we aan ons beleid en dataverzameling.

In de tweede helft van 2020 stonden de volgende **drie doelen** centraal:

1. Interne inbedding van advocacy in onze werkwijzen en binnen de teams;
2. Het opzetten van een actieve advocacywerkgroep waarin we samenwerken met diverse andere (hulp)organisaties in Nederland;
3. Het uitbrengen van statements rondom medische en psychische effecten van de lockdown op de mensen in kamp Moria.

Dit resulteerde o.a. in:

- Diverse samenwerkingen voor (lobby)campagnes zoals #500kinderen, #SOSMoria, Europe Must Act en We Gaan Ze Halen;
- Digitalisering en het structureel analyseren van onze datacollectie, die o.a. gebruikt is als input voor diverse rapporten en publicaties van bijvoorbeeld Refugees Rights Europe, Europe Must Act en het vakblad Huisarts & Wetenschap;
- Onderzoek naar en het formuleren van een statement en persbericht rondom medische en psychische effecten van de lockdown op de mensen in kamp Moria;
- Actieve participatie in het Griekse advocacynetwerk en opzet van een Nederlands advocacynetwerk, in samenwerking met VluchtelingenWerk Nederland;
- Verdere ontwikkeling van de getuigenstem 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. Fondsenwerving

Introductie

De focus van onze fondsenwerving was in 2020 tweeledig. We richtten ons zowel op het aanbrenge van structuur en het standaardiseren van interne processen als op het uitbreiden van onze inkomstenstromen - om te zorgen voor meer financiële stabiliteit. Communicatie is één van de belangrijkste tools om de gestelde doelen rondom fondsenwerving te behalen. In 2020 lag de focus binnen fondsenwerving o.a. op het nog zichtbaarder maken van ons werk en het verder professionaliseren van onze communicatieve uitingen. Dit leidde o.a. tot onderstaande resultaten.

Doelstelling & resultaten 2020

1. In 2020 hebben we de samenwerking met onze huidige fondsen versterkt en nieuwe fondsen gevonden die ons willen ondersteunen. Vooruitblikkend is hierbij ook met fondsen gesproken over een structurele, jaarlijkse ondersteuning. Vanuit fondsen ontvingen we in 2020 € 585.000,- aan ondersteuning voor ons werk.
2. Om onze financiële inkomsten verder te stabiliseren, zijn periodieke donateurs van groot belang. Het bedrag dat we maandelijks via automatische incasso van particuliere donateurs ontvangen is in 2020 bijna verdubbeld ten opzichte van 2019. Tevens leidden o.a. COVID-19, het afbranden van kamp Moria en de aanhoudende inhumane situatie in het kamp voor veel particuliere inzamelingsacties van o.a. basisscholen.
3. Wij hebben een warme, kerkelijke achterban. Zo'n 5.000 kerkelijke gemeenten in Nederland ontvangen tweemaal per jaar een nieuwsbrief, waarin we hen vragen ons middels een collecte te ondersteunen. Hoewel veel kerken in 2020 aangewezen waren op online diensten, brachten de collectes in totaal € 320.000,- op (2019: € 154.000,-).
4. Om onze organisatie (financieel) voor te bereiden op de uitbreiding van onze missies en bijbehorende kosten, werkten we in 2020 aan uitbreiding van onze naamsbekendheid en vergroting van onze achterban. Dit bereikten we o.a. door (sponsoring van) berichten op onze sociale media en uitbreiding van het aantal magazines waarin we adverteren.
5. Eén van de resultaten waar we erg trots op zijn, is onze nieuwe website. Onze voormalige website was toe aan een grondige opfrisbeurt. Marketingbureau RedMatters hielp ons een website bouwen die helemaal bij ons past. De professionele uitstraling en gebruiksvriendelijkheid maken ons aantrekkelijker voor nieuwe vrijwilligers en donateurs.
6. Om onze communicatie nog verder te professionaliseren, zijn we begonnen met het doortrekken van onze huisstijl in al onze communicatieve uitingen, in lijn met onze nieuwe website. Met hulp van een freelance vormgever zijn we gestart met het opfrissen van ons promotie- en communicatiemateriaal (o.a. powerpoints, flyers, posters, beleidsplan en jaarverslag). Dit werk zetten we in 2021 voort.
7. Onze sociale media en nieuwsbrief zijn belangrijke middelen in het creëren van bekendheid voor ons werk, werven van vrijwilligers + donaties en vragen van *awareness* voor de situatie. In een jaar tijd zijn we gegroeid naar de volgende aantallen volgers: Instagram: 2.356 > **4.930** - Facebook: 32.093 > **33.864** - LinkedIn: 1.233 > **1.816** - Twitter: 1.485 > **1.816** - Nieuwsbrief: 5.421 > **6.070**.
8. In 2020 hebben we twee succesvolle campagnes gevoerd: SOSMoria en #JAvember. Beide campagnes hebben een aanzienlijk bedrag aan donaties opgebracht (totaal € 525.000,- vanuit particuliere donateurs). Beide campagnes waren tevens sterk ingestoken op advocacy.

7. Organisatie

7.1 Speerpunten Stichting Bootvluchteling

Organisatorisch stond 2020 in het teken van een professionaliseringsslag voor Stichting Bootvluchteling. De belangrijkste speerpunten op een rij:

In 2020...

- Maakten we een flinke professionaliseringsslag door de verhuizing naar een groter en functioneler pand. Hier hebben we meer ruimte om (samen) te werken, relaties uit te nodigen en voor de aanstaande uitbreiding van teamleden.
- Brachten we veel (werk)processen in kaart die we standaardiseerden. Hierdoor kunnen we op verschillende vlakken nog pro-actiever gaan werken, zowel in Nederland als in Griekenland. Daardoor zijn we minder tijd kwijt aan processen en besluitvoering en kunnen we meer handen in het veld inzetten.
- Gingen we aan de slag met de (her)inrichting en structurering van onze teams. We keken o.a. naar de duurzame inzet van assistenten voor de coördinatoren op Lesbos en onderzochten welke functies/taken nodig zijn om in 2021 op duurzame en vitale wijze nieuwe missies te kunnen starten. Naar aanleiding hiervan namen we een HR-manager en officemanager aan in ons team, om in de basis klaar te zijn voor het maken van nieuwe stappen.
- Schreven we een integriteitsbeleid op het gebied van fraude, misbruik, financiën en bestuur. Hiermee kunnen we de integriteit van onze organisatie op deze vlakken nog beter waarborgen.

7.2 Organisatie en bestuur

Organisatie

In 2020 had Stichting Bootvluchteling in Nederland acht vaste medewerkers in dienst. Binnen de organisatie heeft in 2020 een wijziging in de aansturing plaatsgevonden. Het hoofd Fondsenwerving en Bedrijfsvoering (F&B) is de bedrijfsmatige kant van de organisatie aan gaan sturen. De directeur stuurt het hoofd F&B en het projectteam aan, bestaande uit de projectmanagers en projectmedewerker. De directeur en het hoofd F&B vormen samen het managementteam van de organisatie. Op Lesbos hebben wij een roulerend team van vier betaalde coördinatoren. De functie van medisch assistent is in 2020 aan de betaalde krachten toegevoegd.

Medewerkers Nederland

Directeur:	Annerieke Berg
Hoofd Fondsenwerving en Bedrijfsvoering:	Johanna van der Meer
Officemanager:	Anky Hartmanns
Financiën & advocacy:	Annet Storm
Projectmanager Lesbos:	Beitske Kooistra
Projectmanager Lesbos:	Caroline van Kooten
Projectmedewerker:	Myrna van der Veen
Communicatie & PR:	Rebecca van de Kar

Salariëring van alle betaalde functies vindt plaats volgens inschaling (schaal 0 t/m 10) van het salarishuis van de CAO Sociaal Werk. Daarnaast ontvangen onze medewerkers in Nederland een pensioenvergoeding (volgens berekening van de Belastingdienst). Onze directeur ontving in 2020 een bruto jaarsalaris van €50.000,- (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 2020 geholpen door 170 vrijwilligers, inclusief de vrijwilligers uit ons ground team. Door de pandemie, de veiligheids crisis in maart en langere minimale verblijfperiodes hebben we in 2020 minder vrijwilligers op Lesbos gehad dan in de voorgaande jaren. De meeste vrijwilligers draaiden mee in ons medisch team als arts, verpleegkundige of ondersteunende support crew en als psycholoog en social worker in het PSS-team. Daarnaast hadden we wisselende hosts in onze vrijwilligershuizen en een aantal mediavrijwilligers.

Bestuur

Het bestuur van de stichting bestond in 2020 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)
Bestuurslid:	Pieter van Essen (werkzaam bij Hogeschool Windesheim als Manager International Business)

Het bestuur is onbezoldigd en ontving in 2020 geen vergoeding voor haar taken. De bestuurders kunnen wel aanspraak maken op reiskostenvergoeding van/naar bestuursvergaderingen. Ook incidentele reizen (maximaal één keer per jaar) naar ons werkgebied worden vergoed. Vanwege COVID-19 heeft het bestuur in 2020 echter geen reizen naar Lesbos gemaakt. Het bestuur monitort de voortgang van de organisatie, is (financieel) eindverantwoordelijk en adviseert indien nodig het managementteam.

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 Vrijwilligersbeleid

Zowel in Nederland als op Lesbos werken we met vrijwilligers. In 2020 hebben rond de 200 vrijwilligers zich in Nederland en Griekenland ingezet voor onze missies. Zonder onze vrijwilligers zouden we ons werk niet kunnen doen.

Vrijwilligers Lesbos - extern

Op Lesbos werken we met een wisselend team van internationale vrijwilligers, dat gemiddeld uit 25 personen bestaat. Vanwege COVID-19 en de incidenten in kamp Moria, hebben we in 2020 lange tijd met een kleiner team gewerkt. Daarnaast hebben we vanwege de beperkte reismogelijkheden, maar ook om de continuïteit binnen het team te waarborgen, de minimale verblijfsperiode voor vrijwilligers verhoogd van twee naar zes weken (voor medici) en van twee naar vier weken voor de overige functies. Dit geeft meer rust en stabiliteit binnen het team.

De meeste vrijwilligers werven we via onze sociale mediakanalen en overige online platforms en vacaturesites. Daarnaast zijn we in 2020 een samenwerking aangegaan met

Humedica: een Duitse hulporganisatie die medici aan hulporganisaties verbindt en daarmee ondersteuning biedt bij de werving van vrijwilligers.

Selectiebeleid

Voor het aannemen van externe vrijwilligers voor onze missies op Lesbos hanteren we duidelijke richtlijnen. Hiermee waarborgen we de kwaliteit van onze zorg voor onze kwetsbare doelgroep. Tegelijkertijd investeren we in (de relatie met) onze vrijwilligers, zodat zij ook in de toekomst betrokken blijven bij onze organisatie.

- Onze vrijwilligers zijn gespecialiseerde professionals met ruime ervaring in hun vakgebied.
- Naast opleiding en werkervaring voldoen zij aan een aantal selectiecriteria op het gebied van motivatie, persoonlijke eigenschappen en vaardigheden. Hierop worden zij zorgvuldig beoordeeld door onze screeners.
- 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 BIG-registratie en diploma te overleggen.

Om de kwaliteit van onze zorg te kunnen garanderen, geven we onze vrijwilligers specifieke trainingen gericht op onze missies. Tevens bieden we hen huisvesting in één van onze vrijwilligershuizen. Om zorg te dragen voor hun persoonlijke vitaliteit, bieden we hen ook coaching aan via Coach Activism; een organisatie die coaching biedt aan vrijwilligers in het humanitaire veld, waarmee we sinds 2020 samenwerken.

Vrijwilligers Lesbos - ground team

Daarnaast is daar nog ons onmisbare *ground team*: de vrijwilligers uit het kamp die ons ondersteunen als tolk. Dit team bestond in 2020 uit een wisselende groep van ongeveer 27 personen. Deze vrijwilligers worden ter plaatse door onze veldcoördinator geworven. 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 teambuildingactiviteiten in de relatie tussen het ground team en de externe vrijwilligers.

Vrijwilligers Nederland

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

7.4 Verantwoord maatschappelijk handelen

Als organisatie dragen wij de verantwoordelijkheid zo maatschappelijk verantwoord mogelijk te werken. In 2020 zijn we ons hierbij gaan focussen 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 willen we in zee gaan als het gaat om bedrijfskleding, medicatie of bankzaken?

Resultaten 2020

In Nederland...

- Maakten we minder werkreizen. De reizen die we maakten hebben we gecompenseerd.
- Stimuleerden we werknemers met OV te reizen. OV-kosten worden geheel vergoed.
- Zochten we samenwerking in logistiek om milieu-impact zo laag mogelijk te houden.
- Deden we zoveel mogelijk zaken met leveranciers die duurzaam & 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.
- Maakten we waar mogelijk gebruik van de inzet van inwoners uit de kampen, die voor ons werken 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 zijn/haar/hen 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 2020 zagen we meer diversiteit en inclusiviteit ontstaan in onze teams. Ons team in Griekenland bestaat voor een groot gedeelte uit de vrijwilligers van ons ground team. Hun inzet is zeer waardevol voor onze missies. Als tolk helpen zij taalbarrières doorbreken tussen vrijwilligers en patiënten. Tevens slaan zij met hun persoonlijke achtergrond en ervaring een brug tussen ons externe team en de community 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.

7.5 Gedragscodes en reglementen

Stichting Bootvluchteling wil haar doelstellingen realiseren op een integere manier, 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 wordt aandacht gegeven aan de belangrijkste procedures, gedragscodes en reglementen.

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 of 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 in 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 de vrijwilligers, wordt van te voren duidelijkheid gecreëerd over de verwachtingen op ethisch vlak.

Mediaprotocol

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

Geheimhoudingsverklaring

Medewerkers worden geacht discreet te zijn en geen misbruik te maken van gevoelige informatie over samenwerkingspartners, vrijwilligers, medewerkers, (financiële) informatie of over (concept-)beleidsplannen. Medewerkers ondertekenen dan ook 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 die recht doen aan de werkzaamheden, functies en omstandigheden van de stichting en onze medewerkers.

Financiële handelingen

Wij hanteren bij alle financiële handelingen het vier-ogen principe en hebben vaste financiële processen. Bij het uitbetalen van de lonen is een extra veiligheid ingebouwd middels een voorafgaande controle door de HR Manager en een controle achteraf door de directeur. Voor de diverse bankrekeningen is beperkte betaalbevoegdheid (met limieten). Ook hier 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

7.6 Financieel beleid

In deze paragraaf staat het reserve- en beleggingsbeleid opgenomen zoals dit door het bestuur van Stichting Bootvluchteling is geformuleerd. Bij het opstellen van dit beleid heeft het bestuur de [Richtlijn Financieel Beheer Goede Doelen](#) in acht genomen, zoals deze is opgesteld door *Goede Doelen Nederland*.

Reservebeleid

Stichting Bootvluchteling houdt slechts reserves aan voor specifieke risico's, die niet op een andere manier kunnen worden afgedekt. Stichting Bootvluchteling hanteert een *continuïteitsreserve* en een *overige reserve*.

De continuïteitsreserve wordt gevormd om in tijden van tegenvallende inkomsten of onverwachte uitgaven toch te blijven voldoen aan de op de stichting rustende verplichtingen. Dit is een reserve die in de sector gebruikelijk is en waarvoor een norm geldt met betrekking tot de hoogte van de reserve van maximaal 1,5 maal de jaarlijkse kosten van de organisatie. Stichting Bootvluchteling hanteert een reserve 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 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 kunnen financieren.

Bestemmingsfonds

Naast bovenstaande reserves hanteert de stichting een bestemmingsfonds. Bestemmingsfondsen worden gevormd voor posten waar een externe verplichting op rust om uitsluitend aan een bepaald doel te mogen besteden. Het bestemmingsfonds 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. De projectperiode van dit bestemmingsfonds loopt van 1 januari 2020 tot 31 december 2021. Van eerder genoemd voorschotbedrag is een bestemmingsfonds gevormd via resultaatbestemming in 2019 en 2020. Van het bestemmingsfonds is in 2020 een groot deel aan de met EO Metterdaad overeengekomen doelen besteed. Een aantal doelen schuift door naar 2021.

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, b.v. ter dekking van de continuïteitsreserve en nog niet afgewikkelde verplichtingen, zoals projectverplichtingen e.d. Deze overtollige liquide middelen staan direct ter vrije beschikking van de stichting.*

7.7 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 de eventuele risico's zo goed mogelijk in beeld te hebben, de kans op het voordoen van deze risico's te analyseren en de mogelijke impact helder te hebben.

Maatregelen

De volgende interne beheersmaatregelen zijn binnen onze organisatie ingevoerd:

- Maandelijks controle door bestuur en jaarlijkse controle door een externe accountant (sinds 2019), waardoor financieel beleid en administratie volgens de hiervoor geldende regels kan 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. De inrichting van onze financiële administratie is in 2020 verder aangescherpt, waardoor maandelijks rapportages nog nauwkeuriger zijn.
- Jaarverslaggeving waarin controle door 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 vierogenprincipe met actief en geformaliseerd toezicht bestuur: maandelijks financiële rapportage vanuit de organisatie aan het bestuur en ingevoerde betalingen worden altijd gecontroleerd en overgemaakt door bestuur (strakke financiële processen).
- Advies van derden op specifieke wet- en regelgevingsterreinen, waardoor naleven van voor onze organisatie geldende wet- en regelgeving wordt gewaarborgd.

Onderstaande beheersmaatregelen hebben we in 2020 doorgevoerd in de organisatie:

Risico	Kans	Impact	Maatregelen
Bedreiging van de veiligheid op onze werklocaties	●●●○○	●●●○○	<ul style="list-style-type: none"> · Uitgebreid veiligheidsprotocol ontwikkeld en geïmplementeerd. · Potentiële risico's op gebied van veiligheid in kaart gebracht. · Een plan van aanpak ontwikkeld voor de meest waarschijnlijke en impactvolle risico's.
Terugval aantal donateurs	●●○○○	●●●○○	<ul style="list-style-type: none"> · Aan onze naamsbekendheid gewerkt door te adverteren via meerdere, niet eerder gebruikte, kanalen. · De inzet op verschillende fondsenwervingskanalen (particulier, fondsen, bedrijven) wordt in 2021 vergroot.
Te weinig vrijwilligers	●●○○○	●●●○○	<ul style="list-style-type: none"> · Het netwerk voor het werven van vrijwilligers is uitgebreid. · Samenwerkingen aangegaan met (internationale) organisaties die ons kunnen helpen bij het werven van vrijwilligers. · We hebben gewerkt aan vergroting van onze naamsbekendheid door interviews en advertenties in (medische) vakbladen.
Reputatieschade	●●○○○	●●●○○	<ul style="list-style-type: none"> · Controleverklaring door externe accountant toont een gedegen financiële administratie aan (over het jaar 2020 wordt voor het eerst een controleverklaring afgegeven; over 2019 was dit een samenstellingsverklaring). · De organisatie is verder geprofessionaliseerd, zodat kennis over geldende wet- en regelgeving in huis is. · Processen zijn aangescherpt en beschreven, zodat hier intern geen misverstanden over kunnen ontstaan. · Integriteitsbeleid ontwikkeld en geïmplementeerd.

7.8 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 beleidsplan stellen we jaarlijks onze organisatiebrede doelen vast voor het aankomende jaar. In ons interne beleidsplan 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.

De gestelde doelen worden binnen de organisatie kwalitatieve 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 alle medewerkers plaats. Naast het persoonlijk welzijn van de medewerker staat in dit gesprek ook de evaluatie van doelen en resultaten centraal. Aan het einde van het jaar wordt het interne beleidsplan ook teambreed geëvalueerd en wordt, o.a. naar aanleiding van deze evaluatie, het beleidsplan voor het volgende jaar opgesteld. Op het gebied van communicatie vindt daarnaast na elke campagne nog 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.);

In 2021 breiden we de huidige maandrapportages verder uit en voegen we hieraan ook HR, Fondsenwerving en Officemanagement toe. Hierdoor gaan we over meer sturingsdata beschikken, waarmee we heel concreet en actief kunnen gaan 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. Financieel resultaat

In dit hoofdstuk lichten we graag het uitzonderlijke resultaat van 2020 toe en blikken we qua financiën vooruit naar 2021 en daarna. In hoofdstuk 11 zijn de operationele en organisatorische verwachtingen voor de komende jaren opgenomen.

8.1 Financieel resultaat 2020

In 2020 is een uitzonderlijk positief resultaat ontstaan van € 750.116,-. We nemen u graag mee in het ontstaan van dit resultaat en zullen toelichten hoe we dit resultaat in de toekomst willen gaan inzetten.

Hoe ontstond ons resultaat in 2020?

- We ontvingen een **projectfinanciering van EO Metterdaad** van € 293.800,- voor 2020. Dit bedrag is als voorschot uitgekeerd in 2019 op een totaal beschikbaar budget van € 410.000. Deze gelden zijn opgebracht door een documentairereeks over het werk van Stichting Bootvluchteling in kamp Moria die eind 2019 uitgezonden is. De projectperiode voor de uitgave van dit budget loopt van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021. Van eerder genoemd voorschotbedrag is een bestemmingsfonds gevormd via resultaatbestemming in 2019 welke grotendeels is vrijgevallen in 2020. Tevens is eind 2020 een tweede deel uitgekeerd à € 75.000 als een voorschot voor 2021. Van dit voorschotbedrag is tevens een bestemmingsfonds gevormd via de resultaatbestemming van 2020.
- Naar aanleiding van **COVID-19 en de brand in kamp Moria** hebben we ontzettend veel steun ontvangen van particulieren, fondsen, bedrijven, scholen en kerken. Hierdoor zijn de baten van 2020 substantieel hoger dan in 2019.

Het beleid van de stichting is om een bedrag van € 300.000,- te reserveren ter waarborging van de continuïteit van onze activiteiten. In paragraaf 7.6 lichten we dit beleid nader toe. Met het bestemmingsfonds en de overige reserve is de financiële positie van de stichting zeer gezond te noemen. Van het bestemmingsfonds zal in 2021 een groot deel aan de doelstelling van de projecten worden besteed. De overige reserve 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 kasstroom verplichtingen te kunnen voldoen.

Het goede resultaat geeft ons als organisatie de verantwoordelijkheid en mogelijkheid om onze missie op Lesbos verder uit te breiden en draagt bij aan onze toekomstplannen om op meerdere locaties te kunnen gaan werken. Commitment is één van de kernwaarden van onze organisatie. We zijn dankbaar dat we, door de grote steun van onze warme achterban, de financiële middelen hebben om onze commitment ook in de toekomst te kunnen garanderen. In 2020 zijn we door COVID-19 fors beperkt in het uitbreiden dan wel opstarten van nieuwe missies op andere locaties in Europa waar onze hulp nodig is. In de tweede helft van 2021 ontstaat weer meer ruimte hier hard aan te werken.

8.2 Analyse van begroting 2020

Naast de hoge inkomsten hadden we in 2020 ook een aantal kostenposten die hoger uitvielen dan oorspronkelijk begroot:

- **Projectuitgaven:** in verband met COVID-19 hadden we veel bijkomende projectkosten. Denk bijvoorbeeld aan persoonlijke beschermingsmiddelen, hogere kosten voor huisvesting in verband met quarantaine en PCR-testen.

- **Personeelskosten:** in de beginperiode van de pandemie hebben we een aantal artsen en verpleegkundigen betaald in dienst genomen om de continuïteit van onze medische missie te garanderen. Daarnaast zijn de uren van een aantal vaste werknemers uitgebreid i.v.m. groei en uitbreiding van werkzaamheden voor de diverse projecten.
- **Wervingskosten:** in 2020 is een nieuwe website ontwikkeld. Deze kosten zijn bij het opstellen van de begroting niet meegenomen.
- **Beheer en administratie:** de hogere kostenpost voor dit onderdeel is te verklaren door de nieuwe inzet van een Officemanager en een Hoofd Fondsenwerving en Bedrijfsvoering. Daarnaast hebben we hogere kosten gemaakt voor de controleverklaring (inzet accountant en financieel adviseur). Tevens zijn onze afschrijvingskosten gestegen door de aanschaf van de mobiele medische kliniek.

Overhead

De overhead (wervingskosten en kosten beheer en administratie) was in 2019 19,71% en in 2020 24,43%. 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 bereiden ons voor op de uitbreiding van ons werk. Om de vitaliteit van onze medewerkers te kunnen waarborgen en ons team verder te versterken, bouwen we onze interne organisatie verder uit voordat we ons werk in het veld uitbreiden;
- We hebben in 2020 kosten gemaakt die onder advocacy vallen. Vanaf 2021 behoort dit tot onze statutaire doelstellingen, waardoor deze kosten voortaan niet meer onder 'overhead' zullen vallen.

Dankzij de toegenomen inkomsten hebben we deze hoger uitgevallen kosten kunnen dragen en hebben onze missies grotendeels doorgang kunnen vinden in een zeer onstuimig jaar. De (financiële) steun en betrokkenheid van onze achterban zien we als een aanmoediging en versterking van onze ambitie om ons broodnodige werk voort te zetten en verder uit te breiden. In hoofdstuk 10 blikken we vooruit op de komende jaren en de inzet van het financiële resultaat.

8.3 Analyse baten

De baten die onze organisatie ontvangt, zijn voornamelijk afkomstig van particuliere donateurs die eenmalig of vaker 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 2020 bijna verdubbeld; van € 63.828,- in 2019 naar € 106.193,- in 2020. Tevens zien we een stijging in de giften die we van onze kerkelijke achterban ontvangen. Tweemaal per jaar sturen wij ons kerkenbestand een nieuwsbrief waarin we hen vragen voor ons te collecteren. We zien een duidelijke groei in de baten die dit oplevert (zie hoofdstuk 6). Tot slot heeft een aantal fondsen aangegeven ons structureel voor een aantal jaar te willen ondersteunen. Op basis van bovenstaande kunnen we er jaarlijks vanuit gaan dat de helft van de begroting gedekt is. In de afgelopen zes jaar zijn hiervoor elk jaar voldoende baten binnengekomen en hebben we geleerd te vertrouwen op onze trouwe achterban. Om het risico van onvoldoende baten zo klein mogelijk te houden, werken we ook in 2021 verder aan financiële stabilisering (zie hoofdstuk 6).

9. Kengetallen

Inkomsten uit fondsenwerving	1.934.730
-------------------------------------	------------------

Doelbestedingen	943.175
Wervingskosten	67.436
Kosten beheer en administratie	177.301
Totale uitgaven	1.187.912

Doelbestedingen in % van inkomsten	48,8%
Wervingskosten in % van inkomsten	3,5%
Kosten beheer en administratie in % van inkomsten	9,2%

Doelbestedingen in % van totale uitgaven	79,4%
Wervingskosten in % van inkomsten	5,7%
Kosten beheer en administratie in % van inkomsten	14,9%

10. Terugblik bestuur

Besturen in 2020 stelde ons voor verschillende uitdagingen. Het verloren gaan van onze projectlocaties bij de brand in kamp Moria, de bedreigingen voor ons team én de toename in schendingen van mensenrechten bij onze doelgroep gingen ons uiteraard niet in de koude kleren zitten. Dit maakte het extra belangrijk om ons hoofd koel te houden en met de benodigde informatie vanuit de directie weloverwogen besluiten te nemen. De ene keer kon dat vanuit rust en ruimte, een andere keer deden we dat met gierende banden en grote spoed. Voor beiden manieren zijn mogelijkheden en ruimte binnen ons bestuur. We stellen ons flexibel op om zo de missies effectief te steunen. Uiteraard altijd met een scherpe blik en kritische vragen. *'Asking uncomfortable questions in a constructive way'*, is hierbij ons motto.

Onze taak als bestuur is toezicht houden op de directie, en daarmee op de organisatie. Dat doen we op verschillende manieren:

- Periodiek vergaderen, gepland maar indien nodig ook ad hoc. De directie en het MT praten ons tijdens die vergaderingen bij en sturen ons van tevoren de belangrijkste stukken toe, zoals jaar- en beleidsplannen, updates vanaf de locaties en financiële stukken, zodat wij up to date zijn en de juiste kritische en opbouwende vragen kunnen stellen.
- Regelmatig contact tussendoor als er behoefte is aan een luisterend oor.
- Een jaarlijkse werkreis naar de projecten om met eigen ogen te zien wat we doen en hoe we dat doen. Het bevordert bovendien de teamspirit als onze teams ter plaatse zich gesteund voelen door het bestuur uit Nederland.
- Jaarlijks functioneringsgesprek met de directeur, sturend op doelen. Zij wordt hierbij begeleid door Pieter van Essen, die ruime ervaring heeft in het begeleiden van managers binnen zijn huidige functie.

Het jaar 2020 heeft ons geleerd dat we toe willen groeien van een Bestuur naar een Raad van Toezicht. Dat betekent dat we hiervoor in 2021 de nodige stappen gaan nemen. Deze verandering voeren we door omdat dit effectiever is en het de organisatie nog meer slagkracht/daadkracht geeft als de directeur ook bestuurder is. Deze staat immers dagelijks aan het roer en kent de organisatie het best. Tevens voegt een goede Raad van Toezicht met de juiste expertises en competenties veel waarde toe aan een organisatie.

René Berg
Bestuursvoorzitter Stichting Bootvluchteling

11. Conclusie

11.1 Samenvattende terugblik

Hoewel de historie van onze organisatie al veel heftige perioden heeft gekend, was 2020 echt een jaar van extreme uitersten. Van geweld, tot de komst van COVID-19 en de allesverwoestende brand. Onze organisatie en onze mensen werden tot hun uiterste kunnen gedreven. Het was heftig, het was emotioneel, het was pijnlijk en verdrietig en het blies ons soms bijna omver. Maar het maakte ons ook strijdvaardiger. Meer dan ooit verstonden we het belang onze stem te laten horen, nu medemenselijkheid volledig verdwenen lijkt uit de (politieke) systemen van Nederland en Europa en mensenrechtenschendingen dagelijks aan de orde zijn aan de randen van ons ogenschijnlijk mooie continent. Onze organisatie werd slagvaardiger en toen de brand onze volledige missie verwoestte, kwamen we in actie.

We hebben de periode na de brand gebruikt om goed na te denken over onze standpunten. Waar staan we in dit politieke mijnenveld en hoe gaan we verder? Kunnen we groter groeien met de goedwerkende blauwdruk die we in de afgelopen jaren hebben ontwikkeld? Mede dankzij onze trouwe achterban en het mooie financiële resultaat dat we dankzij hen in 2020 mochten behalen, hebben we onze positie heroverwogen, zijn we tot duidelijke standpunten gekomen en hebben we besloten om dóór te gaan. Ook op plekken buiten Lesbos.

WHY

Begin oktober 2020 is het (project)management onder begeleiding van een extern communicatiebureau aan de slag gegaan met de WHY, HOW en WHAT van onze organisatie. Het was een zoektocht naar woorden die de identiteit van onze organisatie weergeven en die passen bij onze zienswijze en het belang dat we hechten aan solidariteit. Dit heeft geleid tot onderstaand statement, dat past bij de uitbreiding van onze organisatie in de aankomende jaren.

Waar systemen onmenselijk worden en compassie wordt verloren, daar zijn wij. Daar komen we in actie.

We doen dat zo dichtbij mogelijk.

We verkleinen afstand.

We leggen verbinding.

We werken samen, naast elkaar.

We zijn er voor mensen in nood die niet worden gezien.

Mensen in gevaar. Mensen op de vlucht.

We staan ze bij, fysiek in het veld.

En mentaal, door voor ze op te komen en te ondersteunen.

Door ze als mens en als gelijke te behandelen.

Altijd.

Dat vraagt vertrouwen.

Vertrouwen in onszelf, in eigen kracht, kennis en vaardigheid.

Vertrouwen in elkaar, in onze teams en in de mensen die we onderweg ontmoeten.

We gaan wantrouwen voorbij, nooit polariserend.

Altijd met een uitgestoken hand.

Open, warm en menselijk.

We handelen snel en slagvaardig, vanuit datzelfde vertrouwen.

En we omarmen het feit dat we zelf ook menselijk zijn.

Als we vallen, dan staan we samen op.

En gaan we samen door.

Wij zijn Stichting Bootvluchteling. Mensen boven grenzen.

11.2 Vooruitblik per missie

In 2021 verwachten we onze missies op Lesbos, afhankelijk van de afschaling van de beperkende maatregelen i.v.m. COVID-19, verder te kunnen uitbreiden. Daarnaast zijn eind 2020 onze statutaire doelstellingen aangepast en is advocacy als derde pijler aan onze organisatiedoelstellingen toegevoegd, naast de medische en PSS pijler. Tevens wordt ingezet op het verkennen en opzetten van een nieuwe missie op een andere locatie.

Binnen de **medische missie** richten we ons in 2021 op:

- Verlenen van effectieve en kwalitatief hoogstaande spoedeisende hulp, zeven dagen per week;
- Uitbreiden van onze medische zorg; al onze nieuw op te zetten zorgprogramma's houden verband met (psychische) noodhulp en vullen een aantoonbare onvervulde behoefte;
- Vergroten van de controle en grip van mensen op hun eigen gezondheid en het verlagen van sterfte- en ziektecijfers;
- Verkennen en opzetten van een medische missie op ten minste één extra locatie.

Binnen de **PSS-missie** richten we ons in 2021 op:

- Opzetten van een flexibel PSS-programma met activiteiten op een flexibele locatie met een gemakkelijk opzegbaar contract;
- Nog beter aansluiten van onze psychosociale ondersteuning op onze medische missie;
- Volwassenenonderwijs (Engelse les, Griekse taal- en cultuurlessen) bieden aan 75 studenten per week.

Ten aanzien van **advocacy** richten we ons in 2021 op:

- Vastleggen en aankaarten van mensenrechtenschendingen in de zorg aan mensen op de vlucht;
- Het pleiten voor relocatie naar andere Europese landen;
- Beïnvloeden van beeldvorming en berichtgeving over mensen op de vlucht.

Het volledige beleidsplan voor 2021 met een verdere uitwerking van onze doelen is terug te vinden op onze (vernieuwde) [website](#).

11.3 Strategie 2021 t/m 2023

We zien dat we nodig zijn, dat er meer hulp nodig is. Op veel meer plaatsen dan op Lesbos vallen gaten in de zorg aan mensen op de vlucht. Als organisatie willen wij gehoor geven aan deze noodkreet. We hopen over drie jaar - in 2023 - op minimaal drie plekken in Europa actief te zijn. Door de jaren heen zijn we professioneler geworden en hebben we meer expertise ontwikkeld. 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 met opzet.

We vinden het belangrijk dat de basis van onze organisatie eerst op orde is en op volle kracht draait voordat we onze projecten uitbreiden. Om dit te realiseren zijn we eind 2020 aan de slag gegaan met het uitbreiden van onze interne organisatie; hier zullen we in 2021 verder aan werken. Om de continuïteit van onze (toekomstige) missies te waarborgen, is financiële stabiliteit belangrijk. De aankomende jaren zullen wij nog verder inzetten op het vergroten van onze naamsbekendheid, het versterken van de

band met onze huidige achterban, het structureel verbinden van fondsen aan onze organisatie en het aanboren van nieuwe donatiekanalen.

11.4 (Verkorte) begroting 2021

Baten

Privépersonen	€ 420.000
Religieuze instellingen	€ 160.000
Scholen	€ 9.250
Fondsen	€ 410.000
Bedrijven	€ 19.000
Overig	€ 6.000
EO Metterdaad	€ 75.000
Bijdrage vrijwilligers	€ 57.000
Vanuit reserves	€ 330.000
TOTAAL	€ 1.486.250

Kosten

	DOEL- BESTEDING	WERVING	BEHEER & AD- MINISTRATIE	TOTAAL
Personeelskosten	€ 198.650		€ 564.113*	€ 762.763
Afschrijvingen			€ 48.000	€ 48.000
Overige bedrijfskosten	€ 485.225	€ 46.000	€ 144.262	€ 675.487
<i>Huisvestingskosten</i>	<i>€ 107.600</i>		<i>€ 25.300</i>	€ 132.900
<i>Autokosten</i>	<i>€ 85.300</i>			€ 85.300
<i>Kantoorkosten</i>	<i>€ 10.200</i>		<i>€ 10.640</i>	€ 20.840
<i>Organisatiekosten</i>			<i>€ 6.100</i>	€ 6.100
<i>Accountants- en advieskosten</i>			<i>€ 16.000</i>	€ 16.000
<i>Administratieve lasten</i>			<i>€ 4.000</i>	€ 4.000
<i>Fondsenwerving & communicatie</i>	<i>€ 600</i>	<i>€ 46.000</i>		€ 46.600
<i>Overige missiekosten</i>	<i>€ 281.525</i>		<i>€ 76.600</i>	€ 368.125
<i>Verschil met dekkingsplan</i>			<i>€ 5.622</i>	€ 5.622
TOTAAL	€ 683.875	€ 46.000	€ 756.375	€ 1.486.250

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

12. Jaarrekening 2020

12.1 Balans per 31 december 2020

	2020	2019
	€	€
ACTIVA		
Materiele vaste activa	55.079	9.838
Vorderingen en overlopende activa	47.779	23.700
Liquide middelen	1.484.221	823.774
	1.532.000	847.474
Totaal	1.587.080	857.312
PASSIVA		
Reserves:		
Continuïteitsreserve	300.000	230.000
Overige reserves	1.155.477	305.052
	1.455.477	535.052
Bestemmingsfondsen	123.491	293.800
Kortlopende schulden	8.113	28.460
Totaal	1.587.080	857.312

12.2 Staat van baten en lasten 2020

	2020	Begroting 2020	2019
	€	€	€
BATEN			
Giften en baten uit fondswerving	1.934.730	784.575	1.031.546
Som van de geworven baten	1.934.730	784.575	1.031.546
Overige baten	3.298	0	7.500
Som van de baten	1.938.028	784.575	1.039.046
LASTEN			
Besteed aan doelstellingen			
Doelstelling Lesbos en Thessaloniki	943.175	675.328	500.878
Wervingskosten	67.436	46.366	43.663
Kosten van beheer en administratie	177.301	119.444	66.866
Som van de lasten	1.187.912	841.138	611.407
Saldo voor financiële baten en lasten	750.116	-56.563	427.638
Financiële baten en lasten	0	0	0
Saldo van baten en lasten	750.116	-56.563	427.638
Bestemming saldo van baten en lasten			
Continuïteitsreserve	70.000	0	105.000
Bestemmingsfondsen	-170.309	0	293.800
Overige reserve	850.425	-56.563	28.838
	750.116	-56.563	427.638

12.3 Kasstroomoverzicht 2020

	2020	2019
	€	€
Kasstroomoverzicht uit operationele activiteiten		
Resultaat	750.116	427.638
Afschrijvingen	12.829	4.113
Mutatie werkkapitaal: mutatie vorderingen en overlopende activa	-24.079	10.662
mutatie kortlopende schulden	-20.347	9.501
	-44.426	-1.161
	718.518	430.590
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringsen	-139.924	-3.068
Desinvesteringen	86.999	
Netto kasstroom	665.593	427.522
Liquide middelen 1 januari	823.774	396.252
Liquide middelen 31 december	1.489.367	823.774

12.4 Toelichting jaarrekening 2020

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met in Nederland algemeen aanvaarde grondslagen voor financiële verslaggeving, mede op basis van de Richtlijn voor de Jaarverslaggeving 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. 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

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 op hebben.

12.5 Toelichting op de balans 2020

	2020	2019
	€	€
Materiële vaste activa		
<i>Inventarissen en transportmiddelen</i>		
Boekwaarde per 1 januari		
Aanschaffingswaarde	21.184	18.026
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-11.346	-7.143
Correctie 2018	0	-89
	9.838	10.794
<i>Mutaties</i>		
Investerings	139.924	3.157
Desinvesteringen	-86.999	0
Afschrijvingen	-12.829	-4.113
Afschrijving desinvestering	5.145	0
	45.241	-956
<i>Boekwaarde per 31 december</i>		
Aanschaffingswaarde	161.108	21.184
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-106.029	-11.346
Boekwaarde per 31 december	55.079	9.838
Vorderingen en overlopende activa		
Waarborgsommen	6.500	8.226
Vooruitbetalingen	40.768	4.398
Restitutie verzuimverzekering	0	11.076
Nog te ontvangen bedragen	510	0
	47.779	23.700
Liquide middelen		
Kassen	9.757	8.315
Banken	1.474.528	815.128
Kruisposten	-64	331
	1.484.221	823.774
Eigen vermogen		
<i>Continuïteitsreserve</i>		
Saldo per 1 januari	230.000	125.000
Resultaatbestemming	70.000	105.000
Saldo per 31 december	300.000	230.000

	2020	2019
	€	€
<i>Overige reserve</i>		
Saldo per 1 januari	305.052	276.213
Resultaatbestemming	850.425	28.839
Saldo per 31 december	1.155.477	305.052
Bestemmingsfondsen		
<i>Bestemmingsfonds "Echoapparaat"</i>		
Saldo per 1 januari	0	0
Resultaatbestemming	10.000	0
Saldo per 31 december	10.000	0
<i>Bestemmingsfonds EO Metterdaad gelden</i>		
Saldo per 1 januari	293.800	0
Resultaatbestemming	-180.309	293.800
Saldo per 31 december	113.491	293.800

Het bestemmingsfonds EO Metterdaad gelden is gevormd uit een projectfinanciering door EO Metterdaad voor psychologische en medische hulp in Moria. 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.

Kortlopende schulden

Crediteuren	-30.250	2.885
Vakantiegeldverplichting	16.546	11.694
Te betalen nettolonen	-1.306	0
Belastingdienst inzake loonheffing	10.068	7.718
Nog te betalen kosten en verplichtingen	13.055	6.163
	8.113	28.460

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Er is een huurovereenkomst afgesloten met Nedergroep voor onbepaalde tijd voor het kantoorpand aan Nieuwe Kazerneweg 2 in Ede voor een jaarhuur in 2021 van € 25.600. Op Lesbos zijn er ook diverse huurcontracten afgesloten voor huisvesting van de vrijwilligers en betaalde krachten aldaar (Sea House, Red House en coördinatorenhuis) met looptijd van 6 maanden, totale verplichting voor 2021 bedraagt op balansdatum € 31.500

12.6 Toelichting op de staat van baten en lasten 2020

	2020	Begroting	2019
	€	2020	€
		€	
Giften en baten uit fondsenwerving			
Projectsubsidie EO Metterdaad	75.000	250.000	293.800
Donaties particulieren	957.192	343.575	431.859
Donaties religieuze instellingen	320.333	98.000	150.714
Donaties scholen	9.707	6.000	0
Donaties organisaties zonder winststreven	266.551	75.000	135.493
Donaties bedrijven	53.346	12.000	19.680
Opbrengsten gelabelde donaties	252.601	0	0
	1.934.730	784.575	1.031.546
Overige baten			
Overige baten	3.298	0	7.500
	3.298	0	7.500
Besteed aan doelstellingen			
Projectuitgaven op Lesbos en Thessaloniki	328.896	287.220	227.439
Besteding gelabelde donaties	170.000	0	0
Personeelskosten	444.279	388.108	273.439
	943.175	675.328	500.878
Wervingskosten			
Promotie	938	4.500	4.177
Representatiekosten	324	600	455
Fondsenwerving	25.908	21.000	9.421
Communicatie	22.803	6.000	3.323
	49.973	32.100	17.377
Personeelskosten	17.463	14.266	24.342
Werkzaamheden derden	0	0	1.944
	67.436	46.366	43.663
Kosten van beheer en administratie			
Personeelskosten	99.278	81.104	24.833
Huisvestingskosten	20.605	10.800	12.571
Kantoor-en algemene kosten	44.590	27.540	25.349
Afschrijvingskosten	12.829	0	4.113
	177.301	119.444	66.866

	2020	Begroting 2020	2019
	€	€	€
<i>Personeelskosten</i>			
Bruto lonen, inclusief vakantietoeslag	411.624	326.400	251.899
Sociale premies	57.779	43.084	28.948
Ziektekostenverzekering	27.254	28.724	17.155
WKR regeling	3.508	6.150	2.062
Kantinekosten	829	600	620
Reiskosten	8.226	7.200	8.159
Arbo	2.685	0	1.500
Uitkering verzuimverzekering	0	0	-872
Inhuur derden	15.476	37.800	1.944
Overige personeelskosten	33.640	33.520	13.145
	561.020	483.478	324.558
Doorbelast aan besteed aan "doelstellingen"	-444.279	-388.108	-273.439
Doorbelast aan wervingskosten	-17.463	-14.266	-26.286
	99.278	81.104	24.833

Toelichting

Gedurende het boekjaar bedroeg het aantal FTE gemiddeld 13,3 (in 2019: 8,3).

Het salaris van de directeur bedroeg in 2020 € 50.000. Er vind geen bezoldiging plaats voor de bestuurders.

Huisvestingskosten

Huur kantoorpand	12.721	10.800	10.244
Energiekosten	0	0	0
Overige huisvestingskosten	7.884	0	2.326
	20.605	10.800	12.571

Kantoor-en algemene kosten

Kantoorbenodigdheden	3.870	3.720	3.810
Telefoon-en internet	2.249	420	1.837
ICT kosten	3.213	6.000	3.434
Verzekeringen	0	0	2.293
Bestuurskosten (Onkosten op declaratiebasis)	1.315	3.600	4.381
Accountants-en advieskosten	25.237	10.800	6.851
Bankkosten	6.654	1.200	2.256
Overige kosten	2.053	1.800	487
	44.590	27.540	25.349

Afschrijvingen

Afschrijvingskosten	12.829	0	4.113
---------------------	--------	---	-------

13. Controleverklaring 2020 – volgt in juli 2021