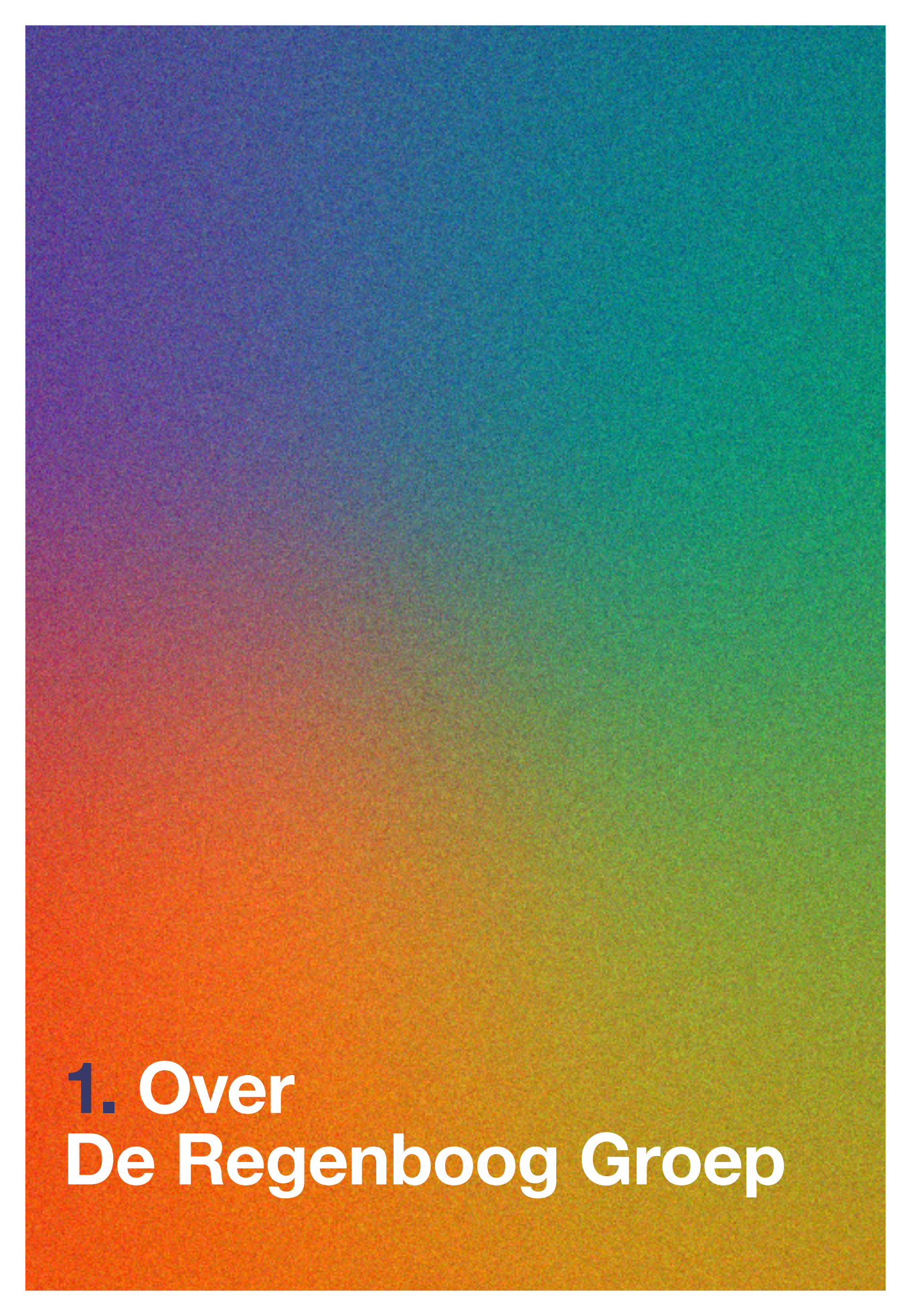


De Regenboog Groep

Bestuursverslag

2025



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.

Kernwaarden

Solidair & Zorgzaam, Vindingrijk & Optimistisch, Onverschrokken & Uitgesproken (zie hoofdstuk 4).

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

1. dak- of thuisloosheid
2. armoede
3. verslaving
4. psychiatrie
5. delinquentie
6. vlucht uit onveilig thuisland
7. huiselijk geweld en mensenhandel
8. eenzaamheid

Wat we bieden

Informele zorg	een buddy, maatje of coach voor een gesprek of om samen iets te ondernemen
Werk- en dagbesteding	wennen aan werk alles wat nodig is om werk te maken van je toekomst
Hulpverlening	een professional die je helpt om echt iets te veranderen zoals naastenondersteuning, hulp aan gezinnen, maatschappelijk werk en steunpunten economisch daklozen
Tijdelijk wonen	op adem komen voor de volgende stap zoals Onder de Pannen, Parentschouses en Tijdelijk Onder Dak – waarmee we mensen tijdelijk aan een woonplek helpen en zo een zetje geven
Inloophuizen	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
(Nood)opvang	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 buurtnetwerken 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 1.200 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

Ruim 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 allerkwetsbaarsten. De bevlogenheid van Wouters inspireert ons nog steeds om te doen waar hij voor stond: er zijn voor de kwetsbare Amsterdammers. Dominee Wouters overleed in 2017.

De Regenboog Groep

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 goededoelen-organisatie 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 acht 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 € 149.973. 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 zogenoemde 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 475 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 2025.

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 2025 kwam de commissie vier 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.

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.

Bezoekersraad

Vertegenwoordigt de mensen die bijvoorbeeld gebruikmaken van een inloophuis, langskomen voor gesprekken met het maatschappelijk werk en meedoen aan activeringsactiviteiten binnen de inloop.

Deelnemersraad

Behartigt de belangen van deelnemers van onze informele zorg.

Centrale (cliënten)raad

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 Parents Houses 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 stedelijke aanbieders van informele zorg.
- **Sociale Basis 020**
Netwerk van de stedelijk werkende organisaties in de sociale basis.

Samenwerking

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

Welzijn, veiligheid en draagvlak

- buurtteams
- 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 (zoek op 'klachtenprocedure'). In het jaar 2025 zijn er zeven formele klachten bij de (onafhankelijke) Klachtencommissie POA binnengekomen en in behandeling genomen.



Meldprocedure integriteitsbeleid

Omdat de wet- en regelgeving veranderd is, hebben we in 2025 het integriteitsbeleid herzien. Daardoor voldoet dit weer aan de vigerende wet- en regelgeving. In het herziene beleid is een meldprocedure uitgewerkt waarmee mensen mogelijke integriteitskwetsies kunnen melden. Dit kunnen zowel eigen medewerkers zijn als mensen van buiten de organisatie. Ook is de klokkenluidersregeling verwerkt in het herziene integriteitsbeleid. In 2025 hebben we één integriteitsmelding gekregen. Deze bleek na onderzoek ongegrond.

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. In 2025 heeft weer een audit plaatsgevonden, die we succesvol hebben doorlopen.

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. In het kader van deze certificering vindt jaarlijks een directiebeoordeling

plaats. In 2025 was het thema: 'Uitgesproken – we draaien eromheen'. Niet om iets te ontwijken, maar juist om tot de kern te komen. Die kern – ons 'waar-toe' – hebben we samen proberen te vangen in woorden én beeld.

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 keurmerk Vrijwillige Inzet Goed Geregeld. In 2025 is op basis van een audit het keurmerk voor vier jaar verlengd. Dit betekent dat ons vrijwilligersbeleid voldoet aan de kwaliteitscriteria die Vereniging VrijwilligerswerkNL (voorheen 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 2025 werkten we met meer dan 1.200 vrijwilligers die zich inzetten voor kwetsbare Amsterdammers.

Medewerkers

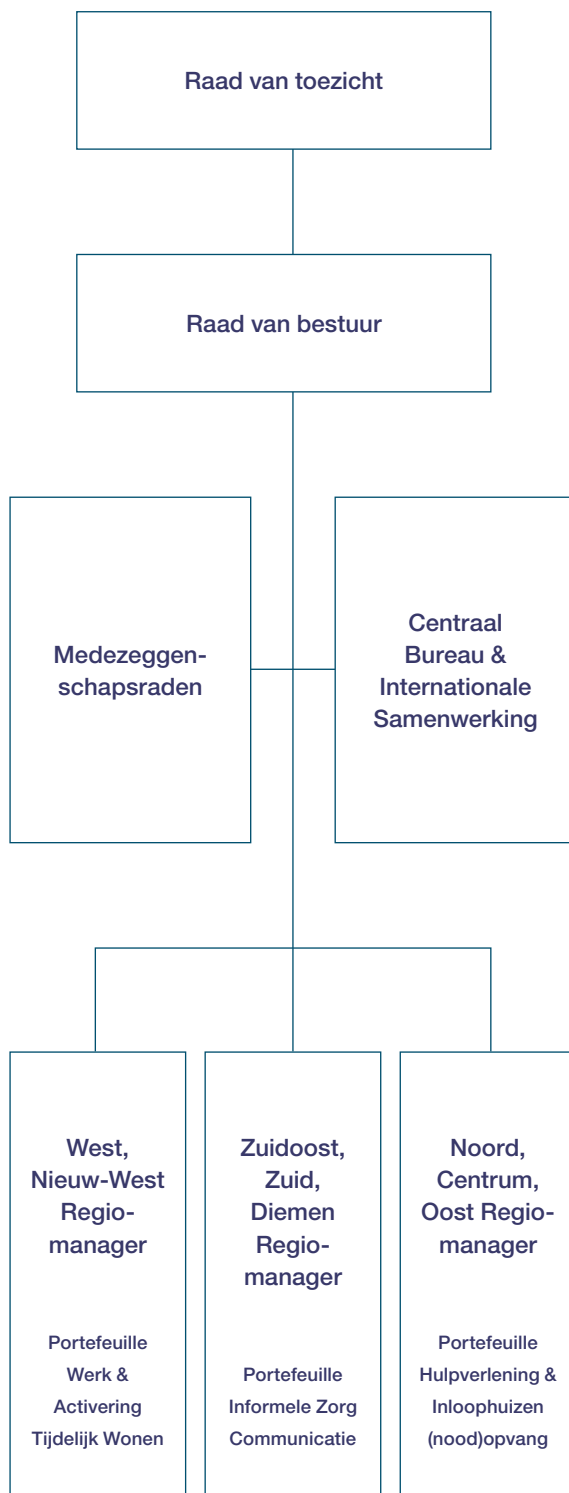
Op 31 december 2025 werkten er 452 medewerkers en 40 stagiairs bij De Regenboog Groep. Dat is een stijging in aantallen medewerkers van 17,4% ten opzichte van 2024. Gedurende het kalenderjaar zijn er 128 medewerkers in dienst getreden en 107 medewerkers zijn om diverse redenen vertrokken.

Ziekteverzuim

	31/12/2025	31/12/2024
Fte	354,96	300,25
Aantal medewerkers	452	385
Aantal man	169	142
Aantal vrouw	282	242
Anders	1	-
Gemiddeld contractduur in uren	28,43	28,1

Het ziekteverzuim is in 2025 bij De Regenboog Groep gedaald: van 5,24% in 2024 naar 4,91% in 2025. Het gemiddelde verzuimpercentage in de ggz-sector was 7,65% (landelijk gemiddelde over 2025). Ten opzichte van een jaar geleden is het verzuim in de ggz net wat gestegen (bron: de Nederlandse ggz). Binnen de afdeling HR is een medewerker aangewezen die zich specifiek richt op verzuimbegeleiding en de ondersteuning van leidinggevenden hierbij.

Organisatiemodel



De Regenboog Groep

3. Verslag raad van toezicht



In dit hoofdstuk doet de raad van toezicht verslag over 2025. Hoe was over dat boekjaar de samenstelling van de raad en over welke onderwerpen hebben de leden zich gebogen?

Terugblik en vooruitzicht

2025 was een jubileumjaar voor De Regenboog Groep: we bestonden 50 jaar. Dit is op uiteenlopende manieren gevierd, overal in de stad. Ook de raad van toezicht was bij veel van de activiteiten vertegenwoordigd. We gaven acte de présence bij het grote feest voor medewerkers en vrijwilligers en bezochten op 5 juni 2025 het festival op het Westergasterrein. We waren aanwezig bij de speciale vertoning van 'Alles goed', een film over drie vrouwen in de Oekraïne-opvang. We namen een kijkje bij het kluisjesproject in de stadstuin van De Nederlandsche Bank (DNB). Dit project van DNB en De Regenboog Groep biedt twintig opbergplekken waar dak- en thuislozen hun spullen veilig kunnen stallen. En op 16 oktober 2025 namen we deel aan het jubileumcongres over zorg, onderdak en recht, dat mede was georganiseerd naar aanleiding van de ETHOS-telling in de stad. Het is goed om op deze manier mensen uit de organisatie te ontmoeten en ons een breder beeld te vormen van het dagelijks werk van De Regenboog Groep. Naast onze jaarlijkse fietstocht langs diverse locaties, heeft het deelnemen aan deze activiteiten bijgedragen aan meer inzicht in de diversiteit aan activiteiten en de inzet van medewerkers en vrijwilligers.

Ook in 2025 hebben de medewerkers en vrijwilligers van De Regenboog Groep zich op een hartverwarmende manier ingezet voor kwetsbare Amsterdammers. Het werk voor stadsgenoten die het op een of andere manier moeilijk hebben blijft hard nodig. Of ze nu dakloos zijn, met psychische problemen of verslaving kampen, of hier op de vlucht belanden. In 2025 hebben we een belangrijke stap gezet om onze positie in het sociaal domein verder te verstevigen door dagbestedingsaanbod van PerMens over te nemen (zie verder hoofdstuk 4). Een andere grote stap was de ingebruikname van de Dwaalgast, onze tot mobiel inloophuis omgetoverde camper die drugsgebruikers in het Oosterpark een veilige gebruikersplek biedt. Dit initiatief beoogt bij

te dragen aan zowel de veiligheid en gezondheid van gebruikers als aan het verminderen van overlast in de omgeving.

De Regenboog Groep blijft zich ervoor inzetten economisch daklozen een jaar woonrust te bieden, zodat zij kunnen werken aan een permanente eigen woonplek. Het vinden van creatieve oplossingen voor tijdelijke woonruimte vergt intensief overleg met de gemeente, vastgoedbeheerders en projectontwikkelaars. Daarnaast zien we dat het aanbod van de huidige inloophuizen niet goed aansluit bij jongeren in de leeftijdscategorie tot pakweg 27 jaar, terwijl de ETHOS-telling laat zien dat er een toename is van jongeren onder de (economisch) daklozen. Dit gaat ons aan het hart en is aanleiding om de komende periode met partnerorganisaties in te zetten op betere voorzieningen voor deze kwetsbare groep stadsgenoten. Indrukwekkend is intussen het succes van de nachtopvang in zelfbeheer, waaraan twee leden van de raad van toezicht in 2025 een bezoek hebben gebracht. De raad van toezicht heeft kennisgenomen van de positieve ervaringen met dit concept, waarbij zelfbeheer kan bijdragen aan zowel uitbreiding van opvangcapaciteit als aan het versterken van eigen regie van deelnemers.

Als raad van toezicht willen we op een betrokken manier toezicht houden op de voortgang van het werk van De Regenboog Groep. Dat doen we onder meer op grond van rapportages die zijn gebaseerd op het meerjarenplan 2025-2027. Afgelopen jaar hebben we voor het eerst een zogeheten free-format-vergadering gehouden, een vorm die ruimte biedt om dieper op een onderwerp in te gaan en zo onze rol van raad van toezicht verder te kunnen verdiepen. Het thema was 'samenwerken en keuzes in de probleemoplossende stad'. Het bleek een goede manier om een beter beeld te krijgen van onze samenwerkingspartners. Een van de opbrengsten: een overleg met de voorzitter van de raad van toezicht van HVO-Querido om ervaringen uit te wisselen over de invulling van de rol van een raad van toezicht. Elk jaar doen we een zelfevaluatie, eens per drie jaar afgewisseld met een evaluatie met een extern bureau. Dit laatste gaan we in 2026 weer doen.



Ten slotte wil ik graag stilstaan bij een paar wisselingen in de raad van toezicht, waarbij we in de werving van nieuwe leden aandacht hebben gehad voor diversiteit. Na acht jaar hebben we afscheid genomen van Harm Puite. Hij zat op voordracht van de centrale (cliënten)raad in onze raad. Hij heeft altijd het perspectief van de cliënten in beeld gehouden en hun positie en belangen kunnen inbrengen. Hij is opgevolgd door Niels Bartels, die per 11 december 2025 is toegetreden op voordracht van de centrale (cliënten)raad. Na vier jaar hebben we in 2025 ook Ellen van Ginkel uitgezwaaid. We hebben veel aan haar kritische reflecties in de raad van toezicht gehad. We danken beide vertrekkende leden hartelijk voor hun betrokken bijdrage aan De Regenboog Groep. In hun plaats hebben we – naast Niels Bartels – nog twee nieuwe leden mogen verwelkomen. Ragna Louman brengt veel ervaring in vanuit haar jarenlange werk voor HVO-Querido. En Jan-Peter Broek is met zijn financiële achtergrond een mooie versterking van de financiële auditcommissie.

In 2025 hebben we met alle mensen van onze organisatie weer veel in de stad gedaan. Het werk van De Regenboog Groep blijft cruciaal voor de ondersteuning van kwetsbare mensen in Amsterdam. De raad van toezicht beschouwt het als zijn taak om de ontwikkeling van de organisatie en de kwaliteit van het werk kritisch te blijven volgen.

Namens de raad van toezicht

Drs. K. Blanken

Samenstelling

In 2025 heeft de raad van toezicht van De Regenboog Groep afscheid genomen van twee leden en zijn drie nieuwe leden toegetreden. De raad van toezicht bestaat per 11 december 2025 uit acht leden. Zij hebben automatisch ook zitting in de 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 Parentshouses. Van deze vier stichtingen is 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 Parentshouses

Ir. C.P. (Niels) Bartels

Toegetreden per 11 december 2025

Werkzaam als directeur-aandeelhouder van Eternal Power B.V. (holding) en Power Creations B.V. (duurzame energie, financieel advies, exploitatie van muzikale werken)

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. J-P. (Jan-Peter) Broek

Toegetreden per 11 december 2025

Werkzaam als Financial Director, Stichting IEA
Secretariaat Nederland & International Association
for the Evaluation of Educational Achievement (IEA)
AISBL

Nevenfuncties:

- lid besluitvormingscommissie D66 Amsterdam
- lid bestuur Beheervereniging Andreas Ensemble
- penningmeester Vereniging van Eigenaren
Andreas Ensemble Blok A
- 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 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. R. (Ragna) Louman

Toegetreden per 11 december 2025

Werkzaam als directeur bedrijfsvoering GGZ
Noord-Holland-Noord, divisie Maatschappelijk en
Specialistisch

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 voor het 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 Parents Houses

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 Parents Houses

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 Parents Houses
- voorzitter van de Audit Commissie Stichting De
Regenboog Groep

Afgetreden per 11 december 2025

Drs. E.A.J. (Ellen) van Ginkel en drs. H. (Harm) Puite.

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 be-
sluit 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 2025 heeft de raad van toezicht vijf keer vergaderd: vier reguliere vergaderingen en één free-format-vergadering. Eind 2024 is besloten om voortaan één keer per jaar volgens deze 'vrije vorm' te vergaderen over een gezamenlijk vast te stellen specifiek onderwerp. In 2025 was het thema: samenwerking en keuzes in de probleemoplossende stad.

De volgende onderwerpen zijn in de vier reguliere vergaderingen besproken:

- Meerjarenplan 2025-2027
- Overname dagbesteding perMens
- Stakeholdersonderzoek
- Inloop dagbesteding en huizen van de wijk (presentatie Sander Egas)
- Werving drie nieuwe leden raad van toezicht, van wie één op voordracht van de centrale (cliënten)raad
- Evaluatie straatwerving donateurs
- Verduurzaming Stichting Bouw- en Ontwikkelingsfonds De Regenboog Groep (vastgoed)
- Stichting Geef Tijdelijk Thuis
- Mobiele gebruikersruimte Dwaalgast
- Btw-kwestie Oekraïne-opvang en vennootschapsbelasting

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 2026
- 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
- Jaarlijkse evaluatie raad van bestuur
- Personele zaken
- Rapportage donateurs
- Overzicht incidenten
- Jaarverslag Klachtencommissie POA en Jaarrapportage Cliëntvertrouwenspersoon
- Overleg centrale (cliënten)raad, vrijwilligersraad en ondernemingsraad
- Zelfevaluatie raad van toezicht

Overzicht aandachtsgebieden en commissies raad van toezicht

- voorzitter: K. Blanken
- vicevoorzitter: E. van Ginkel (tot 11 december 2025), R. Louman (per 11 december 2025)
- financiële auditcommissie: E. Swelheim (voorzitter), M. Nazih, H. Puite (tot 11 december 2025), J. Broek (per 11 december 2025)
- remuneratiecommissie: K. Blanken, E. van Ginkel (tot 11 december 2025), R. Louman (per 11 december 2025)
- contact met ondernemingsraad: J. Steenbrink
- contact met centrale (cliënten)raad: A. Ensink, H. Puite (tot 11 december 2025), N. Bartels (per 11 december 2025)
- contact met vrijwilligersraad: J. Steenbrink

De Regenboog Groep

4. 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 2025?

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. 2025 was het eerste jaar waarin we werkten met het meerjarenplan over de periode 2025-2027.

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. We houden jaarlijks een tevredenheidsonderzoek onder onze medewerkers en vrijwilligers en

tweejaarlijks onder cliënten, bezoekers en deelnemers (zie hoofdstuk 5 voor de resultaten uit 2025). 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 zogenoemde 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? Vier keer per jaar houden we een speciaal kwaliteits-MT.

Op specifieke punten voeren we audits uit, bijvoorbeeld om een werkproces tegen het licht te houden. Vanwege alle kwaliteitsprocedures, hebben we in totaal met 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.

In 2025 hebben we bekeken hoe ons ICT-landschap eruitziet met betrekking tot informatieveiligheid, ter voorbereiding op een NEN 7510-certificering. Uit deze doorlichting kwam naar voren we door ons 'hybride systeem' niet aan de eisen zouden kunnen voldoen. Dat geeft ons ertoe gebracht helemaal over te stappen naar Microsoft. In 2025 hebben we deze stap voorbereid om in het voorjaar van 2026 daadwerkelijk te kunnen overgaan. Ook hebben we besloten om het MT uit te breiden met een manager bedrijfsvoering, om zo meer structurele aandacht aan de ondersteunende diensten te kunnen besteden. Deze manager start per 1 januari 2026.

Een sterke positie in het sociaal domein

De allianties voor de sociale basis die in de verschillende stadsdelen gevormd zijn, zorgen voor een nieuwe werkwijze voor welzijnspartijen. Enerzijds zorgt de meerjarige subsidieverlening die hiermee gepaard gaat voor meer duidelijkheid en zekerheid. Organisaties kunnen beter plannen maken voor de toekomst. Anderzijds vraagt het van De Regenboog Groep om een nieuwe manier van samenwerken met andere alliantiepartijen in Amsterdam. Het nieuwe subsidiestelsel heeft er ook voor gezorgd dat wij



een stadsbrede aanbieder van onder meer informele zorg zijn in een verder stadsdeelgeoriënteerde sociale basis. Voor de periode 2025-2030 ontvangen we financiering voor ons werk in de sociale basis. Daardoor kunnen we binnen een stadsdeeleverstijgende coalitie onze bijdrage als aanbieder in de informele zorg een goede plek blijven geven in het sociaal domein. Daarnaast zijn de meerjarige gunningen voor de dagbesteding en voor 'Begeleid thuis' (ambulante begeleiding bij ernstige complexe problematiek) essentieel voor de continuïteit van ons werk en onze positie binnen het sociaal domein. Ze geven ons een sterkere positie in het specialistische veld, waardoor we onze ervaring en expertise op dit terrein verder kunnen uitbouwen.

Toename aantal daklozen én meer zicht op 'onzichtbare' groepen

Een belangrijke gebeurtenis in 2025 was de publicatie van de ETHOS-telling in Amsterdam. Hoewel de trend naar grotere aantallen (economisch) daklozen al langer zichtbaar was, leverde de telling toch een aantal verrassingen op. Zo bleek het percentage dakloze vrouwen met 30% veel hoger dan verwacht. Deze vrouwen leven in de meeste gevallen niet op straat en blijven daarom als dakloze vaak buiten beeld. Een ander opvallend gegeven was dat er in Amsterdam ruim 1.700 kinderen dakloos zijn; zij leven in een gezin zonder vaste woonplek. En terwijl gemiddeld in Nederland zo'n 6% van de daklozen daadwerkelijk op straat leeft – de rest verblijft bij vrienden thuis, of in een auto, boot of bijvoorbeeld een berging – is het percentage straatslapers in Amsterdam dubbel zo hoog: 12%. Dit geeft een grote druk op de inloophuizen in de stad, een voorziening waarop deze groep is aangewezen voor hun basisbehoeften. Het afgelopen jaar hebben we naar aanleiding van de ETHOS-telling veel nieuwe activiteiten ontplooid (zie verder hoofdstuk 5).

Uit de ETHOS-telling kwamen ook specifiek de problemen van LHBTIQ'ers naar voren. We hadden zelf al signalen vanuit de inloop dat deze groep zich niet durfde te uiten. Tijdens onze speciale inlooptijden voor vrouwen (zie ook hoofdstuk 5) zijn LHBTIQ'ers ook welkom. We hopen dat het zo lukt om hen te bereiken en in een veilige omgeving van deze mensen

te kunnen horen wat zij nodig hebben. In de winter hadden we al een aparte afdeling voor hen in de winteropvang. In de zomer hebben we in inloophuis de Princehof specifiek voor deze groep enkele bedden beschikbaar gehad, die meteen vol waren. Dit aanbod is in het bijzonder belangrijk voor statushouders uit de LHBTIQ-community; zij zijn soms juist gevlucht om deze reden. We organiseren zogeheten meet & eats waar mensen de gelegenheid hebben om ervaringen te delen.

De gemeenteraad is vooral geschrokken van het aantal dakloze gezinnen. En van het aantal jongeren en jongvolwassenen zonder woonplek. Ook voor ons zijn dit serieuze signalen. Het huidige aanbod van de inloophuizen sluit niet goed aan bij deze groepen en ook buiten deze locaties ontbreekt het aan passende voorzieningen. Het is een schrijnende situatie die duidelijk gerichte aandacht vergt voor groepen daklozen die voorheen nog onvoldoende in beeld waren. Nog los van de acute nood waarmee deze kwetsbare groepen te kampen hebben, zit er een structureel probleem onder. Het vinden van een betaalbare woning wordt met name voor jongeren steeds moeilijker, en daarmee hun kansen om een stabiel bestaan op te bouwen. Het enorme woningtekort – landelijk maar vooral ook in Amsterdam – vraagt om grote ingrepen.

Opvallend was dat het aantal ongedocumenteerden in de ETHOS-telling heel laag was. Dat klopt niet met de werkelijkheid die wij in de stad zien; het is een groep die erg onder de radar leeft en dus zelfs in een gedegen ETHOS-telling kennelijk niet goed in beeld komt. De schattingen liggen voor onze stad tussen de 20 en 30 duizend mensen. Overigens zijn ongedocumenteerden niet altijd dakloos. Een groot deel werkt bijvoorbeeld in de schoonmaak of als au-pair. Zij verdienen gewoon geld en hun kinderen zitten vaak ook op school.

Opvang Oekraïense vluchtelingen

De opvang van vluchtelingen uit Oekraïne was ook in 2025 onverminderd nodig. Onze rol is het sociale beheer binnen de opvang en dit doen wij voor in totaal 1.800 vluchtelingen. Het afgelopen jaar is vooral geïnvesteerd in de kwaliteit van de opvang,



met name in betere huisvesting. Nu de situatie langer duurt, gaan mensen zich steeds meer afvragen hoe hun toekomst eruitziet. Een groot deel van de opgevangen vluchtelingen komt uit door Rusland bezette gebieden en een terugkeer is daardoor op afzienbare termijn niet mogelijk. Binnen het sociale beheer is het de grootste opgave om mensen goed te ondersteunen in hun afwegingsproces hoe zij hun leven willen vormgeven. Is het reëel om toch terug te gaan? Of moeten zij andere opties in overweging nemen voor henzelf en hun eventuele gezin?

Gemeenteraadsverkiezingen 2026

Het komende jaar staat in het teken van de gemeenteraadsverkiezingen van 18 maart 2026. In het algemeen ervaren we dat de lokale politiek in het aanloopjaar naar nieuwe verkiezingen enigszins aan de handrem trekt. Nu wordt het spannend welke coalitie er na 18 maart in de stad gevormd gaat worden. We bezinnen ons erop wat wij willen meegeven aan de partijen die straks de coalitieonderhandelingen ingaan. Cruciaal wordt de manier waarop de gemeente Amsterdam omgaat met landelijke ontwikkelingen rond de strafbaarstelling van illegaliteit. De draconische maatregelen in het oorspronkelijke wetsvoorstel zijn weliswaar wat afgezwakt. Toch heeft de nieuwe Asielnoodmaatregelenwet, waarin de gewraakte strafbaarstelling is opgenomen, een grote impact op het leven van ongedocumenteerden én van veel andere kwetsbare stadsgenoten – en daarmee op ons werk.

Behaalde doelen

In 2025 hebben we gewerkt aan onze strategische doelen, die zijn samengevat in de strategiekaart op de volgende 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. De Regenboog Groep ziet dagelijks hoeveel mensen in problemen komen door het verlies van een woning. Het risico is dat de druk op de inloophuizen,

maatschappelijk werk en tijdelijk wonen groter wordt. In het licht hiervan hebben we ook in 2025 hard gewerkt aan het verstevigen van onze positie om tijdelijke huisvesting voor economisch daklozen te realiseren. Inclusief plekken 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.

Een belangrijke partner is AHAM Vastgoed, die in hun beleid ook sociale doelen nastreeft. In 2025 hebben we de afspraak kunnen maken dat zij in 2026 drie appartementen in stadsdeel Zuid gaan ‘vernieuwbouwen’. In deze drie woningen kunnen straks in totaal zes economisch daklozen een tijdelijke woonplek vinden. Het is heel bijzonder dat een vastgoedpartij woningen wil ontwikkelen voor deze doelgroep. In 2025 hebben we daarnaast weer een nieuw Parentshouse geopend, ditmaal in Nieuw-West. Daarmee staat het aantal Parentshouses, waar gescheiden ouders een jaar kunnen wonen, op acht. In 2024 had de gemeente besloten twee nieuwe inloopvoorzieningen in Noord en Nieuw-West te realiseren, maar dat is in 2025 nog niet gebeurd. De voorgenomen inloopvoorziening met een gebruikersruimte in Zuidoost is in mei 2025 geopend.

Overigens geldt de gemeente voor ons ook als een ‘vastgoedpartner’. Het gaat met kleine stapjes, maar inmiddels zijn er enkele panden in beeld die geschikt te maken zijn voor de tijdelijke huisvesting van economisch daklozen. Al met al hebben we in 2025 400 economisch daklozen tijdelijk gehuisvest. Dit deden we via diverse verhuurconstructies, zoals hospita-verhuur (Onder de Pannen) of verhuur van sloop- en renovatiewoningen bij leegstand (Tijdelijk Onder Dak).

Met al deze activiteiten gaan we onverdroten voort, maar tegen de enorme toename van economisch daklozen is eigenlijk amper op te werken. Helaas vult het stuwmeer zich alsmaar sneller. Eind 2025 kwamen er per week zo’n 30 aanmeldingen binnen, waaronder vijf van dakloze gezinnen. Wij kunnen de ook in 2025 gerealiseerde uitstroom van economisch daklozen naar tijdelijke huisvesting onder de huidige omstandigheden niet blijven volhouden. (lees verder op pagina 23)

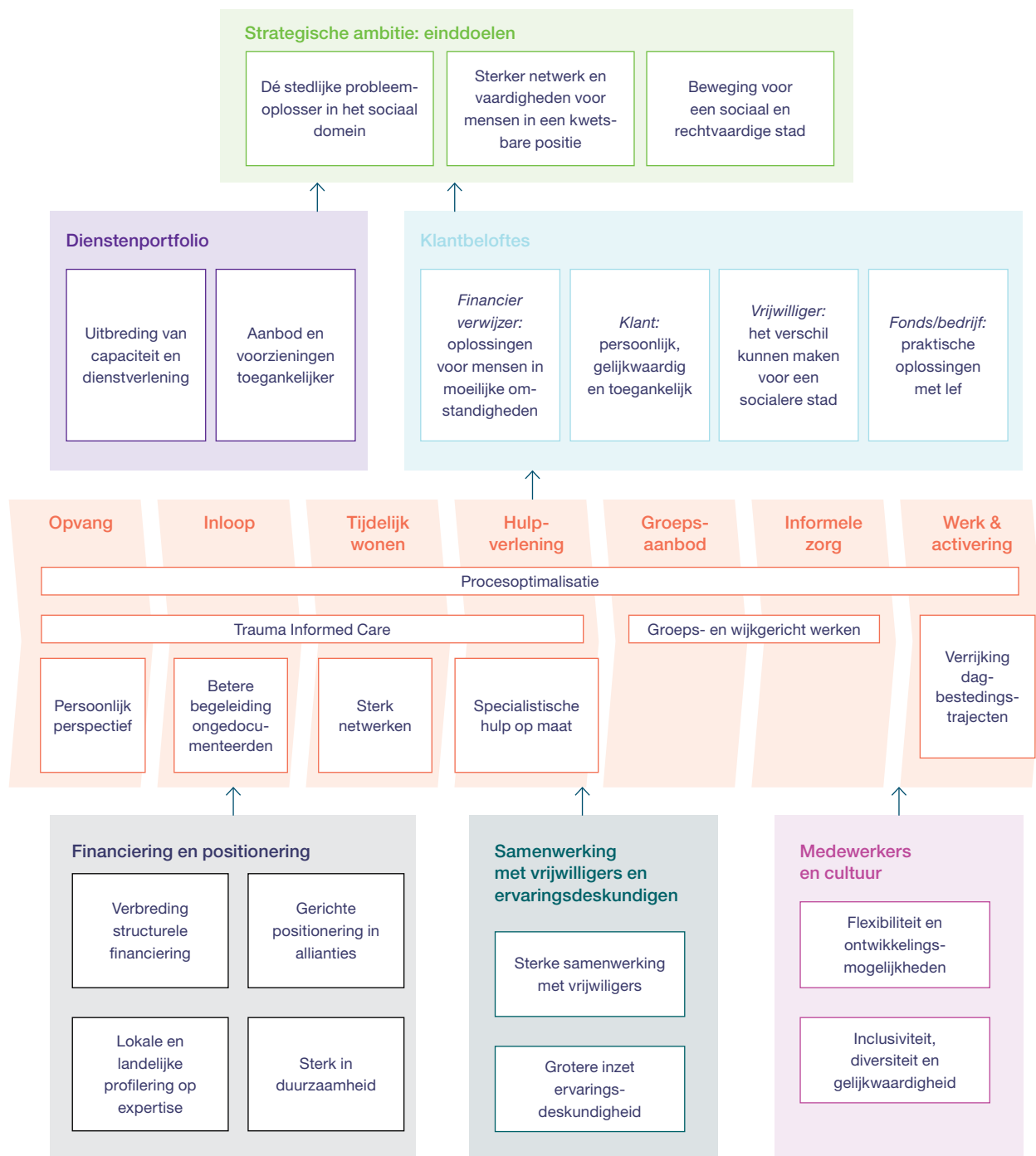


Strategiekaart 2025-2027

Missie:

We zijn er voor mensen in Amsterdam e.o. 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





(vervolg van pagina 21)

Onderdeel van het werk op dit dossier is het blijven agenderen van de problematiek. We slagen er goed in steeds opnieuw publiciteit te genereren.

Een ander speerpunt in 2025 was de hulpverlening aan EU-burgers in de problemen. We hebben de hulpverlening voor deze groep weer verder uitgebreid. Er zijn nu 28 bedden beschikbaar voor de groep mensen die net op straat is komen te staan omdat ze zijn ontslagen – en daarmee ook hun woonplek zijn kwijtgeraakt. Zo'n bed is maximaal twee weken beschikbaar. In die periode maken we met deze mensen een plan: kunnen ze snel weer aan het werk of is het beter terug te keren naar hun land van herkomst? Ook hier zien we overigens dat de groep die bij ons aanklopt alsnog jonger wordt. Een steeds groter deel van hen is rond de 20 jaar oud.

Sterker netwerk en vaardigheden voor mensen in een kwetsbare positie

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 en hun vaardigheden te versterken.

Het gaat er bij deze strategische ambitie ook om met nieuw aanbod te ontwikkelen vanuit de vraag: wat hebben mensen nodig om zelf hun leven vorm te geven? Een sterker netwerk is daarvoor een voorwaarde, maar ook vaardigheden doen ertoe. Denk bijvoorbeeld aan digitale vaardigheden; het ontbreken daarvan is een belangrijke belemmering waardoor mensen sommige dingen in hun leven niet voor elkaar krijgen. Onder de noemer 'Iedereen verbonden' zijn we een coalitie voor digitale inclusie aangegaan. Daarin zitten Cybersoek (een organisatie die mensen gratis en onder begeleiding van professionals laat werken aan digitale vaardigheden) de Stichting Samen is niet alleen (SINA) en de Openbare Bibliotheek Amsterdam. Als coalitie willen we een

stedelijk netwerk opbouwen dat trainingen voor digitale vaardigheden toegankelijk maakt voor verschillende doelgroepen. Het idee is om mensen daarvoor niet alleen op onze eigen locaties te ontvangen, maar juist ook in de bieb, bijvoorbeeld. Zo bundelen we kennis en expertise om tot een mooi aanbod in de hele stad te komen. En we vormen meteen een platform waarmee we bedrijven kunnen prikkelen om telefoons en laptops gereviseerd te kunnen doneren. Vanuit 'Iedereen verbonden' werken we overigens ook intensief samen met Waag, 'futurelab voor technologie en maatschappij', een organisatie met expertise op het gebied van digitale technologie.

In 2025 hebben we veel gedaan voor een sterke samenwerking met vrijwilligers. We hebben vooral kritisch gekeken naar hoe we het doen als mensen zijn geworven: hoe is de 'reis' van een vrijwilliger in de eerste maanden? Begeleiden we die wel goed genoeg? Op basis van een reflectie daarop hebben we dingen veranderd, zoals een betere service voor startende vrijwilligers en betere begincommunicatie. Het proces is strakker geworden: als iemand zich aanmeldt krijgt deze persoon snel een reactie, en een mail met de juiste info. Ook is er snel een opvolging met een afspraak voor een gesprek plus een aanbod van een passende training. Een en ander heeft ertoe geleid dat zich in 2025 voor het eerst weer net zoveel vrijwilligers hebben aangemeld als voor de covid-tijd. We streven ernaar dat vrijwilligers gemiddeld langer actief blijven.

Intussen zijn we als werkgever duidelijk ook interessant voor mensen op de arbeidsmarkt. Op vacatures komen doorgaans tientallen brieven. Door het jaar heen hebben we constant enkele vacatures openstaan. In 2025 zijn in totaal 128 medewerkers aangenomen. Mensen willen zich graag verbinden met de missie en werkwijze van De Regenboog Groep.

Eind 2025 is weer ons jaarlijkse tevredenheidsonderzoek onder werknemers, stagiairs en vrijwilligers uitgevoerd. Ook is in 2025 weer het tweejaarlijkse tevredenheidsonderzoek onder cliënten, bezoekers en deelnemers gedaan. De resultaten van beide onderzoeken zijn te vinden in hoofdstuk 5.



Beweging voor een sociale en rechtvaardige stad

Door het veranderende politieke en maatschappelijke klimaat dreigt er minder geld beschikbaar te komen voor onze doelgroep en zien we een afname van solidariteit in de stad. Wij willen hier tegenwicht aan bieden door de beweging te vergroten van mensen die streven naar een sociale stad. Veel medewerkers, vrijwilligers en deelnemers voelen zich al sterk met De Regenboog Groep en elkaar verbonden. Dat willen we graag versterken. Daarnaast willen we ons bereik via sociale media vergroten en ook langs deze weg meer mensen mobiliseren voor een sociale en rechtvaardige stad. Zo creëren we een beweging van mensen die meevoelen met én opkomen voor mensen in een kwetsbare positie. En die gezamenlijk een sociale boodschap uitdragen.

We zien een verharding in de samenleving en een groeiende kloof tissen arm en rijk, en tussen mensen die wel of geen kansen hebben. Op zich is dat niet nieuw, maar er zit wel een golfbeweging in. En in deze tijd slaat de balans duidelijk door ten koste van de kwetsbare groepen in de samenleving. Het is voelbaar dat meer mensen niet meer kunnen meekomen, omdat ze over onvoldoende vaardigheden beschikken of het ze aan middelen ontbreekt. Ook wordt de samenleving steeds complexer, mede door de ingewikkelder wordende communicatie, inclusief sociale media. En door de groeiende invloed van AI, waardoor de grenzen tussen echt en nep vervagen. Alles gaat digitaal en veel mensen snappen dat niet meer goed. Wij willen een ander geluid laten horen en uitstralen dat we gaan voor verbinding én voor mensen. Dat nemen we ook mee in onze werking van vrijwilligers: je kunt bij De Regenboog Groep terecht om aansluiting met anderen te vinden en dát te doen wat je in je eentje misschien te ingewikkeld vindt. Donateurs en bedrijven die zich hierdoor aangesproken voelen, vragen we ook om zich te met ons verbinden. We kunnen het andere geluid alleen maar echt laten klinken als we daar samen voor gaan staan.

Dit hele verhaal hebben we samengevat in onze zes kernwaarden (zie het kader). In onze communicatie laten we het ook weten: De Regenboog Groep is 'de stadsverzachter'.

Onze kernwaarden

Solidair & Zorgzaam

Dit is de essentie van De Regenboog Groep. Wij zorgen voor mensen die kwetsbaar zijn en niet goed voor zichzelf kunnen zorgen. Mensen ook voor wie niet goed wordt gezorgd. We oordelen niet, nooit. We realiseren ons heel goed dat wij zelf ook in die situatie hadden kunnen zitten. Daarom staan we naast onze cliënten, niet boven ze. En daarom ook zetten we altijd dat stapje extra, voor hen en voor onze collega's. Want we doen het samen en dat maakt ons zo sterk.

Vindingrijk & Optimistisch

We denken in mogelijkheden, niet in beperkingen. We zitten vol ideeën en gaan direct aan de slag als ons iets wordt gevraagd. En ook als ons niets wordt gevraagd. We pionieren in alle vrijheid: soms is onze aanpak onconventioneel, vaak denken we net buiten de lijntjes, maar dat is precies wat ons past en waarom we altijd tot een oplossing komen.

Onverschrokken & Uitgesproken

We bevinden ons het liefst in de frontlinie. We zien waar de maatschappij tekortschiet, we voelen de urgentie. We zetten met zijn allen de schouders eronder en staan op voor de mensen voor wie in het huidige politieke klimaat niet wordt opgekomen. We zoeken de verbinding en spreken ons in woord en daad uit voor een Amsterdam waarin de mensen naar elkaar omkijken.

De boodschap dat we werken aan een sociale en rechtvaardige stad kwam in 2025 ook sterk terug in de viering van ons 50-jarig jubileum (zie verder hoofdstuk 5). Het startte al in november 2024 met de speciale vertoning van 'Alles goed', een film over de Oekraïne-opvang, die in 2025 op tv is uitgezonden. In het Amsterdam Museum was een mooie expositie over dakloosheid, die de mensen achter dit grote maatschappelijke probleem letterlijk in beeld bracht.



Dat gebeurde ook in het (kinder)boek 'Hier ben ik thuis'. En we vroegen aandacht voor dakloosheid met het gratis congres 'Samen maken we de stad, over zorg, onderdak en recht'. De keynote was voor Halleh Ghorashi, hoogleraar diversiteit en integratie aan de Vrije Universiteit Amsterdam.

Het vrij toegankelijke en drukbezochte festival in het Westerpark op 5 juni 2025 was een groot verbindend succes. Burgemeester Femke Halsema kwam langs om onze organisatie de Andreaspensing – een stedelijke onderscheiding – uit te reiken. In april hebben we een brug in het Flevopark een naam mogen geven: de Tabe Rienks-brug is een eerbetoon aan de eerste betaalde medewerker van wat destijds nog De Regenboog heette. De geschiedenis van onze organisatie en haar betekenis voor de kwetsbare inwoners van de stad, is schitterend uitgewerkt in een jubileumboek en een website met een rijk geïllustreerd historisch overzicht sinds 1975.

Dienstenportfolio

Uitbreiding capaciteit en dienstverlening

Groeien is voor De Regenboog Groep geen doel op zich. Maar om te kunnen voldoen aan de toenemende zorgvraag en mensen goed te kunnen helpen, zullen we onze capaciteit de komende jaren wel moeten uitbreiden, bijvoorbeeld op tijdelijk wonen, inloop, werkplekken, hulpverlening en (digi)maatjes. Onder de noemer 'een zachte landing' hebben we onze ondersteuning van gestrande EU-burgers nader uitgewerkt. 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. We maken daarbij gebruik van ons netwerk in de diverse landen van herkomst. In 2025 hebben we werkbezoeken gebracht aan nieuwe locaties in Polen en Roemenië. Het gaat om opvangplekken die we vanuit Nederland inkopen. Het is effectiever om EU-burgers ter plekke te behandelen (bijvoorbeeld vanwege drugsproblemen of ggz-problematiek) en begeleiden, zodat ze vervolgens in hun eigen land kunnen re-integreren.

Terwijl Onder de Pannen Landelijk zich gestaag uitbreidt naar steeds meer gemeenten, werken we in Amsterdam aan de uitbreiding van

inloopvoorzieningen. In 2025 hebben we dagbestedingsaanbod van PerMens overgenomen. Concreet gaat het om twee locaties: de Moddermolen (Centrum) en Kostelijk (aan de Kostverlorenkade in West). Dit aanbod maakt per 1 oktober 2025 integraal onderdeel uit van onze organisatie.

Aanbod en voorzieningen toegankelijker

Om onze bezoekers en deelnemers te helpen meer regie te nemen over hun leven, is het belangrijk dat zij toegang hebben tot ons aanbod en dat van onze partners. Door onze rol in de allianties van de sociale basis en het beheer en de coördinatie van enkele Huizen van de Wijk, hebben we hier meer invloed op. We willen dat de voorzieningen en het aanbod breed toegankelijk zijn voor mensen met ggz-problematiek, een licht-verstandelijke beperking en voor mensen die dakloos zijn.

We zetten sterk in op de toegankelijkheid van de Huizen van de Wijk voor mensen met ggz-problematiek. We hebben ons aanbod opnieuw ingericht en zijn inmiddels in acht van de Huizen aanwezig met onze kwartiermakers. Het werken aan deze toegankelijkheid is een aparte afdeling binnen De Regenboog Groep geworden: 'Groepsaanbod'. Toegankelijkheid is ook een speerpunt in het aanbod van de buurtrestaurants. En we bieden de mogelijkheid om een Eigen Kracht-training te volgen, onder meer in de Huizen van de Wijk.

Klantbeloftes

Financiers en verwijzers: oplossingen voor mensen in moeilijke omstandigheden

Richting financiers en verwijzers willen wij ons positioneren als specialist op het gebied van onze doelgroep: mensen zonder (t)huis, met een verslaving, in armoede en/of met psychiatrische problemen. Het gaat om mensen in moeilijke omstandigheden, die nergens anders terecht kunnen. Wij weten als geen ander hoe we deze mensen weer een plek in de maatschappij kunnen geven. Dat is waarmee we ons onderscheiden van andere aanbieders: wij praten niet over de problemen, maar bieden praktische oplossingen waarmee we zichtbare resultaten bij deze doelgroep bereiken. Zeker voor hulp aan economisch daklozen weten verwijzers



ons goed te vinden via de buurtteams. Als het gaat om ons aanbod aan dagbesteding gaat het inmiddels ook al wat beter dan in 2024. Kwam in dat jaar 10% van de deelnemers via de buurtteams binnen, in 2025 is dat gestegen naar 15%. Dat getal moet eigenlijk naar 100%, want de buurtteams zijn de enige partij die een indicatie voor dagbesteding kan afgeven. Het overgrote deel komt nu nog via andere kanalen binnen.

Deelnemers: persoonlijk, gelijkwaardig en toegankelijk

Voor deelnemers willen wij ons onderscheiden door heel toegankelijk te zijn en door een persoonlijke en gelijkwaardige benadering. Wij hebben ook geen oordeel over de situatie waarin zij terecht zijn gekomen. Uniek is dat wij veel werken met vrijwilligers en ervaringsdeskundigen, die vaak hetzelfde hebben meegemaakt als de deelnemers. Daardoor zijn onze mensen heel toegankelijk en ervaren deelnemers de relatie als gelijkwaardig. Wij geloven ook niet dat goede hulpverlening en dienstverlening mogelijk is als de deelnemer geen stem heeft en geen invloed kan hebben op het aanbod. Om deze reden hebben we ook in 2025 weer veel geïnvesteerd in de medezeggenschap. Echte inspraak vinden we belangrijk.

Vrijwilligers: het verschil kunnen maken voor een socialere stad

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. We willen vrijwilligers een vehikel bieden om hun betrokkenheid vorm en inhoud te geven. En we willen ons onderscheiden met goede trainingen en begeleiding, en op diversiteit in functies (vrijwilligerswerk op maat).

Wie de beste vrijwilligersorganisatie van Amsterdam wil zijn, kan niet zonder het Keurmerk Vrijwillige Inzet Goed Geregeld van VrijwilligerswerkNL (voorheen de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk, NOV). Met dit keurmerk kunnen we laten zien dat we als organisatie structureel werken aan goed vrijwilligersbeleid en -management. In 2025 hebben we met succes de vierjaarlijkse audit doorlopen. Daar zijn we wel het hele jaar mee bezig

geweest. We zijn met VrijwilligerswerkNL in gesprek gegaan omdat we vinden dat het keurmerk op een ander manier zou kunnen worden ingericht. We zijn nog steeds de enige organisatie in de stad met dit keurmerk, en dat komt mede doordat de certificering zo'n enorme klus is. Wat ons betreft schiet het keurmerk zijn doel voorbij door de drempel zo hoog te maken. Mocht de audit-procedure niet worden vereenvoudigd, overwegen we de volgende keer het keurmerk niet te verlengen.

Fondsen en bedrijven: praktische oplossingen met lef

Fondsen en bedrijven hebben vaak hun eigen doelen om een organisatie als De Regenboog Groep te ondersteunen. Die doelen kunnen heel verschillend zijn. Wat deze partners bindt is dat ze graag investeren in actuele, aansprekende thema's en dat ze de effecten van hun bijdrage het liefst binnen een redelijke termijn terugzien. Wat ze daarbij ook aanspreekt is het ondernemerschap en de gezonde dosis lef die De Regenboog Groep laat zien om echt dingen te realiseren. Dat is ook precies waarop wij ons willen onderscheiden: praktische oplossingen bieden met lef. In 2025 hebben we een stakeholdersonderzoek uitgevoerd. De uitkomst was positief. Een belangrijke bevinding was echter ook deze: elke stakeholder heeft vanuit de eigen positie maar een deel van onze organisatie in beeld. Het is voor hen lastig het geheel te overzien. Een suggestie uit het onderzoek was om meer te focussen, hoewel stakeholders in hun eigen relatie met De Regenboog Groep op zich geen last hebben van het ontbrekende totaaloverzicht.

Aanbod en werkwijze

Optimalisatie interne processen

Om meer deelnemers te kunnen begeleiden met dezelfde middelen, zullen we onze processen moeten optimaliseren. We zijn een informele organisatie en zullen het werk nooit helemaal dichtregelen, maar bepaalde processen kunnen wel beter worden ingericht en minder afhankelijk worden gemaakt van specifieke personen. Wat hebben we in 2025 verbeterd in ons aanbod én onze manier van werken, om onze beloften aan de verschillende stakeholders waar te maken en daarmee onze einddoelen te kunnen behalen?



Opvang: persoonlijk perspectief

Ons idee is om met iedere vluchteling uit Oekraïne een persoonlijk plan gericht op de toekomst te maken. Zo kunnen we hen vanuit een persoonlijke benadering helpen met het opbouwen van hun bestaan in Nederland of in hun land van herkomst en ze daarmee weer perspectief geven. In 2025 hebben we ons georiënteerd op wat hiervoor nodig is, onder meer door kennis op te halen bij het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) en Vluchtelingenwerk Nederland. We willen begin 2026 een start maken en daarbij ook de brede aanpak van Trauma Informed Care (TIC) inzetten. In 2025 hebben we hiervoor proeftrainingen opgezet, die we nu verder kunnen gaan uitrollen.

Inloop: betere begeleiding ongedocumenteerden

Vanuit de inloop willen we in samenwerking met de informele zorg, werk & activering, hulpverlening en andere partijen (zoals juristen) een specifiek aanbod voor ongedocumenteerden ontwikkelen waarmee we ze beter kunnen begeleiden op weg naar meer perspectief. De strafbaarstelling van illegaliteit is er inmiddels wettelijk door, maar de hulpverlening aan 'illegalen' blijft vooralsnog toegestaan. Toch blijft er veel onduidelijk, ook wat het 'straffen' nu concreet gaat betekenen voor ongedocumenteerden. Overigens willen we ons in onze begeleiding ook inzetten voor de groep van zo'n 750 oudere, ongedocumenteerde Surinamers, waarvan er 300 uiteindelijk een verblijfsvergunning kregen.

Tijdelijk wonen: sterk netwerken

Om ondanks de lastige woningmarkt in Amsterdam en omstreken toch zoveel mogelijk tijdelijke woonplekken voor onze doelgroep te kunnen realiseren, zullen we de komende jaren nog beter moeten 'netwerken' met onder andere woningcorporaties, vastgoedbeheerders en leegstandsbeheerders. De gemeente Amsterdam heeft een 'doorbraakteam' gevormd dat uitzoekt waar de mogelijkheden in de bestaande regelgeving zitten. Dat team geeft goede adviezen. Ook brengen zij de belemmeringen die wij in de praktijk tegenkomen weer terug naar de gemeentelijke organisatie. Er is beweging, maar het blijft een weerbarstig dossier, waarin we in 2026 hopen te kunnen gaan oogsten wat er afgelopen tijd is gezaaid.

Hulpverlening: specialistische hulp op maat

We willen de samenwerking tussen de teams Algemeen maatschappelijk werk, het Stedelijk Team Economisch Daklozen (STED) en EU-maatschappelijk werk de komende jaren versterken, zodat deelnemers altijd de beste specialistische hulp op maat krijgen. De ETHOS-telling heeft bevestigd wat wij in de praktijk zien: een toename van het aantal jongvolwassenen en gezinnen zonder vaste woonplek. Omdat zij geen indicatie voor opvang hebben, is het extra lastig hun een goed hulpaanbod te doen. Daar moeten we dus aan gaan werken. Overigens is het in 2025 niet gelukt de capaciteit van 'Begeleid Thuis' (ambulante begeleiding bij ernstige complexe problematiek) verder uit te breiden.

Huizen van de Wijk en informele zorg: groeps- en wijkgericht werken

Om meer mensen te kunnen begeleiden met dezelfde middelen én hun netwerk te versterken, willen we de komende jaren meer mensen laten deelnemen aan collectief aanbod. Ook willen we meer wijkgericht werken. In groepen bouwen deelnemers een relatie op met andere deelnemers en versterken hiermee hun eigen netwerk. En wijkgericht werken laat deelnemers kennismaken met aanbod van welzijnspartijen in hun eigen wijk, zodat ze meer binding krijgen met andere wijkbewoners. In 2025 hebben we een afdeling 'Groepsaanbod' gevormd, zodat we het Regenboogbrede én stadsdeelgerichte werk beter kunnen clusteren.

Werk & activering: verrijking dagbestedingstrajecten

We willen op basis van de behoefte van deelnemers onze dagbestedingstrajecten verrijken met opleidingen, stages en werkbegeleiding. We streven hiermee naar meer perspectief voor deelnemers en uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. Ons uiteindelijke doel is dat jaarlijks minimaal 75 mensen doorstromen naar (beschut) betaald werk. In 2025 zaten al 45 mensen in een toeleidingstraject naar betaald werk. Om dit aantal verder te verhogen investeren we in het uitbreiden van het netwerk van werkgevers.

Onder de noemer NDSM Werkt hebben we een samenwerkingsverband met Cordaan en Roads



(onderdeel van Arkin), waarin deelnemers de kans krijgen om bij ondernemers op de NDSM-werf ervaring op te doen. Het idee: een brug slaan van dagbesteding naar werk. Het NDSM-terrein is maar een klein gebied maar het is erg overzichtelijk, met veel ondernemers, stageplekken en werkervaringsplekken. En als iemand terugval krijgt, zijn we als samenwerkende organisaties heel dichtbij. We merken nu al dat het netwerk van bedrijven de drempel naar betaald werk verlaagt.

Financiering en positionering

Verbreding structurele financiering

Omdat we verwachten dat gemeenten in de nabije toekomst minder middelen hebben voor onze activiteiten en projecten, willen we zoeken naar alternatieve vormen van financiering, bij voorkeur structureel. Te denken valt ook aan EU-gelden, of aan het aanvragen van middelen voor uitbreiding van capaciteit of specifiek aanbod. Op dit moment bestaat 35% van onze totale inkomsten uit structurele subsidies en 28% uit meerjarige inkomsten vanuit aanbestedingen (zoals: Wmo tot en met 2027, de Sociale basis tot en met 2030 en Ontheemdenopvang tot en met oktober 2026 met twee jaar verlenging). 32% is jaarfinanciering en 5% komt uit donaties. We streven naar meer stabiliteit in de financieringsmix. In 2025 hebben we helaas een aantal Europese aanbestedingen verloren, waardoor we in 2026 het internationale werk met maar liefst 80% moeten inkrimpen. Van de acht mensen die werkten aan netwerkvorming met internationale organisaties, aan kennisuitwisseling over de aanpak van hulp aan gemarginaliseerde EU-burgers en aan data-aanpak, kunnen we er maar twee aan boord houden.

Gerichte positionering in allianties

Onze rol in de alliantie stadsbrede informele zorg Amsterdam (SIZA) en de allianties sociale basis in verschillende stadsdelen versterkt onze positie in de stad en geeft ons invloed op beleid. Maar het vraagt ook veel tijd voor afstemming en overleg met de samenwerkingspartners. We zullen goed moeten kijken hoe we ons willen positioneren (en laten vertegenwoordigen) in de verschillende allianties, omdat deze inzet niet wordt vergoed.

Lokale en landelijke profilering op expertise

We hebben de afgelopen jaren veel kennis en expertise opgebouwd op specifieke thema's zoals tijdelijk wonen en de ondersteuning van EU-burgers. We kunnen ons hier nog beter mee profileren en onze impact vergroten door onze kennis breed te delen en andere partijen te leren om onze aanpak in praktijk te brengen. Er zijn ook kansen om hiervoor betaald te krijgen, bijvoorbeeld door brancheorganisaties. Onder de Pannen Landelijk loopt intussen goed. Onze ervaring en expertise rond tijdelijk wonen zetten we nu ook in binnen de Stichting Geef Tijdelijk Thuis, een initiatief met Hospi Housing (platform voor hospitaverhuur) en Kamers met Aandacht (kamerverhuur aan kwetsbare jongeren). De stichting wil subsidie aanvragen bij het ministerie van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening voor campagnes om hospitaverhuur te bevorderen.

Sterk in duurzaamheid

Zie hiervoor hoofdstuk 9.

Samenwerking met vrijwilligers en ervaringsdeskundigen

Sterke samenwerking met vrijwilligers

Vrijwilligers zijn onmisbaar voor ons werk en dat zal alleen maar meer het geval worden, terwijl er in de stad wel meer concurrentie om vrijwilligers zal ontstaan. We groeien toe naar een volledig gelijkwaardige samenwerking met vrijwilligers door hen bij al het aanbod te betrekken, hen ook in werkgroepen te laten meedenken en hun perspectief in brede zin mee te nemen. Daarnaast willen we meer aanbod van vrijwilligerswerk 'op maat' creëren, vrijwilligers beter begeleiden en de vrijwilligerscommunicatie beter stroomlijnen.

Grotere inzet ervaringsdeskundigheid

De waarde van de inzet van ervaringsdeskundigheid en ervaringskennis ter ondersteuning van herstel van mensen staat bij De Regenboog Groep niet ter discussie. Toch kunnen we er nog meer gebruik van maken. We willen de bewustwording van deze waarde vergroten en eventuele vooroordelen wegnemen, zodat we ervaringsdeskundigheid en ervaringskennis meer kunnen inzetten in ons werk. De verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen van een



opleidings- en ondersteuningsprogramma gerealiseerd voor medewerkers met ervaringskennis en/of -deskundigheid is in 2025 belegd bij nieuwe manager van de afdeling HR.

Medewerkers en cultuur

Flexibiliteit en ontwikkelingsmogelijkheden

Om ook nieuwe generaties medewerkers aan te trekken en te behouden, willen we onze arbeidsvoorwaarden verder flexibiliseren en de mogelijkheden voor ontwikkeling verruimen. In 2025 is er een nieuwe CAO afgesloten. De nieuwe HR-manager is intussen bezig met een inventarisatie van het opleidingsbeleid, beloningsbeleid en het functiehuis.

Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

Onder het sterk levende thema duurzaamheid valt ook de zogeheten sociale duurzaamheid. Wij vinden het belangrijk om ook daar een bijdrage aan te leveren. De diversiteit onder betaalde medewerkers is best groot, maar onder de leidinggevendenden kan het nog beter. Dit willen we meer in balans brengen en in alle lagen van de organisatie een afspiegeling van de stad zijn. Diversiteit verrijkt ons werk en de ondersteuning van onze mensen (zie verder hoofdstuk 8).

Lessen

In 2025 hebben we veel bereikt. Tegelijkertijd deden zich situaties voor waarvan we veel hebben geleerd. Wat zijn de belangrijkste lessen?

Organiseer expliciet capaciteit op weerbarstige dossiers

De uitdaging om voldoende capaciteit te realiseren op weerbarstige dossiers blijft onverminderd geldig. Denk aan de uitwerking van tijdelijke woonconcepten, waarvoor we via lobby en beleidsbeïnvloeding op een veel structurelere manier kansen voor verandering willen kunnen creëren.

Les: Als je als organisatie voor een taai probleem staat, organiseer het dan zo dat je er iemand echt voor kunt vrijmaken. Deze medewerker moet zich er met focus op kunnen inzetten en daarvoor ook voldoende uren hebben.

Anders kost het veel andere mensen binnen de organisatie extra veel energie en tijd. We hebben dit in 2025 bijvoorbeeld weten te realiseren door een medewerker structureel vrij te maken voor de ondersteuning van vrijwilligers.

Anticipeer op onverwachte ontwikkelingen rond huisvesting

In 2025 werden we onverhoeds geconfronteerd met het opzeggen van het huurcontract van een van onze grote locaties in de stad. Het ging om het pand waarin we aan onze Cliëntgestuurde Initiatieven en Projecten (SCIP) werkten. Er waren kleine werkbedrijven gehuisvest, zoals de uitgeverij en de werkplaats voor het refurbishen van computers. Zo'n onverwachte opzegging heeft vanzelfsprekend ook een grote impact op medewerkers en deelnemers, die ineens met een grote onzekerheid te maken krijgen. Het is in Amsterdam erg ingewikkeld om een goed en vooral ook betaalbaar alternatief te vinden. Gelukkig is het (goeddeels) gelukt om elders in de stad een plek te vinden. 80% van de activiteiten heeft inmiddels een nieuwe locatie. Voor de resterende 20% zijn we nog op zoek naar vervangende huisvesting. Gelukkig is de oude locatie nog langer beschikbaar, omdat de vergunningen voor de renovatie langer op zich laten wachten.

Les: We moeten scherper in de gaten houden wanneer welke huurcontracten aflopen en op welke termijn ze opzegbaar zijn. In ons contact met de verhuurders is het zaak al veel eerder dan de aflooptdatum te peilen of de intentie bestaat een contract te verlengen. Als een contract bijvoorbeeld vijf jaar loopt, willen we na drie jaar looptijd hierover in gesprek gaan, om verrassingen te voorkomen.

Stel duidelijke voorwaarden aan de vrijwillige inzet vanuit bedrijven

Regelmatig melden bedrijven zich spontaan bij ons omdat ze met medewerkers vrijwillig eenmalig iets voor ons willen doen, bijvoorbeeld een dag komen klussen. In de praktijk kost het ons behoorlijk veel tijd en menskracht om een dergelijke bijdrage in goede banen te leiden. Om te zorgen dat de betrokkenheid ook echt serieus is, vragen we bedrijven al om ook minimaal € 50 per vrijwilliger te doneren. Dat blijkt in de praktijk goed te werken. Uiteraard zijn we blij met



het enthousiasme bij bedrijven, maar het is soms niet helemaal zonneklaar of aanbod en vraag goed bij elkaar blijven aansluiten.

Les: We zullen bij elk aanbod vanuit bedrijven zelf goed moeten bedenken wat wij er als organisatie uit willen halen. Wat hebben wij (bijvoorbeeld op een bepaalde locatie) nodig en wat kunnen eenmalig meewerkende vrijwilligers met hun inzet toevoegen? Past het aangeboden werk bij wat er ter plekke gebeurt? Blijft onze investering in het voorbereiden goed in balans met de opbrengst van wat de vrijwilligers komen doen? Mogelijk werkt het bijvoorbeeld beter als wisselende kleine groepen vrijwilligers gedurende een volle werkweek elke dag komen schilderen, in plaats van al het personeel van een bedrijf op één dag.

De Regenboog Groep

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 2025?

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 onder andere 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.

In 2025 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 al eerder 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.

	Eind 2025 Aantal volgers/oplage	Eind 2024 Aantal volgers/oplage	Toename of afname
Facebook	20.435	20.773	- 338
Instagram	7.045	5.810	+1.230
LinkedIn	9.612	8.260	+1.352
deregenboog.org	93.000	92.000	+1.000
Meeleven	12.000	11.500	+500
Digitale nieuwsbrief	17.867	13.135	+4.732



Zo komen ook mensen in beeld die nu vaak onder de radar blijven. Na een eerdere 'light'-versie vond in april 2025 een formele ETHOS-telling plaats, waarvan de resultaten in oktober 2025 bekend zijn gemaakt. De telling laat zien dat zo'n 13.000 Amsterdammers dak- of thuisloos zijn, waarvan 10% uit een ander EU-land komt. Het aantal buitenslapers is ongeveer 1.400. Zo'n 30% procent van de getelde daklozen is vrouw en er zijn bijna 1.700 kinderen bij. Dakloosheid onder vrouwen is vaak niet zichtbaar. In Amsterdam slaapt slechts 4% van de dakloze vrouwen in de openbare ruimte; de meesten verblijven noodgedwongen bij familie of kennissen op de bank.

De Regenboog Groep wil meer aan preventie doen. En dan in eerste instantie voor vrouwen en gezinnen en voor LHBTIQ'ers. Naar aanleiding van de ETHOS-telling is in oktober 2025 extra opvang voor deze groepen gecreëerd. Het gaat om een speciale inloop op de donderdagen in inloophuis Makom, bedoeld voor vrouwen die dakloos zijn. Ook LHBTIQ'ers zijn welkom. We overwegen dit ook op een tweede locatie aan te bieden. Met deze initiatieven biedt De Regenboog Groep veilige en gastvrije plekken aan hen die zich niet veilig voelen in de reguliere opvang en die in de praktijk te vaak geen steun vinden (zie ook H4).

Het thema economische dakloosheid is mede door de ETHOS-telling in 2025 nog steviger op de agenda gezet. Dat gebeurt intussen ook '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. De telling is voor de gemeente aanleiding om het beleid rond de ondersteuning van (economisch) daklozen te herijken.

Een andere actuele kwestie die veel publiciteit opleverde was de dreigende strafbaarstelling van illegaliteit via de Asielnoodmaatregelenwet. Na veel maatschappelijke en politieke discussie stemde de Tweede Kamer in juli 2025 in met het wetsvoorstel. Gelukkig werd uiteindelijk een verbod op de hulp aan 'illegalen' buiten de wet gehouden, maar toch zijn de gevolgen enorm. Onze voorspelling; mensen zonder

verblijfsstatus zullen zich nog verder terugtrekken in de anonimiteit. Ze gaan zorg en hulp mijden, zelfs bij medische nood, uitbuiting of huiselijk geweld. Ook zieke en oudere mensen dreigen gevangen te worden gezet, simpelweg omdat ze 'illegaal' hier zijn. En ongedocumenteerde kinderen zullen nog minder dan nu naar school gaan. De Regenboog Groep biedt dagelijks ondersteuning aan ongedocumenteerde mensen, onder andere in onze inloophuizen. Dit werk komt met de nieuwe wet zwaar onder druk te staan.

Veel media-aandacht was er voor de mobiele gebruikersruimte die we in april 2025 in het Oosterpark in gebruik namen: de Dwaalgast. In het park was de laatste jaren veel drugsoverlast ontstaan. Buurtbewoners voelden zich er onveilig en andersom levert openlijk drugs innemen veel stress op voor gebruikers. De Dwaalgast is een omgebouwde Mercedes-bus die net zo oud is als De Regenboog Groep zelf. In de bus kunnen mensen veilig roken of spuiten, met schoon materiaal en zonder te worden opgejaagd. Ze kunnen er gebruikte spuiten inleveren, waardoor er geen vervuilde naalden meer achterblijven in de openbare ruimte. De reacties zijn overwegend positief, maar er zijn ook geluiden van omwonenden die bang zijn voor een aanzuigende werking. De Regenboog Groep houdt nauwkeurig bij hoe het gaat in en rondom de Dwaalgast, en onderhoudt intensief contact met bijvoorbeeld de wijkagent. Het idee is om uiteindelijk te komen tot een vaste gebruikersruimte. We hadden daar ook een locatie voor gevonden, maar die is eind 2025 toch weer afgeblazen.

De mobiele gebruikersruimte in het Oosterpark past bij onze sterkere inzet op goede gebruikersruimtes in het algemeen. Er is sprake van een groeiend drugsprobleem met een sterke stijging van crackgebruik, een drug die een heel korte flash geeft en die je dus steeds opnieuw nodig hebt. Dat levert veel overlast op. Door veilig en rustig gebruik te faciliteren, verbetert de situatie zowel voor gebruikers als omwonenden. Vanuit Stichting Mainline loopt een onderzoek naar de mogelijkheden om crack te verstrekken, zoals eerder met methadon gebeurde (als alternatief voor heroïne).



In 2025 hebben we het hele jaar door met verschillende activiteiten aandacht besteed aan het 50-jarig jubileum van De Regenboog Groep. Dat deden we met feestelijke evenementen, zoals een groot festival in het Westerpark. En met meer serieuze bijeenkomsten, zoals een congres over dakloosheid voor gemeente, politici en alle andere betrokkenen. Door het jaar heen waren er diverse acties, waarbij we politiek en burgers hebben uitgenodigd mee te denken en met ons in actie te komen. Er was een expositie '(T)huisloos in de Stad' over dakloosheid in Amsterdam, in samenwerking met het Amsterdam Museum en HVO-Querido. Deze tentoonstelling kwam mede tot stand met inbreng van (voormalige) bezoekers van onze inloophuizen en cliënten van onze afdeling Tijdelijk Wonen. Bijzonder was verder de uitgave van 'Hier ben ik thuis', een (kinder)boek waarin Ben, Alex, Suzie, Florin, Egberto en Jacques hun verhaal over dakloosheid vertellen. Het idee kwam van Floortje Vermeer, medewerker van inloophuis Makom. Zij wilde een beter en eerlijker beeld van dakloze mensen laten zien: hoe zijn ze dakloos geworden, hoe ziet hun dag eruit, waar zijn ze goed in, wat vinden ze lastig, én waar voelen ze zich thuis? En voor de geschiedschrijving verscheen een prachtig geïllustreerd historisch overzicht onder de titel '50 jaar mensen onder elkaar', zowel in boekvorm als op de website.

Campagnematig

In 2025 zijn voor onze speciale decembercampagne een paar bekende Amsterdammers in een van onze inloophuizen in hun ondergoed op de foto gegaan. Het ging onder meer om zanger Douwe Bob, kunstenaar en modeontwerper Bas Kosters en Olympisch zwemkampioene Femke Heemskerk. Met hun actie vroegen ze aandacht voor dakloosheid en het belang van schone kleding voor de waardigheid van mensen zonder thuis. In de vele kledingdonaties die De Regenboog Groep ontvangt, zit heel veel bruikbaar maar onderbroeken en sokken ontbreken vaak. De campagne riep Amsterdammers op om juist deze kledingstukken te doneren (vanwege de hygiëne uitsluitend nieuwe), of de aanschaf van onderbroeken en sokken met een donatie te ondersteunen.

Intussen zijn we ook in 2025 vrijwilligers blijven werven onder het motto 'Aardige Amsterdammers', met name om maatjes te vinden voor kwetsbare stadsgenoten. De werving onder deze inmiddels vertrouwde slogan blijft op zich succesvol: in 2025 hebben zich zo'n 1.500 vrijwilligers gemeld. Het punt is dat die in de praktijk niet allemaal starten. Zo'n 20% haakt om uiteenlopende redenen alsnog af, waardoor we in de praktijk met zo'n 1.200 vrijwilligers rekenen, die gemiddeld ongeveer een jaar blijven. Het is een van de doelstellingen in het meerjarenplan 2025-2027 om deze periode te verlengen.

Community-gevoel

Er ontstaat steeds meer een gevoel van verbondenheid rond De Regenboog Groep. Mensen willen graag aanhaken en meehelpen. Het 50-jarig jubileum heeft daarin ook een functie gehad. De diverse activiteiten, evenementen en uitgaven hebben duidelijk bijgedragen aan de zichtbaarheid van én betrokkenheid bij 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 2025 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 2025 hebben we weliswaar veel nieuwe vrijwilligers weten te werven, 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 maatjes-activiteiten is er bijvoorbeeld nog geregeld een wachtlijst. Het kost immers enige tijd voordat we voldoende mensen als maatje hebben kunnen trainen en hebben kunnen matchen. In 2024 hadden we een speciale communitymanager (16 uur in de week) aangesteld, die zich onder meer heeft gericht op



activiteiten voor onze vrijwilligers. De evaluatie van dit experiment pakte positief uit, en in 2025 is besloten door te gaan met het organiseren van dit type activiteiten. Zo kunnen we structureel werken aan het behoud van vrijwilligers die bij ons beginnen. Er zijn nu regelmatig activiteiten, zowel sociaal als meer inhoudelijk. Met name het sociale aspect nemen we serieus. We weten dat er vrijwilligers zijn die gewoon graag nieuwe mensen willen leren kennen, naast hun betrokkenheid bij het doel van onze organisatie.

Betrokkenheid particulieren en het mkb

De betrokkenheid van Amsterdammers, zowel particulieren als ondernemers in het midden- en kleinbedrijf (mkb) is onverminderd groot. Dat merken we ook in 2025 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. 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. Dat blijkt in de praktijk goed te werken. We zijn uiteraard erg blij met het enthousiasme bij bedrijven, maar naar aanleiding van het toenemende aanbod gaan we wel bekijken of we deze vorm van bijdragen efficiënter en beter kunnen inzetten.

Een mooie gift van € 20.000 kwam van Magnum Icecream Company, de afgescheiden ‘ijsjestak’ van Unilever die eind 2025 naar Amsterdam is gekomen. De jaarlijkse donatie van Evers Soerjatin Advocaten is in 2025 besteed aan het project NachtOpvang In Zelfbeheer. FC Centrum (‘FanClub voor de Amsterdamse Binnenstad’) heeft een grote inzamelingsactie gedaan tijdens de kerstmarkt in de Oosterkerk. Ook hebben zij op 23 december 2025 voor 300 eenzame mensen een geweldige kerst-lunch georganiseerd, in samenwerking met De Melkweg, Stichting SINA (Samen is niet alleen) en Thuisbezorgd.nl. Het initiatief was bedoeld voor iedereen die behoefte had aan gezelschap of die dreigde de feestdagen alleen door te brengen.

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.

De betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie is in 2025 sterk gestimuleerd in een traject waarin we gezamenlijk onze nieuwe kernwaarden uit het meerjarenplan 2025-2027 hebben besproken: solidair & zorgzaam, vindingrijk & optimistisch en onverschrokken & uitgesproken. Er zijn zes bijeenkomsten georganiseerd – één per kernwaarde – over de vraag: hoe breng je dit nu in de praktijk? In de sessies spraken medewerkers van verschillende afdelingen met elkaar hierover. De sessies versterkten niet alleen de betrokkenheid van medewerkers met de organisatie, maar ook de onderlinge verbinding.

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. In plaats van de halfjaarlijkse borrel was er in 2025 het jubileumfestival. In 2026 komt er weer een borrel in de zomer.

Tevredenheidsonderzoeken

In 2025 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; er volgt in 2026 een apart onderzoek naar hun tevredenheid). 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?

	2025	2024
Medewerkers	7,8	8,1
Vrijwilligers	8,0	8,2



Ook is in 2025 weer het tweejaarlijkse tevredenheids-onderzoek onder cliënten, bezoekers en deelnemers gedaan. Dit zijn de rapportcijfers voor de dienstverlening in 2025:

Informele zorg	8,6
Groepsactiviteiten	8,2
Inloophuizen	8,4
Maatschappelijk werk	8,6
Vluchtelingenopvang	7,3
Werk & Activering	8,4

NB: bij Tijdelijk wonen is sprake van een andere vraagstelling, waardoor er geen rapportcijfers zijn gegeven.

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. Nadat het project zich heeft bewezen wordt het doorgaans door de gemeente gesubsidieerd, of implementeren we het binnen onze organisatie.
- 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 lukt goed om duurzame relaties met bedrijven op te bouwen. Door de inzet van een projectmanager willen we steeds beter en efficiënter met de bijdragen van bedrijven omgaan.

- Het inzetten op langduriger samenwerkingsafspraken met fondsen.
- Onze banden met de kerken in heel Nederland bestendigen.
- Samen oplopen met maatschappelijke fondsen waar hun missie en de onze elkaar raken.
- Via campagnes nieuwe donateurs werven met een gemixte aanpak van deur-tot-deur-werving en straatwerving, en werving op evenementen zoals de Huishoudbeurs.
- Bestaande donateurs telefonisch benaderen om vaste donateur te worden of hun donatie te verhogen.

Voor de werving van particuliere donateurs en bedrijven hebben we geïnvesteerd in een professionaliseringsslag door het aantrekken van een nieuwe medewerker die zich hier specifiek op richt.

Kenmerkend voor onze werving

Onze aanpak herken je aan de volgende elementen:

- **Werven via de inhoud**
Het besef voeden wat we doen en voor wie, waardoor mensen geraakt worden en willen aanhaken.
- **Impact laten zien**
Zichtbaar maken hoe we van betekenis zijn voor kwetsbare Amsterdammers en voor het sociale gezicht van de stad.
- **Transparant zijn**
Zorgvuldig verantwoorden waaraan we giften besteden en waarom, en openheid over welke initiatieven wel of niet succesvol zijn.
- **Kennis en middelen bundelen**
Samen oplopen met communicatie en financiën, om zo elkaars kennis en middelen effectief in te zetten.
- **Persoonlijk contact**
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. Door de nieuwe medewerker kunnen we hier nu meer aandacht aan geven.



Nieuwe projecten

Dankzij bijdragen van fondsen konden we nieuwe projecten starten en bestaande projecten voortzetten. Met een aantal donateurs hebben we een langjarige relatie, zoals de Insinger Stichting, het Oranje Fonds, het Instituut GAK en ZonMw. Een nieuw project is de hierboven al genoemde inloopmogelijkheid voor vrouwen en mensen uit de LHBTIQ-community. Fred Foundation heeft ons hierbij goed geholpen door snel te schakelen en dit project met een donatie te steunen. Ook hebben we in 2025 een start gemaakt met een project rondom vervoer, waarin we vrijwilligers ritten laten verzorgen voor deelnemers die zelf om verschillende redenen geen gebruik kunnen maken van het bestaande vervoersaanbod. Verschillende Parentsouses, waar gescheiden ouders een jaar kunnen wonen, zijn aan een opknabbeurt toe. Daarvoor hebben we een mooie donatie gekregen van Vaillant Fonds.

In algemene zin zien we steeds meer dat langdurige relaties lonen. Het lukt ons om projecten die al lang lopen maar die nooit door de gemeente zijn gesubsidieerd, vanuit de samenwerking te bestendigen. Een mooi voorbeeld is het mondzorgproject, waarvoor we naast geld van fondsen ook altijd steun van bedrijven wisten te krijgen. Inclusief de bijdrage van twee tandartspraktijken die tegen een gereduceerd tarief daklozen willen helpen. Zo lukt het elk jaar weer om ruim 200 mensen naar de tandarts te laten gaan. Heel dankbaar zijn we ook voor de jarenlange bijdrage vanuit Stichting Marinel Fonds, die al jarenlang regelmatig giften doet voor de aanschaf van onze bakfietsen. In totaal hebben zij hiervoor vanaf 2010 al bijna € 60.000 gedoneerd.

In de wereld van de fondsen is een ontwikkeling gaande in de richting van het ondersteunen van organisaties op procesniveau. Hoe kunnen giften een organisatie helpen om hun werkwijzen te verbeteren? Dit zien we nu bijvoorbeeld terug in de mogelijkheid om een procesmanager te kunnen aanstellen voor de vernieuwingen in onze maatjesprojecten. Daarin gaan we meer naar het werken in kleine groepen of bijvoorbeeld maatjeswerk via de telefoon of de app. Het zijn manieren om meer maatwerk te kunnen bieden én om vrijwilligers efficiënter in te zetten. De hiervoor

benodigde aanpassingen in de interne processen kunnen we mede realiseren met bijdragen van het Oranje Fonds, Stichting RCOAK en de Konferentie van in Nederland gevestigde Religieuzen, een koepelorganisatie van religieuze instituten in Nederland.

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 2025 ontvingen we € 71.000 aan nalatenschappen. Dit gaf ons ook nu weer de mogelijkheid om projecten die we via fondsen niet dekkend kunnen krijgen, toch te laten doorgaan. In 2025 heeft de stichting wederom opleidingen van onze deelnemers gefinancierd. Los van de 'Vrienden' ontvingen we ook een donatie van een persoon die een erfenis kreeg en naar eigen zeggen het geld zelf niet nodig had. Deze donatie hebben we in overleg besteed aan een aantal jongvolwassenen in nood om ze een nieuwe basis voor hun leven te kunnen geven.

Bedrijven

In 2025 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.

UNIQLO is ook in 2025 weer een actieve en waardevolle partner gebleken. Met verschillende acties hebben zij niet alleen financieel substantieel bijgedragen, maar ook weer fijne warme kleding en accessoires gedoneerd. We zien steeds meer bedrijven die graag de handen uit de mouwen steken. We zoeken goede manieren om hun vrijwillige werk zo effectief mogelijk in te zetten. Mapletree is met een groep medewerkers komen koken in inloophuis Makom en in Hotel Savoy, waar De Regenboog Groep mensen uit Oekraïne opvangt. Het bedrijf heeft daarnaast twee mooie donaties gedaan. Ook



hebben we een fijne partner gevonden in Google. Medewerkers komen regelmatig koken en hebben klussen uitgevoerd in Villa Buitenlust. Daarnaast heeft Google een donatie gedaan en Villa Buitenlust geholpen met Google Ads.

Improven, een bedrijf dat processen, informatievoorziening en projecten optimaliseert, heeft zich vrijwillig voor De Regenboog Groep ingezet. Zij hebben geanalyseerd wat we kunnen verbeteren op het gebied van processen en prestaties rondom werving, communicatie en behoud van vrijwilligers en donateurs. Hieruit zijn nuttige adviezen voortgekomen.

Ook de steun van het midden- en kleinbedrijf was weer overweldigend in 2025. 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

Ook in 2025 hebben de kerken weer veel voor ons

gedaan, door de opbrengst van een speciale collecte aan ons te doneren, of door een donatie direct vanuit de diaconie te doen. We zien donaties vanuit het hele land. In 2025 ontvingen we onder meer donaties uit Leiderdorp, Strijen, Wapenveld, Baambrugge en Holysloot. We zijn de kerken door het hele land bijzonder dankbaar dat zij ons steunen en aan ons denken.

Particulieren

In 2025 hebben we goed bekeken wat de afgelopen vijf wervingscampagnes voor ons hebben betekend, om zo te kunnen beslissen of deze manier van werven bij ons past en goed is voor de organisatie. De analyse gaf een dusdanig positief beeld, dat we hebben besloten door te gaan met werven. We zijn met twee verschillende werfbureaus gestart, en uiteindelijk heeft één werfbureau de campagne grotendeels uitgevoerd. Ook nu hebben we weer gezien dat veel mensen De Regenboog Groep al kennen, en begrijpen waarom de steun die zij geven belangrijk is.

Opbrengst fondsenwerving

In 2025 kregen we € 1.747.016 aan giften binnen van fondsen, particuliere donateurs, kerken en bedrijven, en uit nalatenschappen. Dat is per saldo een vermeerdering van 7,5% vergeleken met 2024.

Jaar	Aantal vaste donateurs	Aantal incidentele donateurs
2025	4.402	2.075
2024	3.356	1.791

	Bedrag 2025	Bedrag 2024
Giften van particulieren	€ 754.511	€ 687.726
Nalatenschappen van particulieren	€ 71.109	€ 60.000
Giften kerken	€ 74.160	€ 60.820
Giften fondsen	€ 734.113	€ 660.488
Giften en bijdragen bedrijven	€ 113.123	€ 156.455
Totaal	€ 1.747.016	€ 1.625.489

De Regenboog Groep

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 loop: 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

Strafbaarstelling illegaliteit

In hoofdstuk 4 schreven we dat de strafbaarstelling van illegaliteit inmiddels een feit is. De hulpverlening aan 'illegalen' blijft vooralsnog toegestaan, behalve het bieden van onderdak. Ook wij bieden onderdak, maar dit lijkt toch vooral een formeel-juridische kwestie die onze opvang niet werkelijk in gevaar zal brengen. Voor de betrokkenen zelf heeft de nieuwe wet intussen een grote impact. We verwachten dat mensen zonder verblijfsstatus zich nog verder zullen terugtrekken in de anonimiteit (zie verder hoofdstuk 5).

Maatregelen: We blijven sterk inzetten op pleitbezorging en het genereren van publiciteit over deze kwestie. In het primaire proces investeren we in een nog betere benaderbaarheid en het versterken van vertrouwen, zodat mensen ons niet gaan mijden. De komende tijd gaan we heel precies uitzoeken wat nog wel kan en wat mogelijk niet meer. Het is nog lang niet duidelijk waar precies de grenzen liggen. Met deze kennis kunnen we nog duidelijker zijn naar de politiek: waar zitten de beperkingen en welke problemen levert dat op voor onze doelgroep?

Informatieveiligheid vergt nieuwe stappen

Nadat we in 2024 ons ICT-beleid hebben geëvalueerd, ook op privacyaspecten, hebben we in 2025 al enkele passende maatregelen genomen om een inhaalslag te maken om te voldoen aan de wet- en regelgeving rond informatieveiligheid. We hebben

meer capaciteit en expertise ingezet om ons privacy-beleid goed up-to-date te maken. De analyse van onze speciaal aangestelde privacy-officer heeft duidelijk gemaakt waar nu nog de grootste hiaten zitten.

Maatregelen: Vanaf 2026 migreren we onze volledige ICT-omgeving naar Microsoft, onder meer vanwege de daarin ingebouwde waarborgen op het gebied van privacy. Wel is er nog veel werk te doen als het gaat om het overhevelen van documentatie en van persoonsgegevens. We weten heel goed wat we moeten doen en hebben bij deze grote opgave ook veel aan ons netwerk in de stad, waarin veel expertise op dit terrein te vinden is. Maar de uitvoering vraagt meer tijd dan we eerder hadden gehoopt. Overigens realiseren we ons dat we ons met de keuze voor Microsoft afhankelijk maken van een Amerikaans bigtechbedrijf. Helaas is er geen goed alternatief. In elk geval zorgen we ervoor dat we steeds een lokale back-up van al onze gegevens maken.

Strategisch

Het belang van de sociale basis blijft onverminderd groot

De sociale basis is het laagdrempelige aanbod voor bewoners in buurten, waarvoor geen indicatie nodig is. De deelnemende organisaties in de zogeheten kernallianties in de stad zijn voor de gemeente Amsterdam de strategische gesprekspartners voor de doorontwikkeling van het aanbod. Zij hebben voor zes jaar subsidie gekregen, hetgeen deze organisaties – en dus ook ons – rust geeft en de risico's verkleint. De Regenboog Groep is inmiddels in verschillende Huizen van de Wijk actief om deze belangrijke wijkvoorziening toegankelijker te helpen maken voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Dit is mede relevant om de druk op de specialistische zorg te verminderen, waarvoor vaak lange wachttijden zijn. Als mensen zich in de Huizen van de Wijk welkom en goed opgevangen voelen, voorkomen we dat ze weer snel afhaken (wat nu soms nog gebeurt).

Maatregelen: Voor een breed en goed toegankelijk aanbod voor de kwetsbaarste mensen, intensiveren we onze samenwerking met welzijnsorganisaties. Ook blijven we ons richting de Amsterdamse politiek hard maken voor een stevige verbinding tussen



gespecialiseerde zorg en de sociale basis. In 2025 zijn belangrijke voorbereidingen getroffen voor de aanbesteding van inloop dagbesteding (gunning per 1 januari 2028). We denken met de gemeente mee over de uitwerking van de aanbestedingsprocedure, zodat er straks structureel voldoende budget komt voor activiteiten die zorg en welzijn met elkaar verbinden. De inzet: mensen zo lang mogelijk in hun eigen omgeving ondersteunen.

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. Daarnaast zijn structurele oplossingen nodig, bijvoorbeeld op het gebied van huisvesting en woningbouwbeleid. De ETHOS-telling, waarover we in hoofdstuk 4 en 5 al schreven, bevestigt het beeld van een stijgende trend. Daarbij komt dat voorheen onzichtbare groepen zoals vrouwen, gezinnen, jongeren en LHBTIQ'ers, een groter deel van de groep daklozen blijken uit te maken dan gedacht. De gemeente Amsterdam is duidelijk geschrokken van de uitkomsten.

Maatregelen: Voor specifieke ondersteuning van extra kwetsbare groepen hebben we inmiddels al enkele voorzieningen opgezet (zie daarvoor ook hoofdstuk 4 en 5). Binnen het Platform Opvanginstellingen Amsterdam en de stedelijke stuurgroep 'Huisvesting kwetsbare groepen' bespreken we wat er verder nog anders kan en moet. De Regenboog Groep blijft intussen met vastgoedpartijen en de gemeente in gesprek om leegstand in te zetten voor tijdelijke huisvesting. En we agenderen het probleem van economische dakloosheid zowel politiek als bestuurlijk. De ETHOS-telling heeft weliswaar tot geschrokken reacties geleid, maar veel partijen in de stad lijken het intussen toch niet echt als een zeer urgent probleem te zien. En voor oplossingen wijzen we soms wat al te makkelijk naar elkaar. Terwijl we kort na de inval van Rusland in Oekraïne in korte tijd gezamenlijk grote groepen vluchtelingen in de stad hebben kunnen opvangen. Het kán dus wel.

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. Het probleem is dat er aan de werkgeverskant (lees: de uitzendbureaus) niet veel gebeurt, omdat de overheid de malafide bureaus vooralsnog onvoldoende wil aanpakken. Daardoor wordt bij dit probleem de kraan dus niet dichtgedraaid en blijft alleen dweilen over. Intussen wordt er veel geld verdiend aan arbeidsmigranten die ondanks alle politieke retoriek in veel branches hard nodig zijn.

Maatregelen: Om EU-burgers met complexe problemen goed te kunnen helpen, werken we onder meer met een ambulant straatteam. En met opvanglocaties in Oost-Europa voor mensen die in overleg terug naar huis gaan. Intussen is het cruciaal dat alle betrokkenen in de stad goed beseffen wat de ruimte is om gestrande EU-burgers te helpen. Goede hulp kan voorkomen dat zij verder in de problemen komen. Intussen blijven we ons hard maken voor deze groep EU-burgers en agenderen we de problematiek in ons netwerk en bij politiek en beleid.

Onrust over 'te veel' kwetsbare mensen in de wijken

Ook in 2025 hebben we de veerkracht van de wijken in Amsterdam onder druk zien staan. 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. De betrokken organisaties in de wijk snappen intussen goed dat er andere oplossingen nodig zijn dan een 'stop'. Maar het is terecht dat dit probleem op de agenda is gezet.

Maatregelen: Binnen de samenwerking in het sociaal domein vragen we aandacht voor deze kwestie. Met de GGD zijn we een door ZonMw (Regionale Kenniswerkplaatsen Onbegrepen Gedrag) gefinancierd project gestart om te bekijken hoe je bij mensen die overlast geven kunt ingrijpen als zij bijvoorbeeld hulp afhouden. In de wijken steken we een helpende hand toe om deze kwetsbare groep ondersteuning te bieden in de sociale basis. We willen met



de hulp van ervaringsdeskundigen en vrijwilligers deze mensen toeleiden naar een Huis van de Wijk. Als zij daar met een goede ondersteuning kunnen aanhaken bij activiteiten, helpt dit hen mogelijk om beter aansluiting te vinden in hun buurt. Gedurende twee jaar onderzoeken we samen met de GGD hoe de interventies uitpakken. Het motto: van bemoeizorg naar behoeftezorg. Bij gebleken succes kunnen we de aanpak dan stadsbreed uitrollen.

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. 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. Dat doen we in het kader van een programma diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. En door met elkaar in gesprek te blijven over onze kernwaarden. Hoe ga je om met mensen die deze kernwaarden mogelijk niet (of niet volledig) delen? 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. Het zogeheten Moreel Beraad voor medewerkers en vrijwilligers is inmiddels een vaste waarde binnen de organisatie. Het zijn sessies waarin onze mensen hun dilemma's kunnen bespreken. Dat gebeurt ook in intervisie- of vrijwilligersbijeenkomsten. Leidinggevenden 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. In 2025 hebben we geoefend met de persoonlijke, trauma-sensitieve benadering van Trauma Informed Care (TIC). In deze aanpak leer je gevoelig te zijn voor het feit dat de mensen met wie je werkt traumatische ervaringen kunnen hebben, en vanuit die trauma's soms agressief of explosief reageren. Collega's leren dit beter begrijpen en herkennen, en krijgen handvaten om er vervolgens beter mee om te kunnen gaan. Na de experimentele inzet van TIC willen we deze aanpak in 2026 verder implementeren binnen de organisatie. Ook heeft HR het streven om interventies aan te bieden om het welbevinden van medewerkers te versterken. 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.

We raken onze vrijwilligers vaak te snel weer kwijt

Het behouden van vrijwilligers en hen optimaal inzetten, is een blijvende uitdaging voor onze organisatie. 2025 was weer een goed jaar wat betreft de werving van nieuwe vrijwilligers, maar er is een te grote groep die ons toch weer snel verlaat.

Maatregelen: Onze relatie met vrijwilligers is tot speerpunt in het meerjarenplan 2025-2027 gemaakt. We zetten in op een sterke samenwerking met vrijwilligers door hen bij al het aanbod te betrekken, in werkgroepen te laten meedenken en hun perspectief



in brede zin mee te nemen. Daarnaast willen we meer aanbod van vrijwilligerswerk ‘op maat’ creëren, vrijwilligers beter begeleiden en de vrijwilligerscommunicatie goed stroomlijnen (iets wat met overgang van onze ICT naar Microsoft nog beter moet worden). In het kader van de vierjaarlijkse audit voor het keurmerk Goed Geregeld (zie hoofdstuk 4) hebben we alle relevante processen weer eens goed tegen het licht kunnen houden. We proberen mensen die stoppen als vrijwilliger toch binnen ons netwerk te houden, als sympathisant of donateur. Ze blijven bijvoorbeeld ons kwartaalblad Meeleven ontvangen, zodat ze zich met De Regenboog Groep verbonden blijven voelen. We investeren fors in nieuwe vrijwilligers, met trainingen en speciale activiteiten. Het werk van de eerder aangestelde community-manager heeft inmiddels een vaste plek in de organisatie gekregen.

De migratie van onze ICT naar Microsoft is uitdagend

In 2025 hebben we de voorbereiding van de migratie van onze volledige ICT naar Microsoft voorbereid. Dat is een complex en spannend proces, en we realiseren ons dat daarin ook dingen kunnen misgaan.

Maatregelen: Trends ICT Groep helpt ons om het ICT-landschap te moderniseren en minder kwetsbaar te maken. Daarnaast is er een manager bedrijfsvoering aangesteld, die de interne regie over het migratieproces van de ICT gaat voeren.

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 veel kansen, maar er zijn ook risico's, die deels niet goed zijn te overzien.

Maatregelen: Inmiddels heeft de meerderheid van onze medewerkers de in 2025 geïntroduceerde AI-training gevolgd. Ook zijn we pilots gestart met een notuleertool om een digitaal opgenomen overleg uit te laten schrijven, inclusief het genereren van een actielijst. We blijven intern het gesprek voeren over de rol die AI kan 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.

In de stad is onvoldoende regie over het omgaan met mensen die overlast geven

In de uitvoering van ons werk in de wijken hebben onze mensen er last van dat er in de stad nog onvoldoende regie is in de omgang met overlast. Het ontbreekt aan een gemeenschappelijke visie op hoe je omgaat met mensen die overlast geven. Er ontstaan op verschillende niveaus discussies, en soms wordt een eerder toegewezen locatie toch weer 'ingetrokken' omdat er onrust in de wijk ontstaat, mede door aandacht in de media. We hebben overal in de stad voorzieningen nodig voor kwetsbare mensen, maar 'niemand' wil die in de eigen straat.

Maatregelen: Een goede omgang met deze problematiek vergt veel politieke moed. Die moed hebben we nu met de huidige wethouders en met burgemeester Halsema. We zullen met alle betrokkenen het gesprek op stedelijk niveau moeten blijven voeren, om vanuit een daarin ontwikkelde gezamenlijke visie met bewoners en andere betrokkenen in gesprek te gaan. Dat zijn geen makkelijke gesprekken, maar ze zijn wel nodig.

Financiën

Onzekerheid over voldoende budgetten voor ons werk

In 2025 was de prijscompensatie die de gemeente Amsterdam toepaste net zo hoog als de loonstijging. Omdat over indexering elk jaar opnieuw wordt besloten, wordt het spannend welke coalitie er na de gemeenteraadsverkiezingen van 18 maart 2026 in de stad gevormd gaat worden. Dit is ook belangrijk voor de basis onder ons werk in de sociale basis.

Maatregelen: In onze contacten met de gemeente blijven we de ruimte bepleiten om voor een deel van onze activiteiten de volledige prijsstijgingen te kunnen doorberekenen die door loonafspraken zijn ontstaan. Niet alleen voor activiteiten die we nieuw opstarten, maar juist ook voor bestaande projecten. In de aanloop naar de gemeenteraadsverkiezingen van 2026 voeden we daarnaast de lokale politiek 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.



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: In het 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 in 2025 nog niet bekend (zie verder hoofdstuk 7).

De Regenboog Groep

7. Analyse **financiële resultaten** 2025



Alle details over de financiële situatie van De Regenboog Groep zijn te vinden in de jaarrekening over 2025. 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 2025 hoger waren dan begroot. Dit heeft onder meer te maken met hogere baten uit giften van particulieren en bedrijven, ontvangen subsidies en tegenprestaties voor het leveren van producten en diensten. Deze laatste post was wel lager dan in 2024, omdat we sinds 2025 alleen het sociaal beheer van de noodopvang van vluchtelingen uit Oekraïne uitvoeren. De daarmee samenhangende verlaging van de salariskosten was in de begroting voorzien. De subsidies vanuit Europa zijn hoger dan begroot, maar pakken wel lager uit dan in 2024 omdat de aanvraag voor het algemene werk van de internationale afdeling is afgewezen. Ook de subsidies van gemeenten en stadsdelen vallen hoger uit dan begroot. Vanuit fondsen hebben we in 2025 weliswaar een hogere bijdrage ontvangen dan in 2024, maar het totaalbedrag was wel minder dan begroot. Dit komt onder andere door twee projecten die niet zijn doorgegaan.

In 2025 zijn we met enkele nieuwe projecten gestart die niet waren begroot: de mobiele inlooplocatie Dwaalgast en het inloophuis Flierbos, plus extra nachtopvang. Door het openen van de nieuwe inlooplocaties en doordat er twee opvanglocaties voor vluchtelingen uit Oekraïne het hele jaar openbleven, zijn de kosten voor de beveiliging hoger dan begroot. Ook de uitbreiding van bestaande projecten rond werk en activering en de uitbreiding van staffuncties waren niet begroot. Het overnemen van twee dagbestedingslocaties en het betrekken van nieuwe huurlocaties betekenden een stijging van de huurkosten die niet was begroot.

De hogere salariskosten vanwege salarisverhogingen die in de cao zijn afgesproken, hebben we opgevangen met de verhoogde baten. Voor de automatisering zijn niet begrote extra kosten gemaakt om vitale systemen binnen de organisatie up-to-date te maken. De extra kosten voor Begeleid Thuis worden gedekt door extra opbrengsten.

Als norm hanteert De Regenboog Groep een maximum van 15% voor Beheer en Administratie. Als norm voor de bestedingen aan de doelstelling wordt minimaal 80% gehanteerd.

Onze financiële situatie

In 2025 maakten we licht verlies. Dit was echter voorzien, door in 2024 voor de voorgenomen investeringen een bestemmingsreserve te maken. Ondanks het verlies is er toch sprake van een gezonde financiële situatie, met voldoende financiële reserve om tegenslagen op te vangen. Ook is sprake van een gezonde liquiditeitspositie, zodat we aan al onze lopende verplichtingen kunnen voldoen.

Uitgaven uit de bestemmingsreserve

De extra baten uit 2024 die zijn opgenomen in de bestemmingsreserve zijn gedeeltelijk in 2025 uitgegeven. Het elektronisch cliëntendossier is toekomstbestendig gemaakt. De overgang naar een nieuwe ICT-omgeving heeft langer geveerd en wordt in 2026 gerealiseerd. Wel hebben we in 2025 investeringen gedaan die geactiveerd zijn. Deze moeten dan ook de komende jaren worden afgeschreven.

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 2025. Zie daarnaast pagina 2 van de geconsolideerde jaarrekening voor de kosten van de eigen fondswerving tegenover het totaal van de baten.



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 in 2024 jaarlijks deden, is in 2025 vervangen door een gemixte wervingsaanpak van deur-tot-deur-werving en straatwerving, en werving op evenementen (zie verder hoofdstuk 5).

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 markten/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

Inzake de vennootschapsbelastingplicht (vbp) is het bestuur op basis van uitgebreide analyse en advies tot de conclusie gekomen dat er geen sprake is van vbp-plicht.

Omzetbelasting

Het bestuur heeft advies ingewonnen 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 24 maart 2026 heeft de Belastingdienst in een reactie het standpunt ingenomen dat de vrijstelling voor sociaal-culturele instellingen niet van toepassing is op het locatiemanagement. Het bestuur overweegt momenteel in overleg met de gemeente de implicaties van dit standpunt. Indien De Regenboog Groep kwalificeert als ondernemer voor de omzetbelasting kan ook de betaalde voorheffing teruggevorderd worden. Daarom schat het bestuur in dat de financiële impact op dit standpunt beperkt is.

De Regenboog Groep

8. Cultuur en gedrag



Naast de 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 2025 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. Hoewel in 2025 onze omzet over de hele linie is gedaald, zijn er ook weer de nodige nieuwe (structurele) activiteiten bij gekomen. Denk aan de mobiele gebruikersruimte in het Oosterpark en een nieuwe gebruikersruimte in Zuidoost. Een ander voorbeeld is de overname van dagbestedingsactiviteiten van perMens. We zijn steeds op zoek naar duidelijke kaders en stellen regelmatig onze prioriteiten bij. De in 2023 geïntroduceerde beslisboom zetten we inmiddels structureel in bij het beantwoorden van de vraag wat we willen, wat we kunnen en waar we 'ja' tegen zeggen. De beslisboom ondersteunt zo het proces 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. Het komend jaar willen we op deze manier onder meer gaan kijken naar ons aanbod buiten Amsterdam. Wat willen we daarmee en welk beleid kunnen we daarop maken? Nu komt onze inzet buiten de stad vaak voort uit een appèl op onze expertise. Het begint met een tijdelijke bijdrage, maar soms krijgt het werk uiteindelijk toch een structureel karakter. We willen onze keuzes meer strategisch en beleidsmatig gaan maken, en minder op basis van een 'toevallige' vraag.

Een ander hulpmiddel dat kaders aanreikt voor keuzes, zijn onze kernwaarden. We hebben in 2024 in nauwe samenspraak met de organisatie drie setjes van twee kernwaarden geformuleerd: solidair & zorgzaam, vindingrijk & optimistisch en onverschrokken

& uitgesproken. In 2025 zijn zes bijeenkomsten georganiseerd – één per kernwaarde – over de vraag: hoe breng je dit nu in de praktijk? Dat raakt ook aan de vraag wie we willen zijn en hoe zich dat uit in cultuur en gedrag. Neem de kernwaarde 'uitgesproken'. Deze daagt ons uit om samen te bedenken waarover we ons als organisatie willen uitspreken als het gaat om wat we om ons heen – en in de wereld – zien gebeuren. En vooral ook hoe we dat vervolgens doen. We willen in onze uitingen kritisch zijn op maatschappelijke en politieke ontwikkelingen, maar willen intussen niet bijdragen aan de groeiende polarisatie in de samenleving. Bijvoorbeeld door bepaalde groepen mensen af te stoten. We willen dus uitgesproken zijn, maar wel op een passende manier.

Beleid rond diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

De Regenboog Groep zet in op diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. We hanteren een integrale aanpak waarbij we streven om diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid vast onderdeel te laten worden van onze cultuur, gedragingen, beleid en werkwijzen. In 2025 is inclusie-expert Nadine Ridder aangetrokken om dit proces te begeleiden. Samen met een groep interne betrokkenen, waaronder een inclusiewerkgroep (als klankbord) en een multidisciplinair kernteam, werken we onder andere aan inclusieve beeldvorming, recruitment, leiderschap en bewustwording, en aan meerstemmigheid in beleid en besluitvorming. In 2025 is een inclusie-survey ontwikkeld, die begin 2026 wordt uitgezet. Deze survey zal nog meer zicht geven op hoe de personeelsdemografie van De Regenboog Groep eruit ziet en hoe inclusief het werkklimaat, leiderschap, representatie en gelijkwaardigheid ervaren wordt. De uitkomsten van deze survey zullen richting geven aan toekomstige doelen en initiatieven.

Het thema vergt een voortdurend onderling gesprek en veel aandacht voor beeldvorming. Wat laten we bijvoorbeeld zien met de fotokeuze in onze uitingen? Wie voelt zich hierbij aangesproken en wie zou uitsluiting kunnen ervaren? Zijn bepaalde beelden niet onbedoeld stigmatiserend? We willen uitstralen dat we er voor alle Amsterdammers zijn.



Onze medewerkers en vrijwilligers vormen nog niet in alle afdelingen een passende afspiegeling van Amsterdam en de doelgroepen waar we ons voor inzetten. Meer diversiteit in ons personeels- en vrijwilligersbestand zal ons gaan helpen om mensen beter (en op maat) te bedienen. Ook in 2025 hebben we hier veel aandacht aan besteed. Onder meer bij het aannamebeleid, door bij vergelijkbare geschiktheid diversiteit als criterium mee te nemen. In onze werving en selectie laten we nadrukkelijker weten op zoek te zijn naar meer diversiteit. We stellen bij vacatures bijvoorbeeld expliciet dat iedereen, welke achtergrond of perspectief je ook hebt, bij ons welkom is om te solliciteren. In het primaire proces komen we inmiddels tot meer diversiteit. Minder goed lukt het vooralsnog bij de leidinggevende posities. Dat is voor ons echt een aandachtspunt. In 2026 gaan we verder inzetten op inclusieve werving en selectie.

Aandacht voor diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid is intussen net zo relevant voor onze bezoekers en deelnemers. Iedereen moet zich veilig kunnen voelen, om zich bij eventuele incidenten ook te kunnen én durven melden met een verhaal. We merken dat op sommige plekken meer discriminatie aan de orde is. Dat speelt bijvoorbeeld in de Oekraïne-opvang, maar ook in de inloophuizen. Als mensen op een of andere manier 'opvallen', voelen ze zich soms niet op hun gemak. Bij dit alles sluiten we overigens beslist niet de ogen dat ook onderling – dus tussen medewerkers – dit soort zaken kunnen spelen. De interne werkgroep bestaat uit collega's werkzaam in het primaire proces, van bijna al onze afdelingen. Deze werkgroep heeft de opdracht mee te denken wat we hieraan kunnen doen, zodat we daarop beleid en werkwijzen kunnen aanpassen. Zij denken ook mee over trainingsbehoeften en over acties die we kunnen inzetten om de organisatie inclusiever te maken.

Onder begeleiding van Nadine Ridder zijn in 2025 twee workshoprondes met in totaal 50 leidinggevenden gehouden. De sessies zetten in op bewustwording van de thema's diversiteit, privileges en ongelijkheid. In 2026 volgen nog drie vervolg-sessies voor alle leidinggevenden. In meerdere al bestaande, verplichte trainingen zal het onderwerp

diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid geïntegreerd worden. Bovendien komt er in 2026 een e-learning voor alle collega's. Het idee is daarnaast om per afdeling en per team te bekijken wat de meest passende manier is om met elkaar diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid te versterken, mede afhankelijk van wensen en behoeften. Onze inzet: samen zoeken naar mogelijkheden om signalen van discriminatie en onveiligheid beter naar voren te halen. 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.

Voor ons betekent diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid inmiddels ook een grotere inzet van ervaringsdeskundigheid binnen de organisatie. We willen de bewustwording van de waarde van ervaringsdeskundigheid vergroten en eventuele vooroordelen wegnemen, zodat we de rijkdom van ervaringskennis meer kunnen inzetten in ons werk. We werken aan een opleidings- en ondersteuningsprogramma voor medewerkers met ervaringskennis en/of -deskundigheid. Ook willen we betaalde medewerkers met ervaringskennis de mogelijkheid geven deze kennis in hun eigen werk in te zetten. We beleggen de verantwoordelijkheid voor het opleidings- en ondersteuningsprogramma bij personeelszaken. En er komt een klankbordgroep van ervaringsdeskundigen binnen De Regenboog Groep en bij samenwerkingspartners. Het is onze ambitie om mensen met ervaringsdeskundigheid waar mogelijk en gewenst te laten doorstromen naar betaald werk binnen De Regenboog Groep of bij partnerorganisaties.

Versterkte medezeggenschap

Om het juiste te blijven doen en aanbod te ontwikkelen dat aansluit bij wensen en behoeften, betrekken we onze bezoekers, deelnemers en cliënten bij ons beleid en de uitvoering daarvan. Dat doen we met een gelaagde structuur van medezeggenschap. Na drie jaar hard werken in een intensief en soms intens proces, hebben we in 2025 binnen De Regenboog Groep een nieuwe medezeggenschapsregeling kunnen vaststellen. Daarmee voldoen we



aan een verplichting vanuit de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen. Maar we vinden het uiteraard ook voor de kwaliteit van ons werk en voor de onderlinge betrokkenheid zeer relevant om een goede regeling op dit terrein te hebben. De medezeggenschapsregeling is een kaderstellend stuk dat beschrijft hoe we binnen De Regenboog Groep met elkaar te werk gaan en hoe medezeggenschap en organisatie met elkaar verbonden zijn. De regeling stimuleert dat de cliëntvertegenwoordiging die we via diverse raden vormgeven, beter gaat aansluiten bij het primaire werk van De Regenboog Groep. Op dit moment zijn cliënten nog niet in alle afdelingen even goed vertegenwoordigd. De regeling moet deze situatie de komende tijd gaan verbeteren.

De Regenboog Groep geeft medezeggenschap daarnaast vorm in zelfbeheer (in de nachtopvang). 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.

Een belangrijk onderdeel van de medezeggenschap is ten slotte een sterke ondernemingsraad (OR). De Regenboog Groep kent een actieve en betrokken OR. In 2025 zijn een nieuwe voorzitter en secretaris aangetreden. Dit heeft de continuïteit en de constructieve samenwerking niet in de weg gezeten.

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 de 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 2025 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. Het werk van de in november 2024 aangenomen community-manager heeft in 2025 veel positiefs gebracht. Inmiddels zijn de in dat jaar opgezette initiatieven voor vrijwilligers integraal onderdeel van onze werkwijze. We zetten met name in op maandelijkse groepsactiviteiten voor onze vrijwilligers.

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. Het in 2021 vastgestelde integriteitsbeleid is in 2025 herzien, omdat de wet- en regelgeving veranderd is. Integriteit is 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, is het zogenoemde Moreel Beraad een vaste waarde binnen onze organisatie. Teams krijgen daarin de ruimte 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 breed in de organisatie hebben ingebed.

De Regenboog Groep

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-recht-hebbend. 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, recyclet 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 keurmerk Vrijwillige Inzet Goed Geregeld.
- We hebben een programmatische aanpak rond diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.

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. De twee panden in eigendom, waarvoor we eerder een energiediagnose hebben



laten uitvoeren, gaan we 2026 volledig verduurzamen naar energielabel A++. Met subsidies van Rijk en provincie leggen we er ook een installatie aan om zomerwarmte op te slaan, die we in de winter weer naar boven kunnen halen. Ook zijn we gestart met het plaatsen van batterijen om zonne-energie op te slaan, zodat overdag gewonnen energie in de nacht te gebruiken is.

We betrekken onze medewerkers en andere gebruikers van onze panden ook zoveel mogelijk bij het zoeken naar mogelijkheden om duurzamer te worden. De 'groene groep' met mensen die intern meedenken over duurzaamheidsthema's is nog steeds actief. Het gaat om thema's als gedrag: wat kunnen we als medewerkers zelf doen? Dit levert inmiddels concrete plannen op, zoals het stoppen met vlees op lunches en feesten en het uitsluitend gebruiken van duurzaam geteelde bloemen.

Op een aantal locaties zijn we overgestapt op een ander bedrijf dat het afval ophaalt. Waar dit kan doet dit bedrijf het volledig circulair. Gescheiden afvalstromen voor plastic, glas, metaal en papier zijn niet alleen beter voor het milieu, het volledig scheiden is ook veel goedkoper dan containers met gemengd afval te laten ophalen.

Bij de aanschaf van vervoermiddelen denken we er altijd aan de luchtkwaliteit in de stad niet onnodig te 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.

Ook dit jaar stond het kerstpakket stond ook dit jaar weer in teken van duurzaamheid. Het betrof een tafellamp met een geluidsboxje op zonne-energie. Omdat we graag willen dat iedereen zoveel mogelijk op de fiets komt, zaten er ook weerbestendige overschoenen in het pakket. Plus een noodradio die je met een knijpkatmechaniek oplaadt.

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 bestaat uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- 95% 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.

De Regenboog Groep

10. Het jaar 2026



In 2026 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 2026 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 2026?

De community met vrijwilligers verder uitbouwen

De groeiende vraag binnen de informele zorg leidt tot een toenemende vraag naar vrijwilligers. Hoewel we ook in 2025 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 andere manieren blijven bedenken hoe we meer deelnemers kunnen ondersteunen. Effectiever en efficiënter, zonder per se heel veel meer mensen te moeten inzetten. In 2025 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. We willen een deel van de inzet in ons vrijwilligersbeleid verschuiven van werven naar behouden. Daarbij hebben we een duidelijk doel: we willen vrijwilligers gemiddeld 10% langer aan ons weten te verbinden. De functie van de in 2024 aangestelde communitymanager, die in 2025 succesvol heeft gewerkt aan de (onderlinge) verbondenheid, is inmiddels in onze organisatie ingebed.

Tijdelijke woonplekken economisch daklozen verder uitbreiden

Het uitbreiden van het aantal tijdelijke woonplekken voor economisch daklozen in leegstaand vastgoed is inmiddels onderdeel van het beleid van de afdeling Gemeentelijk vastgoed. Leegkomend gemeentelijk vastgoed wordt volgens dat beleid met prioriteit ingezet voor tijdelijke huisvesting van economisch daklozen en maatschappelijke initiatieven in

de buurt. We hebben in 2025 met elkaar een aantal geschikte locaties bekeken voor tijdelijke huisvesting. In 2026 is het tijd om de stap van papier naar werkelijkheid te maken, door heel concreet woonplekken te gaan realiseren. Bijvoorbeeld in scholen of andere gebouwen die onder het beheer van de gemeente vallen. Daarnaast werken we met onze speciale medewerker verder aan relaties met leegstandsbeheerders. Hen via goede afspraken 'ontzorgen' blijft ook in 2026 een grote uitdaging. Onze ambitie 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 2026 bij beleidsmakers en politiek blijven bepleiten.

Een stevige positie in de sociale basis

In 2025 zijn de zogeheten kernallianties in de sociale basis gestart. We willen dat mensen met complexere problematiek overal in de stad gebruik kunnen blijven maken van laagdrempelig aanbod waarvoor geen indicatie nodig is. Alleen dan kunnen wij onze ambities in de sociale basis waarmaken. Onze aanpak is erop gericht om in huizen van de wijk in alle stadsdelen Regenboog-medewerkers aan het werk te hebben. Zo kunnen we de toegankelijkheid voor cliënten die kampen met psychiatrische problemen of dakloosheid beter waarborgen. Zonder deze inzet zijn deze huizen vaak niet goed toegankelijk voor mensen met een kwetsbaarheid, omdat er vaak niemand is die voldoende specifieke ervaring heeft om deze groep goed op te vangen. Ook in 2026 gaan we hiermee door.

Inzetten op hulp aan gestrande EU-burgers

Dat geldt ook voor het verder verbeteren van de hulp aan EU-burgers die door omstandigheden op straat belanden. Dat doen we met inloophulpeenheden 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. Door vroeg te interveniëren, kunnen we voorkomen dat grote groepen EU-burgers op straat terechtkomen.



Verdere uitbreiding inloophuizen

De uitkomsten van de ETHOS-telling in 2025 laten zien dat de problematiek rond dakloosheid in Amsterdam groot is. De aantallen nemen 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. Met name het gebruik van crack stijgt snel, zowel het roken als het zogeheten chinezen (het verdampen op een stukje aluminiumfolie). Crack geeft een heel korte flash, waardoor een gebruiker voortdurend bezig is met scoren. Dat geeft veel overlast, zowel voor de gebruiker zelf als voor de omgeving. In 2025 hebben we in het Oosterpark een mobiele gebruikersruimte geopend in een camper. In 2026 willen we verder zoeken naar een vaste locatie in de wijk. Ook gaan we komend jaar met partnerorganisaties outreachend de straat op. In de jaren 80 en 90 en het begin van deze eeuw hebben we met elkaar al veel lessen geleerd over het omgaan met heftige drugsproblematiek. Het wordt een belangrijke opgave voor 2026 om deze lessen met elkaar te vertalen naar de huidige situatie in de stad.

Meer hulp voor kwetsbare jongeren

We zien dat er steeds meer jonge mensen bij ons aankloppen voor hulp. Het gaat om een groep die onvoldoende aansluiting vindt in het reguliere aanbod voor jongvolwassenen. Ze hebben geen indicatie voor hulp, maar zijn economisch dakloos. Op deze jonge leeftijd maakt dat je erg kwetsbaar. Een andere kwetsbare groep zijn de jonge ongedocumenteerden. Soms zijn zij gewoon in de stad geboren, maar omdat hun ouders geen documenten hebben, ontberen zij die ook. Daarnaast worden de in Amsterdam gestrande EU-arbeidsmigranten steeds jonger. In 2026 willen we gaan bekijken welke taak er in de ondersteuning van deze groepen kwetsbare jongeren voor ons is weggelegd, en waar andere organisaties mogelijk aan zet zijn.

Persoonlijk plan voor elke Oekraïense vluchteling

Een grote opgave voor 2026 komt voort uit onze door de gemeente gegunde taak met betrekking tot het sociale beheer binnen de opvang van Oekraïense vluchtelingen. Het is onze inzet om met alle 1.800 in Amsterdam opgevangen Oekraïne-vluchtelingen een persoonlijk plan te ontwikkelen: hoe ziet jouw toekomst eruit en wat heb jij nodig om dat te realiseren?

Gemeenteraadsverkiezingen 2026

Op 18 maart 2026 zijn er weer gemeenteraadsverkiezingen. Dat betekent een nieuwe coalitie en een nieuw college dat plannen gaat maken. Binnen het Platform Opvanginstellingen Amsterdam (POA) zien we als samenwerkende partners dat de problemen toenemen – bijvoorbeeld op het gebied van economische dakloosheid – terwijl het hulpaanbod in de stad toch al behoorlijk goed geregeld is. Ook is er vanuit het huidige college veel steun om problemen aan te pakken. Maar er is voor alle organisaties een grens aan wat je kunt doen, zowel in termen van personeel als wat betreft beschikbare locaties. Als de gesignaleerde ontwikkelingen zich doorzetten, is een uitbreiding van de hulpcapaciteit mogelijk noodzakelijk. Of we zouden het met elkaar fundamenteel anders moeten gaan doen, zodat we meer mensen kunnen helpen met dezelfde inzet van mensen en middelen. Rond de verkiezingen gaan we hierover met partners en politiek nader in gesprek.

Ten slotte

Bij dit alles gaan we ook in 2026 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.

De Regenboog Groep

11. 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 2025 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

AB Excellence
AFFARI VARI B.V.
ANBO-PCOB
AOG TSM Business School
Bain & Company
Blocktech BV
Boontje BV
Boska Holland
Breevast
C.L.V. Dentistry
CBRE Investment Management
Chubb Fire & Security
De Wolven BV
Deloitte
Dentons Europe LLP
Estafette BV
Evers Soerjatin Advocaten
F2F BV
Flying Trunk BV
Gassan Diamonds
Gezellenhuis BV
GREENFLUX ASSETS B.V.
Holland Casino Amsterdam West Sloterdijk
ICTRecht BV
Internationaal Theater Amsterdam
Juridische Faculteitsvereniging aan de Vrije Universiteit Amsterdam
Koekeloerus BV
Kroonenberg Groep bv
Lemonade Insurance NV
Nadine van der Sluis Projectleiding
Nomads Agency BV
Open Healthhub BV
Primoney BV
Rebel Media Creators B.V.
Red Butler Investments
Rezvani Project Management
Roularta Media Nederland BV
Rutges BV
Statiegeld Nederland
Stek Advocaten



Stepall Holding BV
Studentenvereniging D.E.R.M.
't Kollektief, Sfeerbeheer en Veiligheid
The Web Bar Amsterdam BV
Tim Overdiek
Toms Emea BV
TPC Leadership BV
UK Online Giving Foundation
Unilever Europe Business Center B.V.
UWV Directie SBK

Fondsen

Adessium
Adriana Catharina Vos-van der Kwast Stichting
Ars Donandi
Dioraphte
Fonds stichting Betrokkenen Stedelijke Vernieuwing
Fonds Voor Sociale Initiatieven
Fred Foundation
Fundatie van den Santheuvel, Sobbe
Instituut GAK
Hulp na onderzoek
Kansfonds
KNR-PIN
Lifegoals Amsterdam
Maatschappij van Welstand
Stichting Marinel Fonds
MRG-fonds
Oranje Fonds
Pierre Fourier
RCOAK
Stichting Sanegeest
Stichting Het Amsterdamsche Fonds
Stichting Vereniging tot Ondersteuning van
Minvermogens
Stichting Eljebe
Stichting Geef Tijdelijk Thuis
Stichting van den Heer Hoogendijk van Domselaar
Stichting Insinger
Stichting Rotterdam
Till stichting
Valliant fonds
Vrienden van De Regenboog Groep
VSB fonds
ZonMw

Kerken

Benedictijnermonniken Sint Willibrordsabdij
Broeders van O.L. Vrouw van Lourdes
Brugkerk PG Lopik
Cisterciënserabdij Lilbosch
De Laarkerk
Diaconie Evangelisch Lutherse Gemeente Het Gooi
Diaconie Protestantse Gemeente Oudwoud
Diaconie Christelijk-Gereformeerde Kerk Zierikzee
Diaconie G.K. Drijber
Diaconie Gem. Maas-Heuvelland
Diaconie Gereformeerde Kerk Bleiswijk
Diaconie Gereformeerde Kerk
Diaconie Gereformeerde Kerk Urk
Diaconie Gereformeerde Kerk Westerbork
Diaconie Gereformeerde Kerk Zuidwolde
Diaconie Gereformeerde Kerk Leersum
Diaconie GKV Amsterdam-Centrum
Diaconie GKV Zwartsuis
Diaconie Hervormde Gemeente Kolder- en Dinxterveen
Diaconie Hervormde Gemeente Maranathakerk
Diaconie Hervormde Gemeente Aalsmeer
Diaconie Hervormde Gemeente Baambrugge
Diaconie Hervormde Gemeente Kapelle
Diaconie Hervormde Gemeente Krabbendijke
Diaconie Hervormde Gemeente te Berkenwoude
Diaconie Hervormde Gemeente te Vorchten
Diaconie Hervormde Gemeente Wapenveld
Diaconie IJhorst de Wijk
Diaconie Jeruzalemkerk Amsterdam
Diaconie Kerk van Peize
Diaconie PG Amstelveen-Buitenveldert
Diaconie PG Arum-Kimswerd
Diaconie PG Bellingwolde
Diaconie PG Britsum-Koarnjum-Jelsum
Diaconie PG Driebergen-Rijsenburg
Diaconie PG Dronten
Diaconie PG Duivendrecht
Diaconie PG Eibergen-Rekken
Diaconie PG Harfsen
Diaconie PG Harich-Ruigahuizen
Diaconie PG Hengelo Gld.
Diaconie PG Heusden
Diaconie PG Hoek van Holland
Diaconie PG Kerkdriel
Diaconie PG Koggenland
Diaconie PG Landsmeer



Diaconie PG Langedijk-Noord	Diaconie van de Gereformeerde Kerk Strijen
Diaconie PG Leiderdorp	Diaconie Zuiderkogge
Diaconie PG Limmen	Diakonie Hervormde Gemeente Havelte
Diaconie PG Marken	Diakonie Keizersgrachtkerk
Diaconie PG Marum e.o.	Diakonie Lukaskerk Veldwijk
Diaconie PG Muiden	Diakonie NH Gem. IJpendam
Diaconie PG Nieuwe Niedorp e.o.	Diakonie PG Badhoevedorp-Lijnden
Diaconie PG Oosthem, Abbega en Folsgare	Diakonie PG Langezwaag, Luxwoude, Jonkersland
Diaconie PG Oostzaan	Diakonie PG Levensbron Ridderkerk
Diaconie PG Ootmarsum	Diakonie Protestantse Gemeente
Diaconie PG Oud Avereest - Balkbrug	Diakonie Schouwen aan Zee
Diaconie PG Ouderkerk ad Amstel	Diakonie Westerkerk
Diaconie PG Ransdorp-Holysloot	Dominicanen
Diaconie PG Rhenen	Doopsgezinde Gem. Bussum-Naarden
Diaconie PG Rozendaal	Doopsgezinde Gem. Texel
Diaconie PG Sint Johannesga-Delfstruizen	Doopsgezinde Gemeente Amsterdam
Diaconie PG St Michielsgestel-Schijndel	Doopsgezinde Gemeente Baarn-Soest
Diaconie PG te Weesp en Driemond	Doopsgezinde Gemeente Goes
Diaconie PG Vreeland	Emmaeuskerk Middelharnis
Diaconie PG Watergraafsmeer	Gereformeerde Kerk te IJsselmuiden – Graffhorst De Bron
Diaconie PG West Maas en Waal	Gereformeerde Kerk Woubrugge
Diaconie PG Wilemstad	Hervormde Gemeente Woubrugge
Diaconie PG Winkel	Kanunnikessen van de H. Augustinus
Diaconie PG Woensdrecht	P.G. De Aarkerk
Diaconie PG Wommels-Hidaard	Parochie H. Urbanus
Diaconie PG Wormerveer	PCI Heilige Franciscus Parochie Monnickendam
Diaconie PG Zeevang en Oudendijk	PCI Koningshoeve
Diaconie PKN Biggekerke/Meliskerke	PG Burum-Munnekezijsl-Warfstermolen
Diaconie PKN Gemeente Noorderkerk	PG De Westereen
Diaconie PKN Gemeente Medemblik	PG Winterswijk
Diaconie PKN Kerkgemeente Edam	PKN Driebergen-Rijsenburg
Diaconie Protestantse Gemeente	PKN Roden-Roderwolde
Diaconie Protestantse Gemeente Bussum	Protestantse Diaconie Andijk-Wervershoof
Diaconie Protestantse Gemeente Didam	Protestantse Gem. Schier
Diaconie Protestantse Gemeente Durgerdam	Protestantse Gem. Tijnje Terwispe
Diaconie Protestantse Gemeente Geldrop-Mierlo	Protestantse Gemeente Gramsbergen
Diaconie Protestantse Gemeente Kollumerzwaag	Protestantse Gemeente Monnickendam
Diaconie Protestantse Gemeente Laren-Eemnes	Protestantse gemeente Muiderberg
Diaconie Protestantse Gemeente Odijk	Protestantse Gemeente Wanneperveen-Belt-Schut
Diaconie Protestantse Gemeente te Bloemendaal en Overveen	R.K. Parochie Emmaus
Diaconie Protestantse Gemeente te Holten	Raad van Kerken Monnickendam
Diaconie Protestantse Gemeente te Zijpe	Sociëteit voor Afrikaanse Missiën
Diaconie Protestantse Gemeente Voorschoten	SOW-Gemeente Oranjekerk
Diaconie Protestantse gemeente Wichmond	Vrijzinnige Geloofsgemeenschap Parklaankerk
Diaconie Remonstrantse Gemeente Amsterdam	Vrijzinnig Centrum Vrijburg
Diaconie Remonstrantse Gemeente Naarden	Zusters Franciscanessen van Etten
	Zusters van Sint Jozef

De Regenboog Groep

12. Jaarrekening



Geconsolideerde balans

per 31 december 2025

	31-12-2025	31-12-2024
Activa		
Vaste activa		
Materiële vaste activa	1.400.559	1.047.977
Vlottende activa		
Financiële vaste activa	1.001	1.001
Vorraden	12.256	12.079
Vorderingen en overlopende activa	3.997.974	4.303.780
Liquide middelen	16.460.507	17.241.568
Totale activa	<u>21.872.297</u>	<u>22.606.405</u>
Passiva		
Reserves en fondsen		
Reserves		
- continuïteitsreserve	8.055.965	7.656.193
- bestemmingsreserves	509.645	997.023
- egaliseringsreserve	<u>99.880</u>	
	8.665.490	8.653.216
Fondsen		
- bestemmingsfondsen	<u>459.859</u>	<u>474.346</u>
Reserves en fondsen	9.125.349	9.127.562
Voorzieningen	724.256	653.579
Langlopende schulden	3.600	3.600
Kortlopende schulden	12.019.092	12.821.664
Totale Passiva	<u>21.872.297</u>	<u>14.498.257</u>



Geconsolideerde staat van baten en lasten

	2025 werkelijk	2025 begroting	2024 werkelijk
Baten van Particulieren	825.618	855.924	747.724
Baten van Bedrijven	113.123		156.455
Baten van subsidies van overheden	20.694.519	18.894.480	17.699.051
Baten van andere organisaties zonder winststreven	<u>796.642</u>	<u>826.623</u>	<u>722.127</u>
Som van de geworven baten	22.429.902	20.577.027	19.325.358
Baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten	19.680.179	<u>12.740.155</u>	27.011.105
	42.110.081	33.317.182	46.336.463
Lasten:			
<i><u>Besteed aan doelstellingen</u></i>			
Dakloos /thuisloos	18.847.737	10.248.568	21.360.094
Verslaving	565.802	645.259	551.729
Psychiatrisch/psychosociale activiteiten	7.867.785	8.680.791	7.412.654
Participatie	7.193.310	7.234.035	6.168.538
Nederlandse en Europese activiteiten	683.082	1.604.213	1.371.683
Begeleiding familie en relaties	404.475	359.106	307.736
Beheer gelden	27.611	2.642	2.269
Horeca activiteiten	<u>473.507</u>	<u>917.913</u>	<u>991.426</u>
	36.063.309	29.692.527	38.166.127
<i><u>Wervingskosten</u></i>			
Eigen fondswerving	486.694	302.858	452.504
Verwerven subsidies	<u>203.183</u>	<u>138.733</u>	<u>190.964</u>
	689.877	441.592	643.468
<i><u>Beheer en administratie</u></i>	5.545.950	3.664.890	5.230.896
Som der lasten	<u>42.299.136</u>	<u>33.799.009</u>	<u>44.040.491</u>
Saldo voor financiële baten en lasten	-189.055	-481.827	2.295.973
Financiële baten en lasten	<u>186.795</u>		<u>141.840</u>
Saldo voor financiële baten en lasten	-2.260	-	2.437.813



	2025 werkelijk	2025 begroting	2024 werkelijk
Toevoeging/onttrekking aan:			
continuïteitsreserve	399.725		1.509.382
bestemmingsreserves	-487.378		980.000
bestemmingsfondsen	-14.487		-51.569
egaliseringsreserve	99.880		0
	-2.260		2.437.813

Percentages:

kosten eigen fondswerving/baten eigen fondswerving	3%	2%	3%
kosten eigen fondswerving/ totaal baten	2%	1%	1%
totaal besteed aan doelstelling/totaal baten	86%	89%	82%
totaal besteed aan doelstelling/totale kosten	85%	88%	87%
kosten beheer en administratie/totale kosten	13%	11%	12%

Als norm hanteert De Regenboog Groep een maximum van 15% voor Beheer en Administratie.

Als norm voor de bestedingen aan de doelstelling wordt minimaal 80% gehanteerd.



Doelstellingen

In de statuten worden de volgende doelstellingen genoemd:

Dakloos/thuisloos

Werkzaam te zijn en activiteiten te ontwikkelen en te beheren ten dienste van hen, die dakloos en/of thuisloos zijn.

Deze doelstelling wordt afgekort: Dakloos/thuisloos

In de volgende stichtingen wordt deze doelstelling uitgevoerd: Stichting De Regenboog Groep, Stichting Vrienden van De Regenboog Groep en Stichting Z.

Verslaving

Werkzaam te zijn en activiteiten te ontwikkelen en beheren ten dienste van hen, die (ex) verslaafd zijn.

Deze doelstelling wordt afgekort: Verslaving.

In de volgende stichtingen wordt deze doelstelling uitgevoerd: Stichting De Regenboog Groep, Stichting Vrienden van De Regenboog Groep.

Psychiatrisch/psychosociale activiteiten

Werkzaam te zijn en activiteiten te ontwikkelen en te beheren voor mensen met psychiatrische en psychosociale problemen en voor (ex) psychiatrische cliënten, die in een isolement zijn geraakt of dreigen te geraken.

Deze doelstelling wordt afgekort: Psychiatrisch/psychosociale activiteiten.

In de volgende stichtingen wordt deze doelstelling uitgevoerd: Stichting De Regenboog Groep, Stichting Vrienden van De Regenboog Groep.

Participatie

Sociale en maatschappelijke participatie te bevorderen en mede daarom voorzieningen te ontwikkelen voor bovengenoemde doelgroepen.

Deze doelstelling wordt afgekort: Participatie.

In de volgende stichtingen wordt deze doelstelling uitgevoerd: Stichting De Regenboog Groep, Stichting Vrienden van De Regenboog Groep en Stichting Derde Schinkel.

Nederlandse en Europese activiteiten

Zich kritisch te bezinnen op de factoren in Nederland en de Europese Unie, die er toe bijdragen dat bovenstaande doelgroepen in de marge van de

samenleving terechtkomen.

Deze doelstelling wordt afgekort: Nederlandse en Europese activiteiten.

In de volgende stichtingen wordt deze doelstelling uitgevoerd: Stichting De Regenboog Groep en Stichting Vrienden van De Regenboog Groep.

Begeleiding families en relaties

Familie en relaties van de doelgroepen te begeleiden en voorts al hetgeen met een en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt, of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin van het woord. Deze doelstelling wordt afgekort: Begeleiding families en relaties. In de volgende stichtingen wordt deze doelstelling uitgevoerd: Stichting De Regenboog Groep, Stichting Vrienden van De Regenboog Groep en Stichting Parents Houses.

Beheren gelden

Het administreren en beheer van gelden ten behoeve van overige doelstellingen.

De doelstelling wordt afgekort: Beheren gelden. De Stichting Bouw- en Ontwikkelingsfonds De Regenboog Groep voert deze doelstelling uit.

Horeca activiteiten

Het uitoefenen en ontwikkelen van horeca activiteiten met een maatschappelijke en sociale achtergrond. De doelstelling wordt afgekort: Horeca activiteiten. Buurtboerderij Horeca B.V. voert deze doelstelling uit.



Resultaat bestemming

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Hiervoor wordt verwezen naar de hierna opgenomen verklaring.

Statutaire regeling betreffende de bestemming van het resultaat

In de statuten zijn geen bepalingen opgenomen omtrent de bestemming van het resultaat.

Voorstel tot bestemming van het resultaat over het boekjaar 2025

De Raad van Bestuur heeft het exploitatieresultaat over 2025 als volgt bestemd:

	Stichting De Regenboog Groep	Stichting Bouw- en Ontwikkelingsfonds De Regenboog Groep	Buurtboerderij Horeca BV	Stichting Vrienden van De Regenboog Groep
Resultaat 2025 enkelvoudig	-210.462	116.163	-173.390	265.787
Geconsolideerde correcties	101.901			-
Bijdrage geconsolideerd resultaat	-108.561	116.163	-173.390	265.787
Bestemmingsfondsen	-8.147	-1.622	-	-4.718
Bestemmingsreserves	-487.378	-	-	-
Egalisatiereserve	99.880			-
Saldo naar continuïteitsreserve	83.282	117.785	-173.390	270.505

	Stichting Derde Schinkel	Stichting Parentshouses	Stichting Z	Totaal geconsolideerd
Resultaat 2025 enkelvoudig	-58.590	7.395	37.740	-15.357
Geconsolideerde correcties			-88.804	13.097
Bijdrage geconsolideerd resultaat	-58.590	7.395	-51.064	-2.260
Bestemmingsfondsen				-14.487
Bestemmingsreserves				-487.378
Egalisatiereserve				99.880
Saldo naar continuïteitsreserve	-58.590	7.395	37.740	373.531