



# Jaarverslagen

## 2024

Van de medezeggenschapsraden van De Regenboog Groep



## Medezeggenschapsraden

Dit is een separaat jaarverslag van de medezeggenschapsraden van De Regenboog Groep. De raden stellen zich voor en vertellen voor wie ze de belangen behartigen binnen de organisatie. In deze verslagen staat hoe het jaar 2024 voor de raden is geweest, en wat ze op de agenda hebben staan voor de toekomst.

|                   |    |   |
|-------------------|----|---|
| Bezoekersraad     | 3  | → |
| Centrale Raad     | 6  | → |
| Deelnemersraad    | 10 | → |
| Ondernemingsraad  | 14 | → |
| Vrijwilligersraad | 18 | → |



De Regenboog Groep

# Jaarverslag Bezoekersraad 2024



De Bezoekersraad (BR) bestaat uit een afvaardiging van alle inloophuizen van De Regenboog Groep: iedere locatieraad van een inloophuis vaardigt twee leden af, waardoor de BR uit twintig leden kan bestaan. Gemiddeld waren er in 2024 veertien leden aanwezig. Er is een dagelijks bestuur (voorzitter, secretaris, penningmeester en twee algemene leden). Elke laatste maandag van de maand is er een raadsvergadering, inclusief een overlegdeel met een vertegenwoordiging uit de organisatie van De Regenboog Groep.

De BR heeft als taak om de belangen van alle daklozen, thuislozen en andere bezoekers van de inloophuizen te behartigen. Daarnaast wordt er opgeschaald naar de BR als een locatieraad een kwestie niet zelf kan oplossen.

De BR heeft in 2024 veel belangrijke onderwerpen besproken. Deze onderwerpen zijn belangrijk voor iedereen die betrokken is bij de inloophuizen.

## **1. Voeding en duurzaamheid**

### **Eten in de inloophuizen**

Voeding is erg belangrijk voor een mens. Zeker als je afhankelijk bent van een organisatie als De Regenboog Groep. De BR gaat ervan uit dat De Regenboog Groep zoveel mogelijk de autonomie en het zelfbeschikkingsrecht van de bezoeker wil behouden. Bezoekers die wél vlees willen of nodig hebben, moeten niet afhankelijk zijn van toeval van extra donaties.

Aan een enquête die de BR heeft gedaan bij de bezoekers van de inloophuizen, hebben 228 bezoekers meegedaan. Zij gaven een gemiddeld rapportcijfer van 8,4 voor de aangeboden voeding. 90% is tevreden tot zeer tevreden over het eten en drinken. Voor de bezoekers is er dus geen aanleiding om het beleid te veranderen.

10% gaf aan vegetariër of veganist te zijn. Halal is de meest gevraagde dieetwens (vooral bij sommige inloophuizen). 62% heeft geen moeite met één vaste dag vega(n). 66% vindt het wél moeilijk als er alleen vega(n) zou zijn. Er is dus welwillendheid om één dag per week vega(n) te eten.

Over dit onderwerp is er een heidag geweest voor alle locatieraadsleden en de locatiehoofden. Daar is gesproken over de wens van De Regenboog Groep om te verduurzamen en daarom ook vaker vegetarisch eten aan de daklozen aan te bieden.

- De BR heeft besproken hoe het eten in de inloophuizen beter kan. Er is besloten om op één vaste dag per week vegetarisch eten aan te bieden in elk inloophuis. Zo is er altijd een plek waar vegetarisch gegeten kan worden.
- Het eten moet gezond en voedzaam zijn, zodat het past bij de zware levensstijl van daklozen. Hierover is advies gevraagd aan een diëtist.
- De inloophuizen kopen nu meer voedsel centraal in en werken samen om voedselverspilling tegen te gaan. Als er eten overblijft, wordt dat beter verdeeld of bewaard.
-



## 2. Winteropvang en -kouderegeling

### Daklozen in de winter:

- In de koude maanden zorgen de inloophuizen samen met andere organisaties voor slaapplekken als de gevoelstemperatuur 0 graden Celsius af lager is. De BR heeft meegedacht over hoe dit (beter) georganiseerd kan worden.
- Er is speciale aandacht geweest voor kwetsbare groepen, zoals LHBTQ+-daklozen. Zij kunnen terecht bij kleinschalige opvangprojecten die beter aansluiten op hun behoeften.

## 3. Ongewenst gedrag in de inloophuizen

### Schorsingsbeleid:

- Als iemand zich niet aan de regels houdt, kan hij of zij tijdelijk niet naar het inloophuis komen (schorsing). De BR wil dat iedereen bij een schorsing duidelijke informatie krijgt over waarom dit gebeurt en hoe je bezwaar kunt maken.
- Er zijn afspraken gemaakt om mensen beter te informeren, bijvoorbeeld via een standaardbrief met een QR-code die naar een website verwijst, of een visitekaartje van de cliëntvertrouwenspersoon (CVP).

## 4. Nieuwe ideeën en plannen

### Digitale hulpmiddelen:

- De BR heeft om tablets gevraagd om de vele papieren die telkens moeten worden gekopieerd te verminderen. Dit helpt de leden van de BR om efficiënter te vergaderen en past bij het duurzaamheidswensen van de organisatie.

### Nieuwe inloophuizen:

- Er komen nieuwe inloophuizen in Amsterdam Zuidoost, Noord en mogelijk Nieuw-West. Het eerste nieuwe inloophuis (in Zuidoost) wordt in de zomer van 2025 geopend. De BR denkt mee over hoe deze locaties het beste ingericht kunnen worden en heeft contact met de cliëntenraad van de GG&GD van die locatie om de achterban te bereiken.

## 5. Hoe functioneert de BR zelf?

### Verbeteren van vergaderingen:

- De BR heeft gekeken naar manieren om de vergaderingen soepeler te laten verlopen. Er is een apart overleg geweest om afspraken te maken over te laat komen, functioneler te vergaderen en hoe iedereen aan het woord kan komen.

### Waarom is dit alles belangrijk?

De BR zorgt ervoor dat bezoekers van de inloophuizen gehoord worden. Door samen te werken met De Regenboog Groep en andere organisaties kan de BR problemen aankaarten en oplossingen voorstellen. Dit kan het leven van dak- en thuislozen een stukje beter maken. 



De Regenboog Groep

# Jaarverslag Centrale (cliënten)raad 2024

## Inleiding

De Centrale (cliënten)raad (CR) bestaat uit maximaal tien afgevaardigden, vijf vanuit de Deelnemersraad (DR) en vijf vanuit de Bezoekersraad (BR). De CR behartigt de belangen van alle cliënten, bezoekers en deelnemers van De Regenboog Groep. De CR vergadert elke maand en heeft één keer per kwartaal overleg met de bestuurder/directeur. Eenmaal per jaar spreekt de CR ook met de raad van toezicht. Het idee is om de medezeggenschap zo laag mogelijk in de organisatie te laten afspelen. Als dat goed gaat, dan is er in de CR nog weinig te bespreken. De CR monitort dan ook de kwaliteit van de medezeggenschap binnen De Regenboog Groep.

## Hoofdonderwerpen in 2024

### 1. Medezeggenschapsregeling (MZR)

De afronding van de MZR stond centraal. Na intensieve afstemming met de bestuurder/directeur en de andere medezeggenschapsraden is een definitief concept opgesteld. De regeling legt vast hoe deze raden inspraak uitoefenen en verduidelijkt procedures voor schorsing, benoeming en samenwerking. Het vaststellen van de MZR door alle medezeggenschapsraden en de bestuurder/directeur zal in 2025 plaatsvinden.

### 2. Opnieuw opzetten van de Deelnemersraad

De DR functioneerde onvoldoende. De CR heeft in samenspraak met de bestuurder/directeur besloten om Werk & Activering als onderwerp uit de Deelnemersraad te halen en als werkgroep te plaatsen bij de Centrale Raad, waardoor de DR alleen nog over de informele zorg gaat. De leden van de DR kiezen ervoor eerst meer leden te werven via een opiniepanel en persoonlijke benadering door coördinatoren. Toen er voldoende raadsleden waren, is de DR weer herstart.

### 3. Klachtenprocedures en cliëntvertrouwenspersonen (CVP)

In samenwerking met CVP Lina Berger is de klachtenprocedure geëvalueerd. De nadruk lag op het gebruik van standaardbrieven en bredere toegankelijkheid van de klachtenprocedure via QR-codes en vertalingen. Er is naar een tweede CVP gezocht vanwege pensioen van de aanvankelijke tweede CVP. In het verleden heeft de achterban de wens uitgesproken om naast de vrouwelijke CVP op zoek te gaan naar een mannelijke. De CR wilde met een enquête bij de achterban deze behoefte checken. Er is voor de tussentijd een tweede vrouwelijke CVP gevonden.

### 4. Digitalisering en duurzaamheid

Digitalisering stond hoog op de agenda, aangezien er nu veel wordt gekopieerd in de medezeggenschap. Dit is vaak voor eenmalig gebruik en niet ieder lid van de CR is in de gelegenheid om deze papieren ergens te bewaren. Er is advies ingewonnen over tablets voor leden van de CR. Deze tablets komen naar verwachting medio april 2025.

### 5. Vacatieregelingen en budgetten

Er zijn discussies gevoerd over de hoogte van vergoedingen voor locatieraden. De CR heeft vasthouden aan een verhoging naar € 7,00 verdedigd, aangezien alle



andere medezeggenschapsraden er percentueel meer op zijn vooruitgegaan. De CR en de bestuurder/directeur kwamen hier niet uit; het lijkt een principekwestie te zijn van beide partijen. In februari 2025 is er toch een definitief akkoord bereikt, en is de vergoeding verhoogd naar € 7,00.

## **6. Ondersteuning**

Er was één (mannelijke) betaalde ondersteuner die bijna alles deed, Dat zorgde voor een kwetsbare situatie bij uitval. Na een sollicitatieronde waarin ruim 70 mensen op de vacature reageerden, is er een tweede (vrouwelijke) ondersteuner gevonden. Daarnaast heeft de CR hard gewerkt aan het zoeken, vinden en behouden van vrijwilligers die willen notuleren en ondersteunen bij de locatieraden.

## **7. Kwaliteit medezeggenschap**

De CR heeft aangegeven (ook na signalen van de bestuurder/directeur) dat de kwaliteit van medezeggenschap bij de locatieraden aan verbetering toe is. Medezeggenschap komt niet uit de lucht vallen; locatiehoofden dienen hierin getraind te worden en moeten aanwezig zijn bij de locatieraadsoverleggen. Ook dienen ondersteuners en vrijwilligers ingewerkt en ondersteund te worden. In 2025 zal de CR een advies neerleggen om dit mee te nemen in de jaarplannen van de organisatie. Ook zal de CR daar verbetervoorstellen voor doen.

## **8. Meerjarenplannen**

De CR heeft vanuit haar achterbannen meegekregen om het signaal af te geven dat er een grote behoefte is aan het definitief oplossen van bepaalde problemen. Bij de BR leeft de zorg dat veel aandacht gaat naar 'makkelijker' op te lossen problematiek (economische daklozen, vluchtelingen, et cetera), waardoor bezoekers die langdurig dakloos zijn worden 'rondgepompt' zonder daadwerkelijke oplossing voor hun problematiek. Bezoekers glijden af en er overlijden ook regelmatig bezoekers. Dat raakt de leden van de locatieraden en de BR. De bestuurder/directeur erkent dat de doelgroep daklozen die wel zorg nodig heeft – of die niet tegen te veel prikkels kunnen – niet bediend kunnen worden door bijvoorbeeld een scheepshut die je met vier personen moet delen.

Vanuit de DR, die over de informele zorg gaat, signaleert dat veel problematiek chronisch is. Een traject met een maatje of buddy duurt meestal maximaal een jaar. Als de problematiek niet oplosbaar is, maar wel hanteerbaar, dan moeten die mensen weer ergens anders naartoe en dat wordt beleefd als 'rondpompen'.

### **Plannen voor 2025**

- Vaststelling en implementatie van de Medezeggenschapsregeling.
- Continueren van verbeteringen in samenwerking en communicatie binnen de CR.
- Verhoging van de toegankelijkheid van de klachtenprocedure.
- Verdere digitalisering van medezeggenschapsprocessen.
- Verbetertraject kwaliteit medezeggenschap locatieraden.
- Scholing/ondersteuning voor locatiehoofden, ondersteuners en leden van de CR.
- Op de agenda houden: voorkomen van 'rondpompen' van mensen met chronische problematiek.





De Regenboog Groep

# Jaarverslag Deelnemersraad 2024



## Inleiding

De Deelnemersraad (DR) van De Regenboog Groep is in 2024 herstart en heeft diverse stappen gezet om de medezeggenschap van deelnemers aan de informele zorg te versterken. Bij het schrijven van het jaarverslag van 2024 zijn inmiddels een aantal van de plannen/voornemens uit 2024 opgepakt en/of gerealiseerd.

## 1. Samenstelling en doel

- **Taak en doelstelling**

De DR vertegenwoordigt deelnemers die gebruikmaken van informele zorg van De Regenboog Groep (meestal maatjesprojecten). De DR geeft gevraagd en ongevraagd advies over onderwerpen die van invloed zijn op de kwaliteit en organisatie van deze ondersteuning. Bij ingrijpende wijzigingen heeft de DR instemmingsrecht volgens de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen (Wmcz 2018).

- **Werving nieuwe leden**

Er is actief gezocht naar nieuwe raadsleden, onder andere via coördinatoren, Connectcafés en een opiniepanel. Dit verliep echter langzamer dan gehoopt. Uiteindelijk zijn meerdere mensen geïnteresseerd geraakt, waarvan enkelen als vast lid zijn toegetreden tot de DR. Deze telt inmiddels voldoende leden om door te gaan als officiële Deelnemersraad.

- **Voorzitter en organisatie**

De DR had in 2024 bewust nog geen vaste voorzitter gekozen, omdat we eerst de groep wilden uitbreiden. De technische ondersteuning (notuleren, voorbereiden vergaderingen) werd tijdelijk door een adviseur vervuld. Er is gezocht naar een vaste ondersteuner en een notulist om de DR verder te professionaliseren. Deze is eind 2024 ook gevonden.

## 2. Nieuwe werkwijze Informele Zorg

De meest besproken ontwikkeling dit jaar is de voorgenomen aanpassing in de informele zorg. Steeds meer mensen hebben behoefte aan een maatje, terwijl er minder vrijwilligers beschikbaar zijn. De Regenboog Groep onderzoekt daarom meerdere oplossingsrichtingen:

### 1. Groepsmaatjes en groepscontact

- Deelnemers die zich eenzaam voelen of sociale vaardigheden willen oefenen, kunnen mogelijk ook in groepsverband ondersteund worden.
- De DR benadrukt dat een-op-een-contact beschikbaar moet blijven voor mensen die (nog) niet willen of kunnen aansluiten bij een groep.

### 2. Telefonische of online contacten

- Om deelnemers sneller te kunnen helpen, wil De Regenboog Groep (beeld) bellen, WhatsApp of e-mail inschakelen.



- De DR adviseert altijd eerst (ten minste één keer) fysiek kennis te maken, zodat vrijwilliger en deelnemer weten met wie ze te maken hebben.

### **3. Kortere of lichtere trajecten ('Maatje Lichter')**

- Voor sommige deelnemers volstaat tijdelijk contact of minder intensieve begeleiding (bijvoorbeeld als nazorg).
- Dit kan helpen om de beschikbare vrijwilligers over meer deelnemers te spreiden.

### **4. Instemmingsmomenten**

De DR heeft ingestemd met een pilot voor deze nieuwe werkwijze, onder de voorwaarde dat er tussentijdse en eindevaluaties volgen en dat men een 'beslisboom' ontwikkelt. Zo kan per deelnemer bekeken worden of een-op-een-, groepscontact of een andere vorm het meest geschikt is.

## **4. Opiniepanel en achterban betrekken**

Het is voor de DR moeilijk om de achterban te bereiken, omdat die meestal niet naar de organisatie gaat. De organisatie gaat juist naar die deelnemers toe (in de vorm van maatjes). De DR wil de achterban (deelnemers) meer bij de besluitvorming betrekken. Daarom:

- is een opiniepanel opgezet, waarbij geïnteresseerden via enquêtes hun mening kunnen geven. Hierop kwamen echter te weinig reacties binnen.
- zijn een wervingstekst en enquêtes klaargemaakt, zodat deelnemers zich kunnen aanmelden en aangeven of ze vaker geraadpleegd willen worden.

De DR verwacht hiermee meer inzicht te krijgen in wat er speelt onder de deelnemers die niet altijd bij inloopactiviteiten of koffieclubs komen.

## **5. Overige onderwerpen**

### **1. Evaluatie groepsactiviteiten**

Er lopen projecten als Connectcafé, Join the club, koffieclubs en andere bijeenkomsten. De DR heeft de wens om hier structureel feedback van deelnemers te verzamelen.

### **2. Huizen van de Wijk**

De Regenboog Groep zet medewerkers in bij verschillende Huizen van de Wijk om mensen met een ggz-achtergrond te ondersteunen. De DR ontvangt een adviesaanvraag over de personele invulling en vormgeving hiervan.

### **3. Er op uit-kalender**

Deze kalender met uitjes en activiteiten valt op termijn ook onder de verantwoordelijkheid van de DR. De activiteiten zijn vaak snel volgeboekt. Vanwege het succes wordt gekeken hoe meer deelnemers ervan gebruik kunnen maken.



#### 4. Vrijwilligers werven en behouden

Vrijwilligers stoppen vaak sneller dan voorheen. De Regenboog Groep voert exitgesprekken, biedt trainingen en bijeenkomsten aan en geeft onkostenvergoedingen. De DR heeft voorgesteld om deelnemers (anoniem) profielen van beschikbare vrijwilligers te laten inzien, zodat de deelnemer ook kan meedenken over een goede match.

#### 5. Communicatie

Er wordt gewerkt aan een beter functionerend e-mailadres en digitale ondersteuning voor de DR. Ook willen we overstappen naar minder papier en meer digitale documenten, passend bij duurzaamheidsambities van de organisatie.

#### 6. Heidag en scholing

De DR organiseert in 2025 een heidag om te leren hoe ze de achterban beter kunnen bereiken, mede onder begeleiding van een externe expert. Verder is er een trainingsbehoefte over de Wmcz 2018. Daaraan wordt gevolg gegeven zodra de DR voldoende is uitgebreid.

#### 7. 50-jarig jubileum De Regenboog Groep in 2025

De DR kreeg informatie over de jubileumactiviteiten (festival, benefietconcert, museum, film en glossy). Deelnemers kunnen mogelijk meedoen aan een sportdag of andere activiteiten.

### 6. Conclusie en vooruitblik

#### Conclusie

In 2024 heeft de DR een stevige basis gelegd om deelnemers beter te vertegenwoordigen en de informele zorg verder te ontwikkelen. Belangrijke thema's waren het werven van leden, het opzetten van nieuwe werkwijzen (zoals groepsmaatjes en maatje-lichter-trajecten) en het versterken van de communicatie met de achterban.

#### Vooruitblik op 2025

- **Evaluatie pilot nieuwe werkwijze:** de DR zal blijven toetsen of de groepsmaatjes en alternatieve contactvormen (telefonisch, online) aansluiten bij de behoeften van deelnemers.
- **Beslisboom:** er komt een hulpmiddel om per deelnemer te bepalen wat de beste vorm van ondersteuning is.
- **Verdieping in Huizen van de Wijk:** de DR verwacht een adviesaanvraag over de inzet van De Regenboog Groep in deze wijken.
- **Heidag en training:** er wordt een heidag georganiseerd om de raad verder te professionaliseren en de band met de achterban te versterken.
- **50-jarig jubileum:** De DR wil de deelnemers hierin betrekken en zorgen dat ook zij kunnen meegenieten van de festiviteiten. 🌈



De Regenboog Groep

# Jaarverslag Ondernemingsraad 2024

De Ondernemingsraad (OR) is in 2024 eenentwintig keer bij elkaar geweest. Veertien keer voor een eigen vergadering en zeven keer voor overleg met de bestuurder. Daarnaast is er maandelijks een digitaal overleg tussen de bestuurder/directeur en het dagelijks bestuur van de OR.

Elk halfjaar evalueert de OR de eigen werkwijze en de verdeling van de diverse taken binnen de OR.

Eind 2024 telde de ondernemingsraad acht leden. Gedurende het jaar is afscheid genomen van twee leden. Aan het einde van het jaar bestond de OR uit de volgende leden: Willemijn (voorzitter), Charlotte (secretaris), Faysal, David, Lea, Saïd, Sander, Sven en de ambtelijk secretaris Els.

Daarnaast zijn er gedurende het jaar twee commissies gevormd (Arbocommissie en Financiële commissie) vanuit leden van de OR. Zij hebben een voorbereidende en adviserende rol richting de OR.

In 2024 is een aantal keer een poll uitgezet over cao-gerelateerde onderwerpen en om regelingen binnen de organisatie nader onder de aandacht te brengen.

### **OR-trainingen**

In 2024 is de gehele ondernemingsraad één keer op training geweest.

### **OR-verkiezingen**

In december zijn er verkiezingen geweest voor één nieuw OR-lid (Yemi).

### **Agenda-overleg met de bestuurder/directeur**

Elke tweede dinsdag van de maand heeft het dagelijks bestuur van de OR digitaal overleg met de bestuurder/directeur. Hierin kunnen vragen en opmerkingen die uit de OR-vergaderingen komen met de bestuurder worden gedeeld en wordt tussentijdse informatie verschaft over actuele onderwerpen. Ook wordt samen met de bestuurder de overlegvergadering voorbereid en de agenda opgesteld.

### **Overleg met de raad van toezicht**

De OR heeft in 2024 eenmaal een gesprek gevoerd met een delegatie van de raad van toezicht en kennisgemaakt met de nieuwe aandachtsfunctionaris voor de OR vanuit de raad van toezicht.

### **Advies- en instemmingsaanvragen**

- **Instemmingsaanvraag regeling woon-werkverkeer:**  
Nadat de eerste instemmingsaanvraag na veelvuldig overleg werd teruggetrokken vanwege rekenfouten die aan het licht kwamen en de correctieregeling die hieruit voortkwam, heeft de OR voor één jaar instemming gegeven op de tweede instemmingsaanvraag. Met de nieuwe regeling krijgen ook medewerkers die woonachtig zijn in Amsterdam een vergoeding op basis van fietskilometers. De voorwaarde voor instemming was dat niemand er met de nieuwe regeling op achteruit zou gaan.



- **Instemmingsaanvraag pilot achterwacht:**  
De achterwachtfunctie is als pilot op verzoek van het managementteam gestart. Na een half jaar is de pilot geëvalueerd. In 2025 zal er opnieuw een evaluatie plaatsvinden, waarna de pilot in definitief beleid kan worden omgezet.
- **Instemmingsaanvraag schorsingsprotocol:**  
Met het aangepaste schorsingsprotocol is ingespeeld op de signalen van een toenemende verharding in de sfeer binnen de organisatie. De OR heeft hiermee ingestemd. Wel zijn grote zorgen uitgesproken over de veiligheid van medewerkers en het ontbreken van goede nazorg na een incident.
- **Instemmings-/adviesaanvraag Protocollen:**  
De OR heeft instemming gegeven op de volgende protocollen:
  - Evalueren en Beoordelen
  - Veiligheidsbeleid en agressie
  - Veilig huisbezoek
  - Hoe te handelen bij grensoverschrijdend gedrag in de privé-situatie van medewerkers
  - Alcohol en drugs tijdens bedrijfsborrels
  - Thuiswerkrichtlijnen
  - Stagebeleid
- **Adviesaanvraag Inloop Dagbesteding:**  
De OR heeft positief geadviseerd, met daarbij de aanbeveling om bij het starten van de nieuwe Huizen van de Wijk de aandachtspunten van de huidige Huizen met betrekking tot dagbesteding mee te nemen.

#### **Besprek- en overlegpunten**

- Jaargesprekken
- Terugblik Meerjarenplan 2023-2025
- Directiebeoordeling:
- Resultaten MTO
- Verzuimbeleid en verzuimcijfers
- Oekraïne-opvang
- Vacaturebeleid
- Voortgang en ontwikkeling van (nieuwe) projecten
- Cao
- Transitieverlof als bijzonder verlof
- Situatie in de wereld.
- Fietsenwerkplaats
- Audits Verzuimbeleid en Agressie
- Wijziging kernwaarden van de organisatie
- AI
- ICT
- Financiën



Meer informatie over de diverse onderwerpen die de OR in 2024 heeft behandeld, is te vinden in het uitgebreide jaarverslag 2024 op HONK en in de goedgekeurde verslagen die hierop staan. 🌈



De Regenboog Groep

# Jaarverslag Vrijwilligersraad 2024



## **De rol van de vrijwilligersraad**

De vrijwilligersraad behartigt (VR) de belangen van alle vrijwilligers en verstrekt het managementteam van De Regenboog Groep advies, zowel gevraagd als ongevraagd.

## **Samenstelling**

In februari 2024 heeft Ime van Manen het voorzitterschap van de VR overgenomen van Rob Gerritsen. In februari is ook een nieuw lid toegetreden, waarmee na het aftreden van Rob de VR bestond uit acht leden. Aan het eind van het jaar is nog een lid vertrokken, waardoor de VR het jaar eindigde met zeven leden.

## **Overleggen**

De VR heeft in 2024 vijf keer vergaderd met het managementteam en vijf keer onderling overlegd. Twee leden van de VR hebben een overleg van de raad van toezicht bijgewoond, en twee leden van de raad van toezicht zijn bij een overleg van de VR aangeschoven. Dit gebeurde in het kader van de onderlinge kennismaking en kennisuitwisseling.

## **Onderwerpen die de VR in 2024 hebben beziggehouden**

- De herziening van de samenwerkingsovereenkomst met het bestuur, die aan actualisatie toe was.
- Het analyseren van de uitkomsten van het vrijwilligerstevredenheidsonderzoek en het formuleren van een advies aan het bestuur over de communicatie naar vrijwilligers. Ook heeft de VR input geleverd voor nieuwe vragen in het volgende tevredenheidsonderzoek.
- Het verbeteren van de communicatie naar vrijwilligers. Op basis van het vrijwilligerstevredenheidsonderzoek heeft de VR het bestuur geadviseerd om in het meerjarenplan bijzondere aandacht te besteden aan vrijwilligerscommunicatie. Daarnaast heeft de VR actief meegedacht over de communicatiestrategie en het bouwen van een sterke vrijwilligerscommunity.
- De verhoging van de vrijwilligersvergoeding, waarover de VR heeft geadviseerd.
- Het veiligheidsbeleid, waar de VR input voor heeft gegeven vanuit het perspectief van de vrijwilligers.
- De voorbereiding op de toetsing voor het keurmerk Vrijwillige Inzet Goed Geregeld van NOV, waar de VR actief bij betrokken is geweest.
- De bespreking van de uitkomsten van de Interne audit - Begeleiding vrijwilligers. De VR heeft met het bestuur afgesproken dat deze jaarlijks geëvalueerd zullen worden.
- De VR heeft op verzoek van een vrijwilliger de jubilarisregeling onder de aandacht gebracht bij het managementteam. Deze regeling zou bij een onderdeel van De Regenboog Groep niet zijn gehonoreerd, waarop succesvol actie is ondernomen door het managementteam.

## **Contact met de achterban**

De VR streeft ernaar zo goed mogelijk contact te onderhouden met de achterban. De VR is herkenbaar aanwezig bij de vrijwilligersborrels van De Regenboog Groep, waar leden actief in gesprek gaan met vrijwilligers om hun ervaringen, ideeën en eventuele zorgen te horen. Informatie over de VR is te vinden op HONK via:  
<https://honk.deregenboog.org/boekpagina/vrijwilligersraad>. Vrijwilligers kunnen de raad ook rechtstreeks bereiken via [vrijwilligersraad@deregenboog.org](mailto:vrijwilligersraad@deregenboog.org). 🌈



De Regenboog Groep

# Bestuursverslag

## 2024



## 1. Over De Regenboog Groep

Ze gaan ons aan het hart: de Amsterdammers met wie het niet goed gaat. Zoals de mensen die dakloos zijn en diep in de schulden zitten. Of die door psychische problemen of verslavingsproblemen alles en iedereen zijn kwijtgeraakt. De Regenboog Groep bedenkt en realiseert daarom samen met de stad tal van sociale oplossingen.

### Onze droom

Wij dromen van een stad waarin mensen met veel mogelijkheden en mensen met weinig kansen samen leven en werken, waarin we betrokken zijn bij elkaars leven en elkaar versterken. Waar mensen die dat kunnen, zich vrijwillig inzetten om de samenleving te helpen dragen. Waarin de stad ieders thuis is en niemand zich verloren hoeft te voelen.

### Visie

Ieder mens verdient een waardig bestaan. Armoede, verslaving, psychiatrische problematiek of dakloosheid maken een mens niet minder mens. Wij geloven in een stad waarin plek is voor iedereen, op de kade in plaats van tussen wal en schip. Een stad waarin we betrokken zijn bij elkaars leven en waarin we elkaar versterken. Mensen onder elkaar.

### Missie

Wij zijn er voor mensen in Amsterdam en omstreken die het moeilijk hebben en nergens anders terecht kunnen. Wij mobiliseren de kracht in de samenleving om hen te ondersteunen zo zelfstandig mogelijk mee te doen in de maatschappij.

### Wat we doen

We ondersteunen kwetsbare Amsterdammers die het zonder de inzet van hun stadsgenoten niet zouden redden. Met onze initiatieven pakken we sociaal-maatschappelijke vraagstukken aan in Amsterdam en omgeving. Dat doen we door in te spelen op actuele en nijpende problemen en door ons in te zetten voor oplossingen die de stad socialer maken.

### We zijn er voor mensen die te maken hebben (gehad) met

- dak- of thuisloosheid
- armoede
- verslaving
- psychiatrie
- delinquentie
- vlucht uit onveilig thuisland
- huiselijk geweld en mensenhandel
- eenzaamheid



## **Wat we bieden**

|                              |                                                                                                                                                                             |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Informele zorg</b>        | een buddy, maatje of coach voor een gesprek of om samen iets te ondernemen                                                                                                  |
| <b>Werk- en dagbesteding</b> | wennen aan werk alles wat nodig is om werk te maken van je toekomst                                                                                                         |
| <b>Hulpverlening</b>         | een professional die je helpt om echt iets te veranderen zoals naastenondersteuning, hulp aan gezinnen, maatschappelijk werk en steunpunten economisch daklozen             |
| <b>Tijdelijk wonen</b>       | op adem komen voor de volgende stap zoals Onder de Pannen, Parentshouses en Tijdelijk Onder Dak – waarmee we mensen tijdelijk aan een woonplek helpen en zo een zetje geven |
| <b>Inloophuizen</b>          | een laatste vangnet of eerste stap zoals eten, warme douche, schone kleren, dagbesteding en hulpverlening voor mensen die tussen wal en schip (dreigen te) vallen           |
| <b>(Nood)opvang</b>          | opvang voor mensen in nood zoals een veilige plek voor ontheemde vluchtelingen, bijvoorbeeld mensen die door de oorlog in Oekraïne op de vlucht moesten                     |

## **Maatschappelijke context**

De Regenboog Groep komt op voor kwetsbare Amsterdammers in moeilijke omstandigheden. Wat speelt er?

### **Veel kwetsbare Amsterdammers redden het niet zonder vangnet**

Als er iets misgaat in het leven – zoals het verlies van werk, een scheiding of het wegvallen van een plek om te wonen – zijn mensen zonder vangnet op zichzelf aangewezen. Het risico neemt dan toe dat ze afglijden naar armoede en eenzaamheid, of te kampen krijgen met psychiatrische klachten of verslavingsproblematiek. Er zijn veel Amsterdammers zonder vangnet die dreigen af te glijden.

### **De kloof tussen arm en rijk wordt groter**

Naar schatting groeit het aantal inwoners van Amsterdam de komende jaren met 10.000 per jaar door de toestroom van buiten. Daardoor wordt de stad niet alleen steeds internationaler, de toch al beperkte ruimte wordt ook nog eens schaarser. De huurprijzen stijgen, de woningmarkt wordt krappere. Hierdoor neemt het aantal mensen in armoede en hun problemen toe. Dit blijkt onder meer uit de groeiende groep economisch daklozen.

### **Groeiende hulpvraag in omvang en ernst**

We dragen bij aan de versterking van de sociale basis in de stad. Dat is hard nodig, want steeds meer mensen doen een beroep op informele zorg, al dan niet via de buurtteams. De onzekere economische situatie – inclusief sterk stijgende prijzen – en de schaarste aan vrijwilligers maken het intussen uitdagend om de benodigde informele inzet in de stad te realiseren.



## **Toename aantal economisch daklozen**

Steeds meer Amsterdammers komen op straat door economische of sociale problematiek, zoals het verlies van een baan, terugval in inkomen of een scheiding. De wooncrisis versterkt hun kwetsbaarheid. Als er al een woning te vinden is, is de huur voor hen dikwijls onbetaalbaar. Velen wijken uit naar een woning ver buiten de stad. Voor De Regenboog Groep heeft het werk voor deze zogeheten economisch daklozen onveranderd een hoge prioriteit.

## **Rol in de samenleving**

We zijn een Amsterdamse vrijwilligersorganisatie die opkomt voor kwetsbare Amsterdammers. De Regenboog Groep vervult een belangrijke rol binnen de reguliere zorgketen, maar ook ervoor en erna:

- We helpen kwetsbare Amsterdammers om op een laagdrempelige manier hulp te vinden in de keten.
- We zijn een aanvulling op die keten; waar het moeilijk wordt door de opeenstapeling van ingewikkelde problemen, zijn we een onmisbare aanvulling.
- Waar de zorgketen geen mogelijkheden meer ziet, helpen we kwetsbare Amsterdammers met het realiseren van een menswaardig bestaan.

Bij dit alles werken we nauw samen met tal van organisaties: van gemeenten tot buurt-netwerken en van kerken tot zorg- of welzijnsorganisaties.

## **Wat ons onderscheidt**

- We helpen grootstedelijke problemen aanpakken – ook als we strikt genomen niet de eerstverantwoordelijke zijn.
- Bij alles wat we doen is ons startpunt wat kwetsbare stadsgenoten nodig hebben en wat daarvoor de best mogelijke oplossing is.
- We werken met meer dan 1.600 vrijwilligers die zich inzetten voor de ander.
- We werken met bedrijven en ondernemers samen om maatschappelijke problemen op te lossen.
- We werken met ervaringsdeskundigen die vergelijkbare ervaringen hebben doorleefd – en daarmee weer anderen willen helpen.
- We zijn heel toegankelijk. We gaan uit van een gelijkwaardige relatie.
- We hebben geen ingewikkelde procedures om van ons aanbod gebruik te kunnen maken. Iedereen kan zo bij ons binnenlopen.
- We delen onze kennis en ervaring met andere landen, zodat we van elkaars aanpak kunnen leren.

## **Onze geschiedenis**

50 jaar geleden ontfermde dominee Wouters zich over verslaafde dakloze jongeren in het Vondelpark. Dat leidde in 1975 tot de oprichting van De Regenboog, een interkerkelijke stichting. Daarmee wilde dominee Wouters helper zijn voor wie geen helper heeft. Zijn inzet maakte dat veel mensen in de marge van de samenleving hulp kregen. Later fuseerde de stichting met andere maatschappelijke organisaties met eenzelfde doel. Inmiddels zijn we uitgegroeid tot dé Amsterdamse vrijwilligersorganisatie voor hulp aan de allerkwetsbaarmsten. De bevoegenheid van Wouters inspireert ons nog steeds om te doen waar hij voor stond: er zijn voor de kwetsbare Amsterdammers. Dominee Wouters overleed in 2017.

# Organisatie en governance



## 2. Organisatie en governance

Als maatschappelijke organisatie vinden we het belangrijk om belangenverstrengeling te voorkomen. Daarom maakt De Regenboog Groep duidelijk onderscheid tussen de functies van besturen en toezichhouden. Ook doen we er alles aan om onze middelen efficiënt en effectief te besteden.

### Scheiding van functies

Stichting De Regenboog Groep werkt volgens het raad-van-toezicht-model. Om onze goedbedoelenorganisatie goed te besturen, volgen we de Governancecode Zorg en de Code Goed Bestuur uit de Erkenningsregeling Goede Doelen. Binnen deze kaders spannen we ons in om onze stichting goed te besturen, daar toezicht op te houden en hier verantwoording over af te leggen.

### Raad van bestuur

De raad van bestuur bestaat uit één lid dat in dienst is van de stichting. Dit bestuurslid vormt ook de directie. Hij geeft leiding aan de organisatie en is verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid, zowel inhoudelijk als financieel.

### Bestuurder/directeur

J.W.Th. (Hans) Wijnands

### Nevenfuncties

bestuurder Coöperatie Sociale Firma's Amsterdam  
bestuurder Stichting Vrienden van De Regenboog Groep  
bestuurder stichting De Derde Schinkel  
secretaris stichting Bouw- en Ontwikkelingsfonds De Regenboog Groep  
lid bestuur stichting Deutscher Hilfsverein  
bestuurder stichting Z!  
bestuurder Amsterdam Underground  
bestuurder Stichting Parents'houses  
lid bestuur Stichting Kennisnetwerk Amsterdam

### Raad van toezicht

De raad van toezicht bestaat uit zeven leden. Deze raad is onafhankelijk, werkt onbezoldigd, houdt toezicht en adviseert. De raad voert jaarlijks onder meer de volgende taken uit:

Het meerjarenbeleidsplan bespreken en evalueren met het managementteam (zie het organogram aan het eind van dit hoofdstuk).

Het functioneren van de raad van bestuur evalueren.

Minimaal twee contactmomenten met de centrale (cliënten)raad, de ondernemingsraad en de vrijwilligersraad.

[Lees het verslag van de raad van toezicht in hoofdstuk 3.](#)



## **Bezoldiging**

De raad van toezicht beslist over het bezoldigingsbeleid en de hoogte van de directiebeloning. De Regenboog Groep volgt daarbij de Beloningscode Bestuurders in de Zorg (BBZ) van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorg en Welzijn (NVTZ) en de beroepsvereniging voor bestuurders in de zorg (NVZD). Deze code geeft aan de hand van de omzetgrootte een minimum- en maximumsalaris aan voor het jaarinkomen van een directeur. De raad van toezicht heeft de weging van de situatie bij De Regenboog Groep gedaan. Het beleid wordt periodiek geactualiseerd.

Het bruto jaarinkomen van de directie bleef binnen de NVZD-norm. Het jaarinkomen van de bestuurder (1 fte) bedraagt € 143.373. Dat is inclusief premies voor sociale verzekeringen en pensioen (werknemers- en werkgeversdeel), werkgeverslasten en belaste vergoedingen. Volgens de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg en jeugdhulp valt het salaris in WNT-klasse III. Het salaris van de directeur valt eveneens binnen de norm van de zogeheten BSD-regeling voor beloning van directeuren, onderdeel van de Erkenningsregeling voor goededoelenorganisaties. De BSD-regeling houdt onder meer rekening met de omvang en complexiteit van de organisatie. De functiezwaarte wordt in de beloningsregeling vertaald in zogenoemde BSD-punten – voor onze directiefunctie gaat het om 505 punten – op grond waarvan vervolgens het maximumsalaris wordt vastgesteld. De hoogte en samenstelling van de bezoldiging van de bestuurder lichten we nader toe in de jaarrekening, bij de lastenverdeling 2024.

## **Financiële auditcommissie**

De financiële auditcommissie bestaat uit drie leden van de raad van toezicht. De commissie volgt nauwgezet de financiële resultaten van De Regenboog Groep en geeft op basis van haar rapportages aanwijzingen aan bestuur en raad van toezicht. In 2024 kwam de commissie vijf keer bij elkaar.

## **Medezeggenschapsraden**

De verschillende medezeggenschapsraden controleren hoe het beleid wordt uitgevoerd. De centrale (cliënten)raad en de ondernemingsraad adviseren de raad van toezicht twee keer per jaar over de uitvoering van het beleid.

Lees de volledige verslagen van de medezeggenschapsraden op [www.deregenboog.org/jaarverslagen](http://www.deregenboog.org/jaarverslagen).

### **Ondernemingsraad**

Volgt de (beleids)ontwikkelingen binnen De Regenboog Groep door de bril van de medewerkers en hun belangen. Geeft gevraagd en ongevraagd advies.

### **Vrijwilligersraad**

Laat vrijwilligers meedenken over de ontwikkelingen binnen de organisatie. Daarbij streven we altijd naar een zo breed mogelijke vertegenwoordiging vanuit de organisatie.

### **Locatieraden**

Vertegenwoordigen de inloophuizen, waarin de bezoekers zijn vertegenwoordigd. Elke locatieraad kiest twee afgevaardigden om zitting te nemen in de bezoekersraad.

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Bezoekersraad</b>           | Vertegenwoordigt de mensen die bijvoorbeeld gebruikmaken van een inloophuis, langskomen voor gesprekken met het maatschappelijk werk en meedoen aan activeringsactiviteiten binnen de inloop.                                                                                        |
| <b>Deelnemersraad</b>          | Behartigt de belangen van deelnemers van onze informele zorg.                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Centrale (cliënten)raad</b> | Bedoeld om de medezeggenschap beter te organiseren. Het is een adviesraad die bestaat uit afgevaardigden van de deelnemersraad en de bezoekersraad. De centrale raad wordt zo veel mogelijk vroegtijdig betrokken bij beleidsvraagstukken, dus voordat adviesaanvragen gemaakt zijn. |

### **Aandeelhouderschap**

De Regenboog Groep zet samen met partners en ondernemers sociale firma's op. We bewaken de sociale doelstellingen met ons aandeelhouderschap en ons prioriteitsaandeel. Hierdoor is De Regenboog Groep in staat de sociale doelstellingen van de onderneming te bewaken. De Regenboog Groep:

- is enig aandeelhouder van Buurtboerderij Horeca B.V.
- is in het bezit van het prioriteitsaandeel van Rederij Kees B.V.
- is in het bezit van het prioriteitsaandeel van De Amsterdamse Mediafabriek B.V.

### **Stichtingen die tot De Regenboog Groep behoren**

Er vallen verschillende stichtingen onder stichting De Regenboog Groep. Deze zijn opgericht om De Regenboog Groep te ondersteunen en om risico's te spreiden. De financiële verantwoording van de zelfstandige ondernemingen en stichtingen is terug te vinden in de geconsolideerde jaarrekening (behoudens Stichting Deutscher Hilfsverein).

#### **Dit zijn de stichtingen:**

- Stichting Bouw- en Ontwikkelingsfonds De Regenboog Groep (vastgoed)
- Stichting De Derde Schinkel (sociale firma)
- Stichting Vrienden van De Regenboog Groep (particuliere donaties en legaten)
- Stichting Deutscher Hilfsverein (hulp en ondersteuning aan buitenlanders in Amsterdam)
- Stichting Z! (dak- en thuislozenkrant)
- Stichting Parentschools Amsterdam

### **Vertegenwoordiging binnen netwerken**

De Regenboog Groep hecht grote waarde aan een goede samenwerking in het veld en in de keten waarin de organisatie een belangrijke rol vervult. Daarom nemen we actief deel aan de volgende netwerken:

- **Amsterdam POA** Platform Opvanginstellingen Amsterdam.
- **Stichting De Omslag** Een netwerk- en kennisorganisatie die zich inzet voor de participatie van kwetsbare doelgroepen in de samenleving.
- **SIGRA** Een vereniging die partners in zorg en welzijn verbindt en inspireert.
- **de Nederlandse ggz** De brancheorganisatie voor instellingen in de geestelijke gezondheidszorg en verslavingszorg.



- **Netwerk DAK** Het netwerk voor inloophuizen in Nederland.
- **FEANTSA** De Europese federatie van nationale organisaties die werken met daklozen.
- **Valente** Branchevereniging voor participatie, begeleiding en veilige opvang.
- **SIZA** Stadsbrede Informele Zorg Amsterdam, een alliantie van aanbieders van informele zorg.

### Samenwerking

We krijgen veel voor elkaar dankzij de samenwerking met verschillende partijen. Een greep daaruit:

#### Welzijn, veiligheid en draagvlak

- buurtbewoners
- buurtinitiatieven
- politie
- gemeente
- stadsdelen
- welzijnsorganisaties
- gemeentelijke diensten
- winkeliers en bedrijven

#### Nachtopvang, dagbesteding en hulpverlening Inloophuizen, tijdelijk wonen

- Veldwerk Amsterdam
- ggz-instellingen
- Leger des Heils
- HVO-Querido
- Cordaan
- GGD Amsterdam
- Stichting perMens
- Blijf Groep
- midden- en kleinbedrijf

#### Zingevingsvragen

- Protestantse Diaconie
- Drugspastoraat

#### Informele zorgtaken

- vrijwilligersorganisaties
- maatschappelijk dienstverleners
- (informele) zorgorganisaties
- welzijnsorganisaties
- Vrijwilligersacademie Amsterdam
- Vrijwilligers Centrale Amsterdam
- ggz-instellingen
- Dienst Werk en Inkomen



### Europese inzet

- tientallen buitenlandse partners
- overige organisaties zoals Mainline, Soa Aids Nederland, Trimbos-instituut en Centrum voor Verslavingszorg (CVO)

### Cliëntenbelang

diverse belangen- en cliëntenorganisaties, zoals de Daklozenvakbond, MDHG belangenvereniging drugsgebruikers en Cliëntenbelang Amsterdam

### Communicatie met belanghebbenden

Als stichting met een maatschappelijk doel vinden we het belangrijk om duidelijk en zorgvuldig te communiceren met alle belanghebbenden. De belangrijkste zijn:

- **De gebruikers van onze dienstverlening**  
Het is onze centrale doelstelling om hun welbevinden en sociale en maatschappelijke participatie te vergroten.
- **De medewerkers, vrijwilligers en stagiairs van de stichting**  
Zij hebben recht op een veilige, inspirerende werkplek en optimale ondersteuning.
- **Onze financiers**  
Zij vragen om een effectieve besteding van hun subsidies en giften, om transparantie en een adequate verantwoording.
- **Onze samenwerkingspartners op het gebied van zorg**  
Zij doen een beroep op betrouwbaar partnerschap.
- **Bedrijven en ondernemers die ons steunen**  
Zij hebben recht op heldere communicatie over de bijdrage die ze hebben geleverd aan onze organisatie.
- **De politie en de omwonenden van onze inloophuizen**  
Zij hebben behoefte aan informatieverstrekking en overlastbestrijding.

We informeren alle belanghebbenden via diverse kanalen, zoals onze website, Facebook, LinkedIn, Instagram, ons kwartaalblad Meeleven, een digitale nieuwsbrief, het jaarverslag, brochures, folders, projectverslagen en HONK. We richten ons hierbij naar de gedragscode van Goede Doelen Nederland.

[Lees meer over onze communicatie in hoofdstuk 5.](#)

### Optimalisatie besteding

De directie stelt het meerjarenbeleid op aan de hand van de volgende gegevens:

- de statuten, waarin onze doelgroepen en doelen staan omschreven
- gegevens over stedelijke daklozen- en verslaafdenproblematiek
- het zorgveld
- het stedelijk zorgaanbod
- het gemeentelijk beleid
- informatie uit overlegsituaties met andere zorg- en welzijnsorganisaties
- evaluaties van projecten
- feedback van de ondernemingsraad, de centrale (cliënten)raad en de vrijwilligersraad
- de resultaten van de verschillende tevredenheidsonderzoeken
- informatie over kansen en bedreigingen



We monitoren en evalueren ons beleid volgens een plan dat we hiervoor hebben opgesteld. Zo nodig sturen we bij. Dit gebeurt zowel op project- als op stichtingsniveau. De financiers van onze projecten spelen hierbij een grote rol, vooral de gemeente Amsterdam en stimuleringsfondsen. We evalueren onze projecten op output en op maatschappelijk rendement.

### **Klachtenregeling**

Ondanks alle inspanningen kan er iets misgaan in de samenwerking of de communicatie. Daarom heeft De Regenboog Groep een klachtenregeling voor elke groep belanghebbenden. Voor bezoekers en cliënten is er een interne klachtenprocedure. Als die niet tot een bevredigende oplossing leidt, dan is er de mogelijkheid van een onafhankelijke stedelijke klachtencommissie en een landelijke geschillencommissie. Een cliëntvertrouwenspersoon biedt zo nodig advies en ondersteuning aan cliënten die een klacht willen indienen of voorbereiden. Medewerkers kunnen met klachten terecht bij een vertrouwenspersoon. De klachtenprocedure voor donateurs en belangstellenden is te vinden op [www.deregenboog.org](http://www.deregenboog.org) (zoek op 'klachtenprocedure'). In het jaar 2024 zijn er zes formele klachten bij de (onafhankelijke) Klachtencommissie POA binnengekomen en in behandeling genomen.

### **Kwaliteitstoetsing**

Op verschillende manieren houden we onze kwaliteit tegen het licht:

#### **CBF-Erkend Goed Doel**

De Regenboog Groep heeft het CBF-keurmerk Erkend Goed Doel, sinds 2024 in categorie E, uitgegeven door het Centraal Bureau Fondsenwerving (CBF). Alleen goede doelen die aan strenge kwaliteitseisen voldoen, krijgen deze erkenning. Er is jaarlijks een check en eens in de drie jaar een uitgebreide audit, bedoeld om de compliance aan de kwaliteitsstandaard van de Erkenningsregeling Goede Doelen vast te stellen. De eerstvolgende audit vindt in 2025 plaats.

#### **ANBI-status**

De Regenboog Groep is door de Belastingdienst aangemerkt als Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI). Omdat we de ANBI-status hebben, hoeven donateurs geen schenkingsrecht te betalen over giften, donaties en nalatenschappen. Onze ANBI-status is te controleren op de website van de Belastingdienst.

#### **Keurmerk voor kwaliteitsmanagement**

Sinds 2018 heeft De Regenboog Groep de ISO-certificering 9001:2015. Dit betekent dat we hebben laten zien dat we de kwaliteit van ons management adequaat afstemmen op onze doelen en de resultaten die we willen halen.

#### **Keurmerk Vrijwillige Inzet Goed Geregeld**

Bij De Regenboog Groep werken veel vrijwilligers. We hechten eraan hun inzet in goede banen te leiden. De Regenboog Groep draagt het landelijke NOV-keurmerk Vrijwillige Inzet Goed Geregeld. Dit betekent dat ons vrijwilligersbeleid voldoet aan de kwaliteitscriteria die de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV) stelt.



### Lidmaatschap NVVK

De Regenboog Groep is lid van de NVVK, de branchevereniging voor schuldhulpverlening, beschermingsbewind en sociaal bankieren. Dit lidmaatschap is alleen te verkrijgen door aan een reeks kwaliteitseisen te voldoen. Het lidmaatschap werkt daarmee als een keurmerk dat laat zien dat we een erkende schuldhulpverleningsorganisatie zijn.

### Jobcoach voor UWV

We zijn voor het UWV een erkende aanbieder van jobcoaching. Dat wil zeggen dat mensen met een arbeidsbeperking, die een uitkering hebben van het UWV, door ons begeleid mogen worden richting betaald werk. Het UWV verstrekt ons dan de opdracht. Aan het bieden van jobcoaching in opdracht van het UWV worden kwaliteitseisen gesteld die jaarlijks worden getoetst.

### Inzet van mensen

#### Vrijwilligers

De Regenboog Groep is een professionele vrijwilligersorganisatie, waarbij vrijwilligers worden begeleid, ondersteund en gecoacht door betaalde medewerkers. In 2024 werkten we met meer dan 1.600 vrijwilligers die zich inzetten voor kwetsbare Amsterdammers.

#### Medewerkers

Op 31 december 2024 werkten er 385 mensen bij De Regenboog Groep. Dat is een stijging van 3,2% ten opzichte van 2023. De groei vond vooral plaats in de opvang van vluchtelingen uit Oekraïne, de hulpverlening en de afdeling wonen. Gedurende het kalenderjaar zijn er 87 medewerkers in dienst getreden en 75 medewerkers zijn om diverse redenen vertrokken.

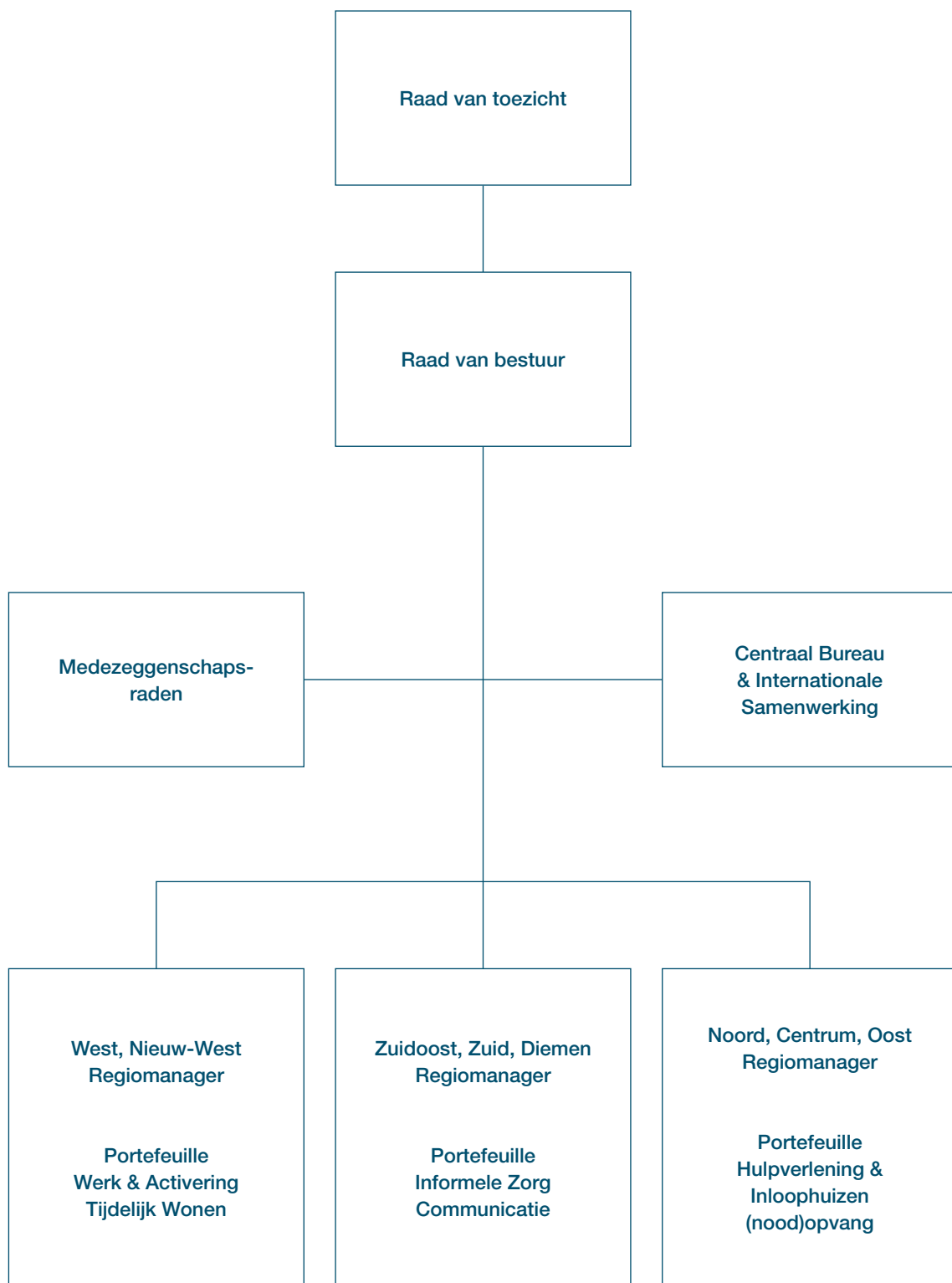
|                                 | 31/12/2024 | 31/12/2023 |
|---------------------------------|------------|------------|
| Fte                             | 300,25     | 279,66     |
| Aantal medewerkers              | 385        | 373        |
| Aantal man                      | 142        | 140        |
| Aantal vrouw                    | 242        | 232        |
| Gemiddelde contractduur in uren | 28,1       | 28,7       |

#### Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is in 2024 bij De Regenboog Groep gedaald: van 5,78% in 2023 naar 5,24% in 2024. Het gemiddelde verzuimpercentage in de ggz-sector was 7,32% (landelijk gemiddelde over 2024). Ten opzichte van een jaar geleden is het verzuim in de ggz met 0,06 procentpunt gedaald (bron: de Nederlandse ggz).



## Organisatiemodel





# Verslag raad van toezicht

### 3. Verslag Raad van Toezicht

In dit hoofdstuk doet de raad van toezicht verslag over 2024. Hoe was over dat boekjaar de samenstelling van de raad en over welke onderwerpen hebben de leden zich gebogen?

#### Terugblik en vooruitzicht

Ook in 2024 hebben de medewerkers en vrijwilligers van De Regenboog Groep zich met veel energie en toewijding ingezet voor kwetsbare Amsterdammers. De bevoegenheid van onze mensen om iets te doen voor stadsgenoten die het op een of andere manier moeilijk hebben, is hartverwarmend. En het is hard nodig om dit werk te blijven voortzetten, want voor veel mensen in onze stad is de situatie er niet makkelijker op geworden. Of ze nu dakloos zijn, met psychische problemen of verslaving kampen, of in Amsterdam terechtkomen op de vlucht voor een oorlog. Zoals de Oekraïners die we ook in 2024 hebben helpen opvangen. Dat blijven we doen, want de gemeente heeft ons voor twee jaar het sociale beheer van de vluchtelingenopvang toegekend. Aan de aanbestedingsprocedure is veel tijd en aandacht besteed. Een knappe prestatie van iedereen die daaraan heeft bijgedragen.

Een andere belangrijke doorbraak is de verblijfsvergunning voor de groep van zo'n 750 oudere, ongedocumenteerde Surinamers. Het gaat om stadsgenoten die als Nederlander geboren zijn, maar hun Nederlanderschap door de onafhankelijkheid van Suriname zijn kwijtgeraakt. Hun moeilijke situatie stond heel lang op de agenda. Mede door vasthoudendheid van De Regenboog Groep hebben zij nu eindelijk ongehinderd toegang tot basale medische en sociale voorzieningen.

Een grote schrik voor iedereen was de verwoestende brand die op zondag 11 augustus 2024 uitbrak op de bovenverdieping van Buurtboerderij Ons Genoegen. Gelukkig waren er geen gewonden, maar de schade was enorm. Die is te herstellen, maar dat kost nog wel enige tijd. Het tekent de snelheid, flexibiliteit en daadkracht van De Regenboog Groep dat er snel een nieuwe tijdelijke locatie op het Marineterrein Amsterdam is gevonden.

Onverminderd belangrijk blijft onze inzet voor economische daklozen. Om deze mensen een jaar woonrust te bieden – zodat zij kunnen werken aan een permanente eigen woonplek – zoeken we tijdelijke woonruimte in leegstaand vastgoed. Het vergt intensief overleg met de gemeente én met projectontwikkelaars om creatieve oplossingen te vinden. Het is een soms weerbarstig dossier, waarin we ons zullen blijven vastbijten.

Als raad van toezicht hebben we een mooie taak om op een betrokken manier toezicht te houden op de voortgang van het werk van De Regenboog Groep. Dat doen we mede op basis van rapportages die zijn gebaseerd op het meerjarenplan 2023-2025. Eind 2024 heeft het managementteam van dDe Regenboog Groep een tussenevaluatie gedaan als opmaat naar een nieuw meerjarenplan 2025-2027. Gezien de ambitieuze doelstellingen uit het vorige plan, is de verwachting dat niet alle ambities gerealiseerd zullen worden. Dat daagt de organisatie alleen maar uit om hier de komende jaren nog harder aan te trekken.



Voor De Regenboog Groep is medezeggenschap nooit een ‘verplicht nummer’ geweest. Het zit in ons DNA om de inbreng van iedereen voor én met wie we werken op waarde te schatten en te luisteren naar ieders stem. De raad van toezicht houdt contact met de hele organisatie door niet alleen te schakelen met managementteam en directie, maar ook regelmatig te overleggen met de ondernemingsraad, bezoekersraad, centrale (cliënten)raad, deelnemersraad en vrijwilligersraad. In dit jaarverslag wil ik graag specifiek onze ruim 1.600 vrijwilligers naar voren halen. Zonder hen zouden we nooit kunnen bereiken wat we als organisatie voor ogen hebben. Het is dan ook cruciaal dat zij in onze medezeggenschap stevig zijn vertegenwoordigd. De vrijwilligersraad is afgelopen jaren sterk gegroeid. De leden willen naast hun activiteiten voor De Regenboog Groep meedenken over de vraag hoe we nieuwe vrijwilligers kunnen vinden en bestaande kunnen behouden. Het is verheugend dat de vrijwilligersraad de afgelopen jaren verder is gegroeid en steeds actiever is geworden.

Intussen werken we als raad van toezicht voortdurend aan onze eigen professionalisering. Eén keer per jaar doen we een zelfevaluatie. En ook in 2024 hebben we in een speciale sessie besproken hoe we onze rol kunnen invullen vanuit het principe ‘toezicht houden op afstand, maar met betrokkenheid’. Serieus toezicht is cruciaal, maar betrokkenheid is dat net zo goed. Onze jaarlijkse fietstocht langs diverse locaties geeft ons bijvoorbeeld steeds een geweldig beeld van al het werk.

Ten slotte sta ik graag stil bij het vertrek van Marcus Draaisma uit de raad van toezicht op 15 februari 2024. Hij is acht jaar lid geweest en heeft met zijn gedegen juridische kennis en ervaring veel bijgedragen aan het werk van De Regenboog Groep. Hij is opgevolgd door Jeroen Steenbrink, in het dagelijks leven plaatsvervangend hoofdofficier van justitie bij het arrondissementsparket Amsterdam. Zijn enthousiaste start in onze raad was erg inspirerend.

2024 was een jaar waarin weer heel veel is gedaan in de stad. Het werk van De Regenboog Groep blijft cruciaal voor de ondersteuning van kwetsbare mensen in Amsterdam. Het is een voorrecht om daarbij vanuit de raad van toezicht betrokken te zijn.

**Namens de raad van toezicht**

Mevr. drs. K. Blanken

## **Samenstelling**

De raad van toezicht van De Regenboog Groep bestaat uit zeven leden. Zij hebben automatisch ook zitting in raden van toezicht van de stichtingen die vallen onder De Regenboog Groep: Stichting Vrienden van De Regenboog Groep, Stichting Derde Schinkel, Stichting Z en Stichting Parents Houses. Van deze vier stichtingen is mevr. drs. K. Blanken tevens voorzitter.

### **Voorzitter**

#### **Drs. K. (Karen) Blanken**

**Toegetreden per 4 oktober 2021, voorzitter sinds 9 maart 2023**

Werkzaam als HR-manager bij Stichting Akvo en projectmanager Bcorp Implementatie bij diverse organisaties (als zzp'er)

#### **Nevenfuncties:**

- voorzitter bestuur Stichting Bouw- en Ontwikkelingsfonds De Regenboog Groep
- voorzitter raad van toezicht Stichting Vrienden van De Regenboog Groep
- voorzitter raad van toezicht Stichting Derde Schinkel
- voorzitter raad van toezicht Stichting Z
- voorzitter raad van toezicht Stichting Parents Houses

#### **Mr. M.J. (Marcus) Draaisma**

**Uitgetreden per 15 februari 2024**

Werkzaam als advocaat te Amsterdam (arbeidsrecht); partner bij Palthe Oberman advocaten

#### **Nevenfuncties:**

- lid bestuur Stichting Floreat
- voorzitter commissie De NVP-Sollicitatiecode
- lid raad van toezicht Stichting Vrienden van De Regenboog Groep
- lid raad van toezicht Stichting Derde Schinkel
- lid raad van toezicht Stichting Z
- lid raad van toezicht Stichting Parents Houses

#### **Drs. A. (Anneke) Ensink**

**Toegetreden per 4 oktober 2021**

Werkzaam als bestuurder van de Stichting Uitvoering Maatwerk

#### **Nevenfuncties:**

- lid raad van toezicht Stichting Vrienden van De Regenboog Groep
- lid raad van toezicht Stichting Derde Schinkel
- lid raad van toezicht Stichting Z
- lid raad van toezicht Stichting Parents Houses

#### **Drs. E.A.J. (Ellen) van Ginkel**

**Toegetreden per 4 oktober 2021**

Werkzaam als Vice President Corporate Affairs & Sustainability Unilever Ice Cream

#### **Nevenfuncties:**

- lid raad van toezicht Stichting Vrienden van De Regenboog Groep
- lid raad van toezicht Stichting Derde Schinkel
- lid raad van toezicht Stichting Z
- lid raad van toezicht Stichting Parents Houses

**Drs. M. (Mostapha) Nazih**

Toegetreden per 11 juli 2019

Werkzaam als Politie leiderschap-traject binnen Eenheid Noord Holland

**Nevenfuncties:**

- lid raad van toezicht Stichting Vrienden van De Regenboog Groep
- lid raad van toezicht Stichting Derde Schinkel
- lid raad van toezicht Stichting Z
- lid raad van toezicht Stichting Parentshouses

**Drs. H. (Harm) Puite**

Toegetreden per 14 december 2017

Werkzaam als coach Eigen plan, schrijver van Mist (Elikser, 2017) en Modderduivel (2023), sociaal ondernemer volgens do no harm-principe

**Nevenfuncties:**

- bestuurslid stichting Oecumenisch Kerk- en Buurtwerk Amsterdam Oost
- voorzitter bestuur stichting Waterlandse Melkschuit
- lid raad van toezicht Stichting Vrienden van De Regenboog Groep
- lid raad van toezicht Stichting Derde Schinkel
- lid raad van toezicht Stichting Z
- lid raad van toezicht Stichting Parentshouses

**Mr. J.H.A. (Jeroen) Steenbrink**

Toegetreden per 15 februari 2024

Werkzaam als plaatsvervangend hoofdofficier van justitie, Openbaar Ministerie Amsterdam

**Nevenfuncties:**

- lid raad van toezicht Stichting Vrienden van De Regenboog Groep
- lid raad van toezicht Stichting Derde Schinkel
- lid raad van toezicht Stichting Z
- lid raad van toezicht Stichting Parentshouses

**Drs. E.R. (Erik) Swelheim**

Toegetreden per 11 juli 2019

**Nevenfuncties:**

- lid raad van toezicht OLVG (en voorzitter Audit Committee)
- bestuurslid Carréfonds
- lid bestuur Stichting Bouw- en Ontwikkelingsfonds De Regenboog Groep
- lid raad van toezicht Stichting Vrienden van De Regenboog Groep
- lid raad van toezicht Stichting Derde Schinkel
- lid raad van toezicht Stichting Z
- lid raad van toezicht Stichting Parentshouses
- voorzitter van de Audit Commissie Stichting De Regenboog Groep

**Wijze van benoemen**

De raad van toezicht stelt een profielschets op voor de werving van nieuwe leden. Deze wordt aan de raad van bestuur voorgelegd en vervolgens aan de ondernemingsraad.

Nieuwe leden worden op openbare wijze geworven. Kandidaten hebben een gesprek met een benoemingsadviescommissie van de raad van toezicht. Bij de uitkomst hiervan neemt de raad van toezicht een voorgenomen besluit om de desbetreffende persoon te benoemen. Dit voornemen wordt besproken met de raad van bestuur, waarna het besluit definitief kan worden gemaakt. Eén zetel wordt in samenspraak met de centrale (cliënten)raad ingevuld. De volledige wijze van benoemen is vastgelegd in het reglement van de raad van toezicht.

De zittingsduur van de leden is maximaal acht jaar (twee maal vier jaar). Bij herbenoeming van een volgens rooster aftredend lid wordt een overeenkomstige procedure gevolgd.

### **Vergoeding**

De toezichthouders ontvangen desgewenst een maximum € 2.100 per jaar aan vrijwilligersvergoeding. Dit is de maximale vrijwilligersvergoeding zoals vastgesteld door de Belastingdienst.

### **Activiteiten**

In 2024 heeft de raad van toezicht vijf keer vergaderd. De volgende onderwerpen zijn besproken:

- SIZA-convenant (Stedelijke Informele Zorg Amsterdam)
- landelijk hoofdlijnenakkoord
- beleid onkostenvergoeding raad van bestuur
- beleid Stichting Vrienden van de Regenboog Groep
- interne presentatie over de lobby voor meer gebruik van leegstand voor tijdelijke bewoning van economisch dakloze mensen (presentatie van Marijn van der List)
- interne presentatie Opvang Oekraïnevluchtelingen (van Janneke van Loo, in de tijd van de aanbesteding)
- aanbesteding vluchtelingenopvang
- btw-kwestie Oekraïne-opvang
- statutenwijziging
- nieuwe kernwaarden De Regenboog Groep
- vervolgtraining raad van toezicht

### **Vaste onderwerpen zijn (in een jaar en/of elk jaar):**

- evaluatie financiële controlecyclus 2024
- bespreking management-letter met auditcommissie en accountant
- jaarverslag 2024
- jaarrekening 2024
- begroting 2025
- kwartaalcijfers
- liquiditeitsprognose
- Protocol bij ontstentenis of belet van de bestuurder
- rapportage raad van bestuur aan raad van toezicht op basis van meerjarenplan
- tevredenheidsonderzoek medewerkers
- jaarrooster
- rooster van aftreden



- verslag audit ISO-certificering
- directiebeoordeling in kader van ISO-certificering (met als thema ‘Samenhang in samenwerking’)
- jaarlijkse evaluatie raad van bestuur
- personele zaken
- rapportage donateurs
- overzicht incidenten
- jaarverslag Klachtencommissie POA en Jaarrapportage Cliëntvertrouwenspersoon
- overleg centrale (cliënten)raad, vrijwilligersraad en ondernemingsraad

#### **Overzicht aandachtsgebieden en commissies raad van toezicht\***

voorzitter: mevr. K. Blanken

vicevoorzitter: mevr. E. van Ginkel

financiële auditcommissie: dhr. E. Swelheim (voorzitter), dhr. M. Nazih en dhr. H. Puite

remuneratiecommissie: mevr. K. Blanken en mevr. E. van Ginkel

contact met ondernemingsraad: mevr. K. Blanken (tot 15 februari 2025), dhr. M. Draaisma/dhr. J. Steenbrink

contact met centrale (cliënten)raad: dhr. H. Puite en mevr. A. Ensink

contact met vrijwilligersraad: mevr. K. Blanken (tot 15 februari 2025)/dhr J. Steenbrink

\* dhr. M. Draaisma tot 15 februari 2024, dhr. J. Steenbrink met ingang van 15 februari 2024



# Strategisch beleid en evaluatie



### 3. Strategisch beleid en evaluatie

Ons strategisch beleid houden we regelmatig tegen het licht. Hoe krijgt dat beleid vorm? Aan welke doelen hebben we gewerkt? En wat hebben we bereikt in 2024?

#### Beleidsontwikkeling en monitoring

Elke twee jaar herijken we ons strategisch beleid. Zo kunnen we snel anticiperen op voortdurende veranderingen in de stad, op de problemen die zich voordoen en op de behoeften van mensen die het (alleen) niet redden. Deze korte beleidscyclus maakt ook dat we snel kunnen bijsturen op de resultaten die we boeken. 2024 was het tweede jaar waarin we werkten met het meerjarenplan over de periode 2023-2025.

#### Zo maken we ons beleid

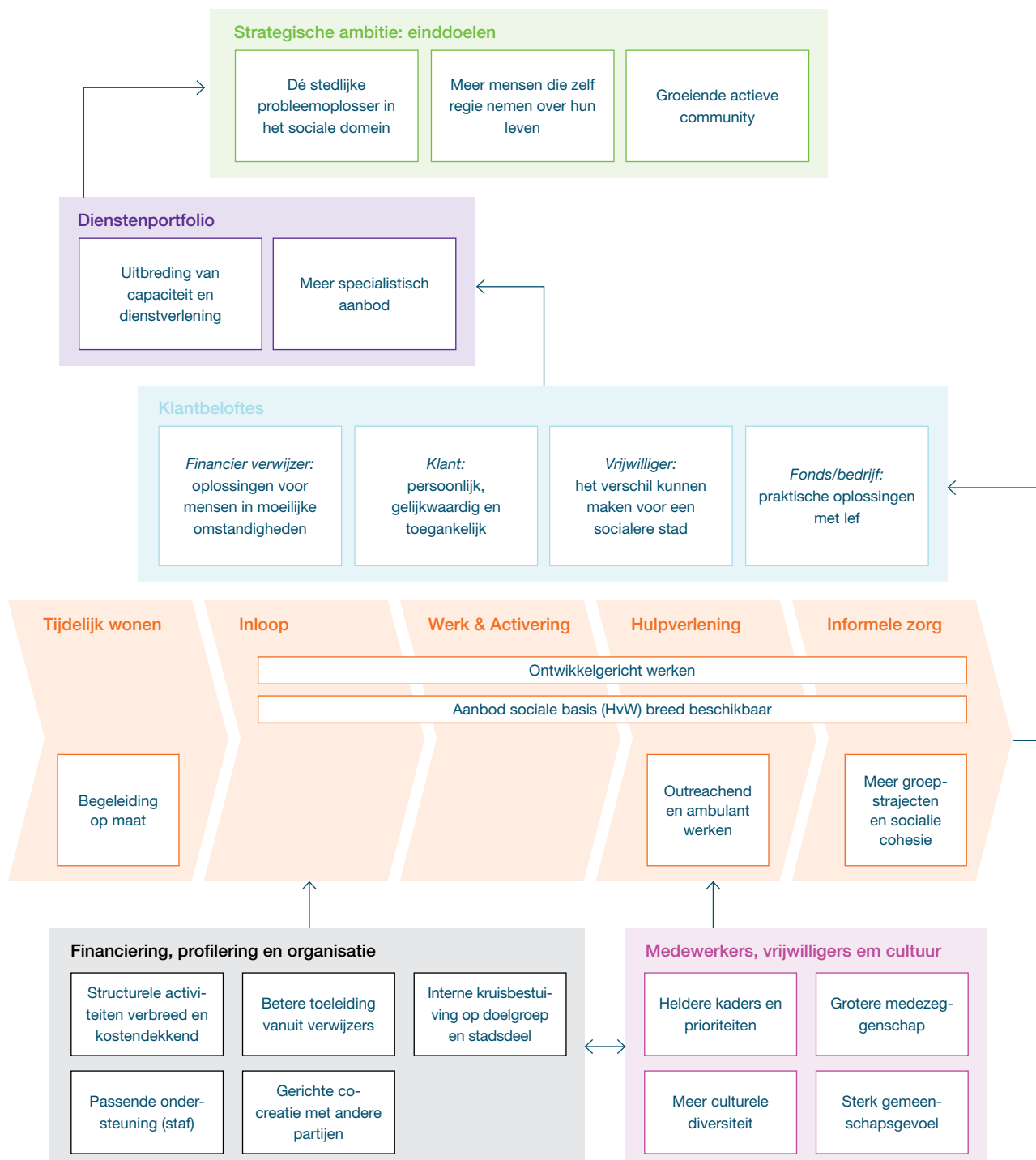
|                                                                   |                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Evaluatie van het voorgaande meerjarenplan                        | Welke doelen zijn gehaald, en welke doelen nemen we mee in het volgende meerjarenplan?                             |
| Analyse                                                           | Welke externe ontwikkelingen en risico's hebben invloed op onze doelgroep en op ons werk, en wat speelt er intern? |
| Doelstellingen                                                    | Op welke doelen zetten we de komende jaren in?                                                                     |
| Vaststelling meerjarenbeleidsplan en bijbehorend activiteitenplan | Wat gaan we doen, wanneer, en wie is verantwoordelijk?                                                             |
| Jaarplan per afdeling                                             | Welke activiteiten dragen bij aan de doelstelling van de afdeling en de organisatie?                               |

Bij de verschillende stappen zijn alle geledingen in de organisatie vertegenwoordigd: de medewerkers, de raad van toezicht, de medezeggenschapsraden, samenwerkingspartners en de ondernemingsraad. Zij denken mee, toetsen conclusies aan hun eigen bevindingen en vullen aan. Managementadviesbureau Decido begeleidt ons gratis bij het ontwikkelen en expliciteren van ons beleid. Om het effect van onze manier van werken te meten, maken we gebruik van een scala aan meetinstrumenten en meetmomenten. Zo houden we jaarlijks een tevredenheidsonderzoek onder onze medewerkers en vrijwilligers en tweejaarlijks onder cliënten, bezoekers en deelnemers. De gegevens hieruit gebruiken we in de verantwoording aan onze financiers, in evaluatiegesprekken met onze klanten en vrijwilligers, en om ons beleid bij te sturen. Halverwege elk jaar doen we een zogeheten directiebeoordeling. Daarin bespreken directeur en managementteam de voortgang van de organisatie en onze doelstellingen: wat zijn de ontwikkelingen en zitten we nog op koers? En zijn er nieuwe issues waarmee we wat moeten in ons volgende meerjarenplan? Op specifieke punten voeren we audits uit, bijvoorbeeld om een werkproces tegen het licht te houden. Vier keer per jaar houden we een speciaal kwaliteits-MT.



## Strategiekaart 2023-2025

Wij zijn er voor mensen in Amsterdam e.o. die het moeilijk hebben en nergens terecht kunnen. Wij mobiliseren de kracht in de samenleving om hen te ondersteunen zo zelfstandig mogelijk mee te doen in de maatschappij.



### **Sociaal domein Amsterdam nog volop in beweging**

Het sociaal domein in Amsterdam is de afgelopen jaren stevig op de schop gegaan om de toegankelijkheid, kwaliteit en betaalbaarheid van de zorg en ondersteuning te waarborgen. De gemeente heeft per stadsdeel zogeheten kernallianties gevormd, met daarin ook de partijen die samen het aanbod vormgeven van ondersteuning en hulp waarvoor geen indicatie nodig is. Vanzelfsprekend zien wij voor De Regenboog Groep een belangrijke rol weggelegd in deze alliantiestructuur. We pakken die rol bijvoorbeeld vanuit de ons vorig jaar voor tien jaar gegunde aanbestedingen voor de dagbesteding en voor 'Begeleid thuis' (ambulante begeleiding bij ernstige complexe problematiek). Deze gunningen zijn essentieel voor de continuïteit van ons werk en onze positie binnen het sociaal domein. Zo zijn we in de gelegenheid om mensen met complexe problematiek intensieve begeleiding thuis te geven. Dit geeft ons een sterkere positie in het specialistische veld, waardoor we onze ervaring en expertise op dit terrein verder kunnen uitbouwen.

In 2024 hebben we alle procedures doorlopen voor onze positie binnen de herijking van de sociale basis in Amsterdam. Per 1 januari 2025 gaan de nieuwe subsidies in. Wij ontvangen onder meer voor zes jaar (2025 t/m 2030) een bijdrage voor ons werk in de sociale basis. Ook participeren we in twee kernallianties: in Centrum en in Noord. Daarnaast zijn we onderdeel van het SIZA, een samenwerkingsverband in de informele zorg. Daardoor kunnen we binnen een stadsdeeloverstijgende coalitie onze bijdrage als aanbieder in de informele zorg een goede plek blijven geven in het sociaal domein.

### **Opvang Oekraïense vluchtelingen**

Aanvankelijk zagen we voor De Regenboog Groep geen rol in de semipermanente opvang van vluchtelingen uit Oekraïne. Toch hebben we ervoor gekozen om mee te doen met de gemeentelijke aanbesteding voor een voortzetting voor vier jaar. We hebben een gunning gekregen voor het sociale beheer binnen de opvang. We zijn gestart met de noodopvang toen vanaf maart 2022 de stroom vluchtelingen op gang kwam en de gemeente ons vroeg bij te springen. We wilden nu toch meedingen voor een vervolg, omdat we onze opgebouwde ervaring en expertise op deze manier niet verloren laten gaan. Ook als de oorlog snel stopt – zoals we allemaal hopen – is die expertise ook heel goed in te zetten voor andere groepen die om een of andere reden opvang nodig hebben. We denken daarbij niet alleen aan vluchtelingen uit andere landen, maar bijvoorbeeld ook aan 'opvang' van economisch daklozen in de vorm van tijdelijke huisvesting.

In 2023 vingen we ruim 1.600 Oekraïense vluchtelingen op. Inmiddels hebben we in de stad het beheer over 1.800 opvangplekken.

### **Behaalde doelen**

In 2024 hebben we gewerkt aan onze strategische doelen, die zijn samengevat in de strategiekaart op de vorige pagina. Een greep uit de opbrengsten:

#### **Strategische ambitie**

##### **Stedelijke probleemoplosser in het sociaal domein**

De onverminderd nijpende wooncrisis is in Amsterdam zeer duidelijk voelbaar. Een



structurele oplossing kost nog vele jaren, terwijl het probleem van dakloosheid alleen maar groter wordt, juist ook in Amsterdam. De Regenboog Groep ziet dagelijks hoeveel mensen in problemen komen door het verlies van een woning. Door de stijgende inflatie en dreigende recessie zal het de komende jaren steeds moeilijker voor mensen worden om een woning te vinden of behouden. Het risico is dat de druk op de inloophuizen, maatschappelijk werk en tijdelijk wonen groter wordt. In het licht hiervan hebben we ook in 2024 hard gewerkt aan het verstevigen van onze positie om tijdelijke huisvesting voor economisch daklozen te realiseren. Onze concrete voorstellen richting gemeente zijn opgenomen in het Amsterdamse plan van aanpak van dakloosheid, dat verder wordt geïntensiveerd. Mede hierdoor hebben we meer aanbod van tijdelijke huisvesting kunnen realiseren, bijvoorbeeld met de opening van 90 tijdelijke woonplekken in De Buitenhof, een voormalig verpleeg- en verzorgingshuis dat leeg was komen te staan. Deze plekken zijn bedoeld voor economisch daklozen die net wat meer begeleiding nodig hebben dan mensen die we zelfstandig huisvesten in sloop- en renovatiewoningen, in kantoren of bij mensen thuis. Het aanbod van De Buitenhof is een soort 'tussenvariant' tussen maatschappelijke opvang en zelfstandig wonen in, met een permanente beschikbaarheid van een maatschappelijk werker en speciale afspraken rond het gemeenschappelijk sociaal beheer van het pand.

Ook in 2024 hebben we weer sterk ingezet op het verder uitbreiden van het netwerk met vastgoedpartijen. Het blijkt veel werk om te komen tot een goede relatie waarin over en weer een stevige basis van vertrouwen bestaat. Toch boeken we steeds meer successen. Zo is net na de zomer van 2024 in Amsterdam Centrum een nieuw Parents'house geopend. Begin 2025 volgt er nog een in Nieuw-West, waarmee het aantal op acht komt.

Een belangrijke partner is AHAM Vastgoed, die in hun beleid ook sociale doelen nastreeft. Zij hebben in 2024 een aantal workshops verzorgd waarin we uitgelegd kregen hoe de vastgoedwereld denkt. Wat is de taal die daar wordt gesproken en hoe kijken vastgoedbeheerders naar gebouwen en leegstand? Hoe maken zij normaal gesproken een business case en wat vinden zij nu vooral ingewikkeld? Door vanuit wederzijds begrip met elkaar in gesprek te gaan, kun je ook veel beter samen nadenken over kansen en risico's. Alleen een sociaal appel doen aan vastgoedbedrijven is niet genoeg. Je moet ook in staat zijn een propositie te formuleren waar een bedrijf echt kansen in kan zien.

Overigens geldt de gemeente voor ons in dit verband ook als een 'vastgoedpartner'; we zijn met de gemeente in gesprek over huisvestingsmogelijkheden in door hen beheerd leegstaand vastgoed. Met al deze activiteiten gaan we onverdroten voort, maar tegen de enorme toename van economisch daklozen is eigenlijk amper op te werken. Onderdeel van het werk op dit dossier is het blijven agenderen van de problematiek. We slagen er goed in steeds opnieuw publiciteit te genereren. Ook in 2024 hebben diverse kranten aandacht besteed aan de problematiek van economisch daklozen.

In aansluiting op het inmiddels afgeronde project van UseSpace (dat vastgoedpartijen, bedrijven, investeerders en vastgoedontwikkelaars bij elkaar bracht) bekijken we met andere partijen of kantoorpanden als opvangmogelijkheid kunnen dienen. UseSpace

heeft een tijdelijke woonunit ontworpen, maar die bleek erg duur. Een alternatief zijn losse woonunits die in lege kantoortuinen kunnen worden geplaatst, waardoor een grote ruimte geschikt wordt voor tijdelijke bewoning door meerdere personen, in afwachting van een meer 'definitieve' tijdelijke woonplek.

Met de gemeentelijke afdeling Vastgoed zijn inmiddels afspraken gemaakt over het gebruiken van leegstand als tijdelijke woonruimte. Het gaat minder snel dan gehoopt, maar de gemeente heeft de duidelijke intentie om leegstaand maatschappelijk vastgoed ook maatschappelijk in te zetten. Al met al hebben we in 2024 336 economisch daklozen tijdelijk gehuisvest. Dit deden we via diverse verhuurconstructies, zoals hospitaverhuur (Onder de Pannen) of verhuur van sloop- en renovatiewoningen bij leegstand (Tijdelijk Onder Dak).

Een ander speerpunt in 2024 was de hulpverlening aan EU-burgers in de problemen. Over hun positie is veel politieke en maatschappelijke discussie. In tegenstelling tot wat afgelopen jaren vaak werd gedacht, hebben mensen die uit de EU komen in bepaalde situaties (mits ze in Nederland werken of hebben gewerkt) wel degelijk recht op opvang en hulp. Maar dit recht is nog niet goed uitgekristalliseerd in beleid. Belangrijk voor het debat was een onderzoeksrapport over de situatie en rechten van dakloze EU-burgers, dat we samen met de gemeente Amsterdam hebben gepubliceerd. Dit onderzoek laat zien dat meer dan de helft van de dakloze EU-burgers – vaak kwetsbare arbeidsmigranten uit Oost-Europa – recht op gelijke behandeling heeft. En daarmee bijvoorbeeld toegang kan krijgen tot de maatschappelijke opvang of tot dagbesteding. Zo heeft 54,5% van de dakloze EU-burgers recht op steun vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo).

De gemeente Amsterdam heeft de resultaten van het onderzoek breed gepresenteerd. Dat is extra relevant in verband met de politieke discussie over deze groep burgers. Er is er veel te doen om de voorgenomen bezuiniging op zorg voor onverzekerden, waar dakloze EU-burgers vaak gebruik van maken. De wet die misstanden rondom arbeidsmigratie moet aanpakken is opnieuw uitgesteld, waarmee concrete plannen uit de aanbevelingen van de commissie Roemer nog altijd uitblijven. Elke dag zien we mensen die zich in deze moeilijke omstandigheden staande proberen te houden en die situatie baart ons zorgen. Samen met de gemeente willen we ervoor zorgen dat mensen het recht dat ze hebben ook krijgen.

Het onderzoek heeft intussen ook in beeld gebracht om hoeveel dakloze EU-burgers het in Amsterdam gaat. Welke nationaliteit hebben ze? Waar verblijven ze? Wat is de reden van dakloosheid? Hiermee krijgen we meer inzicht in deze groep. Relevante informatie, omdat we ons dienstenaanbod voor deze groep verder willen uitbreiden. We denken dat in de komende jaren deze groep een groter beroep zal doen op reguliere Wmo-voorzieningen.

Een mooi resultaat is ook het realiseren van een verblijfsvergunning voor oudere, ongedocumenteerde Surinamers. Naar schatting gaat het in heel Nederland om een groep tussen de 800 en 1.200 mensen. In Amsterdam omvat deze groep zo'n 750 stadsgenoten die als Nederlander geboren zijn, maar hun Nederlanderschap door



de onafhankelijkheid van Suriname zijn kwijtgeraakt. De Regenboog Groep heeft jarenlang voor hun situatie gepleit, samen met universiteiten en een netwerk van andere organisaties. Nog net voor de installatie van het nieuwe kabinet nam de Tweede Kamer een motie aan die de situatie van deze mensen veiligstelt. Daardoor hebben zij nu eindelijk – na tientallen jaren – ongehinderd toegang tot basale medische en sociale voorzieningen.

In 2024 heeft de gemeente een besluit genomen voor het realiseren van inloopvoorzieningen in Noord en Nieuw-West, en eentje met een gebruikersruimte in Zuidoost. De locatie van deze laatste is bekend en wordt inmiddels verbouwd. De opening is voorzien in mei 2025.

### **Zelf regie nemen over het leven**

Wij willen onze doelgroep ondersteunen om zoveel mogelijk zelfstandig mee te kunnen doen in de maatschappij. We helpen hen zich te ontwikkelen vanuit hun eigen behoeften, op maat. Iedere deelnemer volgt hierin zijn of haar eigen tempo en voor sommige deelnemers is het voorkomen van terugval het hoogst haalbare. Toch streven we er over de hele linie naar dat meer mensen zelf de regie (kunnen) nemen over hun leven, ook door hun sociale netwerk te versterken.

In onze ondersteuning van economisch daklozen zetten we in op voldoende passende ondersteuning op maat. Het doel van dit aanbod is preventie: voorkomen dat deze mensen langdurig dakloos worden. Naast een woonplek voor één jaar krijgen zij ondersteuning vanuit maatschappelijk werk, onder andere gericht op het vinden van permanente huisvesting. Ondanks het goede resultaat moet het tempo gezien de behoefte nog veel verder omhoog, maar de vraag is of dat kan. Er zijn in Amsterdam eenvoudigweg te weinig woningen beschikbaar, zelfs niet om de demografische bevolkingsgroei bij te houden. Wij kunnen de ook in 2024 gerealiseerde uitstroom van economisch daklozen naar tijdelijke huisvesting onder de huidige omstandigheden niet blijven volhouden.

In 2024 hebben we geprobeerd om het aanbod van Uit het Krijt structureel bij de gemeente Amsterdam onder te brengen. Dat is niet gelukt in z'n originele vorm, omdat de gemeente toch te veel moeite met het 'weggeven van geld'. Wel is er financiering voor Uit het Krijt 2.0, waarbij mensen versneld de schuldsanering doorlopen (anderhalf jaar in plaats van drie jaar). Wij vinden dit niet de beste oplossing, dus gaan we zelf intussen door met de originele opzet. Daarin betaalt Uit het Krijt in één keer iemands schuld af tot maximaal € 5000. De cliënt kan dan door met leven.

Wel gelukt is de gemeentelijke financiering van Back2Work. Met dit project willen we voorkomen dat grote groepen EU-burgers op straat terechtkomen als ze bij verlies van werk ook hun woning kwijtraken. In meer dan de helft van de gevallen is dit de oorzaak van dakloosheid onder deze groep. We zoeken onder meer contact met bedrijven die passende vacatures hebben openstaan. Door vroeg te interveniëren, blijken we goed te kunnen voorkomen dat mensen afglijden. Zij kunnen zo weer op eigen benen staan.

### **Een groeiende actieve community**

2024 was het laatste jaar waarin dit een expliciet doel is voor onze organisatie. We

zien het ‘creëren’ van een community niet langer als een soort strategisch einddoel op zich. Als de ambities én de mensen van een organisatie je aanspreken, wil je je daarbij aansluiten – en daarmee word je ‘als vanzelf’ onderdeel van de community. En deze groeit daarmee ook ‘als vanzelf’. Dit is een van de uitkomsten van de herijking van de communicatiestrategie, die we in het voorjaar van 2024 hebben gedaan met hulp van een extern bureau. De vraag wordt daarmee anders: wat kunnen we doen om te zorgen dat mensen zich verbinden aan de organisatie en haar doelstelling? Om hieraan bij te dragen, hebben we een community-manager aangesteld. Die gaat kijken wat mensen nodig hebben en wat ze belangrijk vinden. Hoe kunnen we de onderlinge binding én de verbinding met De Regenboog Groep versterken? Dit moet ook een positieve impact hebben op het behoud van eenmaal geworven vrijwilligers.

Vanuit onze vaste samenwerking in het kader van de informele zorg, heeft Deloitte ons geholpen met de vraag: hoe kun je het werk nog aantrekkelijker maken voor een grotere groep vrijwilligers? Hoe kunnen we het zo organiseren dat we meer kunnen bereiken? Dat doen we onder meer met de zogeheten groepsmaatjesprojecten, waarin mensen na een individueel traject een vervolg krijgen in een groep, waarbij deelnemers elkaar ondersteunen.

Intussen zijn we als werkgever duidelijk ook interessant voor mensen op de arbeidsmarkt. Op vacatures voor komen soms tientallen brieven. Bij het verschijnen van dit jaarverslag (voorjaar 2025) hebben we geen openstaande vacatures. En in 2024 zijn in totaal 87 medewerkers aangenomen. Mensen willen zich kennelijk graag verbinden met de missie en werkwijze van De Regenboog Groep.

Ook voor ons meerjarendoel om bedrijven meer duurzaam een bijdrage te laten leveren (langer dan een jaar) hebben we weer stappen gezet. In 2024 hebben we afspraken kunnen bevestigen met Mapletree, een van origine Singaporees bedrijf. Dergelijke langlopende relaties hadden we bijvoorbeeld al met H&M en Decido. Ook onze relatie met Coffeecompany is robuust. Deze relaties hebben een grote meerwaarde, maar het vergt ook een blijvende inspanning om ze stevig overeind te houden.

Eind 2024 is weer ons jaarlijkse tevredenheidsonderzoek onder werknemers, stagiairs en vrijwilligers uitgevoerd. De resultaten zijn te vinden in hoofdstuk 5.

## **Dienstenportfolio en propositie**

### **Uitbreiding capaciteit en dienstverlening**

Om te kunnen voldoen aan de toenemende zorgvraag en mensen goed te kunnen helpen, willen we onze capaciteit en onze dienstverlening uitbreiden. Zo werken we aan de uitbreiding van de capaciteit van de opvang en ondersteuning van kwetsbare EU-burgers, onder meer in het hierboven toegelichte Back2Work-project. In het kader van de intensivering van de gemeentelijke aanpak van dakloosheid was geld gereserveerd voor 50 extra woonplekken met extra begeleiding voor economisch daklozen. Dat zijn er 90 geworden, gerealiseerd in De Buitenhof (zie ook hierboven). Nieuw is hulpverlening in gevangnissen, gericht op EU-burgers die daar na een delict terecht komen. Het doel: voorkomen dat ze terugvallen nadat ze weer buiten zijn. De inzet: samen uitzoeken waar iemand het meeste perspectief heeft. Dat kan in



Nederland zijn – mits er werk te vinden is – maar het kan ook een terugkeer naar het land van herkomst impliceren. Dergelijke begeleiding is er al wel voor uitgeprocedeerde asielzoekers, maar is nieuw voor gestrande EU-burgers. Omdat de financiering komt van de Dienst Terugkeer en Vertrek van het ministerie van Justitie, kunnen we voor het eerst in de gevangenissen aan het werk. We bouwen voort op onze ervaring en expertise in het begeleiden van EU-burgers. En kunnen gebruik maken van ons netwerk in de diverse landen van herkomst. We weten wat nodig is om hier een goed bestaan op te bouwen én we weten wat je kunt doen als repatriëring juist de meeste kansen biedt.

### **Opvang vluchtelingen**

Ook in 2024 hebben we de noodopvang van vluchtelingen uit Oekraïne verder uitgebreid. Deze opvang is allereerst bedoeld om mensen een veilige plek te bieden. Maar we ondersteunen mensen ook om ze zo snel mogelijk te laten participeren in de samenleving. Dat doen we door ze te faciliteren om hier – zodra dat kan – zelfstandig te functioneren. De manier waarop we in Nederland mensen uit Oekraïne opvangen – mede op basis van afspraken binnen de Europese Unie – laat zien dat het bieden van mogelijkheden om zichzelf te redden heel goed uitpakt. Deze aanpak zou ook de situatie van asielzoekers kunnen verbeteren.

### **Meer specialistisch aanbod**

Om onze klanten te helpen zelf regie te nemen over hun leven, willen we een deel van ons aanbod meer toespitsen op specifieke doelgroepen, om goed aan te sluiten bij wat zij nodig hebben. Als we merken dat voor een probleem geen passend aanbod is, of dat de keten niet goed sluit, signaleren we dat. We agenderen het dan bijvoorbeeld bij de gemeente of bij onze ketenpartners. En als het nodig is, maken we ons hard dat er iets wordt geregeld.

We zetten de begeleiding thuis van economisch daklozen voort, ondersteund door specialistische aanbieders (Stichting Zorgeloos Ambulant, zorgorganisatie Amsta en Jados Amsterdam). Ook hebben we het werk voortgezet van Dobre 020, het outreachende ambulante straatteam dat zich specifiek richt op kwetsbare EU-burgers.

### **Klantbeloftes**

#### **Financiers en verwijzers**

Richting financiers en verwijzers willen wij ons positioneren als specialist op het gebied van onze doelgroep: mensen in moeilijke omstandigheden, die nergens anders terecht kunnen. Met diverse fondsen hebben we goede contacten en vaak ook een langlopende relatie. Met aansprekende projecten en onze ambitieuze doelstellingen blijken we fondsen en andere financiers te kunnen enthousiasmeren. Omdat we duidelijk zijn in wat we doen, weten zij ons makkelijker te vinden, en wij hen. En lukt het ook om onze projecten conform onze doelstellingen gefinancierd te krijgen. Intussen weten verwijzers ons – zeker voor hulp aan economisch daklozen – goed te vinden via de buurtteams. Dat is nog wel wat minder het geval voor ons aanbod aan dagbesteding. In 2024 kwam slecht 10% van de deelnemers voor de dagbesteding via de buurtteams binnen. Dat getal moet eigenlijk naar 100%, want de buurtteams zijn de enige partij die een indicatie voor dagbesteding kan afgeven.



Intussen geeft de meerjarenfinanciering vanuit de gemeente en de stadsdelen veel rust om ons aanbod verder uit te bouwen. Dat geldt ook voor de geslaagde aanbesteding van het sociaal beheer in de opvang van vluchtelingen uit Oekraïne.

### **Klanten**

Voor klanten willen wij ons onderscheiden door heel toegankelijk te zijn en door een persoonlijke en gelijkwaardige benadering. Het belangrijkste uitgangspunt in alles wat we doen: als iemand met een vraag komt, dan geef je antwoord. En als je iets zelf niet kunt oppakken, dan help je iemand verder. Dit principe hebben we overal in onze werkprocessen verankerd.

Ook in 2024 hebben we veel geïnvesteerd in de medezeggenschap. Goede inspraak vinden we belangrijk. Dat geldt ook voor het kunnen melden van zaken die tot onveilige situaties kunnen leiden. De openheid die we nastreven, is een expliciete uitnodiging aan mensen om zich met eventuele vragen of problemen in de onderlinge omgang (of met andere kwesties) bij medewerkers of vrijwilligers te melden. Iedereen moet zich veilig voelen om signalen af te geven.

Een ander thema waarvoor een gelijkwaardige relatie met onze klanten cruciaal is, is duurzaamheid. Zo kunnen we onze CO2- en andere milieudoelstellingen alleen halen als we daar samen met deelnemers en bezoekers aan werken. Ook daarover gaan we steeds in gesprek.

### **Vrijwilligers**

Richting vrijwilligers willen wij ons onderscheiden met het verschil dat je bij ons kunt maken: samen werken we met veel impact aan een socialere stad. Conform ons meerjarenplan werken we aan trainingen en begeleiding, en zetten we in op diversiteit in functies (vrijwilligerswerk op maat). We zijn een traject gestart om samen met vrijwilligers te bekijken hoe we met onze aanpak beter kunnen aansluiten bij behoeften van vrijwilligers en deelnemers.

Wie de beste vrijwilligersorganisatie van Amsterdam wil zijn, kan niet zonder het Keurmerk Vrijwillige Inzet Goed Geregeld van de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV). Als enige vrijwilligersorganisatie in de stad hebben we dit keurmerk. Zo kunnen we laten zien dat we als organisatie structureel werken aan goed vrijwilligersbeleid en -management. In 2025 volgt weer een volgende in een reeks van driejaarlijkse audits. Met de voorbereidingen hierop zijn we al in 2024 begonnen.

### **Fondsen en bedrijven**

Fondsen en bedrijven willen graag investeren in actuele, aansprekende thema's. Wat ze aanspreekt is het ondernemerschap en de gezonde dosis lef die De Regenboog Groep laat zien om dingen echt te realiseren. In 2024 wilden we een start maken met een onderzoek hoe we nog beter kunnen aansluiten bij hun vragen en behoeften. Aansluitend zouden we een stakeholdersonderzoek uitvoeren. We zijn er echter nog niet uitgekomen met het beoogde onderzoeksbureau. Deze actie zetten we in 2025 voort.



### **Structurele evaluatie**

We hebben steeds meer aandacht voor het voortdurend evalueren van onze activiteiten. Op specifieke punten voeren we audits uit, bijvoorbeeld om een werkproces tegen het licht te houden. Vier keer per jaar houden we een speciaal kwaliteits-MT, naast de jaarlijkse directiebeoordeling. Vanwege alle kwaliteitsprocedures, hebben we in totaal met maar liefst drie audits per jaar te maken. Om dit goed behapbaar te houden, hebben we een agenda voor twee jaar opgesteld, en een meerjarenplan voor de audits.

Met ondersteuning van Het ConsultancyHuis hebben we ons gehele beleid doorgelicht op ICT-aspecten. Wat hebben we nodig en voldoet wat we al in huis hebben aan de vragen en behoeften van de toekomst? In 2024 hebben we een contract afgesloten met een nieuwe ICT-partij: Trends ICT Groep. Zij zijn intussen bezig met de voorbereiding om ons ICT-netwerk te realiseren. We werkten al langer met ze samen; zij verzorgen al vijftien jaar onze telefonie.

### **Aanbod en werkwijze**

#### **Ontwikkelgericht werken**

Voor meer eigen regie over het eigen leven, willen we kijken naar wat iemand nodig heeft om een stap te zetten en de begeleiding daarop afstemmen. Dat doen we op verschillende manieren. Denk aan het groepsaanbod in de informele zorg (waarin deelnemers elkaar helpen) en de individuele trajectplannen in de dagbesteding. Of aan begeleiding-op-maat van economisch daklozen en de begeleiding naar werk van gestrande EU-burgers. En aan initiatieven als opvang in zelfbeheer. Al deze aanpakken zijn bedoeld om mensen te ondersteunen in hun (persoonlijke) ontwikkeling en ze de gelegenheid te geven om zoveel mogelijk zelf de regie te voeren.

#### **Aanbod binnen de sociale basis**

We willen het aanbod van Huizen van de Wijk in de diverse stadsdelen breed toegankelijk maken. Waar is vooral vraag naar een aanbod voor mensen die lastig te ondersteunen zijn? Kunnen wij onze expertise en ervaring in andere Huizen van de Wijk aanbieden? In 2024 was GGZ InGeest de onderaannemer die werkte in de Huizen van de Wijk. Per 1 mei 2024 hebben zij de opdracht aan ons teruggegeven, omdat ze het niet bij hun kernfuncties vonden passen. Wij zijn sindsdien stevig gaan uitbreiden en willen na Het Claverhuis en De Meeuw ook elders aan de slag. Ons doel: zorgen dat de Huizen van de Wijk ook toegankelijk zijn voor mensen met ggz-problematiek. Binnen De Regenboog Groep is de ondersteuning van dit werk inmiddels een specifieke afdeling geworden.

#### **Tijdelijk wonen: begeleiding op maat**

Tijdelijk Wonen is preventief aanbod dat voorkomt dat mensen langdurig dakloos raken en in grotere problemen terechtkomen. Veel economisch daklozen hebben daarvoor naast woonruimte ook begeleiding nodig. In 2024 hebben we het aanbod van dit maatwerk verder uitgebreid (onder meer in De Buitenhof).

Nadat we vanuit Onder de Pannen in 2023 vergelijkbare projecten in Zwolle, Breda en Utrecht hebben helpen opzetten, hebben we dit in 2024 ook gedaan in Eindhoven, Enschede, Den Bosch, Vught en in de regio Meierij en Bommelerwaard. Naast Amsterdam, Amstelveen, Haarlem en Velzen voeren we Onder de Pannen nu ook zelf uit in Beverwijk.

### **Hulpverlening: outreachend en ambulant werken**

Om nog meer mensen die hulp nodig hebben in een vroeg stadium te bereiken, gaan we nog meer outreachend werken, dus mensen actief benaderen in hun eigen leefomgeving. We zijn in 2024 gestart met ambulante woonbegeleiding. En we hebben het eerdergenoemde ambulante straatteam voor EU-burgers.

### **Werk & Activering: Meewerken en Meedoen**

Een groot deel van de mensen met wie we werken ervaart een hoge drempel om ergens binnen te stappen, iets op te starten of om aan het werk te gaan. Bij Werk & Activering verlagen we de drempel en kijken we waar iemands kwaliteiten liggen. Onder de noemer Meewerken en Meedoen – de nieuwe termen uit de aanbestedingsgunning – hebben we ook in 2024 een flinke overproductie gedraaid, waarbij we onze capaciteit meer dan 100% hebben benut. In 2025 leidt dit tot een kleine uitbreiding van deze capaciteit, en is er een jaarlijkse herschikking afgesproken binnen de gunning van de gemeente. In het werk leggen we steeds meer de focus op de vraag hoe we samen met de deelnemers de brug naar betaald werk nog beter kunnen slaan.

### **Inloophuizen: meer locaties**

Nadat we in 2023 een nieuw inloophuis hebben geopend in Amsterdam-West, hebben we in 2024 de opening van nog een locatie in Zuidoost voorbereid. Deze opening staat gepland voor het voorjaar van 2025. Er zijn plannen nog een volgend inloophuis te openen in Nieuw-West of Noord. Plus een mobiele locatie in het Oosterpark.

### **Financiering, profilering en organisatie**

#### **Structurele activiteiten verbreed en kostendekkend**

De afgelopen jaren zijn de kosten van onze activiteiten die structureel worden gefinancierd, harder gestegen dan de bijbehorende subsidies. We willen enerzijds de structurele activiteiten kostendekkend krijgen, en anderzijds toewerken naar bredere structurele financiering. Nieuwe activiteiten waarmee we starten doen we al tegen een kostendekkend tarief. Ook is het aandeel meer structureel gefinancierde activiteiten flink gegroeid. Denk aan de zesjarige financiering van onze activiteiten binnen de sociale basis en de meerjarige bijdrage voor de Oekraïne-opvang. Een grote uitdaging is dat de lonen ook in 2024 weer hard zijn gestegen. De weegschaal beweegt duidelijk de goede kant op, maar de prijscompensatie van 3,67% dekt de kostenstijging (inclusief die van de lonen) van 7% intussen niet af. Als we niet heel duidelijk kiezen voor kostendekkende (structurele) financiering, kunnen we de beoogde activiteiten niet voluit tot ontplooiing laten komen. En in termen van kwaliteit willen we geen concessies doen.

#### **Passende ondersteuning (staf)**

In 2024 hebben we flink geïnvesteerd in onze staforganisatie. De ondersteuning vanuit de staf is aangepast op de groei van de organisatie, met een basis-staforganisatie passend bij de structurele activiteiten, en een flexibele schil van externe medewerkers die in omvang 'meebeweegt' met de omvang van onze activiteiten. De investeringen hierin hebben we mede kunnen doen omdat we meer zekerheid hebben over onze langetermijnfinanciering.



### **Betere toeleiding vanuit verwijzers**

We worden in toenemende mate afhankelijk van verwijzers, omdat de toegang tot onze hulp- en dienstverlening door de gemeente anders wordt georganiseerd. We zetten erop in dat alle voor ons relevante verwijzers weten wat wij te bieden hebben en welke problemen we daarmee oplossen. Zo willen we de toeleiding op gang krijgen. Ook in 2024 is hard gewerkt om goed bekend te zijn, met name bij de buurtteams. Maar waar de verwijzingen naar hulpverlening – met name van economisch daklozen – heel goed gaat, blijft het aantal verwijzingen voor de dagbesteding nog veel te laag. Voor veel hulpverleners – die zich vaak in eerste instantie focussen op huisvesting en andere problemen – is werk een beetje een blinde vlek. Terwijl werk vaak juist al veel van de overige problemen voor een deel blijkt op te lossen. Binnen de buurtteams doen we veel aan pleitbezorging op dit thema. Dat betekent: het team uitleggen welke mogelijkheden er zijn en wat werk voor mensen kan betekenen in termen van persoonlijke groei en het leren van nieuwe dingen. Kort gezegd: werken werkt! Overigens hebben we wel voldoende mensen aan boord in de dagbesteding, maar dat is omdat we ze nu vooral zelf weten te bereiken.

### **Gerichte co-creatie met andere partijen**

De gemeente Amsterdam stimuleert samenwerking tussen partijen in het sociaal domein en wij werken al met vele partijen in co-creatie. Inmiddels is het sociaal domein georganiseerd via de kernallianties per stadsdeel. Het is ons niet gelukt om onderdeel te worden van al deze allianties, en het is de vraag of dit een probleem is of niet. Onze positie in de stad is aan de ene kant heel stevig, maar we zitten zo op veel plakken wel iets minder dicht bij het vuur. Financieel en voor ons aanbod heeft het in elk geval geen negatieve consequenties.

Een andere cruciale samenwerking – met name rond onze inzet voor economisch daklozen – zit in goede relaties met vastgoedpartijen en leegstandsbeheerders. Met hen zoeken we naar mogelijkheden om samen meer tijdelijke woonmogelijkheden te creëren.

### **Interne kruisbestuiving op doelgroep en stadsdeel**

Omdat we een groeiende organisatie zijn, merken we dat het lastig is om van alles op de hoogte te blijven. Kennis raakt soms versnipperd. Voor een optimale interne kennisuitwisseling per doelgroep/thema en per stadsdeel hebben we ook in 2024 weer stappen gezet. Dit is een blijvend aandachtspunt.

### **Lessen**

In 2024 hebben we veel bereikt. Tegelijkertijd deden zich situaties voor waarvan we veel hebben geleerd. Wat zijn de belangrijkste lessen?

### **Beleid en politiek brengen je soms uit koers**

In onze aanpak van economische dakloosheid werken we al jaren aan creatieve oplossingen voor tijdelijke huisvesting. Met vallen en opstaan en veel intensief overleg met alle relevante partijen in de stad, ontwikkelen we zo een werkwijze om een groeiende groep stadsgenoten goed te kunnen helpen. En dan kan er ‘vanuit Den Haag’ vrij plotseling een grote belemmering opdoemen. Zoals met de invoering

van de Wet vaste huurcontracten, waardoor per 1 juli 2024 alleen nog maar vaste huurcontracten mogen worden afgesloten. Dat zette veel van onze oplossingen voor tijdelijke huisvesting op losse schroeven.

**Les:** Het is cruciaal om ervoor te zorgen dat we op dit soort ontwikkelingen voortdurend anticiperen. Dat maakt het in het geval van een nieuwe wet mogelijk om via lobby de wettekst te beïnvloeden. Of om te pleiten voor uitzonderingsbepalingen, zodat tijdelijke verhuur aan gescheiden ouders bijvoorbeeld wel mag. Intussen is het ook cruciaal om al vroeg na te denken over opties om zaken binnen de kaders van een nieuwe wettelijke situatie anders in te richten. Dit hebben we rond de verhuurwet gedaan in een aantal sessies met Fort Advocaten, specialisten in vastgoedrecht. Hoewel we ruim een half jaar voordat de wet in zou gaan al in actie zijn gekomen, hebben we het pas tegen het eind van 2024 goed kunnen straktrekken. Je kunt er dus niet vroeg genoeg mee beginnen als er een ingrijpende verandering in de wet- en regelgeving aankomt.

### **Organiseer expliciet capaciteit op weerbarstige dossiers**

Om mogelijkheden en haalbare uitwerking van tijdelijke woonconcepten te kunnen vinden, hadden we al eerder een tijdelijke medewerker aangenomen, mede met de opdracht de politiek heel goed in de gaten te houden. Deze medewerker komt uit de beleidswereld en heeft veel contacten in de Amsterdamse politiek. Haar functie wordt betaald door Stichting RCOAK, een Amsterdams vermogensfonds dat al ruim 420 jaar bestaat. In hun donatiebeleid hebben ze de switch gemaakt van projectfinanciering naar het financieel ondersteunen op aspecten waarvan een organisatie het zelf belangrijk vindt een ontwikkelstap te zetten. Wij wilden investeren in personeel voor lobby en beleidsbeïnvloeding. Zodat we op een veel structurelere manier kansen voor verandering kunnen creëren. Deze inzet begint steeds meer vruchten af te werpen, met dank aan de ondersteuning.

**Les:** Als je als organisatie voor een taai probleem staat, organiseer het dan zo dat je er iemand echt voor kunt vrijmaken. En pleit ervoor bij financiers. Alleen dát al – staan voor een visie waarin je structurele verandering nastreeft – helpt om doorbraken te forceren. Bijvoorbeeld bij een fonds dat zich hierdoor aangesproken voelt.

### **Zorg voor heldere afspraken in gezamenlijke opdrachten**

In de aanbesteding van de Oekraïne-opvang hebben we veel tijd en energie in de voorbereiding gestoken. Onze offerte was goed, en kwalitatief bleken we het beste aanbod te hebben. Alleen werden we uiteindelijk toch tweede, op basis van de prijs. Verder Als tweede hebben we in het najaar van 2024 wel een belangrijk deel van de opdracht voor het sociaal beheer van de opvang bemachtigd. In die rol zijn we verantwoordelijk voor het faciliteren dat de mensen – per locatie tussen de 100 en 500 bewoners – goed met elkaar kunnen samenleven. Ook helpen we ze als ze werk zoeken. Of als ze problemen krijgen of medische zorg nodig hebben en de weg niet goed weten. En we organiseren activiteiten voor de kinderen. Het punt is dat we door het verloop van de aanbesteding onverwacht afscheid moesten nemen van de partij waarmee we voorheen voor beveiliging, schoonmaak, voeding en onderhoud samenwerkten. Deze taken zouden namelijk opgepakt worden door de winnende partij in de aanbesteding. Dit is een beveiligingsbedrijf, dat bijvoorbeeld geen ervaring heeft met schoonmaak.



**Les:** Pas toen sprake was van een definitieve gunning, zijn we echt gaan nadenken hoe we de taken zouden overdragen en afscheid zouden nemen van de partij waar we tot dan toe mee hadden gewerkt. We hadden eerder moeten bedenken wat we van de andere partij in deze nieuwe gunning verwachtten. En over hoe we met elkaar zouden gaan samenwerken. Als je na een nieuwe aanbesteding een deel van je taak niet meer doet en overdraagt aan een partij waarmee je in één opdracht zit, is het dus verstandig om in een eerder stadium helder te maken wat je van elkaar verlangt.



# Communicatie en fondsenwerving



## 5. Communicatie en fondsenwerving

De Regenboog Groep kan niet zonder al die particulieren, bedrijven, fondsen en kerken die ons werk een warm hart toedragen. Zij willen graag iets doen voor de kwetsbare Amsterdammers. Hoe zetten we onze communicatie en fondsenwerving in? En wat leverde dat op in 2024?

### Communicatiedoelen

De Regenboog Groep zet stevig in op communicatie. Dit zijn onze doelen:

- Ons sterker positioneren als probleemoplosser in de stad – en daarmee ons sociale én ondernemende gezicht tonen.
- Bekendstaan als grootste vrijwilligersorganisatie in Amsterdam, speciaal voor de kwetsbare Amsterdammers en met expertise op de gebieden verslaving, psychiatrie, armoede en dakloosheid.
- Ons positioneren als organisatie die donaties van particulieren, fondsen, bedrijven en kerken plus nalatenschappen werft om innovatieve projecten te kunnen starten.
- Goed contact onderhouden met onze actieve community van medewerkers, vrijwilligers, deelnemers, bedrijven en fondsen, en deze community versterken.
- Onze medewerkers informeren en hen betrekken.

### Communicatieaanpak en resultaten

Onze communicatie is vraaggericht en proactief, campagnematig en gericht op mentaliteitsverandering. We haken aan bij problemen in de stad en problemen in het leven van mensen die in nood raken. Als geen ander in het sociaal domein benadrukken we de sleutelrol die vrijwilligers spelen in het bieden van oplossingen. In onze communicatie laten we altijd een concreet handelingsperspectief zien. Daarnaast houden we nauw contact met onze vrijwilligers, donateurs, fondsen, samenwerkingspartners, en met kerken, bedrijven en andere belanghebbenden.

|                      | Aantal volgers/<br>oplage | Toename<br>of afname | Bijzonderheden                                        |
|----------------------|---------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------|
| Facebook             | 20.773                    | +0,5%                | 224 berichten,<br>429 volgers erbij,<br>366 afgehaakt |
| Instagram            | 5.810                     | +29,9%               | 218 berichten                                         |
| LinkedIn             | 8.260                     | +39,6%               | 303 berichten                                         |
| deregenboog.org      | 92.000                    | - 7,2%               |                                                       |
| Meeleven             | 11.500                    | +4,5%                |                                                       |
| Digitale nieuwsbrief | 13.135                    | -42,7%               |                                                       |



### **Actueel en thematisch**

In 2024 hebben we veel publieke aandacht weten te krijgen voor de problemen die we aanpakken. We haalden met onze oplossingen en inspanningen veelvuldig de media. Dat heeft onze zichtbaarheid aanzienlijk helpen vergroten en onze positie in de stad versterkt. Mensen die bij ons komen solliciteren of op een andere manier willen bijdragen, zeggen vaak dat ze ons uit de media kennen.

Veel aandacht wisten we te genereren voor de vaak uitzichtloze situatie van economisch daklozen. Dat is een thema waar we al jaren stevig op inzetten. De media-aandacht ontstond vorig jaar al naar aanleiding van publiciteit over de zogeheten ETHOS-telling naar het aantal daklozen, een nieuwe telmethode die een beter beeld geeft van het werkelijke aantal daklozen. Deze eerste telling was een 'light'-versie. In april 2025 vindt er in Amsterdam een formele ETHOS-telling plaats. Het thema economische dakloosheid is in 2024 duidelijk nog steviger op de agenda gezet. Dat gebeurt intussen ook meer 'achter de schermen', door de intensieve communicatie met relevante partijen via onze speciale beleidsmedewerker op het terrein van vastgoed en tijdelijke woonruimte. Daardoor wordt de samenwerking met gemeente en vastgoedbeheerders steeds hechter.

Een andere activiteit die veel aandacht in de media opleverde, was de publicatie van een onderzoeksrapport over de situatie en rechten van dakloze EU-burgers, dat we samen met de gemeente Amsterdam hebben gepubliceerd. De aanleiding was de Checklist 'Recht op gelijke behandeling', een instrument dat de landelijke overheid in juni 2024 introduceerde. Deze checklist helpt gemeenteambtenaren en hulpverleners om een inschatting te maken of een EU-burger recht heeft op dezelfde behandeling als een nationale burger in dezelfde situatie. Dit onderzoek laat zien dat meer dan de helft van de dakloze EU-burgers – vaak kwetsbare arbeidsmigranten uit Oost-Europa – dit recht op gelijke behandeling heeft. En daarmee bijvoorbeeld toegang kan krijgen tot de maatschappelijke opvang of tot dagbesteding. Het rapport heeft een grote communicatieve waarde, omdat het veel vertelt over de mensen die we helpen. En er staat een duidelijke uitleg in hoe het precies werkt met de rechten van EU-burgers.

Half november 2024 ging de documentaire 'Alles Goed' tijdens het IDFA-filmfestival in première. Deze productie van regisseursduo Peter en Petra Lataster (bekend van 'De kinderen van Juf Kiet') volgt drie vrouwen in de door ons gerunde Oekraïne-opvang in Weesp. Er was ook een speciale vertoning voor de mensen die in de Oekraïne-opvang zitten. De film is door veel kranten en tijdschriften gerecenseerd en verschijnt in 2025 op de Nederlandse televisie.

Groot en heftig nieuws dat de Noord-Hollandse media haalde, was in augustus 2024 de brand in Buurtboerderij Ons Genoegen. Via de website hebben we geregeld updates gepubliceerd over de voortgang op weg naar de heropening. Dat duurt nog wel even, maar we hebben snel een nieuwe tijdelijke locatie op het Marineterrein Amsterdam gevonden.

### **Campagnematig**

In 2024 hebben voor onze speciale decembercampagne een hele reeks bekende Amsterdammers kleding gebracht naar onze inloophuizen. Via sociale media hebben zij onder hun volgers veel aandacht voor de actie gegenereerd en zo andere Amsterdammers

geïnspireerd. De actie was zo'n succes, dat we extra opslagruimte hebben moeten huren voor de ingezamelde kleding.

Een andere geslaagde campagne was de verkoop van een door kunstenaar Bas Kusters ontworpen T-shirt. Kusters staat bekend om zijn expressieve, kleurrijke en uitbundige ontwerpen, met een grote aanwezigheid van figuren en karakters. En ook al komt hij hier zelf niet vandaan, Kusters voelt zich een echte Amsterdammer. De opbrengst was bedoeld voor dak- en thuislozen. Het T-shirt was in korte tijd uitverkocht.

Intussen zijn we ook in 2024 vrijwilligers blijven werven onder het motto 'Aardige Amsterdammers', met name om maatjes te vinden voor kwetsbare stadsgenoten. De campagne blijft succesvol en in 2024 hebben we bijna 20% meer aanmeldingen van potentiële vrijwilligers gehad.

### **Community-gevoel**

Er ontstaat steeds meer een gevoel van grote verbondenheid rond De Regenboog Groep. Mensen willen graag aanhaken en meehelpen. We hebben dat bijvoorbeeld gemerkt na de brand in Buurtboerderij Ons Genoegen. Veel buurtgenoten en andere Amsterdammers wilden graag iets doen om bij te dragen aan het herstel van deze veelgebruikte ontmoetingsplek. Een ander signaal is de bijdrage van vrijwilligers aan 'De Regenboog Kookt Vegetarisch', een kookboek met recepten uit locaties waar gekookt wordt (inloophuizen en buurtrestaurants). Het boek zat als eindejaarscadeau in het kerstpakket voor alle vrijwilligers en medewerkers van De Regenboog Groep.

De brede betrokkenheid merken we verder aan de nog steeds groeiende interesse om ons te steunen – van bedrijven, ondernemers, fondsen, particulieren en kerken. Door met elkaar in actie te komen, kwam er ook in 2024 veel energie en creativiteit in de samenleving los. Het communiceren over onze inspanningen via de (sociale) media, draagt bij aan de positieve beeldvorming bij zowel donateurs als potentiële vrijwilligers.

Al deze betrokkenheid bij ons werk voor kwetsbare stadsgenoten is mooi, maar de grote uitdaging blijft om een brede groep mensen ook voor langere tijd als vrijwilliger aan ons te binden. In 2024 hebben we weliswaar weer veel nieuwe vrijwilligers weten te werven, maar er zijn ook weer mensen gestopt. Het aantal (potentiële) vrijwilligers blijft zo nog altijd schaars, terwijl voor steeds meer werkzaamheden niet-betaalde krachten nodig zijn. Voor de meeste van onze maatjesactiviteiten is er bijvoorbeeld nog altijd een wachtlijst. Het kost immers enige tijd voordat we voldoende mensen als maatje hebben kunnen trainen en hebben kunnen matchen. Belangrijk in dit verband is ook de aanstelling van een speciale communitymanager (16 uur in de week), die zich onder meer gaat richten op activiteiten voor onze vrijwilligers.

### **Betrokkenheid particulieren en het mkb**

De betrokkenheid van Amsterdammers, zowel particulieren als ondernemers in het midden- en kleinbedrijf (mkb) is onverminderd groot. Dat merkten we ook in 2024 weer met de opvang van vluchtelingen uit Oekraïne. Via oproepen op de sociale media ontvingen we van Amsterdammers – particulieren of mensen met een kleine zaak – tal van donaties in de vorm van kleding, etenswaren, et cetera. Amsterdammers voelen zich betrokken en laten dat ook ruimhartig merken. Regelmatig melden bedrijven zich spontaan bij ons,



bijvoorbeeld omdat een van hun medewerkers over ons werk heeft gehoord. Om te zorgen dat de betrokkenheid ook echt serieus is, vragen we bedrijven die met medewerkers een eenmalige vrijwillige activiteit willen doen ook minimaal € 50 per vrijwilliger te doneren.

Een bijzondere gift kwam van Delta Lloyd. De personeelsvereniging werd daar opgeheven en het bedrijf doneerde ons het restbedrag van zo'n € 8.000 uit de verenigingskas. Een andere gift kwam vanuit De Tussenvoorziening. De directeur ging met pensioen en vroeg in plaats van cadeaus om donaties aan De Regenboog Groep. Ook dat heeft een mooi bedrag opgeleverd.

### **Betrokkenheid medewerkers, vrijwilligers en deelnemers**

HONK is ons sociale platform waar mensen binnen De Regenboog Groep nieuws uit de organisatie vinden en kunnen lezen over nieuwe campagnes en projecten. Het idee is dat er via HONK uitwisseling plaatsvindt tussen medewerkers, vrijwilligers en uiteindelijk ook deelnemers. Je kunt er chatten, lid worden van groepen, vragen stellen, oproepen plaatsen en persoonlijke ervaringen delen. In de praktijk is het nog vooral een plek waar wordt gezonden; de onderlinge uitwisseling gebeurt nog maar mondjesmaat. We beschouwen het als een onderdeel van het ontwikkelproces en gaan ervan uit dat dit in de loop van de tijd steeds meer gaat lopen, mede met de inbreng van de communitymanager.

De betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie is in 2024 sterk gestimuleerd in een traject waarin we gezamenlijk onze kernwaarden hebben herijkt. Dat gebeurde in het kader van ons nieuwe meerjarenplan 2025-2027. In drie sessies is met medewerkers gesproken over de vraag: wat is nu typisch Regenboog? Er was veel overeenstemming over wat ons karakteriseert; we hebben duidelijk een identiteit waarin mensen zich herkennen en mee verbonden voelen. De sessies leverden drie setjes van twee kernwaarden op: solidair & zorgzaam, vindingrijk & optimistisch en onverschrokken & uitgesproken. In 2025 organiseren we nog zes bijeenkomsten – één per kernwaarde – over de vraag: hoe ziet dit er nu uit in de praktijk?

Voor de betrokkenheid is het intussen ook belangrijk om vrijwilligers (en meewerkende bezoekers) regelmatig in het zonnetje te zetten. Dat doen we door mensen af en toe een cadeautje te geven. Ook in 2024 hebben we onze halfjaarlijkse vrijwilligersborrels georganiseerd.

### **Tevredenheidsonderzoek**

In 2024 hebben we ons jaarlijkse tevredenheidsonderzoek gedaan onder werknemers, vrijwilligers en stagiairs (onder stagiairs was de respons te laag om mee te nemen in de resultaten). Mensen voelen zich betrokken bij de organisatie en vinden het plezierig dat zij een bijdrage kunnen leveren voor de kwetsbare groepen in de stad. Dit zijn de uitkomsten:

#### **Hoe tevreden ben je met het werk dat je doet?**

|               | 2024 | 2023 |
|---------------|------|------|
| Medewerkers   | 8,1  | 8,0  |
| Vrijwilligers | 8,2  | 8,2  |

## Doelen fondsen- en donateurswerving

Met onze fondsen- en donateurswerving streven we de volgende doelen na:

- Een gezonde financieringsmix realiseren. Naast de financiering vanuit de gemeente en stadsdelen spelen fondsen een belangrijke rol om nieuwe projecten van de grond te krijgen. Donaties van particulieren, bedrijven en kerken zorgen ervoor dat we ook zélf kunnen bijdragen aan deze projecten.
- Nieuwe, innovatieve projecten realiseren. Daarmee kunnen we goed inspelen op de behoeften bij kwetsbare Amsterdammers en deze zichtbaar maken bij de gemeente.
- Dankzij gevers het maatschappelijk draagvlak zichtbaar vergroten. Achter geven ligt immers verantwoordelijkheid nemen voor elkaar.

## Strategische aanpak

Bij de fondsen- en donateurswerving werken we langs de volgende lijnen:

- Duurzame samenwerking met bedrijven voortzetten. Dat betekent een inzet op commitment over een langere periode en stimuleren dat bedrijven meer structureel over de brug komen met tijd en geld. Het is lastig om dat zwart-op-wit vast te leggen, maar het lukt goed om duurzame relaties met bedrijven op te bouwen.
- Het inzetten op langduriger samenwerkingsafspraken met fondsen.
- Onze banden met de kerken in heel Nederland versterken.
- Samen oplopen met maatschappelijke fondsen waar hun missie en de onze elkaar raken.
- Via straatwervingscampagnes nieuwe donateurs werven.
- Bestaande donateurs telefonisch benaderen om vaste donateur te worden of hun donatie te verhogen.

## Kenmerkend voor onze werving

Onze aanpak herken je aan de volgende elementen:

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Werven via de inhoud</b> | Het besef voeden wat we doen en voor wie, waardoor mensen geraakt worden en willen aanhaken.                                                                                                                                                                   |
| <b>Impact laten zien</b>    | Zichtbaar maken hoe we van betekenis zijn voor kwetsbare Amsterdammers en voor het sociale gezicht van de stad.                                                                                                                                                |
| <b>Transparant zijn</b>     | Zorgvuldig verantwoorden waaraan we giften besteden en waarom, en openheid over welke initiatieven wel of niet succesvol zijn.                                                                                                                                 |
| <b>Kennis en middelen</b>   | Samen oplopen met communicatie en financiën, om zo elkaars kennis en middelen effectief in te zetten.                                                                                                                                                          |
| <b>Persoonlijk contact</b>  | Veel aandacht besteden aan het persoonlijke contact met de particuliere donateurs, bedrijven, fondsen en kerken die ons steunen. Zoals nabellen, contactmiddagen organiseren, en samen verkennen welke geefvormen het meeste kunnen opleveren voor hen en ons. |

## Nieuwe projecten

Dankzij bijdragen van fondsen konden we nieuwe projecten starten en bestaande projecten voortzetten. De in 2023 voor drie jaar verlengde samenwerking met de Adessium



Foundation maakt het mogelijk om onze medewerkers te behouden die zich richten op de situatie van economisch daklozen, zowel in beleidsbeïnvloeding als in praktische steun en innovatie. Met de Insinger Stichting hebben we een langjarige relatie rond het werk van onze inloophuizen. Ook het Oranjefonds trekt al jaren met ons op rond verschillende projecten en initiatieven. Een andere trouwe partner is het Instituut GAK, een vermogensfonds dat een bijdrage levert aan de kwaliteit van de sociale zekerheid en de arbeidsmarkt in Nederland. Zij maken verschillende meerjarenprojecten mogelijk, gericht op het creëren van werkplekken en het toeleiden naar 'beschut werk'. Via Zon-Mw, een organisatie die gezondheidsonderzoek financiert, kunnen we blijven bouwen aan Herstel-Lab. Mensen met een psychische kwetsbaarheid werken daar in een groep aan herstel. Geen eenrichtingsverkeer met vaste rollen van degene die hulp geeft en hulp krijgt, maar een situatie waarin co-creatie en co-evaluatie centraal staan. Een laatste (nieuw) project dat we hier noemen is Onder de Pannen Landelijk. Daarin ontstaat steeds meer uitwisseling met andere organisaties, waarmee we samen ook beter de hospitaerverhuur op de kaart krijgen.

### **Een speciaal fonds: Vrienden van De Regenboog Groep**

Stichting Vrienden van De Regenboog Groep is speciaal in het leven geroepen voor nalatenschappen en grote giften. Jaarlijks doneert de stichting maximaal 10% van het vermogen aan projecten van De Regenboog Groep. In 2024 ontvingen we één (anoniem) legaat. Zo'n nalatenschap biedt ons de mogelijkheid om projecten die we via fondsen niet dekkend kunnen krijgen, toch te laten doorgaan. In 2024 heeft de stichting De Vrienden van De Regenboog Groep wederom opleidingen van onze deelnemers gefinancierd.

### **Bedrijven**

In 2024 ontvingen we veel donaties van bedrijven. Sommige doen dit op kleine schaal, andere doneren grotere bedragen. We zoeken waar mogelijk naar een structurele samenwerking. In onze relatie met bedrijven zetten we in op twee thema's: investeringen op het gebied van brandveiligheid en samenwerking rond duurzaamheid en energiebesparende maatregelen. We kijken daarnaast graag in overleg met bedrijven wat zij belangrijk vinden.

Nadat we in 2023 in zee zijn gegaan met de Japanse kledingketen UNIQLO, bouwen we verder aan een langjarige relatie met hen. In 2024 hebben ze kleding voor de inloophuizen gedoneerd en hebben ze sponsorgeld opgehaald door met een groep medewerkers de Dam tot Dam Loop te lopen. Een voornemen van het bedrijf om voor ons te werven, resulteerde in 2024 in een actie waarbij mensen bij het afrekenen van hun aankopen extra konden doneren voor De Regenboog Groep. UNIQLO heeft het opgehaalde bedrag verdubbeld (tot aan een vooraf vastgesteld plafond). In 2024 kwam er een mooi contact met een bedrijf bij: Mapletree. Dit van origine Singaporese bedrijf is sinds vijf jaar actief in Europa, met een hoofdkantoor in Amsterdam. Zij hebben ons gesteund met een donatie van € 4.239 en willen zich gaan inzetten met vrijwilligerswerk in onze inloophuizen.

Een mooie vaste relatie hebben we met McKinsey en H&M. En met Evers Soerjatin Advocaten, die jaarlijks een bedrag doneren voor een actie die we zelf mogen bedenken.

Deloitte helpt ons via de Deloitte Foundation 'om niet' met onze strategische trajecten in de informele zorg. Het is hun beleid om 1% van hun tijd aan maatschappelijke projecten te besteden. Designbureau Clarify helpt ons gratis bij het maken van communicatiemateriaal voor vrijwilligers en deelnemers in het maatjestraject. Het bedrijf is gespecialiseerd in het maken van verhelderende filmpjes; heel belangrijk voor onze deelnemers, die lang niet altijd digitaal vaardig zijn. Clarify heeft zich op eigen initiatief bij ons gemeld omdat ze wilden bijdragen aan ons werk.

Diverse bedrijven blijven ons jaarlijks steunen met bijgedragen. Sea Palace doneerde wederom een groot bedrag (€ 8.328). De Rechtspraak Amsterdam doneert al het stategiegeld uit de kantine aan ons. En we ontvingen een bijzondere donatie van Datadog uit New York (€ 9.217).

Ook de steun van het midden- en kleinbedrijf was weer overweldigend in 2024. De lijst van weldoeners die goederen doneerden is indrukwekkend lang. Van bakkers en warenhuizen tot hotels, restaurants en kroegen. We merken dat vanuit de horeca nog steeds royaal wordt geschonken. Er is een duidelijk besef dat niet iedereen het even makkelijk heeft. En vanuit overwegingen van duurzaamheid willen bedrijven steeds minder weggooien.

### **Kerken**

In 2024 hebben de kerken weer veel gedaan om ons te helpen, vaak op structurele basis. Een voorbeeld is de Westerkerk in Amsterdam, die gedurende het hele jaar de opgehaalde collectegelden aan ons doneert. Ook andere Amsterdamse kerken doneren aan ons via de collecte. Zoals de Jeruzalemkerk met de collecte van de kerstnacht-dienst, de Oosterparkkerk en de Keizersgrachtkerk. Bijzonder is dat kerken vanuit het hele land ons werk steunen. Een paar voorbeelden: de Protestantse Gemeente Harfsen, de Gereformeerde Kerk Vrijgemaakt Ommen West, de Michaelkerk Leersum, de Gereformeerde Kerk Zuidwolde, de Doopsgezinde gemeenschap Bussum-Naarden en de Protestantse Gemeente Hengelo. We zijn al deze kerken bijzonder dankbaar voor hun trouwe steun.

### **Particulieren**

In 2024 hebben we voor de vijfde keer een wervingscampagne gehouden onder particulieren. Eind 2024 telden we 3.356 vaste donateurs, een daling ten opzichte van 2023. De laat gestarte deur-tot-deur-campagne – die in 2024 de straatwerving heeft vervangen – verklaart deze dalende cijfers. Wanneer deze nieuwe campagne afgerond is, zal het aantal vaste donateurs naar verwachting weer verder gestegen zijn. In 2024 zijn we ook overgestapt op een ander bureau, omdat we denken dat de manier waarop zij werven ervoor zorgt dat donateurs langer bij ons blijven. En omdat ze een steviger kwaliteitscontrole doen (onder meer naar de opbrengst per werver). Ook dit bureau zegt overigens dat hun medewerkers het fijn vinden om voor onze organisatie 'te lopen'. Veel mensen blijken De Regenboog Groep te kennen. En ze herkennen zich ook in de boodschap dat de problematiek waarvoor wij ons inzetten groter wordt. Amsterdammers beseffen dat er stadsgenoten zijn die echt hulp nodig hebben. Mensen zien ook meer daklozen in het straatbeeld en dat maakt de problematiek heel tastbaar.



| Jaar | Aantal vaste donateurs | Aantal incidentele donateurs |
|------|------------------------|------------------------------|
| 2024 | 3.356                  | 1.791                        |
| 2023 | 3.423                  | 1.216                        |

### Opbrengst fondsenwerving

In 2024 kregen we € 1.625.489 aan giften binnen van fondsen, particuliere donateurs, kerken en bedrijven, en uit nalatenschappen. Dat is een per saldo een vermindering van 15,9% vergeleken met 2023.

|                                   | Bedrag 2024 | Bedrag 2023 |
|-----------------------------------|-------------|-------------|
| Giften van particulieren          | € 687.726   | € 762.927   |
| Nalatenschappen van particulieren | € 60.000    | € 43.149    |
| Giften kerken                     | € 60.820    | € 50.704    |
| Giften fondsen                    | € 660.488   | € 943.962   |
| Giften en bijdragen bedrijven     | € 156.455   | € 131.433   |
| Totaal                            | € 1.625.489 | € 1.932.175 |



# Hoe we risico's en onzekerheden managen

## 6. Hoe we risico's en onzekerheden managen

Verschillende omstandigheden kunnen ons hinderen om onze missie te vervullen. Welke risico's zien we en hoe anticiperen we daarop?

Zoals in hoofdstuk 4 wordt beschreven, hebben we veel aandacht voor het voortdurend evalueren van wat we doen. Risicomanagement is daarvan een vast onderdeel. Binnen de beleidscyclus nemen we de risico's en de daarbij passende maatregelen vijf keer per jaar onder de loep: vier keer in het kwaliteits-MT en één keer tijdens de jaarlijkse directiebeoordeling. Halen we onze doelstellingen en waarom lukt dat wel of niet? Wat zijn de risico's en kansen? De uitkomsten van deze overleggen vormen de input voor zogenoemde voorbereidingsrapportages.

### Wet- en regelgeving

#### Wet vaste huurcontracten maakt tijdelijke huisvesting lastig

De regelgeving vanuit de overheid en de stad verandert voortdurend. Een ingrijpende verandering is de invoering van de Wet vaste huurcontracten, die op 1 juli 2024 van kracht werd. Daarmee is tijdelijke verhuur expliciet verboden geworden, terwijl we dat juist veel deden.

**Maatregelen:** Goed inspelen op veranderde wet- en regelgeving vergt specifieke kennis. Omdat we die niet op alle terreinen zelf in huis hebben, winnen we waar nodig extern advies in. Over de gevolgen van de nieuwe verhuurwet hebben we samen met Fort Advocaten in een aantal sessies de wet bestudeerd en bekeken waar de ruimte zit. Ook hebben we in deze sessie gewerkt aan een beslismodel: dit is het soort pand, dit zijn de vergunningen en welk huurcontract past daarbij, ook gezien het type huurder? Dit heeft geleid tot een besliskader en een beslissboom. Voor gescheiden ouders biedt de wet hoe dan ook uitzonderingen, waarmee tijdelijke verhuur in de Parents'houses in elk geval door kan gaan. De grootste uitdagingen liggen nu in het goed regelen van verhuurconstructies voor de tijdelijke huisvesting van economisch daklozen.

#### Inhaalslag nodig in ons privacy-beleid

Toen in 2018 de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van kracht werd, hebben we onze organisatie en processen daarop doorgelicht en zo nodig aangescherpt. In 2024 hebben we ons privacy-beleid geëvalueerd. Daardoor werd duidelijk dat een inhaalslag nodig is, aangezien de diversiteit van onze activiteiten sinds 2018 aanzienlijk is toegenomen.

**Maatregelen:** We hebben meer capaciteit en expertise ingezet om ons privacy-beleid goed up-to-date te maken. Op 1 januari 2025 start een speciale privacy-officer voor 16 uur in de week, die de hele organisatie gaat doorlichten op aspecten die raken aan de AVG. De noodzakelijke aanpassingen die hieruit voortkomen, kunnen mooi oplopen met de vernieuwing van onze ICT-omgeving, waarvoor we in 2024 een contract met een externe partij hebben afgesloten. We willen in deze omgeving een aantal waarborgen in het kader van de AVG automatiseren. Daarnaast gaat de privacy-officer de interne procedures waar nodig aanpassen.

#### Wetswijziging in het bestuursrecht maakt statutenwijziging nodig

Een wetswijziging in het bestuursrecht van juli 2021 – Wet bestuur en toezicht



rechtspersonen – noopt stichtingen om hun statuten aan te passen. De achtergrond is het waarborgen dat er geen belangenverstrengeling kan plaatsvinden. De oude wet kende voor stichtingen nog geen wettelijke bepalingen voor een zogeheten ‘tegenstrijdig belang’. De nieuwe wet regelt onder meer ‘dat een bestuurder niet deelneemt aan de beraadslaging en besluitvorming indien hij daarbij een direct of indirect persoonlijk belang heeft dat tegenstrijdig is belang van de stichting en de met haar verbonden onderneming of organisatie.’ Ook bevat de wet voorschriften rond ‘de wijze waarop in de uitoefening van de taken en bevoegdheden voorlopig wordt voorzien in geval van ontstentenis of belet van bestuurders.’ In het geval van De Regenboog Groep – die een eenhoofdig bestuur kent – is het extra relevant dit goed te regelen.

**Maatregelen:** De Regenboog Groep en al de onder deze stichting ressorterende stichtingen, hebben in 2024 de statuten aangepast conform de wetswijziging. Dit is ruim voor de voorgeschreven deadline van 1 juli 2026.

### Strategisch

#### Het belang van de sociale basis neemt toe

In Amsterdam is de sociale basis – het laagdrempelige aanbod voor bewoners in buurten, waarvoor geen indicatie nodig is – ingrijpend herijkt. De Regenboog Groep is op dit terrein onder meer actief in de Huizen van de Wijk, het buurtwerk en via onze maatjesprojecten. Per stadsdeel is per 1 januari 2025 een kernalliantie gevormd van partijen die samen de kernfuncties binnen de sociale basis verzorgen. Deelnemers aan deze kernallianties zijn voor de gemeente de strategische gesprekspartners voor de doorontwikkeling van het aanbod. De betreffende organisaties krijgen voor zes jaar subsidies, hetgeen organisaties – en dus ook ons – rust geeft en de risico’s verkleint. Het is belangrijk dat Amsterdam blijft investeren in de sociale basis, zodat we mensen die dat nodig hebben zo laagdrempelig mogelijk kunnen helpen. Bijvoorbeeld via een maatje in een Huis van de Wijk.

**Maatregelen:** We willen een bijdrage blijven leveren aan een zo breed mogelijk en goed toegankelijk aanbod voor mensen die het kwetsbaarst zijn. Daarom blijven we ons richting de Amsterdamse politiek hard maken voor een stevige verbinding tussen gespecialiseerde zorg en de sociale basis. In de aanloop naar de gemeenteraadsverkiezingen van 2026 gaan we de lokale politiek voeden met het besef dat de sociale basis alleen nog maar belangrijker wordt wanneer we als stad willen voorkomen dat mensen onnodig zwaardere (gespecialiseerde) zorg en hulp nodig hebben. Het is cruciaal dat de stadsdelen en de centrale stad voldoende middelen voor de sociale basis blijven vrijmaken. Ook moet er in de Huizen van de Wijk voldoende expertise aanwezig zijn om mensen met een psychische kwetsbaarheid te kunnen opvangen. Als deze mensen zich daar welkom en goed opgevangen voelen, voorkomen we dat ze weer snel afhaken (wat nu soms nog gebeurt).

#### Nog altijd veel inzet nodig voor economisch daklozen

Het aantal economisch daklozen (mensen die door bijvoorbeeld verlies van werk, scheiding of schulden zonder huis zitten) neemt nog altijd toe. Voor hen organiseren we snelle oplossingen, tijdelijk en ter overbrugging. Voor deze groep zijn daarnaast structurele oplossingen nodig, bijvoorbeeld op het gebied van huisvesting en woningbouwbeleid. Samen met Kansfonds, dat campagne voert onder de noemer

‘thuis geven’, is De Regenboog Groep voortdurend actief om (economische) dakloosheid landelijk op de agenda te zetten. Steeds meer mensen beseffen dat dakloosheid iedereen kan overkomen. En dat het vinden van structurele oplossingen echt prioriteit moet krijgen.

**Maatregelen:** Samen met andere organisaties en de gemeente Amsterdam is nagedacht over een intensivering van de aanpak van economische dakloosheid. Deze aanpak is in 2023 door de gemeenteraad vastgesteld en heeft in 2024 steeds meer handen en voeten gekregen. De Regenboog Groep is met vastgoedpartijen in gesprek om hun leegstand in te zetten voor tijdelijke huisvesting. Intussen blijven we het probleem van economische dakloosheid zowel politiek als bestuurlijk agenderen. Gezien het grote bereik van onze verhalen, zoeken we bovendien de media op om de urgentie zichtbaar te houden. We benadrukken steeds dat voor economisch daklozen vaak meer ondersteuning nodig is dan ‘alleen’ tijdelijke huisvesting. Bijvoorbeeld extra hulp via de buurtteams.

### **EU-burgers met complexe problemen en hun recht op hulp**

Een specifieke groep die extra risico loopt om economisch dakloos te raken, zijn EU-burgers die het door omstandigheden niet redden. Bijvoorbeeld doordat ze vanwege het verlies van werk op straat komen te staan en dreigen af te glijden. Er is veel in beweging, maar de pleitbezorging voor deze blijft nodig. Mede omdat bij veel mensen de indruk bestaat dat deze groep geen recht op hulp en ondersteuning heeft. Intussen zijn burgers ongerust omdat ze overlast ondervinden (of daar bang voor zijn) en ook steeds meer geconfronteerd worden met drugsgebruik (onder meer fentanyl) in de openbare ruimte.

**Maatregelen:** Om EU-burgers met complexe problemen goed te kunnen helpen, werken we onder meer met een ambulant straatteam. Intussen is het cruciaal dat alle betrokkenen in de stad goed beseffen wat de ruimte is om EU-burgers te helpen. Samen met de gemeente hebben we in 2024 een onderzoek gehouden naar de rechten van dakloze EU-burgers op hulp en ondersteuning. In tegenstelling tot wat velen denken, hebben mensen die uit de EU komen in bepaalde situaties (mits ze in Nederland werken of hebben gewerkt) wel degelijk recht op opvang en hulp. Dit geeft aanknopingspunten voor gericht beleid om te voorkomen dat dakloze EU-burgers verder afglijden.

### **Onrust over ‘te veel’ kwetsbare mensen in de wijken**

We zien dat de veerkracht van de wijken in Amsterdam afneemt. De wijkcoördinatoren geven signalen af dat er niet nóg meer kwetsbare mensen in de wijken terechtkunnen. Er lijken ‘meer vragers dan dragers’ in wijken en buurten te zijn. Dat heeft deels te maken met demografische ontwikkelingen zoals de vergrijzing, waardoor minder mensen goed in staat zijn voor zichzelf of anderen te zorgen. En denk aan de gevolgen van de woningnood, waardoor in bepaalde buurten vooral de meest kwetsbare mensen instromen. De neiging bestaat soms om deze instroom te willen beperken. Het gaat in een deel van de gevallen echter om mensen die uitstromen uit de maatschappelijke opvang en die weer een eigen plek verdienen. De wijkcoördinatoren snappen dit heel goed, en zien ook dat er andere oplossingen nodig zijn dan een ‘stop’. Maar het is terecht dat ze dit probleem op de agenda zetten.

**Maatregelen:** Binnen de samenwerking in het sociaal domein vragen we aandacht



voor deze kwestie. Ook kijken we hoe wij in de wijken een helpende hand kunnen uitsteken om deze kwetsbare groep ondersteuning te bieden in de sociale basis, door daar vanuit het specialistisch aanbod aan te haken. We voeren het gesprek met de wijkcoördinatoren om dichterbij elkaar te komen.

### **Polarisatie legt druk op de veerkracht in de samenleving**

De groeiende polarisatie in de samenleving vermindert ook de tolerantie voor mensen die 'anders' zijn, of die als 'lastig' of zelfs 'gevaarlijk' worden gezien. Het landelijke beleid van het huidige kabinet maakt dat er minder geld beschikbaar komt voor de ondersteuning van kwetsbare mensen. Wij signaleren dat er meer óver elkaar wordt gesproken dan mét elkaar. We maken ons zorgen hoeveel draagvlak en compassie er nog is voor kwetsbare groepen. Hoeveel steun blijft er over om hun een plek in de maatschappij te gunnen en te bieden?

**Maatregelen:** We blijven ons mengen in het maatschappelijke debat over wat er nodig is om kwetsbare mensen te ondersteunen bij het meedoen naar vermogen. We willen ervoor zorgen dat de stem van deze groepen goed gehoord blijft. Intern voeren we ook het gesprek over tegenstellingen en polarisatie. Hoe verhoud je je als medewerker van De Regenboog Groep tot een buitenwereld die op sommige aspecten harder wordt? Waar reageer je wel op en waarop niet? Hoe zorgen we dat we ook als organisatie goed bij elkaar blijven? De discussies die 'buiten' worden gevoerd, hebben immers ook impact op onze eigen onderlinge gesprekken. We sluiten zeker niet de ogen voor tegenstellingen die binnen onze organisatie naar voren kunnen komen.

### **Operationeel**

#### **Emotioneel zwaar werk vergt zorgvuldige begeleiding**

Het werken met en voor kwetsbare groepen kan emotioneel erg zwaar zijn. In algemene zin wordt de doelgroep waarmee onze mensen werken 'zwaarder'. We zien het bijvoorbeeld terug in de inloop en andere onderdelen van ons werk. Dat trekt soms een stevige wissel op medewerkers en vrijwilligers. Ook grijpt het hen vaak aan dat je uiteindelijk structureel zo weinig kunt bieden. Daar kun je letterlijk ziek van worden. Dat willen we voorkomen in het belang van onze mensen. En ook vanwege de continuïteit van ons werk.

**Maatregelen:** Het is cruciaal om over de zwaarte van het werk in gesprek te blijven en steun te blijven bieden om daarmee te kunnen omgaan. We hebben in 2024 meer focus gelegd op het voorkomen van verzuim. En als verzuim onvermijdelijk is, hoe we de kwaliteit van de verzuimbegeleiding kunnen verbeteren. We hebben onze aanpak geëvalueerd. We maken het aspect van de zwaarte van het werk meer onderdeel gesprek met medewerkers, met name gericht op preventie. In voorkomende gevallen kiezen we samen voor het aanpassen van het werk of van de werkomstandigheden. Verder gaan we door met het zogeheten Moreel Beraad voor medewerkers en vrijwilligers, sessies waarin ze hun dilemma's kunnen bespreken. Dat gebeurt ook in intervisie- of vrijwilligersbijeenkomsten. Leidinggevendenden bieden expliciet de ruimte om 'stoom af te blazen', individueel maar bijvoorbeeld ook door in de inloop aan het einde van de dag samen te evalueren. Wat ten slotte blijft helpen is de ruime media-aandacht voor wat De Regenboog Groep doet aan maatschappelijke problemen in Amsterdam. Medewerkers en vrijwilligers voelen zich hierdoor gesteund in het besef dat zij samen belangrijk werk doen.

### **Het is lastig voldoende werk te verzetten met ons vrijwilligersbestand**

Steeds opnieuw zien we dat veel Amsterdammers zich graag wat extra willen inzetten voor kwetsbare stadsgenoten. We zijn goed in werven, maar het is niet vanzelfsprekend dat mensen zich vervolgens ook voor langere tijd binden. De verschraving van de formele zorg leidt intussen nog altijd tot toenemende wachtlijsten, dus er is juist meer behoefte aan vrijwillige informele hulp. Het behouden van vrijwilligers en hen optimaal inzetten, is een blijvende uitdaging voor onze organisatie. Het probleem van een tekort aan vrijwilligers is overigens deels langs een andere weg op te lossen. De vraag is dan: hoe richten we het aanbod zodanig in dat we meer deelnemers kunnen ondersteunen met hetzelfde aantal – of mogelijk minder – mensen?

**Maatregelen:** We hebben onze Aardige Amsterdammer-campagne in 2024 voortgezet. Daardoor blijven we zichtbaar voor mensen die willen bijdragen aan ons werk. We zijn gestart met een nieuwe aanpak waarbij we mensen die stoppen (bijvoorbeeld als maatje) niet meer uitschrijven als actieve vrijwilliger. Het idee is dat ze aangesloten blijven bij onze community, zodat ze bijvoorbeeld de nieuwsbrieven blijven ontvangen en ook ons kwartaalblad Meeleven. We kunnen hen zo makkelijker benaderen als we hulp nodig hebben. We hopen hiermee ook vrijwilligers die eerder al gestopt zijn weer (tijdelijk) actief te krijgen, omdat ze zich verbonden blijven voelen met de doelstellingen van de organisatie. Daarnaast hebben we de in 2023 uitgevoerde pilot met de groepsmaatjesprojecten in 2024 opgenomen in onze vaste aanpak. Na een individueel maatjestrace kunnen mensen een vervolg krijgen in een groep, waarbij deelnemers elkaar ondersteunen. Dat helpt hen verder, én De Regenboog Groep kan zo meer mensen ondersteunen. We hebben stappen gezet om dit goed te regelen met betrekking tot financiering, organisatorische ondersteuning en optimale begeleiding van de groepen. De grotere diversiteit in de informele zorg maakt De Regenboog Groep intussen ook aantrekkelijker voor vrijwilligers. Het werk wordt er interessanter door. Ten slotte willen we met de inbreng van een speciaal aangestelde community-manager de (onderlinge) betrokkenheid verder vergroten.

### **De interne ontwikkeling van ICT is kwetsbaar**

We hebben duidelijke wensen en ideeën met betrekking tot ICT-toepassingen die kunnen helpen bij ons werk in de stad. Voor het faciliteren van onze ICT hebben we zelf weinig capaciteit beschikbaar. Er bestaat een risico dat we intern onvoldoende deskundigheid hebben om de extern ingehuurde ICT-expertise adequaat aan te sturen. De balans is nog niet optimaal.

**Maatregelen:** We hebben de risico's en onzekerheden rond de ontwikkeling van ICT in kaart gebracht en de mogelijke scenario's zijn inmiddels goed in beeld. Een marktverkenning heeft geleid tot een overeenkomst met Trends ICT Groep. Zij gaan in 2025 ons ICT-landschap moderniseren en minder kwetsbaar maken. Ze zullen ons langdurig helpen, ook bij het voeren van het goede gesprek met andere ICT-partners.

### **Snelle ontwikkelingen rond AI vragen om actie**

De uitdagingen op het gebied van ICT worden nog urgenter vanwege de razendsnelle ontwikkelingen op het gebied van artificiële intelligentie (AI). AI biedt beslist kansen, maar er zijn ook risico's, die deels niet goed zijn te overzien.

**Maatregelen:** De in 2023 opgerichte interne werkgroep is gestart met het uitproberen van AI-toepassingen. Denk aan het digitaal opnemen van een overleg en dat laten



uitschrijven, inclusief het genereren van een actielijst. We hebben inmiddels een betaalde versie van ChatGPT, die in een beschermde omgeving ook beschikbaar is voor medewerkers. De werkgroep blijft intussen nadenken over kansen en risico's rond AI. Kan het een rol spelen in het verder stroomlijnen van bedrijfsprocessen? Welke plek kan AI krijgen in de communicatie? En zijn daar mogelijk risico's aan verbonden? Denk aan manipulatie van foto's en tekst, en bijvoorbeeld deep fake-filmpjes. Een van de resultaten is een richtlijn voor medewerkers of voor de organisatie hoe je omgaat met AI en tools om te besluiten wat je er wel of niet mee kunt doen. In februari 2025 volgt een AI-training voor medewerkers.

## Financiën

### Prijscompensatie weegt niet op tegen stijging loonkosten

De stijging van de loonkosten loopt niet in de pas met de prijscompensaties die we krijgen op de subsidies. Dat betekent op de langere termijn een risico, vooral omdat loonkosten zo'n 80% van de totale begroting bepalen. De druk op onze organisatie zal toenemen en we zullen in financieringsaanvragen ruimer moeten begroten om de werkelijke kosten te kunnen dekken.

**Maatregelen:** In onze contacten met de gemeente bepleiten we de ruimte om voor een deel van onze activiteiten wel de volledige prijsstijgingen te kunnen doorberekenen die door loonafspraken zijn ontstaan. Dit gaat goed bij activiteiten die we nieuw opstarten, maar bij bestaande projecten zien we nog wel problemen ontstaan. Hier lopen we aan tegen een nadeel van meer structurele financiering. In bepaalde gevallen kunnen we vrijvallende vacatures mogelijk niet meer opvullen. Verder blijven we inzetten op een verdere verduurzaming van onze rol als stedelijke probleemoplosser. Dat doen we deels door goed te laten zien waar we goed in zijn en daarover niet al te bescheiden te zijn. En we willen de kortdurende projectfinanciering steeds zo snel mogelijk omzetten naar structurele financiering. We hebben de ambitie om partnerships aan te gaan met fondsen, bedrijven en kerken om hen voor langere termijn aan ons en ons doel te verbinden. Door de opbrengstenstroom te verbreden, kunnen we onze inkomstenpositie verbeteren.

### Btw-kwestie opvang Oekraïners

De fiscale regelgeving is niet eenduidig over de vraag of onze activiteiten in het kader van de opvang van vluchtelingen uit Oekraïne btw-plichtig zijn of toch zijn vrijgesteld van de omzetbelasting. We zijn ervan uitgegaan dat de opvang btw-vrijgesteld is, maar het risico bestaat dat de Belastingdienst dit anders ziet. Dat zou een enorme nabetalingsverplichting kunnen impliceren.

**Maatregelen:** Ook in het nieuwe contract voor het sociaal beheer van de Oekraïne-opvang staat dat we het btw-risico mogen verleggen naar de gemeente Amsterdam. Zij zou dan de eventuele btw-naheffing betalen. Intussen hebben we de Belastingdienst gevraagd een standpunt in deze kwestie in te nemen. Dat standpunt was ook in 2024 nog niet bekend.



# Analyse financiële resultaten 2024

## 7. Analyse financiële resultaten 2024

Alle details over de financiële situatie van De Regenboog Groep zijn te vinden in de jaarrekening over 2024. Welke zaken vallen vooral op?

### Verschillen tussen de begroting en de werkelijke cijfers

In de staat van baten en lasten is te zien dat de baten over 2024 hoger waren dan begroot. Dit heeft onder meer te maken met de opvang voor vluchtelingen uit Oekraïne. Eind 2023 was bekend gemaakt dat begin 2024 een aanbesteding uitgeschreven zou worden, omdat de gunning van de aanbesteding onzeker was, was er maar voor een half jaar begroot. Er zijn echter een heel jaar inkomsten geweest omdat we de aanbesteding hebben gewonnen. Dat heeft geleid tot een grote omzetstijging die niet in de begroting was opgenomen. Daarnaast laat de jaarrekening een onverwachte opbrengst uit 2023 zien uit overproductie die we in 2023 in het kader van onze Wmo-activiteiten hadden gerealiseerd. De overproductie zou aanvankelijk niet worden vergoed, maar de gemeente besloot in 2024 onverwacht alsnog tot een verrekening. Omdat we deze meevaller niet in de begroting van 2024 hadden voorzien, draagt die ook (eenmalig) bij aan het hogere resultaat in 2024.

Naast het feit dat de giften van particulieren lager uitpakten dan in 2023, was het totaalbedrag aan giften 15,9% lager dan we vorig jaar ontvingen (zie verder hoofdstuk 5). Aan subsidies ontvingen we daarentegen 9,5% meer dan begroot. De baten als tegenprestatie voor de levering van producten en diensten kwamen afgrond maar liefst 2 keer hoger uit dan de begroting. Dat laatste had vooral te maken met opbrengsten uit de noodopvang van vluchtelingen uit Oekraïne, die we – zoals hierboven al aangegeven – niet voor het hele jaar hadden begroot. Bij al deze posten zien we aan de lastenkant overigens ook een verhoging van de kosten. De hogere salariskosten vanwege salarisverhogingen die in de cao zijn afgesproken, hebben we opgevangen met de verhoogde baten.

### Onze financiële situatie

In 2024 realiseren we per saldo eenmalig een hoog positief resultaat, maar dit wordt volgend jaar weer anders. De gunning van de Oekraïne-opvang wijkt namelijk af van de wijze waarop de opvang tot nu toe was gefinancierd (en de bijdrage is ook minder hoog). Al met al heeft dit ertoe geleid dat we de begroting over 2025 maar nét aan rond hebben gekregen. Omdat het gaat om eenmalige extra baten uit kortlopende projecten – waarvan we weten dat we die niet structureel zullen voortzetten – kiezen we niet voor een uitbreiding van de overhead. Daardoor kunnen we spreken van een gezonde financiële situatie waarin de verhouding tot de overhead en de operatie in evenwicht is. We constateren dat we ook zonder de eenmalige extra baten een gezonde financiële reserve hebben om tegenslagen op te vangen. Ook is sprake van een gezonde liquiditeitspositie, zodat we aan al onze lopende verplichtingen kunnen voldoen.

### Eenmalige baten in een bestemmingsreserve

We kiezen in 2025 voor het realiseren van een aantal investeringen die noodzakelijk zijn voor de gezondheid van onze bedrijfsvoering. Daartoe brengen we een groot deel van de niet begrote baten uit 2024 onder in een bestemmingsreserve. Deze maakt het



mogelijk om in het boekjaar 2025 enkele uitgaven te doen, terwijl we in de begroting van dat jaar rekenen met een dalende omzet ten opzichte van 2024. De investeringen zijn deels noodzakelijk vanwege de eisen die de moderne financieringsstructuur met aanbestedingen aan onze organisatie stelt. Daarnaast gaat het om investeringen in onze huisvesting, zowel met betrekking tot achterstallig onderhoud als in verband met verhuizingen naar nieuwe locaties. Het openen van deze nieuwe locaties vergt stevige investeringen die niet gedekt zijn binnen de lopende exploitatie. Ook investeren we in een verdere vernieuwing van ons elektronisch cliëntendossier en gaan we in 2025 over naar een nieuwe ICT-omgeving. Deze overgang vergt een forse investering in zowel hardware als software.

### **Continuïteitsreserve**

Voor de dekking van risico's op korte en middellange termijn heeft De Regenboog Groep een continuïteitsreserve gevormd. Het bestuur is van mening dat het gewenste vrij besteedbare vermogen een niveau heeft van 25% van de jaarlijkse vaste kosten. Meer details over de continuïteitsreserve zijn te vinden in de enkelvoudige jaarrekening.

### **Onze fondsenwervingsmethoden**

In hoofdstuk 5 zijn we al uitgebreid ingegaan op onze doelen met betrekking tot fondsen- en donateurswerving en de strategische aanpak die we daarvoor kiezen. Ook hebben we in dat hoofdstuk veel voorbeelden gegeven van concrete activiteiten en resultaten met betrekking tot onze fondsenwerving in 2024. Op deze plek voegen we daaraan toe dat de basis voor onze fondsenwerving ligt in een solide combinatie van aanvragen voor projectfinanciering bij (vermogens)fondsen en het werven van donateurs. Dat laatste doen we met belcampagnes, op onze website en via de sociale media. De straatwerving, die we tot januari 2024 jaarlijks deden, is later in het jaar vervangen door donateurswerving huis aan huis.

### **Beleggingsbeleid en betalingsverkeer**

De Regenboog Groep belegt niet in aandelen of obligaties. Er is derhalve geen beleggingsresultaat. Liquide middelen zijn ondergebracht bij drie banken om de risico's maximaal te spreiden. De Regenboog Groep heeft een rekening bij de Triodos Bank, zodat een belangrijk deel van de liquide middelen is ondergebracht bij een duurzame bank. We hebben (gemiddeld) ongeveer de helft van onze liquide middelen ondergebracht in kortlopende deposito's (maximaal een jaar), waardoor we iets meer rente ontvangen dan op een gewone spaarrekening. Het aanmaken van crediteuren en het doen van betalingen geschiedt zo veel mogelijk door twee functionarissen. Deze functiescheiding voorkomt fraude.

### **Financiële instrumenten**

De Regenboog Groep maakt in de normale uitoefening van activiteiten gebruik van financiële instrumenten die de stichting blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Deze financiële instrumenten betreffen posten die in de balans zijn opgenomen, zoals vorderingen en schulden. We handelen niet in deze financiële instrumenten en passen ook geen afgeleide financiële instrumenten (derivaten) toe.

### *Kredietrisico*

De Regenboog Groep loopt kredietrisico over handelsdebiteuren, overige vorderingen en overlopende activa. De concentratie van het kredietrisico is beperkt en De Regenboog Groep heeft veelal een langjarige relatie met de partijen waarbij zij kredietrisico loopt.

### *Liquiditeitsrisico*

De liquiditeitspositie wordt bewaakt door middel van liquiditeitsbudgetten en -prognoses en daaropvolgend periodieke liquiditeitsrapportages. Daarbij ziet het bestuur toe dat De Regenboog Groep steeds voldoende liquiditeiten beschikbaar heeft om aan haar verplichtingen te kunnen voldoen.

## **Fiscale aspecten**

### *Vennootschapsbelasting*

De Regenboog Groep realiseert sinds 2020 positieve resultaten. Daarom heeft het bestuur advies ingewonnen over de vraag of de stichting een vennootschapsbelastingplicht heeft. De initiële analyse is dat dit niet het geval is, omdat de positieve resultaten incidenteel zijn als gevolg van activiteiten tijdens de coronacrisis en ten behoeve van de opvang van vluchtelingen uit Oekraïne. De duur van de opvang van Oekraïense vluchtelingen is moeilijk in te schatten.

De overschotten worden conform de statutaire doelstellingen aangewend om activiteiten voor de doelgroep in de toekomst te continueren en uit te breiden. Een ander deel van de overschotten wordt terugbetaald aan de gemeente Amsterdam. Dit ondersteunt het standpunt dat bij De Regenboog Groep geen sprake is van een winststreven. Dit standpunt wordt in 2025 met de Belastingdienst afgestemd.

### *Omzetbelasting*

Het bestuur heeft eveneens advies ingewonnen over de vraag of de opvang van vluchtelingen uit Oekraïne een btw-belaste activiteit is. Dit vraagstuk is in juli 2023 voorgelegd aan de Belastingdienst met het verzoek akkoord te gaan met toepassing van de vrijstelling voor sociaal-culturele instellingen als bedoeld in artikel 11, lid 1, letter f Wet OB.

Op 25 juni 2024 heeft de Belastingdienst het standpunt ingenomen dat de vrijstelling voor sociaal-culturele instellingen niet van toepassing is op de opvang van vluchtelingen uit Oekraïne. Hierdoor moet afhankelijk van de dienstverlening 9% of 21% btw in rekening gebracht worden bij de gemeente. Daarop heeft het bestuur op 20 november 2024 in een brief aan de Belastingdienst toegelicht waarom geen sprake is van btw-belaste activiteiten en dat de vrijstelling voor sociaal-culturele instellingen wel van toepassing zou moeten zijn. Op deze brief heeft het bestuur tot op heden nog geen reactie ontvangen.

Indien de Belastingdienst van oordeel blijft dat btw in rekening gebracht moet worden op de activiteiten die toezien op de opvang van vluchtelingen uit Oekraïne, dan moet de facturatie richting de gemeente Amsterdam vanaf 2022 mogelijk hersteld worden. Omdat ook meer voorheffing teruggevorderd kan worden bij de toepassing van dit oordeel, zijn de financiële risico's voor De Regenboog Groep beperkt.

# Cultuur en gedrag



## 8. Cultuur en gedrag

Naast de 'harde' structuren en procedures die De Regenboog Groep kent om haar doelen te bereiken, hebben we ook aandacht voor de zogeheten soft controls. Die hebben betrekking op de cultuur van de organisatie en het gedrag van management en medewerkers. Wat waren hierbij in 2024 belangrijke thema's en aandachtspunten?

### Heldere kaders en prioriteiten

De manier van werken binnen onze organisatie kenmerkt zich door ruimte en vrijheid in het werk, flexibiliteit en veel informeel en persoonlijk contact. Daar zit een enorme kracht, maar de keerzijde is dat dit kan leiden tot grenzeloosheid en een hoge werkdruk. De groeiende organisatie die we zijn vraagt om duidelijke kaders en om het regelmatig (bij)stellen van prioriteiten. De in 2023 geïntroduceerde beslisboom hebben we gebruikt bij de beslissing of we wel of niet zouden inschrijven op de aanbesteding van de opvang van Oekraïense vluchtelingen. Het instrument bleek ons te helpen om de vragen te beantwoorden wat we willen, wat we kunnen én waar we 'ja' tegen zeggen. De beslisboom helpt zo om een goede afweging te maken of een bepaalde keuze de investering waard is. Het maken van bewuste keuzes helpt je – als team én individu – ook om een goed gevoel van controle over al het werk te houden.

Een ander hulpmiddel dat kaders aanreikt voor de keuzes die we als organisatie maken, zijn kernwaarden. In 2024 hebben we met onze medewerkers in enkele sessies de vraag besproken wat nu typisch Regenboog is. De sessies leverden drie setjes van twee kernwaarden op: solidair & zorgzaam, vindingrijk & optimistisch en onverschrokken & uitgesproken.

### Meer (culturele) diversiteit

Cruciaal in de aandacht voor diversiteit is een voortdurende bewustwording; diversiteit is iets waar je op steeds moet letten. Onze medewerkers en vrijwilligers zijn niet in alle afdelingen een goede afspiegeling van de doelgroepen die we helpen. Dat hoeft ook niet een-op-een overeen te komen, maar meer diversiteit in ons personeels- en vrijwilligersbestand helpt wel om mensen beter (op maat) te bedienen. Ook in 2024 hebben we hier veel aandacht aan besteed. Onder meer bij het aannamebeleid, door bij gelijke geschiktheid diversiteit als criterium mee te nemen. We hebben meer mensen met een andere culturele achtergrond aangenomen, en hebben in ons aannamebeleid ook aandacht besteed aan andere diversiteitsaspecten, zoals seksuele gerichtheid en genderidentiteit. Als er meer medewerkers met diverse achtergronden zijn, wordt het ook gewoner en zullen mensen met een andere (culturele) achtergrond zich ook eerder uitgenodigd voelen bij ons te komen werken. We zien overigens ook mogelijkheden als het realiseren van een zogeheten transitieverlof, zodat mensen bij wie dit speelt zich niet formeel ziek zouden hoeven melden.

Aandacht voor diversiteit is intussen net zo relevant voor onze bezoekers en deelnemers. Iedereen moet zich veilig kunnen voelen, en zich bij eventuele incidenten ook moeten kunnen én durven melden met een verhaal. We merken dat op sommige plekken meer discriminatie speelt. In de Oekraïne-opvang blijken sommige bewoners



het lastig te vinden als er iemand werkt met een andere kleur. Dat speelt nog sterker als iemand homoseksueel of bijvoorbeeld trans is. Er is niet per se sprake van agressie, maar medewerkers merken het in de manier van communiceren. Bijvoorbeeld als er overduidelijk grapjes worden gemaakt, die je niet kunt verstaan. Hier moeten we als organisatie echt iets mee, want iedereen moet zich bij ons thuis kunnen voelen. Dit speelt overigens soms ook in de inloophuizen, waar vooral mensen die op een of andere manier opvallen zich soms niet op hun gemak voelen. Bij dit alles sluiten we overigens beslist niet de ogen dat ook onderling – dus tussen medewerkers – dit soort zaken kunnen spelen. We hebben het plan een interne werkgroep op te richten met deelnemers uit alle afdelingen. Deze werkgroep krijgt de opdracht te bedenken wat we hieraan kunnen doen, zodat we daar beleid op kunnen gaan maken. Daarbij onderzoeken we ook of we externe ondersteuning nodig hebben, of misschien juist niet.

We zoeken naar mogelijkheden om signalen van discriminatie en onveiligheid beter naar voren te halen. Op een locatie waar vooral EU-burgers komen, hebben we aan iedereen een briefje gegeven met de vraag of ze mogelijk problemen hebben als ze als man op mannen vallen of als vrouw op vrouwen. En of ze daarover met iemand willen spreken. Daar kwam best veel respons op, dus er is duidelijk een behoefte. Het is uit internationaal onderzoek overigens sowieso al bekend dat juist onder de groep dak- en thuislozen relatief veel mensen uit de LHBTIQ+-gemeenschap komen. Alleen daarom is het belangrijk om hier als organisatie een open oog en oor voor te hebben. Als we zelf actief signalen ophalen en het expliciet onderwerp van gesprek maken, komt er ook vanzelf meer aandacht voor. Daardoor kunnen we als organisatie én als community weer sensitiever worden op het onderwerp diversiteit.

### **Versterkte medezeggenschap**

Om het juiste te blijven doen en aanbod te blijven ontwikkelen dat aansluit bij behoeften, betrekken we onze bezoekers, deelnemers en cliënten bij ons beleid en de uitvoering daarvan. Dat doen we door een gelaagde structuur van medezeggenschap. Nadat onze medezeggenschap in 2023 met de nodige uitdagingen te maken had, zijn meer focus gaan leggen op het enthousiasmeren en werven van kandidaten. De vrijwilligersraad is na een stevige aanwas in het aantal leden nu volop op stoom. De ondernemingsraad en de centrale (cliënten)raad zijn ook zeer actief, en ook de deelnemersraad is weer in de lucht.

De Regenboog Groep geeft medezeggenschap daarnaast vorm in zelfbeheer. In 2024 is het aantal inloophuizen dat hiermee werkt weer verder uitgebreid. Dat geldt ook voor de nachtopvang in zelfbeheer. Daarin is in 2024 weer een locatie toegevoegd. Het is bijzonder om te zien hoe goed dit werkt, mits je het kleinschalig houdt. En een goede taakverdeling afsprekt tussen de gebruikers en de zelfbeheerders.

### **Sterk gemeenschapsgevoel**

De Regenboog Groep vormt een sterke community van medewerkers, vrijwilligers, deelnemers, bedrijven en fondsen. Belangrijk daarvoor is dat mensen zich niet alleen verbonden voelen met organisatie, maar ook met elkaar; je bent als het ware ‘lid van de gemeenschap’. Hieraan werken is een zaak van lange adem en ook in 2024



hebben we er veel aan gedaan. Voor de onderlinge verbinding tussen vrijwilligers is het groepsaanbod een belangrijke aanpak. Met name de maatjes hebben meestal weinig contact met de andere vrijwilligers. De in november 2024 aangenomen community-manager gaat hierin ook veel betekenen. Intussen blijft het gebruik van HONK, ons interne online platform, nog achter bij de verwachtingen. Ook dit vergt aandacht.

### **Integriteitsbeleid**

De Regenboog Groep streeft naar een werkklimaat waarin medewerkers en vrijwilligers integer handelen en elkaars integriteit respecteren. Een werkklimaat waarin we ons met elkaar verantwoordelijk voelen voor het geheel; voor het werkplezier, onze (psychische) gezondheid, voor het imago van De Regenboog Groep en niet in de laatste plaats voor de kwaliteit van de dienstverlening aan de mensen voor wie we werken. Conform het eerder in 2021 vastgestelde integriteitsbeleid is integriteit binnen de organisatie steeds een gespreksonderwerp, onder meer in de werkoverleggen. We willen vooral inzetten op het voorkomen dat er issues rond integriteit ontstaan. Het idee: als je hier steeds met elkaar over praat, vorm je samen de normen voor wat wel en niet kan. Om dit gesprek te faciliteren, hebben we in 2022 het zogeheten Moreel Beraad ingesteld, waarin teams de ruimte krijgen om aan de hand van casuïstiek dilemma's te bespreken. Wat is in het besproken geval het goede om te doen? Wanneer ga ik een grens over? Een Moreel Beraad vindt steeds plaats onder begeleiding van iemand van buiten het team. Integriteit is daarnaast bij uitstek een thema voor Intervisie, een vorm die we inmiddels breder in de organisatie hebben ingebed.

### **Diversiteitsbeleid**

De Regenboog Groep zet in op diversiteitsbeleid met betrekking tot ons bestand aan medewerkers en vrijwilligers. Bureau Seba cultuurmanagement ondersteunt De Regenboog Groep bij ons diversiteitsbeleid. Werken aan diversiteit blijft een speerpunt voor onze organisatie, met name de culturele diversiteit. Het thema vergt een voortdurend onderling gesprek en veel aandacht voor beeldvorming. Wat laten we bijvoorbeeld zien met de fotokeuze in onze uitingen? Sluiten we niemand uit? Zijn bepaalde beelden niet onbedoeld stigmatiserend? We willen uitstralen dat we er voor alle Amsterdammers zijn. In onze advertenties stellen we bijvoorbeeld expliciet dat iedereen bij ons welkom is om te solliciteren.

# Maatschappelijk verantwoord ondernemen

## 9. Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Ons maatschappelijk verantwoord ondernemerschap (mvo) komt op veel plekken in onze organisatie tot uiting. Zowel in onze opdracht als in de manier waarop we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen en onze organisatie runnen.

### Maatschappelijke meerwaarde

In ons primaire proces richten we ons op mensen die het (alleen) niet redden. Wij vinden dat iedereen recht heeft op een menswaardig bestaan: een dak boven het hoofd, drie gezonde maaltijden per dag, schone kleding en het gevoel er niet alleen voor te staan. Daarom motiveren en mobiliseren wij mensen om zich in te zetten voor een kwetsbare stadsgenoot.

### Waarom we willen bijdragen

Wij streven naar een leefbare stad waarin mensen die het goed hebben en mensen in (sociale) armoede door elkaar en met elkaar samenleven en -werken. En waarin mensen die dat kunnen, zich vrijwillig inzetten om de samenleving te helpen dragen.

### Waarvoor we staan

Wij maken geen onderscheid. Alle mensen kunnen bij ons terecht, ook als ze ‘illegaal’ zijn of niet-rechthebbend. Dat maakt voor ons geen verschil.

### Onze mvo-missie

Wij willen mensen in Amsterdam bij elkaar en bij de buurt betrekken, ongeacht hun levenssituatie.

### Onze mvo-visie

Bij de projecten die we ontwikkelen voor kwetsbare Amsterdammers, zorgen we ook voor een positieve bijdrage aan de directe omgeving in de buurt.

### Onze mvo-strategie

De basis voor ons mvo-beleid zijn de zes thema's die worden genoemd in de internationaal erkende ISO 26000-richtlijn en het stappenplan van MVO Nederland. Daarbij ligt onze focus op het thema maatschappelijke betrokkenheid. Maar ook voor de overige vijf thema's hebben we doelen gesteld, waarover we verantwoording afleggen.

### Maatschappelijke betrokkenheid

Onze projecten hebben een positieve spin-off voor de directe omgeving. Zo zorgen we ervoor dat alcoholisten en drugsverslaafden meehelpen om de buurt schoon te houden. Dat is voor hen een nuttige dagbesteding en de buurt heeft baat bij het resultaat. Ook kunnen onze sociale firma's en de dagbesteding bijdragen aan de buurt, bijvoorbeeld doordat de fietsenmakerij oude fietsen inneemt, recycleert en repareert tegen zeer schappelijke prijzen. Bovendien verzorgen vrijwilligers in onze buurtrestaurants goede, betaalbare maaltijden voor onze deelnemers. Deze restaurants zijn ook toegankelijk voor iedereen uit de buurt.



## **Bestuur en organisatie**

Ons bestuur en de organisatie handelen op basis van de voorschriften en eisen zoals die zijn omschreven in de Governancecode Zorg, de SBF-code voor Goed Bestuur en de voorwaarden voor De Erkenning (CBF).

## **Mensenrechten**

Ook mensen die niet-rechthebbend zijn (volgens de Wet maatschappelijke ondersteuning) of die 'illegaal' zijn, kunnen bij ons terecht in de inloophuizen.

## **Medewerkers (werknemers én vrijwilligers)**

- Wij streven ernaar om ook mensen met een arbeidsbeperking regulier werk te bieden.
- We beschikken over het NOV-keurmerk Vrijwillige Inzet Goed Geregeld.

## **Milieu**

Hoewel het milieu in onze bedrijfsvoering geen speerpunt is, dragen wij het zeker een warm hart toe. We lichten alle panden door op mogelijkheden om zonnepanelen te plaatsen. Waar mogelijk stappen we voor de verwarming over op warmtepompen. Voor oude panden kijken we naar mogelijkheden voor combi-warmtepompen. Op alle locaties waar we als huurder zelf geen bouwkundige aanpassingen kunnen doen, hebben we energiebesparende maatregelen getroffen. In 2024 hebben we voor twee panden die ons eigendom zijn een energieanalyse laten uitvoeren met de vraag hoe we ze kunnen verduurzamen. Op basis daarvan zijn bouwplannen gemaakt en offertes opgevraagd, zodat we beide panden in 2025 van energielabel F naar A kunnen laten brengen

We betrekken onze medewerkers en andere gebruikers van onze panden ook zoveel mogelijk bij het zoeken naar mogelijkheden om duurzamer te worden. Er is binnen de organisatie een 'groene groep' met mensen die meedenken over duurzaamheidsthema's. Denk aan thema's als gedrag: wat kunnen we als medewerkers zelf doen om energie te besparen? Of rond voeding: moeten we nog wel vlees aanbieden? En wat doe je dan als kip voor veel deelnemers juist een onmisbaar onderdeel van hun dagelijks eten is? Moet het dan misschien tenminste biologisch?

Het bedrijf Rainbow Collection adviseert ons om een brede duurzaamheidsstrategie te ontwikkelen. Ze helpen ons vanuit hun eigen mvo-beleid en brengen hiervoor dus geen kosten in rekening. De doelstelling is om in 2030 CO<sub>2</sub>-neutraal te zijn.

Daarnaast denken we er bij de aanschaf van vervoermiddelen altijd aan dat we de luchtkwaliteit in de stad niet onnodig belasten. We hebben een abonnement op een gedeelde elektrische auto, voor afspraken op locaties verder dan fietsafstand. Onze eigen transportmiddelen bestaan uit bakfietsen en elektrische auto's voor het vervoeren van de grotere vrachten. In de inloophuizen gebruiken we in de keukens voornamelijk producten die anders zouden zijn weggegooid, gedoneerd door plaatselijke winkeliers en supermarkten. In onze kantoren hebben we geen plastic wegwerpservies, maar gewone bekers en glazen. Voor een deel van ons afval maken we gebruik van 'Matchmaker', een digitale koppelaar waarbij bedrijven recyclebare materialen kunnen



aanbieden of afnemen. We scheiden ons afval. We beperken ons energiegebruik met 40% met ledverlichting.

Het kerstpakket stond ook dit jaar weer in teken van duurzaamheid. Het betrof een fietslamp op zonne-energie en dito tafellampjes. Ook was er een kookboek met duurzame en gezonde recepten uit de inloophuizen en buurtrestaurants, met bijbehorende verhalen. Er zat een sportshirt in met het logi van De Regenboog Groep en een rugzak waarmee medewerkers hun laptop kunnen stoppen (we stappen over op docking-stations).

### **Eerlijk zakendoen**

We beseffen dat onze leveranciers ook verplichtingen hebben naar hun werknemers en zorgen er daarom voor dat we rekeningen tijdig betalen. Onze vrijwilligers betalen wij zelfs binnen een week nadat zij hun declaratieformulier hebben ingediend. Onze financiën laten we elk jaar controleren door een externe onafhankelijke accountant.

### **Meetbare indicatoren**

We hebben de volgende kritische prestatie-indicatoren (kpi's) benoemd, waaraan we spiegelen of we op de goede weg zijn met ons mvo-beleid:

- 10% van de capaciteit van de inloophuizen is bedoeld voor mensen die geen recht hebben op andere (Wmo-)voorzieningen in Amsterdam. Deze opvang wordt betaald met giften van donateurs.
- 5% van de vaste medewerkers heeft een arbeidsbeperking.
- 90% van de donaties komt direct ten goede aan de projecten waarvoor de donatie is gedaan.
- Alle facturen worden binnen de gestelde termijn betaald.
- Wij leveren elk jaar tenminste twee trainingen aan de Vrijwilligers-academie.
- In elk projectplan is het uitgangspunt dat de activiteit ook bijdraagt aan de leefbaarheid en verbinding van mensen in de stad.
- Alle verlichting in onze panden bestaat uit ledverlichting.

# Het jaar 2025

## 10. Het jaar 2025

In 2025 blijven we ons inzetten als de stedelijke probleemoplosser in het sociaal domein in Amsterdam. Dat doen we samen met de mensen die er wonen, onze samenwerkingspartners, ondernemers en financiers. Ook 2025 wordt weer een jaar vol uitdagingen. We moeten hard werken om ons scherp te profileren in een omgeving die volop in beweging is. Wat zien we als belangrijke thema's voor 2025?

### De community met vrijwilligers verder uitbouwen

De groeiende vraag binnen de informele zorg, leidt ook tot een toenemende vraag naar vrijwilligers. Hoewel we ook in 2024 weer mooie slagen hebben gemaakt, is er nog steeds een tekort. Omdat de behoefte aan vrijwillige inzet alsmaar zal stijgen, moeten we voor de komende jaren weer andere manieren bedenken hoe we meer deelnemers kunnen ondersteunen. Effectiever en efficiënter, zonder per se heel veel meer mensen te moeten inzetten. In 2024 zijn we verdergegaan met het werken met kleine groepen, als aanvulling (of vervolg) op de een-op-een-trajecten met maatjes. Daarnaast hebben we gewerkt aan een diverser en breder vrijwilligersbestand en een steviger band met de organisatie, onder meer via het online platform HONK. Door mensen zich onderdeel te laten voelen van een community, willen we bevorderen dat zij zich langer met de organisatie verbinden. Als het lukt om hen een substantieel langere periode te laten blijven, kunnen we een deel van de inzet in het vrijwilligersbeleid verschuiven van werven naar behouden.

In 2024 hebben we communitymanager aangesteld. We zetten als organisatie niet zozeer in op het 'creëren' van een community, als een soort strategisch einddoel op zich. Als het goed is voelt iedereen – dus door de hele organisatie heen – zich in de eerste plaats verbonden met de doelen én de mensen van De Regenboog Groep. Van daaruit ontstaat dan vanzelf een community. Zoiets hoef je dan helemaal niet 'beleidsmatig af te dwingen'. De communitymanager gaat mensen – en groepjes – bij elkaar brengen en gesprekken voeren over wat er nu voor zorgt dat je je verbonden voelt met de organisatie en haar doelen. En met elkaar. Wat we daaruit leren, maken we onderdeel van onze communicatie, zowel intern als extern.

### Ondersteuning economisch daklozen verder verbreden

Onveranderd is er de noodzaak werk te maken van (tijdelijke) huisvesting voor economisch daklozen. Ook hier geldt dat De Regenboog Groep er vooral is voor de eerste opvang en de overbrugging; de structurele oplossingen moeten van andere partijen komen. Onze eerder aangenomen medewerker blijft zoeken naar regelruimte en andere opties in en rond de stad. Voortbouwend op de in 2023 door de Amsterdamse gemeenteraad aangenomen intensivering van de aanpak van economische dakloosheid, kunnen we verder werken aan relaties met leegstandsbeheerders. Hen via goede afspraken 'ontzorgen' blijft ook in 2025 een grote uitdaging. Met een brede groep van betrokken partners zetten we onze lobby voort voor goede uitzonderingsbepalingen om mensen in nood toch tijdelijk te kunnen huisvesten. De eerste successen zijn daarin geboekt. In de in 2024 geactualiseerde vastgoedstrategie van de gemeente Amsterdam staat dat leegkomend gemeentelijk vastgoed met prioriteit wordt ingezet voor tijdelijke huisvesting van economisch daklozen en



maatschappelijke initiatieven in de buurt. In eerste instantie gaat het bij de tijdelijke woonplekken vooral om woningen. Maar het is de inzet om dit ook voor elkaar te krijgen in andersoortige panden zoals schoolgebouwen of loodsen. De Regenboog Groep werkt samen met diverse leegstandbeheerders om deze tijdelijke huisvesting mogelijk te maken.

Onze ambitie is en blijft daarnaast om economisch daklozen meer te bieden dan alleen een dak boven hun hoofd. Het ontwikkelen van een breder ondersteuningsaanbod om hun leven weer op de rit te krijgen, is voor velen van hen een harde noodzaak. Dat verhaal zullen we ook in 2025 bij beleidsmakers en politiek blijven bepleiten.

### **Een stevige positie in de sociale basis**

Onze eerdere ambitie was om een stevige strategische positie te verwerven binnen de alliantiestructuur waarmee Amsterdam de sociale basis organiseert. Het is ons gelukt om bij twee van de zogeheten kernallianties aan te haken. Deze gaan in januari 2025 van start. We willen ervoor zorgen dat mensen met complexere problematiek overal in de stad gebruik kunnen blijven maken van laagdrempelig aanbod waarvoor geen indicatie nodig. Alleen dan kunnen wij onze ambities in de sociale basis waarmaken. Nu we niet overal deel uitmaken van de kernallianties, is het des te belangrijker actief te blijven meedenken over het beleid rond de sociale basis. Ook willen we in 2025 in vijf stadsdelen in de huizen van de wijk Regenboog-medewerkers aan het werk zetten. Daarmee kunnen we de toegankelijkheid voor cliënten die kampen met psychiatrische problemen of dakloosheid beter waarborgen. Nu zijn deze huizen niet goed toegankelijk voor mensen met een 'ingewikkelde' achtergrond, omdat er vaak niemand is die voldoende specifieke ervaring heeft om deze groep goed op te vangen. We starten in het Claverhuis en De Meeuw, gevolgd door huizen van de wijk in drie andere stadsdelen. In totaal willen we uiteindelijk in acht huizen present zijn.

### **Inzetten op hulp aan gestrande EU-burgers**

Ook in 2025 maken we ons sterk voor het uitbreiden en verder verbeteren van de hulp aan EU-burgers die door omstandigheden op straat belanden. Dat doen we met inloophuizen en hulpverlening op straat via ons ambulante straatteam. Onze outreachende, preventieve aanpak bouwen we verder uit, onder meer door mensen die hun werk zijn kwijtgeraakt – en daardoor meteen ook op straat komen te staan – weer aan de bak te helpen. Dat doen we vanuit inloophuis AMOC-West met Back2Work, een project waarin we onder meer contact zoeken met bedrijven die passende vacatures hebben openstaan. Door vroeg te interveniëren, kunnen we voorkomen dat grote groepen EU-burgers op straat terechtkomen.

### **Verder uitbreiding inloophuizen**

Na de eerste ETHOS-telling light, waaruit we concludeerden dat Amsterdam zo'n 17.000 dak- en thuislozen telt, komt er in 2025 een formele ETHOS-telling. Daarvoor detacheren we tijdelijk voor 16 uur per week een Regenboog-medewerker bij de gemeente. Nog los van de precieze getallen die hieruit zullen komen, is het al duidelijk dat de problematiek rond dakloosheid groot is. Niet alleen nemen de aantallen toe, inclusief een groot aandeel aan 'verborgen dakloosheid'. Denk aan mensen die niet op straat slapen maar wel bij vrienden en kennissen van bed naar bed moeten



hoppen. Of aan ongedocumenteerden die wel werken maar nooit zelfstandig over een woning kunnen beschikken. Daarbij komt dat bij een ander deel van de daklozen de problematiek rond verslaving – van alcoholisme tot toenemend intraveneus drugsgebruik – steeds groter wordt. Dat zien we ook terug in de nog steeds groeiende behoefte aan inloopvoorzieningen. In 2025 blijven we daarom het aantal inloophuizen in de stad uitbreiden. In het voorjaar van 2025 opent er eentje in stadsdeel Zuidoost en er zijn plannen nog een volgende te openen in Nieuw-West of Noord. Omdat er in het Oosterpark veel overlastproblemen zijn, willen we daar snel een oplossing realiseren met een mobiele unit in de vorm van een ‘inloopbus’. Het idee is om vanuit deze bus eerst in kaart te brengen wat de hulpvraag is van mensen die er gebruik van gaan maken. Vervolgens kunnen we de gemeente adviseren welke permanente oplossing het meest passend zou zijn.

Bij dit alles gaan we ook in 2025 door met waar we goed in zijn: al onze creativiteit gebruiken om kwetsbare stadsgenoten zoveel mogelijk te laten meedoen. Samen met al onze partners, en vooral: met al die aardige Amsterdammers die dit met ons willen realiseren.

# Dankwoord



## 10. Dankwoord

Veel mensen en organisaties steunen ons werk voor de kwetsbare Amsterdammers. We zijn hen daar ongelooflijk dankbaar voor. We denken aan:

### **Aardige Amsterdammers**

Die hun hart laten spreken, tijd vrijmaken, liefdevolle aandacht geven en geld en goederen schenken.

### **Vele vrijwilligers**

Die willen omzien naar de kwetsbare Amsterdammers door hen een-op-een te ondersteunen of mee te werken aan voorzieningen die voor deze groep zo belangrijk zijn. In het bijzonder bedanken we de Amsterdammers die zelf geholpen zijn – en die nu op hun beurt stadsgenoten helpen op een van de locaties van De Regenboog Groep.

### **Kerken**

Uit heel Nederland, die voor ons werk collecteren.

### **Fondsen**

Die ons vaak niet alleen bijstaan met geld voor nieuwe projecten, maar ook met goede adviezen om onze ideeën aan te scherpen.

### **Winkeliers**

Die ons eten en allerlei goederen schenken.

### **Bedrijven in de buurt**

Die ons helpen met geld en goederen, maar ook met diensten waarmee we onze organisatie kunnen verbeteren.

### **De gemeente**

Die ons werk ondersteunt met subsidie.

### **Samenwerkingspartners en opdrachtgevers**

Die ons hun vertrouwen schenken en samen met ons de problemen in de stad willen oplossen.

### **Kerken, fondsen en bedrijven die ons steunen**

In onderstaande lijst geven we een opsomming van kerken, fondsen, bedrijven en andere organisaties die ons in 2024 met een financiële bijdrage hebben gesteund. Daarnaast zijn er – naast al die Amsterdammers en andere individuele personen die ons werk een warm hart toedragen – talloze organisaties die op andere manieren dan met geld aan ons werk bijdragen. Het zijn er te veel om op te noemen. Op deze plek danken we hen uiteraard van harte voor hun steun.



## **Bedrijven**

Hogeschool van Amsterdam  
Nadine van der Sluis Projectleiding  
Kinderboerderij 't Brinkie  
Stichting Tien Yan Nederland  
RADION  
Evers Soerjatin Advocaten  
PPHE Hotel Group  
HAM Vastgoedonderhoud  
Stichting Christelijk ziekenhuis St Jansdal  
St. International School of Amsterdam  
Red Butler Investments  
Sea Palace Restaurant BV  
Regiocollege Zaandam  
Industrial Access Services  
Blue Bricks BV  
Subway International BV  
Bronaapak Holding B.V.  
Soroptimistclub Zaanstreek  
Winclove BV  
Positive Art Creations  
Stichting Habion  
Statiegeld Nederland  
Lieve Stad  
Nessie's  
Welp Adviesbureau  
VAMT  
Steene Grafisch Ontwerp  
Studio Aardvark  
ANNA Legal services  
Studio B  
Wabi Sabi Coach  
Stichting Kunst & Cultuur Hoorn  
Holland Casino Amsterdam West  
Sloterdijk  
Congruent Managementsupport  
Stichting Bij Bind  
Datadog Inc  
The Web Bar Amsterdam BV  
Johan Nijenhuis & Co B.V.  
KOREVAAR BEHEER BV  
Elbatros BV  
Wijde Blik BV  
Superunion BV  
Papohol BV  
Iona stichting  
Amstel Watches BV

Loge La Charité

Moddie

Affari Vari B.V.

## **Fondsen**

Stichting Rotterdam  
Kansfonds  
Oranje Fonds  
Fundatie Van den Sandheuvel, Sobbe  
Ars Donandi  
Fonds voor Sociale Initiatieven  
Stichting VSB Fonds  
Dioraphte  
Fred Foundation  
De Beuk  
Stichting RCOAK  
Stichting Het Amsterdamsche Fonds  
Stichting Sanegeest  
Stichting Hulp na Onderzoek  
De Tillstichting  
Instituut GAK  
KNR-PIN  
Fonds 1999  
Stichting DOEN  
Van den Brink-Houtman Stichting  
Maatschappij van Welstand  
St. Pierre Fourier Stichting  
Stichting Marinel Fonds  
Stichting Eljebe  
Stichting Betrokken Stedelijke  
Vernieuwing  
ZonMw  
Insinger Stichting  
Stichting van den Heer van Hoogedijk  
van Domselaar  
Stichting Vereniging tot Ondersteuning  
van Minvermogens  
Adessium



|                                                |                         |
|------------------------------------------------|-------------------------|
| Diaconie PG Marken                             | Marken                  |
| Diaconie PG Ootmarsum                          | Ootmarsum               |
| Diaconie PG Bellingwolde                       | Bellingwolde            |
| Diaconie PG Oostzaan                           | Oostzaan                |
| Diakonie Hervormde Gemeente Havelte            |                         |
| Diaconie PG Hengelo Gld.                       | Hengelo                 |
| Diakonie PG Langezwaag, Luxwoude, Jonkersland  | Langezwaag              |
| Diaconie Gereformeerde Kerk te Waarder         | Waarder                 |
| Diaconie PG Nieuwe Niedorp e.o.                | Oude Niedorp            |
| Diaconie PG Amstelveen-Buitenveldert           | Amstelveen              |
| Diaconie PG Watergraafsmeer                    | Amsterdam               |
| Diaconie PG Duivendrecht                       | Duivendrecht            |
| Diaconie PKN Kerkgemeente Edam                 | Edam                    |
| Diaconie PG Ouderkerk ad Amstel                | Ouderkerk Aan De Amstel |
| Diaconie Protestantse Gemeente Bussum          | Bussum                  |
| Diaconie PG te Weesp en Driemond               | Weesp                   |
| R.K. Parochie Emmaus                           | Uithoorn                |
| Diaconie PG Zeevang en Oudendijk               | Oosthuizen              |
| Diaconie Zuiderkogge                           | Venhuizen               |
| Diaconie PKN Gemeente Medemblik                | Medemblik               |
| Protestantse Diaconie Andijk-Wervershoof       | Andijk                  |
| P.G. De Aarkerk                                | Ter Aar                 |
| Fonteinkerk Amersfoort Zuid                    | Amersfoort              |
| Diakonie Lukaskerk Veldwijk                    | Ermelo                  |
| Diaconie GK Leersum                            | Leersum                 |
| PKN Driebergen Rijsenburg                      | Driebergen Rijsenburg   |
| Vrijz. Geloofsgemeenschap Parklaankerk         | Driebergen              |
| Diaconie Hervormde Gemeente Bruinisse          | Bruinisse               |
| Emmaeuskerk Middelharnis                       | Middelharnis            |
| Diaconie Protestantse Gemeente Tiel            | Tiel                    |
| CvD Lambertikerk gemeente Zelhem               | Zelhem                  |
| Diaconie Protestantse Gemeente te Holten       | Holten                  |
| Diaconie PG Hardenberg-Heemse                  | Hardenberg              |
| N.H.K. Epe                                     | Epe                     |
| Diaconie Gereformeerde Kerk Urk                | Urk                     |
| PKN Diaconie St. Jacobiparochie                | St.-Jacobiparochie      |
| Diaconie PKN Kollumerpomp                      |                         |
| Diaconie PG Marum e.o.                         | Marum                   |
| Diaconie Nederlandse Gereformeerde Kerk Aduard | Aduard                  |
| Protestantse gemeente te Bennebroek            | Bennebroek              |
| Zusters Franciscanessen van Etten              | Etten Leur              |
| Diaconie PG Landsmeer                          | Landsmeer               |
| Diaconie PG Vreeland                           | Loenen Aan De Vecht     |
| PKN Heemstede                                  | Heemstede               |
| Diaconie van de PG Graft-De Rijp               | Oost-Graftdijk          |
| Hervormde Gem. Woubrugge                       | Woubrugge               |
| Protestantse gemeente Muiderberg               | Muiderberg              |
| Wezen en Diaconiefonds                         | Wierden                 |
| Protestantse Gemeente te Hellevoetsluis        | Hellevoetsluis          |



|                                                   |                       |
|---------------------------------------------------|-----------------------|
| Protestantse Gemeente Monnickendam                | Monnickendam          |
| Diaconie Gereformeerde Kerk Papendrecht           | Papendrecht           |
| Diaconie Gereformeerde Kerk Zuidwolde             | Zuidwolde Dr          |
| Protestantse Waddengemeente Texel                 | Oosterend Nh          |
| Diaconie PG Eibergen-Rekken                       | Eibergen              |
| Diaconie PG Langedijk-Noord                       | Noord-Scharwoude      |
| Diaconie PG Leiderdorp                            | Leiderdorp            |
| Diaconie Protestantse Gemeente Odijk              | Odijk                 |
| Protestantse Gem. Tijnje Terwispe                 | Tijnje                |
| Doopsgezinde Gem. Texel                           | Den Burg              |
| Diac. Evangelisch Lutherse Gemeente Het Gooi      | Bussum                |
| PG Haulerwijk-Waskemeer                           | Haulerwijk            |
| Diaconie PG Westzaan                              | Westzaan              |
| Diaconie PG 's-Gravenzande                        | S-Gravenzande         |
| Taborkerk                                         | Purmerend             |
| De Laarkerk                                       | Zuidlaren             |
| Diaconie PG Harich-Ruigahuizen                    | Harich                |
| Diaconie PG Zuiderwoude-Uitdam-Broek in Waterland | Zuiderwoude           |
| Diakonie Keizersgrachtkerk                        | Amsterdam             |
| College van Diakenen Haaksbergen                  | Haaksbergen           |
| Diaconie PG Koekange                              | Koekange              |
| Vrijzinnig Centrum Vrijburg                       | Amsterdam             |
| Diaconie Protestantse Gemeente Geldrop-Mierlo     | Geldrop               |
| PG Winterswijk                                    | Winterswijk           |
| Doopsgezinde Gem. Bussum-Naarden                  | Bussum                |
| Diaconie Chr. Ger. Kerk Zierikzee                 | Zierikzee             |
| Diaconie PG Arum-Kimswerd                         | Arum                  |
| Doopsgezinde Gemeente Amsterdam                   | Amsterdam             |
| Diaconie PG Rozendaal                             | Rozendaal             |
| Diaconie Herv. Gem. Maranathakerk                 | Lunteren              |
| Diaconie Hervormde Gemeente                       | Wichmond              |
| Diaconie Herv. Gem. Kolder- en Dinxterveen        | Nijeveen              |
| Diakonie Michaelkerk Leersum                      | Leersum               |
| Doopsgezinde Gemeente Baarn-Soest                 | Baarn                 |
| Diakonie Protestantse Gemeente                    | Wassenaar             |
| Diaconie PG Wommels-Hidaard                       | Wommels               |
| Diaconie PG Driebergen-Rijsenburg                 | Driebergen-Rijsenburg |
| Diaconie Remonstrantse Gemeente Amsterdam         | Amsterdam             |
| Diaconie PG Oosthem, Abbega en Folsigare          | Oosthem               |
| Diaconie PKN Gem Noorderkerk                      | Nieuw-Amsterdam       |
| Diaconie IJhorst de Wijk                          | IJhorst               |
| Diaconie Protestantse Gemeente Durgerdam          | Amsterdam             |
| Diaconie PG Haarlem-Noord en Spaarndam            | Haarlem               |
| Diaconie PG Kerkdriel                             | Kerkdriel             |
| Diaconie Gem. Maas-Heuvelland                     | Maastricht            |
| Diaconie PG Ransdorp-Holysloot                    | Amsterdam             |
| Dominicuskerk Amsterdam                           |                       |
| Diaconie Protestantse Gemeente Voorschoten        | Voorschoten           |
| Diaconie PG Midden Westfriesland                  | Obdam                 |



|                                             |                  |
|---------------------------------------------|------------------|
| Diaconie Protestante Gemeente Castricum     | Castricum        |
| Diaconie PG Heusden                         | Heusden          |
| Hervormde Gem. De Rank                      | Staphorst        |
| Diac. Prot. Gem. Oudwoud                    | Oudwoude         |
| Diakonie Geref. Kerk Koog aan de Zaan       | Koog Aan De Zaan |
| Diaconie Gereformeerde Kerk Westerbork      | Westerbork       |
| Diaconie PG West Maas en Waal               | Wamel            |
| Diaconie PG Waalwijk                        | Waalwijk         |
| Diaconie GKV Zwartsluis                     | Zwartsluis       |
| Diaconie Hervormde Gemeente Kapelle         | Kapelle          |
| Zusters van Sint Jozef                      | Amersfoort       |
| Sociëteit voor Afrikaanse Missiën           | Cadier En Keer   |
| Kanunnikessen van de H. Augustinus          | Vught            |
| Franciscanessen van Oirschot                | Oirschot         |
| Arme Dienstmaagden van Jezus Christus       | Geleen           |
| Benedictijnermonniken Sint Willibrordsabdij | Doetinchem       |
| Dominicanen                                 | Berg En Dal      |
| PCI Koningshoeve                            | Edam             |
| N.H. Diaconie Watergang                     | Monnickendam     |
| PKN Roden                                   | Roden            |
| Protestantse Gemeente De Krim               | De Krim          |
| Diakonie Schouwen aan Zee                   | Renesse          |
| Diaconie Waalse Gemeente Zwolle             | Zwolle           |
| Diaconie PG Ouwsterhaule-Scharsterbrug      | Oldeouwer        |
| PG Harderwijk                               | Harderwijk       |
| Diaconie PG Britsum-Koarnjum-Jelsum         | Britsum          |
| Diaconie PG Hoek van Holland                | Hoek Van Holland |
| Diaconie NGK Rijsenhout                     | Rijsenhout       |
| Protestantse Gemeente Gramsbergen           |                  |
| Diaconie Hervormde Gemeente te Vorchten     |                  |
| Diaconie PG Harfsen                         |                  |
| Diaconie Hervormde Gemeente Aalsmeer        |                  |
| Diaconie Protestantse Gemeente Laren-Eemnes |                  |
| Diaconie PG te Loenen                       | Loenen           |
| Diaconie Protestantse Gemeente te Oudenhorn | Hellevoetsluis   |
| Zedelijk Ligchaam Charitas                  |                  |
| Diaconie Protestantse Gemeente te Aalsmeer  | Aalsmeer         |
| Diaconie Protestantse Gemeente              | Bloemendaal      |
| PG De Voorhof Woudenberg                    |                  |
| Raad van Kerken Monnickendam                |                  |
| Diaconie Hervormde Gemeente Baambrugge      | Baambrugge       |
| Diakonie Westerkerk                         | Amsterdam        |
| Diaconie PG Limmen                          | Heiloo           |
| Diaconie Hervormde Gemeente Wapenveld       | Wapenveld        |
| RK Parochie Emmaüs / PCI Emmaüs             |                  |
| Diaconie Protestantse Gemeente te Zijpe     | Schagerbrug      |