



Jaarverslag 2020

JANUARI 2021 - [VILLAGEOFPEACE.ORG](https://villageofpeace.org)

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
1. Algemeen	1
1.1 Statutaire naam, vestigingsplaats en rechtsvorm	1
1.2 Omschrijving doelstelling	1
1.3 Omschrijving doelgroepen	1
1.4 Omschrijving kernwaarden van de organisatie	1
1.5 Juridische structuur	2
1.6 Wijzigingen	2
1.7 Kantoor Nederland	2
2. Activiteiten en resultaten	3
2.1 Terugblik algemeen	3
Eigenaarschap	3
Vluchtelingenstroom	3
Verschuiving in inkomsten	3
Overdracht leiderschap	4
Professionaliseringsslag	4
Toename geweld	4
2.2 Terugblik strategische doelen	5
1. Village of Peace-centrum openen in Kandahar	5
2. Ontwikkelen van Afghaans leiderschap en ondernemerschap	5
3. Ontwikkeling community Sarpanah	5
4. Organiseren familiecamp	5
5. Doorontwikkeling strategie fondsenwerving	5
2.3 Terugblik Trainingen	7
2.3.1 Training Human Development	7
2.3.2 Training Family Life Skills	8
2.3.4 Train de trainer-programma	8
2.4 Terugblik Sociale ondernemingen	8
2.4.1 Kippenbedrijf	8
2.4.2. Naaiatelier	10
2.4.3 Houtwerkplaats	10
2.4.5 Bakkerijtjes	10
2.5 Terugblik Zorg	11
2.5.1 Noodhulp corona - voedselpakketten	11
2.5.2 Community's	13
2.5.3 Food Security	14
2.5.4 Engelse les	16
2.6 Monitoring en evaluatie	17
2.7 Financiële positie	18
Liquiditeitspositie	18
Continuïteitsreserve	18
Besteding aan de doelstellingen	18

Verschil met de begroting voor 2020	18
Kengetallen	19
2.8 Kengetallen	19
Bestedingspercentages	19
2020	19
2019	19
Percentage kosten fondsenwerving	19
2.9 Beleid kosten en methoden fondsenwerving	19
2.10 Beleid met betrekking tot omvang en functie van reserves en fondsen	20
2.11 Beleggingsbeleid	20
2.12 Vrijwilligersbeleid	20
2.13 Communicatiebeleid met belanghebbenden	20
3. Informatie over directie en bestuur	21
3.1 Samenstelling bestuur, directie en managementteam	21
Bestuur	21
Directie en managementteam	21
3.2 Taak en werkwijze van bestuursleden en directie	21
3.3 Organisatieontwikkeling	21
3.4 Bezoldigings- en vergoedingenbeleid	22
3.5 Nevenfuncties	22
Bestuur	22
Raad van Toezicht	22
4. Informatie over toezichthoudend orgaan	23
4.1 Samenstelling Raad van Toezicht	23
4.2 Verslag toezichthoudend orgaan	23
5. Risicoparaagraaf	24
5.1 Covid-19	24
5.2 Veiligheidsmaatregelen	24
Afghanistan	24
Nederland	24
5.3 Procedures en training	25
5.4 Naleving sanctiewetgeving	25
6. Toekomstparaagraaf	26
6.1 Zes strategische doelen voor 2021	26
1. Village of Peace-centrum Kandahar versterken	26
2. Versterken van de vijf centra in Afghanistan	26
3. Ontwikkeling van een Resource Center in Nederland en Afghanistan	26
4. Fondsenwerving versterken	26
5. Sarpanah opbouwen – start tweede community	26
6. Food Security	26
6.2 Meerjarenplan 2019-2021 – Doelen en projecten	27
Oprichten internationale ngo en Afghaans bedrijf	27

Vijf Village of Peace-centra/omzetten naar Afghaanse ngo's	27
Groeien naar vier community's	27
Doorontwikkeling onderwijsprogramma: Human Development Training en Family Life Skills	27
6.3 Projecten en ondernemingen	28
Sociale ondernemingen	28
Sociale projecten	28
7. Jaarrekening	30
7.1 Balans per 31 december 2020	30
7.2 Staat van baten en lasten over 2020 t.o.v. Begroting 2020 en Realisatie 2019	31
7.3 Toelichting	32
Grondslagen van waardering en van bepaling van het resultaat	32
Grondslagen van waardering	32
Grondslagen van resultaatbepaling	32
7.4 Specificatie/toelichting op de balans per 31 december 2020	34
7.5 Staat van baten en lasten over 2020 t.o.v. begroting 2021	36
7.6 Lastenverdeelstaat	37
7.7 Specificatie mutatie bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen	38
8. Ondertekening jaarverslag	39
Bijlage – Beoordelingsverklaring accountant	40

1. Algemeen

1.1 Statutaire naam, vestigingsplaats en rechtsvorm

De stichting is in het handelsregister van de Kamer van Koophandel te Amsterdam ingeschreven onder nummer 61685739. De naam luidt 'Stichting Village of Peace' en is statutair gevestigd te Haarlem. De gekozen rechtsvorm is een stichting. Village of Peace is ANBI-geregistreerd. Ons RSIN-nummer is 854445328. Dit jaarverslag is opgesteld volgens de richtlijnen van RJ650.

1.2 Omschrijving doelstelling

Stichting Village of Peace heeft als doelstelling om de spiraal van geweld, armoede en onrecht te doorbreken. Om dit doel te bereiken hebben we de volgende visie:

Het bestrijden van de negatieve spiraal van armoede, geweld en onrecht in Afghanistan, door te investeren in de Afghanen zelf. Village of Peace wil werken aan economisch én sociaal herstel, met de focus op de kwetsbaarste bevolkingsgroep. Niet door kortdurende ontwikkelingshulp vanuit het buitenland, maar door middel van langdurige, duurzame investeringen in de Afghanen zelf; door het bieden van opleidingen/trainingen en (bedrijfs-)projecten/sociale ondernemingen op economisch gebied, wordt de bevolking zelf de motor van verandering.

1.3 Omschrijving doelgroepen

De stichting is er voor alle Afghanen, met speciale aandacht voor de kwetsbaarste en armste mensen:

- Wezen en kinderen van 4-18 jaar waarvan de familie buiten beeld is.
- Weduwen, ofwel vrouwen die leven zonder de financiële en/of maatschappelijke bescherming van een man, omdat ze zijn verlaten of omdat hun man is overleden.
- Oorlogsslachtoffers: mensen die blijvend lichamelijk letsel hebben opgelopen door het geweld in Afghanistan.

1.4 Omschrijving kernwaarden van de organisatie

We bieden geen hulp van buitenaf, maar trainen en coachen lokale gemeenschappen zelf hun problemen aan te pakken. Hierbij staat een verandering in gedrag en eigenaarschap centraal. Om deze verandering richting te geven, werken we binnen de organisatie op basis van vijf kernwaarden:

1. Wees een goede leider
2. Leef transparant
3. Zoek naar vrede
4. Wees vrijgevig
5. Heb compassie

De kernwaarden gelden binnen de gehele organisatie, en zijn dus ook van toepassing op de projecten en/of sociale ondernemingen.

1.5 Juridische structuur

Stichting Village of Peace is een zelfstandig opererende stichting zonder plaatselijke comités/ afdelingen en steunstichtingen. Inmiddels zijn in Afghanistan zes zelfstandige Afghaanse niet-gouvernementele organisaties (ngo) met een eigen bestuur opgericht: in Bamyan, Mazar-e Sharif, Kabul, Herat en Kandahar en een internationale ngo. Ook zijn er drie sociale ondernemingen geregistreerd met Afghaanse eigenaren en management: een Kippenbedrijf en een Naaiatelier in Bamyan en een kledinghandel in Mazar-e Sharif.

1.6 Wijzigingen

Vanwege aanhoudend tekort aan inkomsten voor het opereren van het Nederlandse kantoor, was een reorganisatie in het derde kwartaal nodig, zie ook paragraaf 2.1 *Terugblik algemeen, Verschuiving in inkomsten*. De functies van business development directeur en het management team zijn per 1 september 2020 komen te vervallen. De stichting gaat verder onder leiding van een directeur-bestuurder, bijgestaan door een team van vrijwilligers en op uur-basis betaalde experts. Mede door dit reorganisatieproces heeft Piet van Walsem zijn functie als algemeen directeur versneld overgedragen aan Laurens Lagerwerf, de directeur-bestuurder per 1 oktober 2020. De nieuwe rol van Piet van Walsem ten behoeve van de stichting wordt die van ambassadeur, gericht op fondswerving en partner in het geven van leiderschapstraining.

1.7 Kantoor Nederland

De wijzigingen zoals hierboven benoemd in paragraaf 1.6 hebben directe gevolgen gehad voor de samenstelling van het kantoor in Nederland in 2020. De betaalde staf is zodoende van 7 personeelsleden (2,81 fte), 1 zzp-er (0,23 fte) en 2 vrijwilligers (0,4 fte) in augustus/september teruggebracht naar 1 personeelslid (0,6 fte), 1 zzp-er (0,18te) en 7 vrijwilligers (1,3 fte). Totaal van 10 personen (3,44 fte) naar 9 personen (2,08 fte).

Het gemiddelde aantal personeelsleden daalde van 7 in 2019 naar 5,1 in 2020. Alle personeelsleden hebben/hadden een parttime dienstverband. Qua aantal fte's daalde het personeelbestand van 2,8 in 2019 naar 2,5 in 2020. Het gemiddeld aantal zzp'ers bleef in 2020 op 1, ook in aantal fte van bleef het aantal zzp'ers op 0,2.

Het totaal aantal medewerkers (personeel en zzp'ers, exclusief vrijwilligers) bleef in 2020 op 8 net als in 2019. In fte's nam dit totaal af van 3 in 2019 naar 2,7.

Als gevolg van de wijzigingen op het Nederlandse kantoor vindt er een verschuiving plaats in werkzaamheden richting ons internationale kantoor (Resource Center), zie ook paragraaf 3.3 *Organisatieontwikkeling*.

2. Activiteiten en resultaten

2.1 Terugblik algemeen

Eigenaarschap

Het jaar 2020 zullen we niet snel vergeten. De coronapandemie zette het dagelijkse leven op zijn kop en bracht veel schade toe – aan mensen, de werkgelegenheid en voedselzekerheid. We kregen dit jaar allemaal te maken met de gevolgen van het virus, zowel onze medewerkers in Afghanistan als de mensen op het Nederlandse hoofdkantoor. Tegelijkertijd ontstonden er door het virus en de lockdown ook nieuwe mogelijkheden.

Binnen Village of Peace is eigenaarschap van fundamenteel belang. Als het afgelopen jaar een ding heeft laten zien dan is het dat onze Afghaanse teams zelfstandig kunnen functioneren – ongeacht de omstandigheden. Door de reisrestricties kwam er automatisch meer eindverantwoordelijkheid bij de Afghaanse teams te liggen. Alle vier de teams hebben met man en macht gewerkt om de sociale ondernemingen en zorgprojecten door te laten draaien – soms gehinderd door ziekte of een lockdown – maar over het algemeen met goed resultaat.

Vluchtelingenstroom

De coronacrisis veroorzaakte in Afghanistan een ware volksverhuizing. Veel Afghaanse arbeidsmigranten raakten werkeloos, keerden massaal terug naar Afghanistan en trokken met hun familie naar de stad in de hoop op werk. Rondom de Afghaanse grote steden ontstonden zo vluchtelingenkampen.

Noodhulp past niet in de visie van Village of Peace; wij richten ons met name op de lange termijn. Tegelijkertijd was de nood zo hoog en de roep van onze Afghaanse teams zo duidelijk, dat we besloten geld in te zamelen voor voedselpakketten. Met de Actie Build Up (zie ook paragraaf 2.5.1 *Actie Build Up*) organiseerden we drie grote donatie-acties voor voedselpakketten. Dit heeft ons veel goodwill opgeleverd; de Afghaanse overheden en instanties waarmee we samenwerkten spraken lovend over de organisatie, de onderlinge samenwerking en de bereidheid van onze medewerkers om het risico te lopen zelf besmet te raken. Hopelijk zal deze goodwill in de toekomst deuren openen in projecten die meer bij onze visie passen.

Verschuiving in inkomsten

De coronacrisis heeft grote impact gehad op de inkomsten van Village of Peace. Zo zagen we het afgelopen jaar zagen een flinke verschuiving in de geldstroom: het aantal giften nam over het geheel toe door een stijging in het aantal particuliere gevers, maar de hoeveelheid baten met een algemeen oogmerk nam af. (Dit had ook veel te maken met de Actie Build Up, zie hierboven).

De verschuiving in de geldstroom leidde onvermijdelijk tot een herstructurering van het werk. Veel taken die tot nu toe steeds vanuit Nederland werden gedaan, moesten worden overgedragen aan het Afghaanse (internationale) kantoor. De herstructurering had ook tot gevolg dat vijf Nederlandse parttimers hun vaste arbeidscontract kwijtraakten, een pijnlijk proces voor iedereen. Er is uitvoerig met het Nederlandse team gesproken. De wijze waarop iedereen – vanuit betrokkenheid en toewijding – zich blijft inzetten op vrijwillige basis, is indrukwekkend. Vanuit deze nieuwe basis zullen we de komende jaren verder bouwen aan het werk van Village of Peace, met de Afghanen *in the lead*.

De herstructurering was een pijnlijk, maar ook gewenst proces. Immers, al vanaf het begin van Village of Peace werken we toe naar volledig eigenaarschap van de Afghanen. Deze transitie maakt onderdeel uit van die strategie.

Overdracht leiderschap

Het bovenstaande proces viel samen met de wens van directeur Piet van Walsem om de dagelijkse leiding over te dragen en zich meer te focussen op de trainingen en het coachen van de Afghanen. Sinds begin dit jaar heeft hij zijn opvolger gevonden in Laurens Lagerwerf. Laurens heeft veel ervaring met grote, buitenlandse projecten. Vanzelfsprekend zal hij qua aanpak en leiderschap zijn eigen stijl kiezen. Na goed overleg met het team zijn er vijf strategische doelen voor 2021 gekozen. Lees hiervoor verder in paragraaf 6.1.

Professionaliseringsslag

Afghanistan is geen eenvoudig land om in te werken. Als organisatie hechten we grote waarde aan transparantie en goed leiderschap, maar deze waarden worden in de praktijk veelvuldig op de proef gesteld. Daarom was het voor ons belangrijk enkele grote stappen te maken wat betreft de (financiële) administratie en het regelen van alle belangrijke documenten. Onze nieuwe accountant in Afghanistan heeft hierin een grote rol gespeeld en heeft bewezen zijn geld dubbel en dwars waard te zijn. In samenspraak met de managers heeft hij de processen en de administratie inzichtelijk en controleerbaar gemaakt. Veel ogenschijnlijk kleine obstakels zijn nu goed geregeld, zodat onze zelfstandige ngo's in Afghanistan geheel volgens de nationale regels werken.

Toename geweld

Aanslagen en geweld horen helaas bij het dagelijkse leven in Afghanistan. Maar het afgelopen jaar kwam het wel heel dichtbij; verschillende medewerkers hebben direct te maken gehad met buitensporig geweld. Zie ook paragraaf 5.1 *Risicoparagraaf, Veiligheid*. In beide gevallen waren de bedreigingen het directe gevolg van verraad en jaloezie. Iets wat helaas verankerd is in de Afghaanse cultuur en deels ook inherent is aan ons werk. Dankbaar constateren we dat geen van de managers of medewerkers ontslag heeft genomen; niemand wilde gebruik maken van de optie om met hulp elders naartoe te gaan. Ook zijn we trots op het feit dat onze Afghaanse collega's door willen gaan met het werk, zonder hierbij hun veiligheid te zoeken in wraak, terugvechten of wapens.

2.2 Terugblik strategische doelen

In het jaarverslag van 2019 formuleerden wij vijf strategische doelen voor 2020. Hier kijken we terug op deze doelen en benoemen in hoeverre het gelukt is deze te behalen.

1. Village of Peace-centrum openen in Kandahar

In 2020 zijn flinke stappen genomen in de oprichting van ons vijfde Village of Peace-centrum in Kandahar. Hierbij zijn we anders te werk gegaan dan voorheen; dit keer kwam het initiatief van de Afghanen en hadden zij de leiding over het hele proces. Vanuit Nederland dachten we mee en coachten het proces waar nodig. Tweemaal reisden twee managers naar Kandahar om contacten te leggen. De derde reis was met alle vier de Afghaanse managers, om samen de 'sfeer' te proeven en te kijken welke projecten mogelijk gestart zouden kunnen worden. Tijdens een van die reizen kwamen ze in contact met een betrouwbare ondernemer die al een eigen Afghaanse ngo was gestart onder de naam *River of Peace*. De prille samenwerking werd direct goed getest (en goed bevonden) doordat hij meteen werd betrokken in de Voedselpakketten-actie. Eind december reisden de managers voor een vierde keer naar Kandahar. Dit keer in gezelschap van twee ondernemers uit Kabul en Bamyan, om te onderzoeken of zij hun sociale ondernemingen eventueel zouden kunnen uitbreiden naar Kandahar.

2. Ontwikkelen van Afghaans leiderschap en ondernemerschap

Het Afghaans leiderschap en ondernemerschap heeft dit jaar een enorme groei doorgemaakt. Doordat het reizen, en dus geven van trainingen in Afghanistan, niet meer mogelijk was door alle coronabeperkingen, werden alle lessen en trainingen middels video-/webconferenties gegeven. Dit gaf de nodige uitdagingen (bijvoorbeeld door de beroerde internetkwaliteit in afgelegen gebieden zoals Bamyan), maar wakkerde ook de zelfstandigheid van de managers aan. Zie verder paragraaf 2.3. *Terugblik Trainingen*. De training Business Development, die dit jaar ontwikkeld zou worden door twee Nederlandse ondernemers in samenspraak met de Afghaanse managers, hebben we helaas door de reisbeperkingen moeten uitstellen.

3. Ontwikkeling community Sarpanah

Dit jaar hebben we eindelijk de aankoop van de gebouwen en grond voor onze community Sarpanah afgerond. Dit proces werd al in 2019 in gang gezet, maar door allerlei onduidelijkheden omtrent de grond en de juiste processen bij de overheid liep de aankoop een maandenlange vertraging op. We hebben vele lessen geleerd en zijn blij nu eindelijk verder te kunnen bouwen aan onze eerste community voor weduwen en wezen. We hebben tot leven zien komen waarover we de afgelopen vijf jaar hebben gedroomd. Het was fantastisch om de eerste weduwen en wezen te verwelkomen, om te zien dat ze echt samen leven en voor elkaars kinderen zorgen, elkaar ondersteunen en hun eigenwaarde terugvinden. Zie verder paragraaf 2.3.3 *Zorg Community's*.

4. Organiseren familiecamp

Helaas hebben we onze plannen rondom het familiecamp in India moeten bijstellen. Het doel was om onze Afghaanse managers en hun gezinnen – die grote verantwoordelijkheid dragen, onder grote druk leven en zelden vrij nemen – een moment te bieden om te ontspannen en tijd te hebben voor elkaar en hun gezin. De locatie India werd gekozen omdat dit dichtbij en redelijk veilig grondgebied is. Echter, door corona hebben we dit doel niet kunnen verwezenlijken.

5. Doorontwikkeling strategie fondsenwerving

De koers voor fondsenwerving die in 2019 werd ingeslagen, is in 2020 verder doorgezet. Er is hard gewerkt om het netwerk van visiedonateurs, businesspartners en particuliere donateurs te informeren en betrokken te houden en verder uit te bouwen. Een belangrijke ontwikkeling hierbij is dat we als organisatie steeds meer naar

buiten treden via sociale media. Dit levert ons meer naamsbekendheid op en een toename in het aantal particuliere donateurs.

Wat betreft de grotere donateurs gooide corona flink roet in het eten. Zo was slechts één van de visiedonateurs in staat de toegezegde donatie te doen; de anderen konden door tegenvallende resultaten of persoonlijke omstandigheden hun toezeggingen niet inlossen. Een keuze waar we uiteraard begrip voor hebben, maar die de nodige gevolgen had. Zie ook paragraaf 1.7 *Kantoor Nederland*.

In de rest van dit hoofdstuk blikken wij terug op de kernactiviteiten en resultaten van het afgelopen jaar. Hierbij komen vanzelf de strategische doelen 1 tot en met 3 aan bod.

2.3 Terugblik Trainingen

Zoals alles zijn ook de trainingen dit jaar anders verlopen dan gepland. Zo was het plan om in 2020 het guesthouse in gebruik te gaan nemen, ook als trainingscentrum. Echter, door de pandemie maakte het Nederlandse team slechts één reis dit jaar, naar Kabul. Daar openden we in februari officieel het guesthouse, maar door alle reisbeperkingen is hier verder nog geen gebruik van gemaakt. Door het programma strategisch aan te passen, hebben we de voortgang en kwaliteit hoog weten te houden. De volgende aanpassingen zijn doorgevoerd:

- Alle trainingen aan managers en leiders zijn online gegeven, via video-/webconferenties.
- De frequentie van de trainingen werd verhoogd (naar minimaal twee maal per maand). Dit heeft zeker geholpen om de voortgang goed te houden.
- In het trainingsprogramma kwam (nog) meer aandacht voor het Train de trainer-programma.
- Lessen uit de training Human Development en Traumaverwerking zijn opgenomen via video en audio, als extra basismateriaal voor de Afghaanse docenten.
- De coaching en begeleiding (via video-/webconferenties) is geïntensiveerd, om zo het gemis aan persoonlijk overleg op te vangen.
- Meerdere trainingen (waaronder Human Development, Family Life Skills en Food Security) zijn vertaald naar het Dari, zodat de belangrijkste trainingsmaterialen nu ook in de moedertaal beschikbaar zijn.
- Onder leiding van Jelle Terpstra werden learning community's gevormd, als een vorm van intervisie voor de trainers.

2.3.1 Training Human Development

De training Human Development (sociale ontwikkeling & ondernemerschap) biedt een alternatieve denkwijze en bedrijfscultuur, passend bij de Afghaanse samenleving, gebaseerd op vijf kernwaarden. Deze kernwaarden stimuleren samenwerken, eigenaarschap en een cultuur van vrede, op basis van tolerantie en empathie. De training voorziet in een behoefte: mensen vertellen ons hoe hun denken is veranderd en dat ze dankzij de kernwaarden beter in staat zijn vredevolle relaties te onderhouden, thuis en op hun werk.

Binnen Village of Peace is de training Human Development verplicht voor alle Afghaanse medewerkers, dus iedereen die werkzaam is in de projecten, sociale ondernemingen en de centra. Daarnaast werd het afgelopen jaar de training op verzoek ook veel buiten de organisatie gegeven:

- In Mazar-e Sharif, buiten de stad, in de omliggende landelijke gebieden. Onder de deelnemers bevonden zich veel ongeletterde vrouwen.
- In Bamyan, aan de particulieren en boeren die participeren in de kippenbedrijfjes, en ook in onze community Sarpanah.
- In Kabul, aan groepen studenten en mensen die psychische ondersteuning zoeken.
- In Herat, aan de jonge vrouwen die de Engelse school bezoeken, vaak nemen zij ook hun ouders mee. Ook maakt de training inmiddels deel uit van de opleiding voor ambtenaren.

Alle deelnemers evalueren de training met goed tot zeer goed. Zij ervaren daadwerkelijk de impact van de lessen in hun dagelijkse leven. De volgende twee verhalen illustreren dit:

Als veertienjarig meisje werd Yasmin uitgehuwelijkt aan een man die ruim dertig jaar ouder was. Geheel volgens de traditie woonde zij bij haar schoonfamilie in huis. De sfeer onderling was niet aangenaam en Yasmin worstelde om zich staande te houden. Door de vrouwenbijeenkomsten waar de HD-training werd gegeven, leerde zij door rollenspelen en de verhalen van onze Afghaanse trainers dat je ook op een andere wijze met elkaar kunt omgaan. "Ik heb thuis verteld over alle lessen en iedereen luisterde graag. Mijn man is ook echt veranderd. Hij is gestopt met liegen en snapt nu beter dat het koesteren van wrok ook niet helpt."

Riznin, een vriendelijke vrouw van ongeveer veertig jaar, werd op haar vijftiende uitgehuwelijkt. Met haar man kreeg ze vijf kinderen, waarvan er drie gehandicapt zijn. De zorg voor deze kinderen is heel zwaar, maar haar man is in geen velden of wegen meer te bekennen. Toch blijft Riznin optimistisch en staat ze bijvoorbeeld altijd klaar voor haar burens. Enthousiast geworden door de Human Development-training, legde Riznin de kernwaarden uit aan haar familie en kennissen. Dat leidde tot een bijzondere actie van een dorpsgenoot: hij besloot de kernwaarde van vrijgevigheid in de praktijk te brengen en nam de financiële onkosten voor de zorg van een van haar gehandicapte kinderen voor zijn rekening. Hierdoor kreeg het kind de behandeling die het nodig had. "Ik ben blij met de praktische uitleg van de training. Dit helpt mij om het ook echt te doen en in de praktijk te brengen."

2.3.2 Training Family Life Skills

Vanuit de training Human Development is de training Family Life Skills ontwikkeld. In deze training worden de kernwaarden toegepast op het gezinsleven. De training is al meerdere malen gegeven als pilot. Vanuit deze pilot is dit jaar het handboek verder ontwikkeld en afgemaakt. Inmiddels is het handboek ook vertaald naar het Dari en dus voor iedereen beschikbaar.

2.3.4 Train de trainer-programma

Vanaf het begin van Village of Peace houden we rekening met het risico dat het land wel eens op slot zou kunnen gaan en/of dat er beperkingen in het reizen zouden komen. Daarom is er direct vanaf de start een Train de trainer-programma opgezet: een training voor toekomstige trainers, bestaande uit een lesprogramma, ondersteund door learning community's.

Dankzij dit beleid konden dit jaar de trainingen gewoon doorgaan, vanuit alle vier de Village of Peace-centra. Zo worden onze twee belangrijkste trainingen (Human Development en Family Life Skills) al volledig door Afghaanse trainers gegeven. Daarnaast zijn er dit jaar ook nog trainingen verzorgd in Leiderschap en Food Security. Deze laatste training behoort bij het project High Diversity Gardening, zie ook paragraaf 2.5.3 *Food Security*. Beide lesprogramma's worden geheel verzorgd door lokale trainers, zonder buitenlandse inzet of begeleiding. We durven rustig te zeggen dat de pandemie het eigenaarschap van de Afghanen heeft bespoedigd.

2.4 Terugblik Sociale ondernemingen

De sociale ondernemingen vormen een belangrijke pijler onder het werk van Village of Peace. Ze creëren werkgelegenheid voor onze doelgroep, dienen een sociaal doel én brengen een duurzame verandering op gang die het leven in Afghanistan verbeteren. Ondernemen in Afghanistan is een onderneming op zich. Op vrijwel ieder vlak zijn uitdagingen, van vinden van betrouwbaar personeel tot het omgaan met afgunst en geweld. Maar het belangrijkste blijkt het vinden (en behouden) van een goede ondernemer. Iemand die snapt wat ondernemen inhoudt, die ideeën heeft, oplossingsgericht is, inzicht in financiën heeft en een hart voor de lange termijn. Dan neemt zo'n sociale onderneming een vlucht. Zoals het Kippenbedrijf.

2.4.1 Kippenbedrijf

Wat eind 2016 startte met een enkele kippenfarm, is in de loop van de afgelopen drie jaar uitgegroeid tot een sociale onderneming die daadwerkelijk impact heeft op de mensen én de regio. Inmiddels heeft Kuh-e Sulaiman Gustar Agricultural & Livestock Company (de officiële, door de overheid vastgestelde naam) 17 vaste medewerkers in dienst en is het actief op meerdere niveau's: twee kippenboerderijen, een kippenvoerfabriek,

een slachthuis, een apotheek met adviesfunctie en een winkel in de regio Bamyān. Dit jaar is daar een groothandel in Kabul bijgekomen en zijn we een partnership aangegaan met een grote lokale distributeur. Naast onze eigen kippenboerderijen onderhouden we een groeiend netwerk van boeren en particulieren in de regio die ook kippen houden, variërend van 1-3 personen per bedrijfje. Onze ondernemers ondersteunen deze kleine ondernemers met goed voer, knowhow, advies in medicijnen, et cetera. Indien gewenst kunnen zij hun volgroeide kippen aan onze onderneming verkopen.

Impact

Het doel van de sociale onderneming is: op regionaal niveau kippenvlees van goede kwaliteit voor iedereen bereikbaar en betaalbaar maken. Inmiddels durven we gerust te zeggen dat dit doel wordt gehaald en dat de sociale onderneming een positieve impact heeft op de voedselkwaliteit en werkgelegenheid in de regio:

- In Bamyān is een economie tot stand gekomen waarin zo'n 500 mensen actief zijn en stabiel inkomen hebben in de lokale kippenindustrie.
- De kwaliteit van het vlees is daadwerkelijk verbeterd en goed verkrijgbaar. Ook zien we dat de hygiënestandaard omhoog gaat.
- Het netwerk van kippenbedrijfjes bestaat inmiddels uit 57 boeren en particulieren in de regio.
- De sociale onderneming staat goed bekend in de regio en er is een goede relatie met de lokale overheden.

Uitdagingen

Het afgelopen jaar kende echter ook een aantal flinke uitdagingen. Kortgezegd: corona, concurrentie en cashflow. Allereerst corona. Alle beperkende maatregelen die vanuit de Afghaanse overheid werden opgelegd hebben een enorme impact gehad op de economie. Voor een bepaalde periode moesten alle ondernemingen zelfs sluiten en mocht er niets meer worden geproduceerd. Als gevolg vielen alle bedrijfsactiviteiten stil, zo ook bij onze sociale onderneming. Met financiële hulp vanuit Nederland is het gelukt de ergste periode te overbruggen en is voorkomen dat er ontslagen moesten vallen. De impact voor de boeren en particulieren uit ons netwerk was nog groter: vele konden niet meer rondkomen en moesten definitief met hun bedrijf stoppen.

De grootste uitdaging echter dit jaar kwam vanbuiten de onderneming: een ander bedrijf besloot vol de concurrentie met ons aan te gaan. Ze begonnen een lastercampagne tegen onze ondernemers en boden onze klanten heel scherpe prijzen om over te stappen. In korte tijd verloor de onderneming maar liefst 40 procent van alle vaste klanten. De aanval bereikte zijn hoogtepunt eind april, toen een van de eigenaren werd belaagd en mishandeld en hierdoor in het ziekenhuis belandde. Toch heeft dit alles er niet voor gezorgd dat de ondernemers de handdoek in de ring gooiden. Ze zijn gewoon zo goed mogelijk doorgegaan. Na de zomer keerde het tij. Het concurrerende bedrijf bleek niet in staat alle (prijz)beloftes na te komen en leverde slechte kwaliteit. Langzaam aan keerden klanten weer terug en in november zaten we weer op het klantenniveau van voor corona.

Als gevolg van corona en de concurrentie-aanval, was het een uitdaging de cashflow gezond te houden. Na de zomer trok het aantal verkopen weer aan, maar kampten de ondernemers met onvoldoende cashflow om het bestelde kippenvoer, de medicijnen en apparatuur op tijd te leveren.

Door de gevolgen van corona en de lastercampagne werd opnieuw duidelijk hoe kwetsbaar de economie in Bamyān is. Vanuit het motto *Never waste a good crisis* is daarom besloten een deel van de verkopen te verplaatsen naar Kabul door hier een groothandel te beginnen. Deze regio is stadser en minder gevoelig voor roddel/laster en de spreiding van activiteiten geeft bovendien meer stabiliteit. Vanuit diezelfde gedachte zijn de ondernemers ook een partnership aangegaan met grote lokale distributeur voor de inkoop kippenproducten.

Kortom, de sociale onderneming heeft dit jaar een flinke tegenslag overwonnen. Ze hebben zichzelf binnen een jaar hersteld, inclusief het opnieuw opbouwen van hun klantenbestand. De ondernemers zijn nog meer op

eigen benen gaan staan en voeren haast een zelfstandige bedrijfsvoering. Het idee om uit te breiden naar Kabul kwam van henzelf. De omzet was 375.000 dollar en de winst 25.000 dollar. De groeiverwachting voor komend jaar is 20 procent en het einde is nog niet in zicht. Het streven is dat de onderneming zelf in staat is deze nieuwe ontwikkelingen te financieren.

2.4.2. Naaiatelier

De eerste maanden van het naaiatelier in Kabul verliepen zoals verwacht en was het aantal verkopen volgens begroting. Echter, door de komst van corona en alle beperkingen kwam de kledingverkoop in de regio volledig tot stilstand. Veel Afghanen waren nauwelijks in staat zichzelf en hun gezin te onderhouden, laat staan om nieuwe kleding te kopen. Om in te spelen op de situatie zijn de vrouwen in het naaiatelier mondkapjes gaan produceren. Eensgezind besloot de vaste kern van acht vrouwen, allen zeer betrokken bij de gang van zaken en het bedrijf, deze mondkapjes weg te geven als liefdadigheid. Een mooi gebaar dat de mentaliteit en de cultuur binnen deze sociale onderneming mooi weerspiegelt. Onder de vrouwen heerst grote saamhorigheid; alle vrouwen geven tijdens evaluaties stevast aan dat hun baan en de lessen uit de Human Development-training het zelfvertrouwen en zelfbeeld hebben doen toenemen.

Na de zomer, toen de coronamaatregelen werden versoepeld, is in samenspraak met de manager en het team besloten het aantal verkooppunten uit te breiden buiten de regio. Via het centrum van Village of Peace in Mazar-e Sharif is een verkooppartner gevonden. Deze partner zal zelfstandig opereren: op basis van de vraag en wensen van de markt zal hij bestellingen plaatsen bij het atelier in Kabul. Kabul produceert vervolgens in opdracht, naar de geformuleerde wensen over model, stof, aantallen. Vooralsnog verwacht de verkooppartner vooral veel kleding af te kunnen zetten in de regio, vanuit een mobiel verkooppunt (auto). Op het moment dat het aantal verkopen weer toeneemt, kan er op termijn ook in Mazar een eigen naaiatelier worden gestart.

2.4.3 Houtwerkplaats

Eind 2019 en begin dit jaar zijn de eerste stappen gezet voor de sociale onderneming Houtwerkplaats. Het idee komt van een Afghaanse ondernemer met jarenlange ervaring in houtbewerking en alle benodigde (technische) kennis die nodig is om de machines goed te bedienen. Deze man wil een sociale onderneming in houtbewerking en interieurbouw/meubelen starten met daarin enkele werk/leertrajecten voor wezen die op straat leven. Zijn huidige baas steunt hem in dit initiatief en heeft al toegezegd hem werk door te spelen. In de loop van 2020 zijn er meerdere donaties gedaan ten behoeve van deze sociale onderneming, echter het benodigde bedrag van 35.000 euro is nog niet behaald. Pas wanneer de financiering rond is, kan het bedrijf van start gaan. Daarom is de Houtwerkplaats doorgezet naar de begroting voor volgend jaar. De binnengekomen donaties blijven aangemerkt voor dit doel.

2.4.5 Bakkerijtjes

Een relatief eenvoudige manier om alleenstaande vrouwen aan het werk te helpen is met een klein bakkerijtje. In 2019 is het Bakkerij-project in Mazar-e Sharif van start gegaan met een pilot, dit jaar beleefde het project de tweede fase. In deze fase bleef het idee ongewijzigd – meerdere kleine bakkerijtjes verspreid over de stad waar vrouwen kunnen werken – maar zijn wel naar aanleiding van de evaluatie enkele wijzigingen doorgevoerd. Zo waren er dit jaar zes ondernemersteams (drie vrouwen per team) die met elkaar samenwerken om brood te bakken en te verkopen. Vanaf 2021 wordt het gesubsidieerde deel van het project afgerond: activiteiten gaan gewoon door, maar worden geheel door de vrouwen zelf geïnitieerd. De manager van Village of Peace monitort het project op afstand en is indien nodig beschikbaar voor advies. De vrouwen beoordelen de hulp en coaching van Village of Peace als zeer waardevol: “Als jullie ons niet steunen, hebben we geen moed om aan het werk te gaan. We willen op hoog niveau werken, net als de mannen.”

Het afgelopen jaar hebben de teams corona moedig het hoofd geboden. Twee leden werden ziek door covid-19 en moesten gedwongen hun werk stoppen. De meeste vrouwen waren gelukkig in staat om door te werken en door hun assortiment uit te breiden (de vrouwen kregen extra lessen in het maken van diverse soorten zoete broden) is het toch gelukt de verkoop op een redelijk niveau te houden. Qua inkomen geven de teams aan dat ze dit jaar precies voldoende hebben verdiend om in hun levensonderhoud (en dat van hun familie) te voorzien.

- De teams lopen goed. De vrouwen motiveren elkaar, helpen elkaar om positief te blijven.
- Maandelijks komen de vrouwen meerdere malen bijeen om belangrijke onderwerpen met elkaar te bespreken. Een greep uit de onderwerpen die zijn besproken: marketing, slimme verkooppunten, geld besparen, hygiëne, efficiënt produceren, et cetera.
- Vanuit de leiding zijn aan het begin van het seizoen groentezaden uitgedeeld, zodat de vrouwen geen dure groentes op de markt hoefden te kopen voor het bereiden van hun maaltijden. Een slimme manier om geld te besparen.
- Alle 18 vrouwen hebben enthousiast deelgenomen aan de training Human Development en diverse extra trainingen, zoals een anti-coronatrainings en een EHBO-training. Deze laatste training was een schot in de roos, omdat veel vrouwen geen kennis hadden wat te doen bij verbranding, slangengif en bijvoorbeeld iets simpels als een bloedneus. Een van de vrouwen vertelde dat haar dochter zeven maanden geleden was overleden door een ernstige bloedneus. Als ze toen had geweten wat ze moest doen, was zij waarschijnlijk niet gestorven.
- Ieder team heeft plannen ingediend om het werk verder uit te breiden, maar door te weinig winst zijn ze nog afhankelijk van externe financiering. Zo is er een groep die een fastfoodrestaurant wil oprichten in het centrum van de stad. Ze hebben al een winkel gevonden, maar door corona hebben ze de plannen nog even in de koelkast moeten zetten. Een ander team is naast de broden ook spaghetti gaan maken, en weer een andere groep heeft een contract gesloten met een zuivelbedrijf om zo goedkoop in te kopen, en samen te werken in de verkoop op de markt.

2.5 Terugblik Zorg

Onder de kernactiviteit Zorg vallen alle activiteiten gericht op duurzame zorg voor weduwen en wezen: Food Security, Community's en Engelse les. Dit jaar kwam door de pandemie ook nog de verspreiding van Voedselpakketten bij – ook al sluit deze vorm van korte termijn hulpverlening niet aan op onze visie en missie, de nood was te hoog om te negeren.

2.5.1 Noodhulp corona - voedselpakketten

Actie Build Up

Eind maart bereikte het coronavirus ook Afghanistan. De komst van het virus verergerde een aantal toch al zeer gevaarlijke en schrijnende situaties:

- Door ondervoeding kampen veel Afghanen met een slechte weerstand en dus een grote vatbaarheid voor corona.
- Doordat overal fabrieken sloten keerden vele arbeidsmigranten terug en ontstonden er rond de grote steden meerdere vluchtelingenkampen.
- De stand van de medische zorg in Afghanistan is ronduit slecht en extra coronapatiënten zouden deze situatie alleen maar verergeren.

Ook al werkt Village of Peace liefst aan oplossingen voor de langere termijn, de nood was te hoog om niets te doen. Daarom hebben we geld ingezameld voor noodhulp. Eerst van april tot en met juli met de Actie Build Up, maar omdat de nood hoog bleef, in de tweede helft van 2020 ook nog met de vervolgactie Voedselhulp. Vanuit de hele wereld is gegeven en is er in totaal 200.000 euro aan donaties ontvangen. Ongeveer 115.000 euro hiervan is, zoals vooraf ook gecommuniceerd, direct gebruikt voor acute voedselhulp. Ook is vanuit de Actie Build Up nog 85.000 euro geïnvesteerd in projecten die het land dienen op de langere termijn, waaronder zorg voor weduwen en wezen.

In nauwe samenwerking met de lokale autoriteiten werd bepaald welke gezinnen als eerste hulp kregen. Op deze manier werd ervoor gezorgd dat de verschillende hulpprojecten van andere organisaties goed op elkaar aansloten. Tijdens de aanmelding werd ook informatie gegeven over corona en kregen alle vrouwen een flyer waarin de hygiënemaatregelen nogmaals stonden uitgelegd.

In totaal hebben onze teams in Bamyan, Kabul, Mazar-e Sharif, Herat, Kandahar en Daikundi 3500 gezinnen kunnen helpen met een noodpakket. Een Afghaans gezin bestaat gemiddeld uit zeven personen, wat betekent dat er in totaal zo'n 24.500 mensen zijn geholpen met voedsel. We zijn trots op onze Afghaanse managers die de gehele actie in goede banen hebben geleid, van het samenstellen van de pakketten tot het coronaproof verspreiden ervan.

Partnership Feed the Hungry

Via onze actie Build Up kwamen we in contact met de Amerikaanse ngo Feed the Hungry, een organisatie die tot doel heeft internationaal ondervoeding te bestrijden. Dit doen ze door het verspreiden van lang houdbare *ready-to-use-therapeutic-food* (RUTF) op basis van rijst en soja. Binnen Village of Peace is al veel kennis en ervaring aanwezig met deze vorm van ondervoedingsbestrijding, zie ook paragraaf 2.5.3.1 *Mazar, Pinda's (RUTF)*.

Voor de verspreiding van hun RUTF-pakketten werkt Feed the Hungry vaak samen met lokale partners. Zoals gezegd geloven wij in lokale, duurzame oplossingen, niet in noodhulp van buitenaf. Dit verschil in visie is in een kennismakingsgesprek en verdiepend gesprek goed besproken. Er is besloten het partnerschap aan te gaan om twee redenen: noodhulp heeft doorgaans een positieve impact op lokale ngo's en het brengt de organisatie op een positieve manier over het voetlicht bij lokale overheden en gemeenschappen. Daarnaast biedt het ons de mogelijkheid om ondervoeding op een directere manier te bestrijden, terwijl gewerkt wordt aan de duurzame oplossingen op de lange termijn.

Pilot

Het partnerschap met Feed the Hungry werd afgesproken onder voorbehoud van een succesvolle pilot. Deze pilot betrof een zeecontainer met 13.320 kilogram RUTF-maaltijden (een materiële gift van circa € 80.000) die vanuit de Verenigde Staten, via Pakistan naar Kabul moest worden getransporteerd. In Kabul is de vracht herverdeeld en via vrachtauto's naar de distributiepunten in Kabul, Bamyan, Mazar-e Sharif, Herat en Kandahar getransporteerd.

Hierbij was Feed the Hungry verantwoordelijk voor de productie, verpakking, het transport en de kosten voor in- en export tot in Kabul. Village of Peace was verantwoordelijk voor de benodigde documenten en alle kosten, logistiek en verspreiding voor de verspreiding van de RUTF.

De pilot is zeer goed verlopen, maar week wel af van de planning. Aan het begin van de coronapandemie werden de fabrieken in de Verenigde Staten stilgelegd, waardoor de productie van de RUTF-maaltijden vertraging opliep. Daarna, tijdens het transport heeft de zeecontainer een tijd vastgestaan bij de grens vanwege Afghaanse feestdagen, en ook het verspreiden van de pakketten duurde langer dan verwacht door een vertraging in het aanleveren van de projectplannen bij de overheid. Uiteindelijk zijn alle RUTF-maaltijden verspreid en dankbaar in ontvangst genomen door de geselecteerde families.

Voor de verspreiding maakt Feed the Hungry gebruik van een iPad-applicatie, met daarin onder andere de gegevens van de begunstigden. Deze app is zeer toegankelijk en biedt precies de transparantie en het overzicht dat nodig is. Inmiddels zijn we met Feed the Hungry in gesprek of we de app op enkele punten mogen aanpassen, zodat we deze ook voor onze eigen activiteiten kunnen gebruiken. De verspreiding van de pakketten loopt door tot in de eerste maanden van 2021. De verwachting is dat we in totaal 49.000 RUTF-maaltijden kunnen verspreiden.

2.5.2 Community's

Aan de basis van ons Zorg-programma staan community's: veilige huizen voor weduwen, alleenstaande vrouwen en hun kinderen, om tot rust te komen en (weer) zelfstandig te worden. Al sinds 2016 werken we aan de opening van onze eerste community Sarpanah. Het aankoopproces van het terrein met gebouw heeft meer dan anderhalf jaar in beslag genomen. Dit had veel te doen met de voormalige Afghaanse eigenaar; hij had destijds het gebouw en de grond wel verkocht aan de Duitse huidige eigenaresse, maar zijn familie had dit nooit geaccepteerd. Gelukkig hebben we dankzij het geduld en de ervaring van onze Afghaanse manager elk conflict goed kunnen oplossen. Door het oprichten van een bedrijf, hebben we het pand en de grond officieel kunnen aankopen. Dit was ook de wens van de huidige eigenaresse, die haar hele leven in dienst had gesteld voor de zorg aan leprapatiënten, dat deze bijzondere plek in handen zou komen van een organisatie die zwakkeren helpt.

Community Sarpanah wordt geleid door twee echtparen. Zij voeren het beheer en zijn tegelijkertijd expert op meerdere vlakken, van tuinieren, lesgeven en traumabehandeling. In de voorbereiding hebben zij veel aandacht en energie gestoken in het uitzoeken en invullen van alle formulieren. Ook hebben ze veel research gedaan naar de deelnemers. Samen met de betrokken instanties is er een lijst opgesteld van wie wel en wie niet onderdak kon krijgen. Alle vrouwen en hun noden zijn bekeken en iedereen is persoonlijk bezocht. Deze aanpak heeft geresulteerd in een goede selectieprocedure en veel goodwill bij de betrokken overheidsinstanties; al meerdere keren zijn we benaderd door de gouverneur met het verzoek of we konden helpen in zeer schrijnende situaties.

Februari 2020 was het eindelijk zover: twee alleenstaande vrouwen plus hun vier en zes kinderen deden hun intrede in Sarpanah. Later kwamen daar nog twee vrouwen en hun vijf kinderen bij. En toen brak het coronavirus uit in Afghanistan en kwam alles even tot stilstand. Het werd een onrustige periode omdat een van de vrouwen belaagd werd door haar ex-man. Hij verspreidde negatieve verhalen over de vrouw én over Sarpanah, waardoor er de reële vrees ontstond dat het gebouw bestormd zou worden. Deze spanning werd twee vrouwen te veel, zij besloten terug te keren naar hun oude situatie. Die was verschrikkelijk, maar beter dan de angst. De plek van de gevluchte vrouwen werd snel ingevuld met vrouwen die op de wachtlijst stonden. Zo wonen er nu sinds september vier alleenstaande vrouwen/weduwen en in totaal 21 kinderen. Iedereen geniet van de veilige plek, de rust, de zekerheid van eten en schone kleding. De kinderen bezoeken enthousiast de lokale school. Daarnaast ontvangen ze extra lessen in Sarpanah. De vrouwen nemen deel aan de HD-training (zie paragraaf 2.3.1) en het HD-gardeningprogramma (zie ook paragraaf 2.5.3.2 *HDG-project in tuin Sarpanah*).

Blauwdruk – toekomstige community's

Onze eerste community Sarpanah zal dienen als blauwdruk voor alle toekomstige community's. Een korte evaluaties met *lessons learned*.

- Het is zeer belangrijk dat er een goede relatie is met de eventuele familie van de weduwe. Zonder toestemming is het niet wijs om verder te gaan.
- Ook de dorpsoudsten en gouverneur moeten achter de opname van deelnemers staan. De laatste twee zijn nu, een jaar na de opening, zeer te spreken over onze aanpak. Vooral het samen opnemen van moeder en

kind is nieuw voor Afghanistan. Voor zover we weten is er één ander project die ook zo werkt. Weeshuizen zijn veel bekender en minder beladen.

- Transparantie in werkwijze en openheid naar buiten toe is zeer belangrijk; er is altijd het gevaar dat men denkt dat deze vrouwen door mannen misbruikt worden.
- De opzet werkt: vrouwen ondersteunen elkaar en er ontstaan familiebanden voor het leven. Ook tussen de vrouwen en hun niet-eigen kinderen.
- Kinderen zijn flexibel, ook in groei en gezondheid. Al na zes weken zijn ze veel gezonder en gaat het leren al beter.
- Het beheer en de leiding door het expertteam werpt zijn vruchten af. Het is bijzonder effectief om meerdere expertises in huis te hebben.
- De training Human Development helpt bij het creëren van een open en gezonde cultuur. Ook de training Family Life Skills (over opvoeding) ondersteunt cultuurverandering. De visie dat juist kinderen ervoor zullen zorgen dat de spiraal van armoede en onrecht in Afghanistan wordt doorbroken, is voor veel mensen een nieuw inzicht.
- Doordat we tijdens de voorbereidingen intensief hebben samengewerkt met de overheid, weten ze ons nu ook goed te vinden. Bij een crisis, wanneer er met spoed een plek wordt gezocht voor mensen in schrijnende situaties, maar ook om mee te denken over het immense probleem van opvang voor wezen en weduwen op de langere termijn.

2.5.3 Food Security

Food Security staat voor voedselzekerheid; de zekerheid van toegang tot gezonde voeding. Hiertoe trainen we boeren en particulieren in het produceren van hun eigen voedsel middels een landbouwprogramma: High Diversity Gardening (HDG). Dit programma bestrijdt direct ondervoeding én zorgt voor wat extra inkomen. In de bijbehorende Nutritional-training leren de vrouwen alles over gezonde voeding en hygiëne.

2.5.3.1 Mazar

High Diversity Gardening

De beoogde opschaling van het project High Diversity Gardening (HDG) – van pilot naar volwaardig project – is gelukt: maar liefst 60 boeren en 120 weduwen werden getraind in alle onderdelen van HDG, inclusief de Nutritional-training. Dit project loopt twee jaar, dus tot september 2021. (In het voorjaar van 2021 zullen twee nieuwe groepen starten, weer met 60 boeren en 120 weduwen). Tijdens het monitoren van de boeren op hun eigen land blijkt dat 50 van de 60 boeren hun landbouwtechnieken hebben aangepast door wat ze hebben geleerd. Ze hebben ook gekozen voor meer variëteit van gewassen. Met recht indrukwekkend; het afwijken van de tradities van de gemeenschap en je voorouders vergt moed en een kritische manier van denken!

Ook de HDG-tuinen van de weduwen (op hun eigen erf) leverden ook goede oogsten op, met name de aardbeien, spinazie en uien. Helaas werd een dorpje getroffen door noodweer, waardoor de vrouwen daar een deel van hun oogst verloren. Tijdens het monitoren van de vrouwen werd duidelijk dat het verbouwen van saffraan ingewikkeld is zonder de nodige kennis en ervaring. Daarom is in nauwe samenspraak met de weduwen besloten deze *cashcrop* (waarvan de oogst niet voor eigen consumptie, maar voor extra inkomen is) te combineren met katoen. Anders dan bij saffraan is katoen makkelijker te verbouwen en bestaat er meer lokale kennis over dit gewas.

Extra module: Family Economy

Op veler verzoek van de weduwen werd dit jaar een onofficiële module toegevoegd aan de Nutritional-training: Family Economy. Op informele wijze ging ons team in gesprek met weduwen over gezond eten in combinatie met budgettering en financiële planning. Het gevolg is zeer bijzonder: zo'n 75 procent van de weduwen die de training hebben gevolgd, zijn in staat hun karige inkomen op een 'gezondere' manier uit te geven. Zo kopen ze niet langer alleen maar stapelvoedsel (brood, aardappelen, rijst, olie en suiker) maar besteden ze hun geld ook aan groenten die ze niet kunnen verbouwen, of soms zelfs aan de opvoeding van hun kinderen. Dat is echt ongekend voor een arme weduwe in Afghanistan!

Food Forestation

Ontbossing is een bekend probleem in Afghanistan. Wij willen op de lange termijn weer stukjes land gaan herbebossen. Door het aanplanten van inheemse notenbomen (vroeger stonden er zeer veel notenbomen in Afghanistan) slaan we twee vliegen in één klap: rehabilitatie van het milieu en gezonde eiwitten. Dit jaar is het gelukt om een eerste stap te zetten richting onze Food Forestation: als beloning voor het afronden van de trainingen ontvingen de weduwen een pistache-, walnoot- en amandelboom. In totaal werden dus 360 bomen uitgedeeld. Dankzij de extra workshops over de verzorging van jonge boompjes is het de weduwen gelukt de notenbomen te laten groeien. Ze geven aan dat de pistacheboom nog niet heel snel groeit, maar dat de amandel- en walnootbomen het zeer goed doen. Ook hebben de vrouwen en boeren dit jaar voor het eerst gebruik gemaakt van hun zelfgemaakte compost en mulch (organisch materiaal ter verbetering van de bodemstructuur). Deze vaardigheden zijn inmiddels ook opgenomen in de praktische HDG-training.

Pinda's (RUTF)

Ready-to-use therapeutic food (RUTF) zijn voedselproducten die op een eenvoudige en goedkope manier ondervoeding bij kinderen aanpakken. Een zeer bekend product hierbij is notenpasta die ondervoede kinderen eenvoudig en goedkoop van alle essentiële voedingsstoffen voorziet. Ons doel is om op termijn een eigen RUTF-fabriek te openen om notenpasta te maken – niet als geïmporteerde noodhulp, maar als lokaal geproduceerd, met eigen arbeid en middelen, hulp aan ondervoede kinderen uit de provincie. Het telen van pinda's blijft echter voor uitdagingen zorgen. Ook onze derde poging leidde niet tot een succesvolle oogst. Er waren veel problemen met ratten die de zaden opgroeven en opaten. Daarbij bleken de zaden zelf van een slechte kwaliteit te zijn. Recent hebben we vernomen dat er in het oosten van Afghanistan veel vooruitgang wordt geboekt op het gebied van pindateelt. Het idee is om hier komend seizoen extra expertise te halen.

Covid-19

Ondanks de zware coronamaatregelen is het ons team in Mazar gelukt de projecten door te laten gaan. Elke medewerker kreeg de verantwoordelijkheid voor een groep van 20 weduwen en onderhield via videobellen contact. Op deze manier konden ze de vrouwen begeleiden in de praktische tuinbouwkundige zaken. Ook konden ze zo op afstand de HDG-tuinen monitoren: de vrouwen stuurden foto's door van hun 'probleemplanten', waarna ze adviezen van de experts terugkregen.

Voor de trainingen werden de vrouwen verdeeld in twaalf subgroepjes. Per groep werd een contactpersoon/vertegenwoordiger aangewezen. Deze persoon onderhield het contact met de andere weduwen uit de groep en overlegde met de verantwoordelijke medewerker vanuit Village of Peace over de voortgang van de trainingen. Zo verliepen alle trainingen volgens schema.

2.5.3.2 Bamyan

Proeftuin

Ter ondersteuning en de ontwikkeling van het High Diversity Gardening-project hebben we een eigen onderzoeks- en ontwikkelingstuin. Deze Proeftuin ligt in Bamyan. De tuin helpt bij het verfijnen van onze huidige projecten en dient ter ontwikkeling van toekomstige projecten.

In 2019 had de Proeftuin een recordoogst. Desondanks ontvingen we aan het begin van dit jaar kritiek van de overheid: de tuin had te weinig directe impact op de levens van weduwen en wezen. Zo gesteld, klopt dat ook: de meer dan 600 studenten die in onze Proeftuin praktische ervaring hebben opgedaan en stage hebben gelopen behoren niet tot de genoemde doelgroep. En de nuttige ervaring die we opdoen ten aanzien van gewassen en landbouwmethodes leveren zijn onvoldoende direct terug te voeren op een beter bestaan voor weduwen en wezen.

Daarom hebben we moeten besluiten de Proeftuin terug te trekken als geregistreerd ngo-project. Dit betekent niet dat de Proeftuin sluit: er is besloten op eigen initiatief door te gaan met de tuin, onder voorbehoud van financiering. De toekomstige oogst van de Proeftuin zal ten goede komen aan onze community Sarpanah.

HDG-project in tuin Sarpanah

Op het terrein van onze community Sarpanah ligt een grote tuin. (In tegenstelling tot de Proeftuin maakt deze tuin onderdeel uit van het community zorgproject, waardoor het volgens de overheid geen problemen oplevert). Het afgelopen jaar is de tuin klaargemaakt voor gebruik. Zo werden in het voorjaar alle bomen en planten aangeplant, enkele bomen afkomstig uit de Proeftuin. Ook werd de al lang geplande groentekas eindelijk gebouwd en in gebruik genomen. Verder is de tuin nu voorzien van een gedegen irrigatieselsel, bestaande uit een waterpomop op zonne-energie, leidingen, druppel-irrigatiesysteem en reservoirs. We zijn blij te kunnen melden dat alles goed functioneert en dat het merendeel van de overgeplante bomen goed is aangeslagen (slechts vier van de overgeplante notenbomen hebben de verhuizing niet goed overleefd). Wel is het vanwege de reisrestricties helaas niet gelukt om de tweede versie van de RAM-pomp (een pomp die slim gebruikmaakt van waterkracht) ter plekke te testen. Inmiddels hebben de vrouwen in Sarpanah een eigen HDG-tuin toegewezen gekregen en nemen ze deel aan de benodigde trainingen, inclusief de Nutritional-training. De lessen worden gegeven door onze eigen medewerkers op Sarpanah. De medewerkers worden getraind en begeleid door een expert uit het HDG-project in Mazar.

2.5.4 Engelse les

Jongeren vormen de toekomst van Afghanistan. Als nieuwe generatie zijn zij als geen ander in staat de negatieve spiraal van onrecht, geweld en armoede te doorbreken. Onderwijs speelt hier een cruciale rol in. Met name voor jonge Afghaanse vrouwen hebben niet vanzelfsprekend goede toegang tot onderwijs. Er zijn zeer veel getalenteerde meiden, maar zijn er geen middelen om het schoolgeld te betalen. Of krijgen de jongens in het gezin voorrang op het volgen van een opleiding. Ook durven ouders soms niet hun dochters naar een gemengde Engelse school te sturen omdat op sommige scholen meisjes fysiek worden misbruikt.

In het Village of Peace-centrum in Herat wordt al sinds 2018 Engelse les gegeven aan een grote groep jonge vrouwen in de leeftijd tussen 12 en 26 jaar, veelal afkomstig uit het nabijgelegen vluchtelingenkamp. Een goede beheersing van het Engels geeft de jongeren een enorm voordeel op de arbeidsmarkt.

Naast het Engels biedt de school ook een uitgebreider lesprogramma. Zo is er ook in 2020 meerdere malen de training Human Development gegeven. (Meer over de inhoud van dit programma, zie paragraaf 2.3 *Terugblik Trainingen*.) Deze training stimuleert het kritisch nadenken over onderwerpen als vrede, leiderschap, vrijgevigheid en compassie.

Ook zijn dit jaar als pilot een aantal kortere lesprogramma's gedraaid om de doelgroep weerbaarder te maken. Denk hierbij aan onderwerpen als Voeding en Gezondheid, Hygiëne, maar ook Kinderarbeid, Rechten van het kind en Psychologie.

- In 2020 namen 280 jonge vrouwen deel aan de Engelse lessen, de HD-training en waar mogelijk de extra lessen.

- Gemiddeld telt een klas 40 studenten. Er zijn dus in totaal 7 klassen. Per dag wordt 1,5 uur les gegeven.
- De jonge vrouwen zijn veelal gevlucht, vanuit Iran of andere provincies van Afghanistan. De meesten hebben hun woonplaats moeten verlaten door de burgeroorlog of geweld/gevaarlijke situaties.
- Ondanks alle beperkingen in van 2020 is het gelukt goed onderwijs te bieden aan jonge vrouwen die anders weinig opties hebben. Met de Engelse school zijn we in staat kwalitatief goed én gratis onderwijs te bieden, waardoor hun kansen in het leven en op de arbeidsmarkt enorm toenemen.

2.6 Monitoring en evaluatie

Alle projecten en trainingen binnen de Afghaanse ngo's worden gemonitord en geëvalueerd op drie niveaus. Het eerste en belangrijkste niveau betreft de kernwaarden. Om te leren wat deze waarden betekenen en hoe je ze kunt toepassen, volgen alle werknemers van Village of Peace Afghanistan de training Human Development. De uitdagingen op het gebied van deze waarden wordt wekelijks door het Nederlandse managementteam besproken. De vier Village of Peace-teams in Bamyan, Kabul, Mazar-e Sharif en Herat ontwikkelen zich erg goed op gebied van eigenaarschap en groeien in de bedrijfscultuur die gestoeld is op de kernwaarden.

Het tweede niveau van monitoring en evaluatie betreft de dagelijkse gang van zaken bij de verschillende projecten en sociale ondernemingen. Omdat we dit jaar de projecten en centra niet konden bezoeken, was er intensief contact tussen de Afghaanse managers en hun Nederlandse contactpersonen/coaches via videobellen. Binnen de projecten monitoren we op complicaties, zoals niet-integer gedrag, slechte werkhouding, rommelige communicatie en wantrouwen. Hierdoor is er een goed inzicht hoe de projecten en teams het doen.

Op het derde niveau monitoren en evalueren we de financiën. Deze controles vinden maandelijks in Afghanistan plaats. Sinds 2019 wordt de boekhouding gemonitord door een Afghaans accountantsbureau en dit jaar zijn we begonnen met het opstellen van audit rapporten. Het was een bijzonder intensief proces om de Westerse normen en waarden op het gebied van financiën ook in Afghanistan op één lijn te krijgen. De Afghaanse overheid eist zeer uitgebreide verslaglegging van de projecten en alle financiën en het was een flinke uitdaging om dat allemaal goed te regelen. Ook omdat de regels niet altijd even duidelijk waren of elkaar tegenspraken. Met hulp van onze Afghaanse accountant en zijn Westerse baas is het uiteindelijk gelukt alles goed te regelen en sluiten we nu al meerdere maanden af met sluitende cijfers.

De volgende professionaliseringsslag zal zijn het verder uitbouwen van een gezamenlijk Resource Center (met een kantoor in Kabul en Nederland) dat verantwoordelijk zal zijn voor alle algemene kantoorfuncties, financiële administratie en rapportage, project- en programma-management en communicatie. Een spannende stap, omdat dit betekent dat een Afghaan de projecten zal monitoren, in plaats van iemand op afstand uit het buitenland.

2.7 Financiële positie

Wat betreft de financiële gang van zaken ten opzichte van het voorafgaande boekjaar, kunnen we het volgende melden:

Liquiditeitspositie

De liquide middelen per eind 2020 zijn met circa € 42.000 afgenomen ten opzichte van het voorafgaande jaar. Dat wil niet zeggen dat de continuïteitsreserve met dit bedrag is afgenomen.

Het saldo van de bestemmingsreserve per eind 2020 is circa € 24.000 lager dan eind 2019. Door het resultaat en de mutatie van de bestemmingsreserves nam de continuïteitsreserve met circa € 21.000 af.

Continuïteitsreserve

Deze reserve is in het huidige boekjaar afgenomen van € 44.693 naar € 23.215 ultimo 2020.

Het gewenste niveau van deze reserve (zie ook paragraaf 2.10 Beleid tot omvang en functie van reserves en fondsen) kan door de reorganisatie van het Nederlandse kantoor lager zijn dan vorig jaar werd vastgesteld. Het gewenste niveau kan nu gesteld worden op een bedrag van € 45.000. De ambitie voor 2021 is dan ook de reserve met circa € 20.000 te verhogen.

Besteding aan de doelstellingen

Het bedrag besteed aan de doelstellingen was in 2020 met een bedrag van ca € 675.000 ruim hoger dan het voorafgaande jaar (circa € 560.000, een stijging van circa 20 procent). Een bedrag van circa € 115.000 (17 procent) daarvan was voor acute nood (de projecten Build Up en Voedselhulp).

Ook worden de Afghaanse Village of Peace-ngo's steeds meer rechtstreeks gesteund door andere stichtingen, hetgeen niet binnen het kader van dit jaarverslag valt. Zo zijn we voor voedselhulp een partnership aangegaan met de Amerikaanse stichting Feed The Hungry. Zij deden een materiële donatie voor voedselhulp van circa € 80.000 euro, zie ook paragraaf 2.5.1 *Partnership Feed the Hungry*.

Het bedrag van circa € 130.000 (19 procent) is besteed aan het in 2020 opgerichte Afghaanse bedrijf Omid-e Nejat Logistic Services Com (ONLSC, voorheen bekend als HSLC). Dit bedrijf is speciaal opgericht om vastgoed in Afghanistan te verwerven, in dit geval voor de aankoop van de Villa. Na veel vertraging is de aankoop van de Villa in januari 2021 afgerond en zal de afwikkeling verder plaatsvinden in de eerste helft 2021.

Verschil met de begroting voor 2020

In de begroting voor 2020 was aan de besteding voor doelstellingen (circa € 1.165.000) een bedrag van € 180.000 gereserveerd voor de aankoop van grond en vastgoed: voor de community Sarpanah in Bamyān (€ 30.000) en de aankoop van het VoP-centrum in Bamyān ('de Villa', € 150.000). De aankoop van vastgoed in Mazar-e Sharif stond gepland op de begroting voor 2021 voor een bedrag van € 225.000, maar omdat vooralsnog hiervoor nog geen giften zijn ontvangen, zal in eerste instantie worden overgegaan tot huur. De aankoop van Sarpanah was € 25.000. Voor de aankoop van de Villa was al een bedrag van € 130.000 overgemaakt. (Deze aankoop is uiteindelijk begin 2021 gerealiseerd). Het resterende bedrag van € 20.000 staat gereserveerd voor de verbouwing van de Villa in 2021.

Voor onze (ambitieuze) projecten voor sociale ondernemingen geldt dat ze pas van start gaan als de benodigde financiën rond zijn. Zo zijn de voorgenomen plannen voor onder andere de Houtwerkplaats, Jamfabriek, RUTF-pindafabriek (totaal begroot voor een bedrag van circa € 290.000) vooralsnog niet of gedeeltelijk door gegaan. De werkelijke kosten in 2020 waren circa € 65.000.

Begroot voor de centra en voor training was € 178.000, maar in 2020 is hiervoor € 128.000 uitgegeven, met name omdat reizen door de pandemie niet mogelijk was.

Voor Zorg (Care) en Community's was € 190.000 begroot, maar door de grote nood in Afghanistan is meer uitgegeven (€ 225.000).

Kengetallen

In de begroting voor 2020 waren de volgende kengetallen begroot:

Besteed aan doelstellingen: 85%, Wervingskosten: 3% en Kosten van Beheer en Administratie: 12%.

De gerealiseerde percentages zijn enigszins anders uitgevallen:

Besteed aan doelstellingen: 82%, Wervingskosten: 6% en Kosten van Beheer en Administratie: 12%.

Door de afslanking van het Nederlandse kantoor konden de kosten van beheer en administratie toch gerealiseerd worden. Door het wegvallen van enkele grote donateurs was een andere fondswervingsstrategie noodzakelijk.

2.8 Kengetallen

Bestedingspercentages	2020	2019
Totaal bestedingen	€ 821.000	€ 689.812
Totaal baten	€ 775.312	€ 653.025
Totaal van de bestedingen uitgedrukt in een percentage van het totaal van de baten	105,89%	105,63%
Percentage kosten fondsenwerving		
Salariskosten	€ 18.613	€ 25.941
Inhuur managementkosten pr-medewerker	€ 5.929	€ 5.974
Fondsenwerver	€ 5.294	€ 182
Fondswerving evenementen	€ -	€ 4.734
Fondswerving online	€ 16.634	€ -
Overige kosten	€ 134	€ 60
Totaal bestedingen fondsenwerving	€ 46.603	€ 36.891
Totaal baten	€ 775.312	€ 653.025
Kosten van fondswerving uitgedrukt in een percentage van het totaal van de baten	6,0%	5,6%

2.9 Beleid kosten en methoden fondsenwerving

Naast de algemeen directeur (33 procent) is er een persoon die zich voor 50 procent van haar tijd bezighoudt met fondsenwerving. De fondsenwerving wordt aangestuurd op basis van zes uitgangspunten:

- Algemene informatie via de website.

- Case for Support.
- Projectplannen (soms in samenwerking met een specialist in fondsenwerving op basis van no cure, no pay).
- Informatievoorziening via e-mail, berichten op de website en sociale media zoals Facebook, LinkedIn, Twitter en Instagram (waarbij we voorzichtig zijn met de informatie die we geven in verband met de veiligheid).
- Adverteren op sociale media en via Google om fondsen te werven voor algemene ondersteuning en specifieke doelen.
- Persoonlijke contacten van directie en stafleden, onder andere door Impact-dinners en zakenpartners.

2.10 Beleid met betrekking tot omvang en functie van reserves en fondsen

De continuïteitsreserve is voldoende om drie maanden van de loonkosten en vergoedingen van de Afghaanse staf te dekken. Bestemmingsreserves en -fondsen worden 90 procent voor het bestemde project gebruikt, 10 procent wordt gebruikt voor algemene fondsen.

Aan het eind van het boekingsjaar besluit de directie, in overleg met de CEO, waar eventuele overgebleven bestemmingsgelden gebruikt gaan worden, als bijvoorbeeld een project niet blijkt te voldoen aan de vooraf gestelde criteria. De donateur zal hiervan vooraf in kennis worden gesteld.

De kosten voor fondsenwerving zullen nooit meer zijn dan 10 procent van de totale kosten. In 2020 was het percentage voor fondsenwerving 6 procent.

2.11 Beleggingsbeleid

Ontvangen giften die niet direct kunnen worden aangewend, worden niet belegd, maar op spaarrekeningen aangehouden.

2.12 Vrijwilligersbeleid

Er is geen sprake van vrijwilligersvergoeding. Reiskosten voor vrijwilligers naar Afghanistan worden wel gedekt.

2.13 Communicatiebeleid met belanghebbenden

- Jaarlijkse bedank- en bevestigingsbrief voor giftgevers
- Website en sociale media
- E-mail en nieuwsbrieven
- Persoonlijk contact met de (Afghaanse) manager van een project

3. Informatie over directie en bestuur

3.1 Samenstelling bestuur, directie en managementteam

Bestuur

Voorzitter	Piet van Walsem (algemeen directeur tot 1 oktober 2020) Laurens Lagerwerf (algemeen directeur vanaf 1 oktober 2020)
Secretaris	Jan de Jong
Penningmeester	Bastian de Pooter

Directie en managementteam

Directeur	Piet van Walsem (algemeen directeur tot 1 oktober 2020) Laurens Lagerwerf (algemeen directeur vanaf 1 oktober 2020)
-----------	--

3.2 Taak en werkwijze van bestuursleden en directie

Aan het begin van 2020 zijn de projecten geëvalueerd, de strategische doelen voor 2020 en het beleid ten opzichte van het meerjarenplan bepaald en vastgesteld door het bestuur. De Raad van Toezicht heeft hier vervolgens zijn goedkeuring aan gegeven. Tijdens de vergaderingen van de Raad van Toezicht is het bestuur vertegenwoordigd aanwezig om rapport uit te brengen over de uitvoering van het werk en de financiële stand van zaken.

Het bestuur heeft in 2020 tien keer vergaderd, waarbij de volgende onderwerpen aan bod zijn gekomen:

- Vaststellen jaarverslag en jaarrekening 2019.
- Vaststellen jaarverslag 2020 met bijbehorende begroting.
- Toetsingsproces met betrekking tot de opvolging van Piet van Walsem.
- Contractuele afspraken voor de Afghaanse accountant en advocaat.
- Actie Build Up ten behoeve van het lenigen van de nood onder Afghaanse vluchtelingen (uit Iran) in Afghanistan, gevolgd door het sturen van een voedselcontainer in samenwerking met de non-profitorganisatie Feed the Hungry.
- Organisatieontwikkeling en benodigde aanpassingen.
- Focus op ontwikkelingen van Afghaans leiderschap.
- Invulling geven aan onze internationale ngo in Afghanistan.
- Opzetten van een Resource Center (gecombineerd met onze internationale ngo).
- Reorganisatie en herstructurering.
- Kandahar, als vijfde centrum in Afghanistan.
- Administratieve hobbels verwijderen, voor de mogelijke aankoop van grond en gebouwen in Afghanistan.

3.3 Organisatieontwikkeling

Ook met de afgeslankte organisatie in Nederland blijft de visie en missie van Village of Peace onverminderd van kracht. Met de ontwikkeling van het leiderschap in Afghanistan, het professionaliseren van de ngo's en het opzetten van een gezamenlijk Resource Center (met een kantoor in Kabul en Nederland) groeien we naar de

gewenste situatie, waarbij de verantwoordelijkheid meer en meer verschuift naar de Afghanen en Nederland meer vanuit de ondersteunende rol gaat opereren. Het Resource Center wordt dan verantwoordelijk voor alle algemene kantoorfuncties, financiële administratie en rapportage, project- en programmanagement en communicatie.

3.4 Bezoldigings- en vergoedingenbeleid

De bestuursleden ontvangen geen beloning voor hun werkzaamheden. Zij hebben wel recht op een vergoeding voor de kosten ze maken tijdens de uitoefening van hun functie.

3.5 Nevenfuncties

Bestuur

Voorzitter	Piet van Walsem Functie: algemeen directeur (tot 1 oktober 2020) Nevenfunctie: nvt
	Laurens Lagerwerf Functie: algemeen directeur (vanaf 1 oktober 2020) Nevenfunctie: Eigenaar Lola Webtrading en Smart Business V.O.F.
Penningmeester	Bastian de Pooter Functie: Business Development directeur (tot 1 september 2020) Nevenfunctie: Eigenaar Bastir BV en Dream Yields BV
Secretaris	Jan de Jong Functie: nvt Nevenfunctie: Penningmeester St. Future in Dance UTC (tot 1 september 2020)

Raad van Toezicht

Voorzitter	Petra van de Weetering-Zomer Functie: zorgondernemer en jeugdzorgprofessional Nevenfunctie: nvt
Secretaris	Jan-Remt Mellema Functie: nvt Nevenfunctie: Mellema Consulting BV
Lid	Eliza Erkelens-van Maanen Functie: Privacy-coördinator werkzaam bij Openbaar Ministerie Nevenfunctie: nvt

4. Informatie over toezichthoudend orgaan

4.1 Samenstelling Raad van Toezicht

Voorzitter	Petra van de Weetering-Zomer
Secretaris	Jan-Remt Mellema
Lid	Eliza Erkelens-van Maanen

4.2 Verslag toezichthoudend orgaan

Het toezicht heeft het afgelopen jaar plaatsgevonden conform het nieuw aangenomen Reglement Raad van Toezicht, gedateerd op 11 januari 2019. De Raad van Toezicht kwam in 2020 zes maal bij elkaar voor reguliere vergaderingen. Tijdens de reguliere vergaderingen werd het bestuur (of een delegatie ervan) uitgenodigd om een toelichting te geven op de voortgang en de besluiten die aan de Raad van Toezicht ter goedkeuring zijn voorgelegd.

Tijdens de eerste vergadering, aan het begin van het jaar, is het concept jaarverslag en financieel verslag besproken. In deze vergadering zijn ook de bevindingen van de accountant besproken en is het financieel verslag goedgekeurd.

De tweede en derde vergaderingen stonden in het teken van de interne wijzigingen op het Nederlandse kantoor, naar aanleiding van de overdracht van taken aan Afghanistan en de gewijzigde financiële situatie. Per 1 september is voor verschillende werknemers binnen Village of Peace een ontslagaanvraag in werking gesteld. Het besluit van directeur Piet van Walsem om zijn taken als directeur over te dragen aan Laurens Lagerwerf was al genomen maar werd ook vervroegd en uiteindelijk vastgesteld op 1 september.

Naast de reguliere goedkeuring van jaarplan, begroting, jaarverslag en financieel verslag kwamen tijdens de vergaderingen nog de volgende onderwerpen aan bod:

- Langetermijnstrategie
- Ontwikkeling van de vier Village of Peace-centra op het gebied van de kernactiviteiten Trainingen, Sociaal ondernemen en Zorg
- Opzet van het vijfde centrum in Kandahar
- Rol van Food Security binnen Village of Peace en hoe we het belang van *locally grown health* verder kunnen uitwerken
- Ontwikkeling/uitwerking van een Resource Centre (in Nederland en Afghanistan)
- Versterken van de fondsenwerving
- Toekomstige community in Mazar, voorbereidingen van Zorg-teams voor Herat, Kabul en Kandahar
- Meerjarenbegroting
- Ondersteuning van Village of Peace aan de partners in Afghanistan bij het verwerven van onroerend goed (door die partners; niet door Village of Peace zelf) en de juridische vormen die daarbij de voorkeur hebben vanuit de optiek van fundraising in Nederland
- Voortgang op het gebied van Zorg, Training en de ontwikkeling van bedrijfsactiviteiten en sociale ondernemingen
- Veiligheid

5. Risicoparagraaf

Als organisatie zijn we ons er terdege van bewust dat de veiligheidssituatie in heel Afghanistan slecht is. Het land wordt in toenemende mate geteisterd door gewapende conflicten en aanslagen en politieke onrust. Dit maakt het werk van onze Afghaanse en Nederlandse medewerkers kwetsbaar. Dit jaar kwam daar ook nog covid-19 bij. Het is onze verwachting dat ook in 2021 de impact van het virus nog stevig merkbaar zal zijn – op economisch, financieel en persoonlijk vlak, zowel in Afghanistan als in Nederland.

5.1 Covid-19

Direct na het bekend worden van het virus, in maart 2020, zijn er allerlei maatregelen getroffen rondom het voorkomen van besmettingen voor alle medewerkers in Afghanistan en Nederland. Helaas heeft dit niet kunnen voorkomen dat er medewerkers ziek zijn geworden. Het werk heeft er echter nauwelijks onder geleden.

Indirecte gevolgen van het coronavirus op de organisatie waren er helaas wel: diverse donateurs waren niet in staat de beloofde gift te doen door hun veranderde financiële situatie. Om de gevolgen van deze kwetsbaarheden te vermijden, zetten we sinds 2019 in op een bredere basis van particuliere donateurs om zodoende het risico meer te spreiden.

5.2 Veiligheidsmaatregelen

Afghanistan

Het afgelopen jaar is Afghanistan er niet veiliger op geworden. Ondanks alle vredesonderhandelingen in 2020 tussen de regering en de Taliban neemt het oorlogsgeweld toe en lijkt vrede verder weg dan ooit. Aanslagen zijn aan de orde van de dag en de onveiligheid van de snelwegen tussen de grote steden is onverminderd groot. De huidige politieke onrust lijkt voorlopig aan te houden. De Taliban krijgt steeds meer dorpen en regio's onder controle.

Afghanen die werken voor een internationale ngo lopen extra risico. Dat geldt ook voor onze eigen medewerkers. Het afgelopen jaar zijn we als organisatie drie maal direct geconfronteerd met dreigingen en ernstig geweld. Zo is een van onze ondernemers door een groep mannen aangevallen en bewusteloos geslagen met een stalen pijp. Hij belandde erdoor in het ziekenhuis. Een ander moment was toen wanneer een groep woedende mannen binnendrong in een centrum en onze medewerkers direct bedreigden door een wapen op hen te richten. Gelukkig waren onze medewerkers in staat de situatie te de-escaleren en raakte uiteindelijk niemand gewond. In Kabul tot slot zijn dit voorjaar enkele teamleden overvallen en beroofd van hun bezittingen. Dit persoonlijke geweld raakt onze medewerkers diep. Tegelijkertijd herstellen ze zich weer keer op keer, sterker geworden, nog gemotiveerder om door te gaan met hun werk.

Nederland

Het bestuur en team van Village of Peace is zich er goed van bewust dat het werken in Afghanistan veel risico's met zich mee brengt. De kans is reëel dat ook onze teams in aanraking komen met agressie, geweld, kidnapping en andere gevaarlijke situaties.

Ons beleid richt zich op het uitsluiten van zoveel mogelijk gevaarlijke situaties voor onze reizende teams. Hiervoor zijn alle relevante risico's in kaart gebracht. Op basis van de potentiële risico's hebben we de nodige maatregelen getroffen, zodat onze reizende teams zo goed mogelijk beschermd zijn. In geval van calamiteiten treden onze noodprocedures in werking. Het bestuur van Village of Peace wordt regelmatig geadviseerd door een externe veiligheidsadviseur die gespecialiseerd is in Afghanistan. Verder zijn we als stichting aangesloten

op een waarschuwingssysteem dat door de Afghaanse overheid is opgezet. Voor de veiligheid verblijven de teams in Kabul in een eigen guesthouse in plaats van een hotel.

Vanaf februari 2020 was het voor onze Nederlandse expertteams niet meer toegestaan om te reizen. Alle geplande reizen na die datum moesten worden gecancelld; er is slechts één reis gemaakt naar Kabul, in februari. Daarna hebben we onze Afghaanse collega's voornamelijk via video-/webconferenties ontmoet.

5.3 Procedures en training

Doordat er dit jaar niet gereisd kon worden, is er weinig aandacht besteed aan het updaten van procedures en zijn er geen specifieke veiligheidstrainingen gegeven. Zodra er weer gereisd kan worden zullen onze teams een opfris-training ontvangen en zal er opnieuw aandacht besteed worden aan training op het gebied van kidnapping en ondervraging. Wel is dit jaar een veiligheidsbeleid ontwikkeld voor onze Afghaanse managers en medewerkers, in verband met hun eigen nationale situatie.

5.4 Naleving sanctiewetgeving

We zijn op de hoogte van de sanctiewetgeving met betrekking tot Afghanistan. Onze donaties gaan alleen naar de ons bekende ngo's en deze staan niet op deze sanctielijst.

6. Toekomstparagraaf

6.1 Zes strategische doelen voor 2021

1. Village of Peace-centrum Kandahar versterken

Eind 2020 werd ons vijfde Village of Peace-centrum in Kandahar realiteit. Het komende jaar gaan we zorgen dat dit centrum zich verder kan ontplooien en het team getraind wordt. De leiders van de andere centra in Afghanistan zullen de groei van het team ondersteunen en meehelpen bij het opzetten van activiteiten.

2. Versterken van de vijf centra in Afghanistan

Met Kandahar zijn er nu vijf Village of Peace-centra in Afghanistan. Het komende jaar focussen we op het versterken van de kernactiviteiten. Aan het einde van 2021 moeten in ieder centrum onze drie kernactiviteiten – Training, Sociaal ondernemen en Zorg – goed vertegenwoordigd zijn. Concreet: ieder centrum moet, naast het geven van trainingen, minimaal één activiteit hebben op het gebied van Sociaal ondernemen én op het gebied van Zorg. Wij zullen de centra stimuleren onderling elkaars ervaringen en expertise te delen.

3. Ontwikkeling van een Resource Center in Nederland en Afghanistan

In 2020 zijn onze teams in Afghanistan meer verantwoordelijkheid gaan dragen. Daarbij hoort ook dat ze meer verantwoording gaan afleggen. Ter ondersteuning van de vijf centra en al haar activiteiten hebben we een internationaal Resource Center in het leven geroepen: een gezamenlijk team vanuit Nederland en Afghanistan dat de centra waar nodig ondersteunt en begeleidt bij de projectorganisatie en rapportage. In 2021 zullen we starten met gezamenlijke projectaanvragen en het centraliseren van de rapportage ervan, volgens de (uitgebreide) richtlijnen van de Afghaanse overheid.

4. Fondsenwerving versterken

Het afgelopen jaar zijn we gestart om Village of Peace actiever als organisatie te promoten, met het doel meer particuliere steun te verwerven. In 2021 zullen we deze koers doorzetten. Het doel is om een bredere groep donateurs aan Village of Peace te binden die zich herkent in de visie van de organisatie en bereid is hier zich voor meerdere jaren achtereen aan te committeren. Immers, een visie voor de langere termijn vraagt ook om donateurs voor de langere termijn. We streven naar een gebalanceerde mix van organisaties, bedrijven en particulieren die de organisatie structureel willen ondersteunen. Deze groep donateurs zal ons helpen om strategisch langlopende activiteiten voort te kunnen zetten zoals Training en Zorg voor weduwen en wezen.

5. Sarpanah opbouwen – start tweede community

Voor de community's ligt bij Sarpanah (Bamyan) de focus in 2021 op het verzelfstandigen van de weduwen, middels trainingen en het opzetten van micro-ondernemingen. Het is de bedoeling dit programma ook open te stellen voor weduwen en wezen van buiten de muren van Sarpanah die wel wat extra hulp en coaching kunnen gebruiken in het opbouwen van een zelfstandig bestaan.

In 2021 willen we een tweede community starten vanuit het Village of Peace-centrum in Mazar-e Sharif, zodra een geschikte locatie is gevonden. Andere community's in Herat, Kabul en Kandahar staan ook op de planning, maar niet dit jaar. Wel zullen we hiervoor alvast de mensen gaan trainen.

6. Food Security

Food Security speelt een belangrijke rol in de activiteiten van Village of Peace. Een duurzame aanpak binnen onze projecten kan bereikt worden door een focus te leggen op Food Security. Concreet betekent dit dat we op individueel vlak mensen in onze projecten of community's helpen om zelfvoorzienend te worden, middels de

Training High Diversity Gardening en Nutritional Training. Daarnaast streven we naar een verbetering van de keten op regionaal niveau vanuit de projecten en sociale bedrijven. In 2021 willen we met de managers invulling geven aan een sterkere focus op Food Security binnen Village of Peace.

6.2 Meerjarenplan 2019-2021 – Doelen en projecten

In 2018 formuleerden we een driejarenplan voor de periode 2019-2021. Hieronder lichten we de plannen voor het laatste jaar, 2021, toe, inclusief een toelichting op de grote bedragen.

Komend jaar zullen we een nieuw meerjarenplan voor de komende drie jaar formuleren, aansluitend op de strategische doelen uit paragraaf 6.1 en de ontwikkelingen die hieruit voortvloeien en nodig zijn om onze visie in de praktijk te brengen. Het meerjarenplan 2022-2025 zal vanzelfsprekend worden opgesteld in nauwe samenwerking met Village of Peace Afghanistan.

Oprichten internationale ngo en Afghaans bedrijf

Deze doelstelling is behaald in 2019 met de registratie van Village of Peace Internationaal als Afghaanse internationale ngo. Tegelijk is er een Afghaans bedrijf opgericht voor investeringen ter ondersteuning van de Village of Peace-centra.

Vijf Village of Peace-centra/omzetten naar Afghaanse ngo's

Inmiddels zijn er vijf Village of Peace-centra: in 2019 opende het vierde centrum in Herat, eind 2020 het vijfde in Kandahar. Het komende jaar kan dit centrum zich verder ontwikkelen en zal het team verder worden getraind. Concreet betekent dit dat Village of Peace Nederland vijf aparte partnerships aangaat met deze Afghaanse ngo's.

Toelichting begroting 2021 – Elk centrum ontvangt maandelijks ondersteuning voor de huur, salarissen en overige onkosten. Gemiddeld genomen komt deze ondersteuning op circa 2400 euro per maand. Zodoende is er € 140.000 begroot voor de centra voor dit jaar.

Groeien naar vier community's

In elke community is (afhankelijk van de grootte van het gebouw) plaats voor 5-10 weduwen en hun kinderen. We gaan ervan uit dat een weduwe zorg draagt voor vier kinderen. Op iedere community werken twee beheerdersechtparen. Afgelopen jaar is de community in Bamyān (Sarpanah) volledig gevuld. Het plan is om in 2021 een community te starten in Mazar-e Sharif en om de andere plaatsen voor te bereiden. De verwachting is om in de periode 2022-2025 verder door te groeien naar vier community's. Toelichting begroting 2021 – € 35.000 voor kosten community in Bamyān en € 70.000 voor opstart en kosten van community in Mazar-e Sharif.

Doorontwikkeling onderwijsprogramma: Human Development Training en Family Life Skills

De belangrijkste trainingen uit ons onderwijsprogramma zijn Human Development en Family Life Skills. Deze zullen worden gegeven vanuit de vijf centra, bedoeld voor alle medewerkers op de projecten en alle activiteiten die daaruit voortvloeien. De centra nemen dus een centrale rol in voor het onderwijs. Het streven is om komend jaar ook een training Business Development te ontwikkelen.

Toelichting begroting 2021 – € 20.000 voor reizen van de trainers en kosten voor teamontwikkeling.

6.3 Projecten en ondernemingen

De onderstaande projecten/ondernemingen lopen al of zullen het komende jaar van start gaan. Per project belichten we kort het meerjarenplan. De bedragen die genoemd vormen daarbij de toelichting op de begroting.

Soorten projecten

- Sociaal project: een project zonder verdienmodel: het sociale doel staat centraal.
- Sociale onderneming: een onderneming die wordt opgestart met een lening/donatie van Village of Peace. Na de eerste opstartjaren betaalt de sociale onderneming deze lening af aan een fonds. Dit fonds wordt gebruikt om nieuwe ondernemingen op te starten. Ook draagt de onderneming een percentage van de winst af aan Village of Peace Afghanistan. Dit geld komt ten goede aan het werk van de ngo. Al het geld blijft dus in Afghanistan.

Sociale ondernemingen

Kippenbedrijf

De sociale onderneming breidt momenteel uit door schaalvergroting in Bamyan. Tevens is er in 2020 een groothandel in Kabul bijgekomen en zijn we een partnership aangegaan met grote lokale distributeur. In 2021 is het de bedoeling dat deze sociale onderneming met name zal groeien vanuit eigen investeringen. Eventueel kunnen in de toekomst met investeringen vanuit Village of Peace extra branches in nieuwe plaatsen worden gestart.

Houtwerkplaats

Eind 2019 en begin dit jaar zijn stappen gezet voor de sociale onderneming Houtwerkplaats. Pas wanneer de financiering rond is, kan deze onderneming van start gaan. Zie ook paragraaf 2.4.3 *Houtwerkplaats*.

Toelichting begroting 2021 – € 35.000 voor financiering. De verwachting is dat voor 2022 een soortgelijk bedrag nodig is als investering. Vanaf 2023 zou de onderneming dan zelfstandig moeten draaien.

Sociale projecten

Food Security

Doel van al onze Foodsecurity-projecten is om op holistische wijze, met eenvoudige middelen op lokaal niveau, ondervoeding bij Afghaanse kinderen te bestrijden.

Bamyan - Proeftuin

Ter ondersteuning en de ontwikkeling van het High Diversity Gardening-project hebben we een eigen onderzoeks- en ontwikkelingstuin waar we experimenteren en lesgeven in bodembewerking en permacultuur. De proeftuin is een sociaal project.

In community Sarpanah is een tuin volgens de principes van High Diversity Gardening. Deze tuin is een sociaal project: de opbrengst van de boomgaard en moestuin komt ten goede aan de community.

Toelichting begroting 2021 – € 18.600 (€ 13.600 voor Proeftuin, € 5000 voor Sarpanah)

Mazar-e Sharif - High Diversity Garden & Proeftuin

Met het project High Diversity Gardening (HDG) leren boeren en vrouwen groenten te verbouwen voor eigen gebruik en extra inkomen, zie ook paragraaf 2.5.3.1 *Food Security Mazar-e Sharif*. Daarbij maken we gebruik van nieuwe gewassen en landbouwmethodes die ontwikkeld worden in de Proeftuin. In de Proeftuin worden ook alle plannen op het gebied van Foodsecurity getest. De Proeftuin en High Diversity Gardening zijn beiden een sociaal project.

Toelichting begroting 2021 – € 40.000.

Pinda's en RUTF-fabriek

Ready-to-use therapeutic food (RUTF) zijn voedselproducten die op een eenvoudige en goedkope manier ondervoeding bij kinderen aanpakken, ook paragraaf 2.5.3.1 *Food Security Mazar-e Sharif*. Ons doel is om op termijn een eigen RUTF-fabriek te openen om notenpasta te maken – niet als geïmporteerde noodhulp, maar als lokaal geproduceerd, met eigen arbeid en middelen, hulp aan ondervoede kinderen uit de provincie. Toelichting begroting 2021 – € 61.000 voor de aankoop van land en de bouw van de fabriek. Daarnaast is naar schatting € 50.000 per jaar (gedurende 3-5 jaar) nodig om de fabriek te draaien tot deze zelfstandig wordt.

Zorg - Counseling

Naast de trainingen in ons onderwijsprogramma (Human Development, Family Life Skills, et cetera) geven we ook persoonlijke counseling voor weduwen. Dit is een sociaal project.

Toelichting begroting 2021 – € 25.000.

Voedselhulp

In 2020 hebben we veel voedselhulp gegeven vanuit onze centra aan de zwaksten van de samenleving. Met name konden we hiermee weduwen en wezen helpen en ondervoeding bestrijden. Dankzij het partnership van Feed The Hungry kunnen we hier in 2021 mee verder gaan. We verwachten in 2021 met name operationele kosten te hebben voor verspreiding van voedselhulppakketten.

Toelichting begroting 2021 – € 34.000.

Engelse les

In 2021 krijgen de Engelse lessen voor kinderen uit het nabij gelegen vluchtelingenkamp een vervolg. Hierdoor leren 360 jonge vrouwen wekelijks Engels. Dit is een sociaal project.

Toelichting begroting 2021 – € 9.000.

7. Jaarrekening

7.1 Balans per 31 december 2020

ACTIVA	31-12-2020		31-12-2019	
Materiele vaste activa	€	3.229	€	4.362
Vorderingen en overlopende activa	€	500	€	6.391
Liquide middelen	€	<u>77.116</u>	€	<u>119.464</u>
	€	<u>77.616</u>	€	<u>125.855</u>
	€	80.845	€	130.217
PASSIVA	31-12-2019		31-12-2019	
Continuïteitsreserve	€	23.207	€	44.693
Bestemmingsreserves	€	<u>49.496</u>	€	<u>73.693</u>
	€	72.703	€	118.386
Kortlopende schulden				
Overige schulden en overlopende passiva	€	<u>8.143</u>	€	<u>11.831</u>
	€	<u>8.143</u>	€	<u>11.831</u>
	€	80.845	€	130.216

7.2 Staat van baten en lasten over 2020 t.o.v. Begroting 2020 en Realisatie 2019

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
BATEN			
Baten van particulieren	€ 218.179	€ 130.000	€ 92.502
Baten van bedrijfsleven	€ 85.664	€ 600.000	€ 316.685
Baten van andere organisaties zonder winststreven	<u>€ 471.468</u>	<u>€ 450.000</u>	<u>€ 241.583</u>
	€ 775.312	€ 1.180.000	€ 650.770
Baten als tegenprestatie voor de levering van diensten	€ -	€ 5.000	€ 2.255
Overige baten	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
	- € -	- € 5.000	- € 2.255
SOM VAN DE BATEN	€ 775.312	€ 1.185.000	€ 653.025
LASTEN			
Besteed aan doelstellingen			
Projecten Afghanistan	<u>€ 674.482</u>	<u>€ 994.579</u>	<u>€ 561.386</u>
	€ 674.482	€ 994.579	€ 561.386
Wervingskosten	€ 46.603	€ 35.155	€ 36.891
Kosten beheer en administratie	<u>€ 99.923</u>	<u>€ 135.168</u>	<u>€ 91.534</u>
SOM VAN DE LASTEN	<u>€ 821.008</u>	<u>€ 1.164.902</u>	<u>€ 689.812</u>
Saldo voor financiële baten en lasten	€ -45.696	€ 20.098	€ -36.787
Saldo financiële baten en lasten	<u>€ 13</u>	<u>€ -</u>	<u>€ 9</u>
Saldo na financiële baten en lasten	€ -45.683	€ 20.098	€ -36.778
Bestemming saldo van baten en lasten			
Toevoeging/onttrekking aan			
- continuïteitsreserve	€ -21.486	€ 20.098	€ -36.662
- bestemmingsreserve	<u>€ -24.197</u>	<u>€ -</u>	<u>€ -116</u>
	€ -45.683	€ 20.098	€ -36.778

7.3 Toelichting

Grondslagen van waardering en van bepaling van het resultaat

Algemene grondslagen

De jaarrekening is opgesteld op basis van de 'Richtlijn 650 Fondsenwervende organisaties' van de Raad voor de Jaarverslaggeving. Het doel van deze Richtlijn is inzicht te geven in de kosten van de organisatie en besteding van gelden in relatie tot het doel waarvoor de fondsen bijeengebracht zijn. Waar nodig zijn ten behoeve van vergelijkbaarheid van de cijfers van 2017 opnieuw gerubriceerd c.q. aangepast. De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Grondslagen van waardering

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, verminderd met de op basis van de geschatte levensduur bepaalde afschrijvingen, met inachtneming van een eventuele restwaarde. De afschrijvingen bedragen een percentage van deze verkrijgingsprijs. Investeringskosten boven de € 1000 worden geactiveerd.

Vorderingen, liquide middelen, schulden en overlopende activa en passiva

De vorderingen, liquide middelen, schulden en overlopende activa en passiva zijn opgenomen tegen geamortiseerde kostprijs; waardering geschiedt onder aftrek van een voorziening wegens oninbaarheid, gebaseerd op een individuele beoordeling van de vorderingen. Subsidieverplichtingen zijn opgenomen op basis van een besluit ter zake, welke schriftelijk is kenbaar gemaakt aan de ontvanger van de subsidie.

Reserves en fondsen

Reserves betreffen gelden ter vrije besteding van de stichting. Door het bestuur kunnen doelreserves worden aangehouden voor aanwending aan een specifiek doel. Fondsen betreffen gelden die besteed worden in het kader voor de doelstelling waarvoor deze ter beschikking zijn gesteld. Dit betreft het niet bestede deel van toegekende donaties en andere fondsen en gelden die vastliggen in vaste activa. Zie paragraaf 7.7 *Specificatie mutatie bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen* voor het verloopoverzicht van reserves en fondsen.

Voorzieningen

Voorzieningen worden opgenomen als het waarschijnlijk of vaststaand is dat een verplichting zich gaat voordoen waarvan de omvang of het tijdstip van ontstaan niet bekend is.

Grondslagen van resultaatbepaling

Algemene grondslagen van resultaatbepaling

Het resultaat is bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden kosten en andere aan het verslagjaar toe te rekenen lasten, met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen.

Baten

De baten zijn gevormd door alle aan het verslagjaar toe te rekenen opbrengsten.

Lasten

Financiële baten en lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende renteopbrengsten en -lasten.

Personeelsbeloning

Salarissen en sociale lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarin deze verschuldigd zijn, in overeenstemming met de arbeidsovereenkomsten.

Kostentoerekening

De kosten worden toegerekend aan kostendragers op basis van daadwerkelijk bestede tijd.

7.4 Specificatie/toelichting op de balans per 31 december 2020

ACTIVA	31-12-2020	31-12-2019
<i>Materiele vaste activa</i>		
Aanschafwaarde per 1 januari	€ 5.665	€ 5.665
Investeringen boekjaar	<u>€ -</u>	<u>€ -</u>
Aanschafwaarde per 31 december	€ 5.665	€ 5.665
Cumulatieve afschrijvingen t/m 1 januari	€ 1.303	€ 170
Afschrijvingen boekjaar	<u>€ 1.133</u>	<u>€ 1.133</u>
	€ 2.436	€ 1.303
Boekwaarde per 31 december	€ 3.229	€ 4.362
<i>Overige vorderingen en overlopende activa</i>		
Waarborg creditcards	€ 500	€ 5.000
Vooruitbetaalde posten	€ -	€ 1.391
Overlopende giften	<u>€ -</u>	<u>€ -</u>
	€ 500	€ 6.391
<i>Liquide middelen</i>		
ABN-AMRO Bestuursrekening	€ 26.445	€ 22.066
ABN-AMRO Spaarrekening	€ 15.220	€ 50.000
ABN-AMRO Businessrekening	€ 6.456	€ 10.730
ING rekening	€ 13.986	€ 6.602
ING Spaarrekening	€ 15.009	€ 30.000
ICS Creditcardrekening	<u>€ -</u>	<u>€ 66</u>
	<u>€ 77.116</u>	<u>€ 119.464</u>
Totaal	€ 80.845	€ 130.217

PASSIVA

31-12-2020

31-12-2019

Continuïteitsreserve

Deze reserve wordt gevormd ter dekking van onverwacht optredende verliezen als gevolg van risico's op korte termijn en mede als buffer ter zekerheidsstelling dat de stichting ook in de toekomst aan haar verplichtingen kan voldoen. De gewenste omvang van deze reserve is een bedrag ter grootte van drie maanden loonkosten plus drie maanden huur en overige stafkosten van de Afghaanse ngo's. De continuïteitsreserve komt nu uit op twee maanden doorbetaling.

Stand 1 januari	€ 44.693	€ 81.355
Onttrekking c.q. toevoeging uit winstbestemming	<u>€ -21.486</u>	<u>€ -36.662</u>
Stand 31 december	€ 23.207	€ 44.693

Bestemmingsreserves

Stand 1 januari	€ 73.693	€ 73.809
Toevoeging uit winstbestemming	<u>€ -24.197</u>	<u>€ -116</u>
Stand 31 december	€ 49.496	€ 73.693

Voor een specificatie van het verloop van de bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen: zie bijlage 1.

Kortlopende schulden

ICS Creditcardrekening	€ 63	€ 69
Vakantiegeld verplichting	€ 1.483	€ 6.943
Vakantiegeld verplichting/opslag soc.lasten	€ 297	€ 1.319
Overlopende passiva	€ 3.081	€ -
Accountants- en administratiekosten	<u>€ 3.220</u>	<u>€ 3.500</u>
	<u>€ 8.143</u>	<u>€ 11.831</u>
Totaal	€ 80.845	€ 130.217

7.5 Staat van baten en lasten over 2020 t.o.v. begroting 2021

	Werkelijk 2020	Begroting 2021
BATEN		
Baten van particulieren	€ 218.179	€ 122.000
Baten van bedrijfsleven	€ 85.664	€ 91.000
Baten van andere organisaties zonder winststreven	<u>€ 471.468</u>	<u>€ 410.000</u>
	€ 775.312	€ 623.000
Baten als tegenprestatie voor de levering van diensten	€ -	€ -
Overige baten	€ -	€ -
	<u>€ -</u>	<u>€ -</u>
SOM VAN DE BATEN	€ 775.312	€ 623.000
LASTEN		
Besteed aan doelstellingen		
Projecten Afghanistan	<u>€ 674.482</u>	<u>€ 545.928</u>
	€ 674.482	€ 545.928
Wervingskosten	€ 46.603	€ 55.407
Kosten beheer en administratie	<u>€ 99.923</u>	<u>€ 46.698</u>
SOM VAN DE LASTEN	<u>€ 821.008</u>	<u>€ 648.034</u>
Saldo voor financiële baten en lasten	€ -45.696	€ -25.033
Saldo financiële baten en lasten	<u>€ 13</u>	<u>€ 7</u>
Saldo na financiële baten en lasten	€ -45.683	€ -25.026
Bestemming saldo van baten en lasten		
Toevoeging/onttrekking aan		
- continuïteitsreserve	€ -21.486	€ 20.000
- bestemmingsreserve	<u>€ -24.197</u>	<u>€ -45.026</u>
	€ -45.683	€ -25.026

7.6 Lastenverdeelstaat

	Besteed aan doelstellingen	Wervingskosten	Kosten Beheer en Algemeen	Totaal
Bijdrage projecten	€ 575.424	€ -	€ -	€ 575.424
Personeelskosten	€ 99.057	€ 29.836	€ 79.426	€ 208.319
Huisvesting	€ -	€ -	€ -	€ -
Kantoorkosten	€ -	€ -	€ 1.290	€ 1.290
Algemene Kosten	<u>€ -</u>	<u>€ 16.768</u>	<u>€ 19.207</u>	<u>€ 35.974</u>
	€ 674.482	€ 46.603	€ 99.923	€ 821.008

	2020	2019	2018
Personeelskosten vaste medewerkers	€ 189.021	€ 205.127	€ 192.020
Kosten vrijwilligers	€ 53	€ 1.956	€ 229
Vaste inhuur	<u>€ 19.245</u>	<u>€ 11.825</u>	<u>€ 37.917</u>
	€ 208.319	€ 218.909	€ 230.167

Salariskosten	€ 141.314	€ 161.500	€ 153.424
Sociale lasten	€ 28.374	€ 30.785	€ 29.615
Overige personeelskosten en inhuur	<u>€ 38.630</u>	<u>€ 26.624</u>	<u>€ 47.127</u>
	€ 208.319	€ 218.909	€ 230.167

	2020	2019	2018
Salaris directie	€ 63.167	€ 73.683	€ 50.579
FTE directie	0,90	1,04	0,68

Piet van Walsem CEO (tot 30 sept.)

Salaris	€ 38.887	€ 50.100	€ 50.579
FTE	0,48	0,64	0,68

Bastian de Pooter, Bus.Director (tot 31 aug.)

Salaris	€ 16.337	€ 23.583	
FTE	0,27	0,40	

Laurens Lagerwerf CEO

Salaris	€ 7.943		
FTE	0,15		

	2020	2019	2018
Aantal FTE (gemiddeld)			
- aantal medewerkers incl zzp'ers(gemiddeld)	6,78	8,00	8,75
- aantal FTE's medewerkers (gemiddeld)	3,53	3,00	3,58
Percentage sociale lasten	20,08%	19,06%	19,30%
- loonkosten per medewerker	30.710	27.364	26.305
- medewerkerskosten per FTE	59.014	72.970	64.205

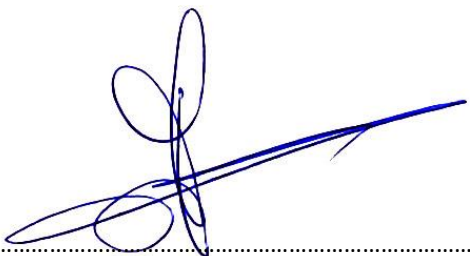
7.7 Specificatie mutatie bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen

	Overlopend 31-12-2019	Correctie 1-1-2020*	Overlopend 31-12-2019	Opbrengsten 2020 forecast	Uitgaven 2020 forecast	Overlopend 31-12-2020
NGO						
2102 Ontwikkel Doelen	€ -	€ -	€ -	€ 37.480	€ 37.480	€ -
2102 Ontwikkel CIC	€ -	€ -	€ -	€ 15.746	€ 15.746	€ -
2103 Ontwikkel Business	€ -	€ -	€ -	€ 48.800	€ 48.800	€ -
2200 VPO Guesthouse	€ -	€ 10.000	€ 10.000	€ 54.591	€ 56.091	€ 8.500
2201 VDOP Kabul	€ -	€ -	€ -	€ 50.257	€ 43.000	€ 7.257
2202 VOPOFA Bamyan	€ -	€ -	€ -	€ 186.856	€ 181.856	€ 5.000
2203 PVADO Mazar	€ 7.000	€ -	€ 7.000	€ 111.909	€ 111.409	€ 7.500
2204 HVOP Herat	€ -	€ -	€ -	€ 31.500	€ 31.500	€ -
2205 Kandahar	€ -	€ -	€ -	€ 10.300	€ 10.300	€ -
2900 HSLC	€ 30.000	€ 20.000	€ 50.000	€ 100.000	€ 130.000	€ 20.000
2300 Noodfonds	€ 2.300	€ -	€ 2.300	€ 3.939	€ 5.000	€ 1.239
2301 Care Algemeen	€ 34.393	€ -30.000	€ 4.393	€ -1.093	€ 3.300	€ -0
Totaal	€ 73.693	€ -	€ 73.693	€ 650.285	€ 674.482	€ 49.496

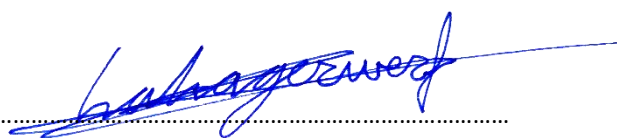
*) Het bedrag van € 30.000 (gift met kenmerk Verbouwing Sarpanah/Care Algemeen) was door een vertraging in de verbouwing besteed uit Algemene middelen. De inmiddels voltooide verbouwing is per 1/1/2020 middels een correctie alsnog uitgegeven vanuit Care Algemeen.

Beheer	€ -	€ -	€ -	€ 120.094	€ 99.923	€ 20.171
Fondswerving	€ -	€ -	€ -	€ 4.946	€ 46.603	€ -41.657
	€ -	€ -	€ -	€ 125.040	€ 146.526	€ -21.486
	€ 73.693	€ -	€ 73.693	€ 775.325	€ 821.008	€ 28.010

8. Ondertekening jaarverslag



Namens de Raad van Toezicht van Village of Peace,
P. van de Weetering
Haarlem, 18 januari 2021



Namens bestuur en de directie van Stichting Village of Peace,
L. A. Lagerwerf (CEO)
Haarlem, 18 januari 2021

Stichting Village of Peace
Eksterlaan 1
2026 XA HAARLEM

BEOORDELINGSVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het bestuur van Stichting Village of Peace

Wij hebben de in dit rapport opgenomen jaarrekening 2020 van Stichting Village of Peace te Haarlem beoordeeld. Deze jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2020 met een balanstotaal van € 80.845 en de staat van baten en lasten over 2020 met een resultaat van € 45.683 negatief met de toelichting, waarin zijn opgenomen een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

Verantwoordelijkheid van het bestuur

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

Verantwoordelijkheid van de accountant

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een conclusie over de jaarrekening op basis van onze beoordeling. Wij hebben onze beoordeling verricht in overeenstemming met Nederlands recht, waaronder de Nederlandse Standaard 2400 "Opdrachten tot het beoordelen van financiële overzichten". Dit vereist dat wij voldoen aan de voor ons geldende ethische voorschriften en dat wij onze beoordeling zodanig plannen en uitvoeren dat wij in staat zijn te concluderen dat ons niet is gebleken dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat.

Een beoordeling in overeenstemming met de Nederlandse Standaard 2400 resulteert in een beperkte mate van zekerheid. De in dit kader uitgevoerde werkzaamheden bestonden in hoofdzaak uit het inwinnen van inlichtingen bij functionarissen van de entiteit, het uitvoeren van cijferanalyses met betrekking tot de financiële gegevens alsmede het evalueren van de verkregen informatie.

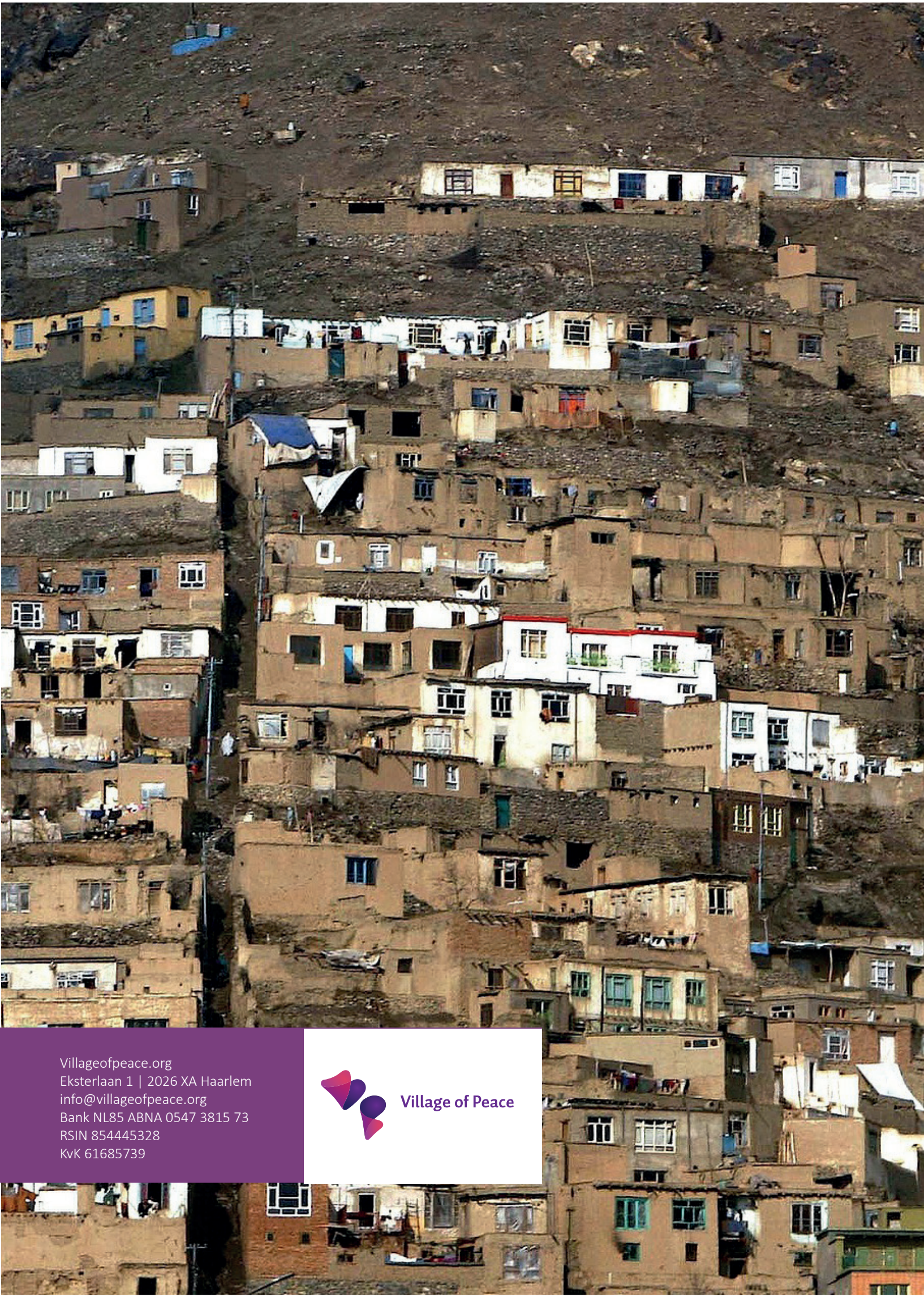
De werkzaamheden uitgevoerd in het kader van een beoordelingsopdracht zijn aanzienlijk beperkter dan die uitgevoerd in het kader van een controleopdracht verricht in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden. Derhalve brengen wij geen controleoordeel tot uitdrukking.

Conclusie

Op grond van onze beoordeling is ons niets gebleken op basis waarvan wij zouden moeten concluderen dat de jaarrekening geen getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Village of Peace per 31 december 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 650 Fondsenwervende organisaties.

Was getekend te Sliedrecht, 3 februari 2021.

WITH accountants B.V.
P. Alblas RA



Villageofpeace.org
Eksterlaan 1 | 2026 XA Haarlem
info@villageofpeace.org
Bank NL85 ABNA 0547 3815 73
RSIN 854445328
KvK 61685739



Village of Peace