

Nieuwe Regie

Herstel van eigen regie na de toeslagenaffaire

Projectplan 2026–2028

1. Visie en missie

Visie

Nieuwe Regie gelooft dat duurzaam herstel na institutioneel falen alleen mogelijk is wanneer mensen hun eigen regie terugkrijgen. Wanneer overheden of grote systemen langdurig tekortschieten, verliezen mensen niet alleen inkomen of zekerheid, maar ook vertrouwen en handelingsvermogen. Werkelijk herstel vraagt tijd, nabijheid en consistente begeleiding, afgestemd op het tempo van de persoon zelf.

Missie

Nieuwe Regie ondersteunt mensen die zijn geraakt door de toeslagenaffaire bij het duurzaam herstellen van hun eigen regie. Wij bieden langdurige individuele begeleiding, zetten getraide buddy's in en werken samen met bestaande voorzieningen. Wij blijven betrokken totdat deelnemers zelfstandig en met vertrouwen hun eigen keuzes kunnen maken in wonen, werken, leren en financiën.

2. Aanleiding en context

De toeslagenaffaire heeft diepe maatschappelijke schade veroorzaakt. Landelijk zijn circa 80.000 volwassenen en 50.000 kinderen geraakt. In Den Haag (incl. Leidschendam, Voorschoten, Zoetermeer en Rijswijk) betreft het 5.614 gezinnen, bestaande uit 14.702 personen die officieel erkend zijn. Achter deze cijfers schuilt langdurige ontwrichting: verlies van inkomen, huisvesting, sociale stabiliteit en vertrouwen in instituties.

De Commissie Werkelijke Schade (CWS) en Stichting Gelijkwaardig Herstel (SGH) zijn ingericht om financiële compensatie en gedeeltelijk emotioneel herstel mogelijk te maken. Gemeenten bieden ondersteuning via de Brede Ondersteuning vanuit de afdeling Kinderopvangtoeslag (KOT).

Deze voorzieningen zijn noodzakelijk. Tegelijkertijd blijkt uit gesprekken met gedupeerden, welzijnsorganisaties en partners dat financiële compensatie niet automatisch leidt tot duurzaam herstel. Veel mensen ontvangen een bedrag, maar ervaren nog steeds

onzekerheid bij het nemen van beslissingen, terughoudendheid en wantrouwen in contact met instanties en gebrek aan overzicht.

Nieuwe Regie richt zich op deze tussenruimte: het traject tussen financiële afwikkeling en daadwerkelijke maatschappelijke herstart.

3. Probleemanalyse

De kern van de problematiek is verlies van handelingsvermogen.

Jarenlange onzekerheid en stigmatisering hebben geleid tot vermijdingsgedrag, besluiteloosheid en wantrouwen richting instanties. Ook wanneer de acute financiële druk vermindert, blijven deze patronen bestaan.

In de praktijk zien wij onder meer:

- Compensatiebedragen die niet worden benut uit angst voor nieuwe terugvorderingen.
- Jongeren zonder realistisch toekomstperspectief op opleiding of werk.
- Gesprekken met gemeenten waarin misverstanden ontstaan doordat zelfredzaamheid wordt verondersteld die nog niet aanwezig is.
- Deelnemers die geen beslissingen meer zelfstandig nemen omdat hen vaak 10 jaar of langer de regie over hun leven is ontnomen en ze uitsluitend bezig waren met “overleven”.

Bestaande initiatieven vervullen ieder een belangrijke rol, maar werken vanuit hun eigen taakstelling. Wat ontbreekt, is langdurige, praktische begeleiding die mensen helpt om stappen daadwerkelijk te zetten en vol te houden.

Het verlies van regie is daarmee geen financieel vraagstuk alleen, maar een gedrags- en vertrouwensvraagstuk dat tijd en nabijheid vraagt.

4. Onderscheidende positionering

Hoewel er in Nederland diverse organisaties actief zijn rondom de ondersteuning van gedupeerden van de toeslagenaffaire, blijkt in de praktijk dat een aanzienlijk deel van de doelgroep nog steeds vastloopt binnen bestaande structuren.

Bij SGH en Herstel.nl ligt de focus grotendeels op financiële tegemoetkomingen. Organisaties als Lotgenoten.nl houden zich overwegend bezig met het emotioneel herstel. Nieuwe Regie onderscheidt zich door zich in te zetten voor het daadwerkelijk herstellen van regie in het maatschappelijk en dagelijks leven.

Nieuwe Regie vult een structurele leemte in die momenteel niet wordt ingevuld door bestaande organisaties. Waar bestaande organisaties vaak stoppen bij advies, begeleiding of doorverwijzing, blijft Nieuwe Regie betrokken totdat er concrete doorbraken zijn gerealiseerd.

Nieuwe Regie is daarmee geen aanvullende organisatie, maar een ontbrekende schakel.

WERKWIJZE

Onze aanpak richt zich op vijf kerngebieden:

1. **Financiële ondersteuning en budgetbeheer** i.s.m. leden van Schuldhulpmaatje en Humanitas.
2. **Emotioneel en sociaal herstel** i.s.m. Impegno Parnassia door groepstrainingen weerbaarheid en assertiviteit geven.
3. **Begeleiding bij gesprekken met (overheids)instanties** door buddy's i.s.m. leden van de Rotary, Ondernemersklankbord en Lions.
4. **Educatie en zelfontwikkeling** i.s.m. opleidingsinstituten zoals The Competence Factory, First Aid Marketing en Gemeente.
5. **Werk en ondernemerschap** i.s.m. het Ondernemersklankbord, Gemeente en Social Club

Centraal staat altijd een persoonlijk Plan van Aanpak, afgestemd op tempo en mogelijkheden van de deelnemer.

De centrale doelstelling van Nieuwe Regie is het duurzaam herstellen van eigen regie bij mensen die zijn geraakt door de toeslagenaffaire.

Nieuwe Regie neemt geen wettelijke taken over van gemeenten en vervangt geen financiële hersteltrajecten. Wij ondersteunen deelnemers bij het benutten van bestaande mogelijkheden en begeleiden hen waar zij dreigen vast te lopen.

Concrete praktijkvoorbeelden

1. Toegang tot herstel (SGH)

De aanmelding bij Stichting Gelijkwaardig Herstel blijkt in de praktijk vaak complexer dan op papier. Veel deelnemers beschikken niet over de juiste middelen, zoals een computer, of verliezen het overzicht in het proces.

Nieuwe Regie ondersteunt bij de volledige aanmelding, vaak via mobiele middelen, en bewaakt actief of de registratie daadwerkelijk is voltooid. Zo verdwijnen drempels en wordt toegang tot herstel daadwerkelijk gerealiseerd.

2. Effectievere gesprekken met gemeentelijke ondersteuning

Gesprekken binnen de Brede Ondersteuning worden regelmatig bemoeilijkt door wederzijds wantrouwen en misverstanden. Door onze voorbereiding, aanwezigheid en actieve begeleiding ontstaat meer rust, duidelijkheid en wederzijds begrip.

Zowel deelnemers als gemeenten (Den Haag en Zoetermeer) ervaren dat gesprekken concreter, efficiënter en doelgerichter verlopen.

3. Herstel van vertrouwen richting werk (SZW)

Binnen trajecten richting werk en participatie is de context van gedupeerd zijn niet altijd zichtbaar, mede door privacy beperkingen (AVG).

Door onze begeleiding ontstaat sneller vertrouwen, waardoor deelnemers samen met casemanagers realistische en haalbare stappen richting werk kunnen zetten. Dat leidt tot versnelling van trajecten en meer duurzame inzetbaarheid.

4. Van stilstand naar ondernemerschap

Naast deelname aan gemeentelijke trajecten ondersteunen wij deelnemers actief in het opnieuw opbouwen van hun onderneming. In samenwerking met onder andere het OndernemersKlankBord en de gemeente worden deelnemers gekoppeld aan passende begeleiding en expertise. Zo worden concrete stappen richting zelfstandig ondernemerschap en economische zelfstandigheid gemaakt.

5. Van dakloosheid naar huisvesting

Een jongere die door de toeslagenaffaire langdurig dakloos was geraakt, kreeg via intensieve begeleiding opnieuw perspectief: hij heeft een urgentie gekregen voor het vinden van een zelfstandige woning. Onze inzet bestond uit voorbereiding, aanwezigheid bij gesprekken met gemeente en woningcorporatie en structurele nazorg. Hier zijn het niet financiële middelen, maar vasthoudende begeleiding die leidde tot versnelde toegang tot huisvesting en stabiliteit.

Dit type ondersteuning vormt de kern van onze aanpak.

5. Werkwijze en trajectopbouw

De methodiek van Nieuwe Regie is ontwikkeld in directe gesprekken met mensen die zijn geraakt door de toeslagenaffaire. De onderliggende principes zijn gericht op herstel van regie na institutioneel falen in bredere zin. De huidige inzet blijft primair gericht op deze specifieke doelgroep.

Trajectfasen

1. *Intake en analyse*

Elke deelnemer start met een uitgebreide intake waarin zowel de feitelijke situatie als de mate van zelfstandigheid en besluitvaardigheid in kaart worden gebracht. Er wordt gekeken naar financiën, wonen, werk of opleiding, maar ook naar vertrouwen, netwerk en gedrag in contact met instanties. Wij richten ons hoofdzakelijk op de volgende onderdelen;

In deze fase wordt beoordeeld of inzet van een buddy noodzakelijk is. In de meeste trajecten blijkt persoonlijke ondersteuning cruciaal om stappen daadwerkelijk te zetten.

2. *Plan van Aanpak*

Samen met de deelnemer wordt een concreet Plan van Aanpak opgesteld. Dit bevat: realistische doelen;

- a. prioritering van urgente kwesties;
- b. een globale tijdslijn;
- c. afspraken over begeleiding en evaluatie.
- d. het plan is een werkdocument dat periodiek wordt bijgesteld.

3. *Begeleide uitvoering*

Dit vormt de kern van het traject. De begeleiding kan bestaan uit:

- a. voorbereiding en begeleiding bij gesprekken met CWS, SGH, gemeenten of andere instanties in samenwerking met Rotary Nieuwspoor, Lions en het Ondernemersklankbord;
- b. ondersteuning bij financiële ordening en schuldenafwikkeling in samenwerking met Schuldhulpmaatje en Humanitas;
- c. begeleiding bij studiekeuze, sollicitaties of ondernemerschap in samenwerking met het Ondernemersklankbord en de Social Club;
- d. deelname aan groepsbijeenkomsten of trainingen, zoals weerbaarheids,-en assertiviteitstrainingen gegeven door Impegno Parnassia.

- e. In de meeste gevallen wordt een buddy actief ingezet als structurele ondersteuner.

4. *Evaluatie en afbouw*

Elke drie maanden wordt de voortgang geëvalueerd. Er wordt gekeken naar zelfstandigheid, voortgang op doelen en noodzaak tot bijstelling.

Wanneer zelfstandigheid toeneemt, wordt de intensiteit van begeleiding geleidelijk afgebouwd.

5. *Nazorg en community*

Na afronding blijft lichte ondersteuning mogelijk. Daarnaast wordt gewerkt aan een community waarin oud-deelnemers betrokken blijven en mogelijk zelf anderen ondersteunen.

6. Buddy-systeem

De inzet van buddy's is een essentieel onderdeel van de werkwijze van Nieuwe Regie. Buddy's vormen geen informele toevoeging, maar een gestructureerd en begeleid onderdeel van het herstelproces.

Selectie

Buddy's worden geworven via onder meer Rotary Nieuwspoor, Ondernemersklankbord (OKB) Haaglanden en via gerichte netwerken in zowel het sociaal domein als het bedrijfsleven.

Bij selectie wordt gekeken naar:

- communicatieve vaardigheden en empathisch vermogen,
- stabiliteit en beschikbaarheid voor langere periode,
- vermogen om rolvast te blijven en grenzen te respecteren,
- bereidheid om training en intervisie te volgen.

Buddy's tekenen een vrijwilligersovereenkomst waarin rol, verantwoordelijkheden en vertrouwelijkheid zijn vastgelegd.

Training

Voorafgaand aan inzet volgen buddy's een gerichte training, ontwikkeld in samenwerking met ervaren partners. Deze training omvat onder meer:

- context en achtergronden van de toeslagenaffaire;
- basiskennis van relevante regelingen en instanties;
- gespreksvaardigheden en omgaan met weerstand of wantrouwen;
- rolafbakening: wat is wel en niet de verantwoordelijkheid van de buddy;

- signaleren van situaties waarin professionele of specialistische hulp nodig is.

Naast de starttraining vinden periodieke terugkombijeenkomsten plaats.

Begeleiding en intervisie

Buddy's opereren nooit zelfstandig zonder professionele inbedding. Iedere buddy is gekoppeld aan een professionele begeleider binnen Nieuwe Regie.

Er vindt:

- periodiek overleg plaats tussen buddy en begeleider;
- intervisie plaats met andere buddy's;
- monitoring plaats van belasting en voortgang.

Hiermee wordt overbelasting voorkomen en wordt tijdig bijgestuurd indien rollen vervagen.

Rolafbakening

De buddy ondersteunt bij praktische stappen en aanwezigheid bij belangrijke momenten, maar neemt geen beslissingen over van de deelnemer en verricht geen specialistische hulpverlening.

De professionele begeleider blijft eindverantwoordelijk voor het traject, de voortgang en de samenwerking met externe partners.

Continuïteit en betrouwbaarheid

Gezien het kwetsbare karakter van de doelgroep is continuïteit essentieel. Daarom:

- worden buddy's bij voorkeur voor langere trajecten gekoppeld;
- wordt bij uitval actief gezocht naar warme overdracht;
- wordt bij groei van het aantal deelnemers parallel geïnvesteerd in uitbreiding van het buddy-netwerk.

De inzet van buddy's vergroot niet alleen de individuele slagkracht van deelnemers, maar draagt ook bij aan maatschappelijk bewustzijn en betrokkenheid bij herstel na institutioneel falen.

7. Impact en monitoring

Nieuwe Regie meet impact niet uitsluitend in aantallen, maar in aantoonbare groei in zelfstandigheid en regie. Tegelijkertijd is inzicht in voortgang en resultaten noodzakelijk voor kwaliteit, verantwoording en verdere professionalisering.

Daarom werken wij met een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren.

Meting per traject

Bij de start van ieder traject wordt een nulmeting vastgelegd. Deze bevat:

- actuele situatie op het gebied van wonen, financiën, werk of opleiding;
- mate van zelfstandigheid in contact met instanties;
- ervaren overzicht en besluitvaardigheid (zelfrapportage);
- aanwezigheid en kwaliteit van sociaal netwerk.

Deze nulmeting vormt de basis voor het Plan van Aanpak.

Elke drie maanden vindt een evaluatiemoment plaats waarin wordt gekeken naar:

- voortgang op concrete doelen;
- groei in zelfstandigheid;
- afname van vermijdingsgedrag;
- noodzaak tot bijstelling van het plan.

Bij afronding wordt een eindmeting gedaan, waarbij dezelfde indicatoren worden beoordeeld.

Kernindicatoren op organisatieniveau

Op organisatieniveau hanteren wij een beperkte set kernindicatoren:

Stabilisatie

- Percentage deelnemers met een vastgesteld Plan van Aanpak binnen drie maanden.
- Percentage deelnemers met geordende financiële situatie na zes maanden.

Activering

- Percentage deelnemers dat binnen twaalf maanden start met opleiding, werk, ondernemerschap of aantoonbare financiële stabilisatie bereikt.
- Aantal begeleide gesprekken met instanties per traject.

Zelfstandigheid

- Percentage deelnemers dat traject afrondt met minimale externe begeleiding nodig.
- Terugvalpercentage binnen twaalf maanden na afronding.

Buddy-inzet

- Aantal actieve buddy's en gemiddelde inzetduur per traject.
- Evaluaties van buddy en deelnemer over samenwerking en rolverdeling.

Deze indicatoren worden jaarlijks samengevat in een impactrapportage.

Kwalitatieve verdieping

Naast cijfers worden casusbeschrijvingen gebruikt om impact zichtbaar te maken. Deze beschrijven:

- beginsituatie;
- interventies;
- concrete doorbraakmomenten;
- situatie bij afronding.

Casussen worden geanonimiseerd en uitsluitend gebruikt voor rapportage en verantwoording richting fondsen en partners.

Leren en bijsturen

Impactmeting is geen verantwoordingsinstrument alleen, maar een leerinstrument.

Halfjaarlijks vindt interne reflectie plaats op:

- effectiviteit van de buddy-inzet;
- gemiddelde trajectduur;
- knelpunten in samenwerking met externe partijen;
- signalen van overbelasting binnen team of buddy-netwerk.

Waar nodig worden werkwijze en prioriteiten aangepast.

Relatie tussen impact en kosten

De meerjarenbegroting laat zien dat bij opschaling de kosten per deelnemer dalen. Deze schaalvoordelen zijn alleen verantwoord indien de kwaliteit en impact gelijk blijven of toenemen.

Daarom worden kosten per deelnemer jaarlijks gekoppeld aan:

- gemiddelde trajectduur;
- mate van zelfstandigheid bij afronding;
- tevredenheid van deelnemers.

Zo ontstaat inzicht in zowel effectiviteit als efficiëntie.

8. Organisatie en governance

De statuten van de stichting zijn zodanig ingericht dat een ANBI-status is aangevraagd en dat de organisatie bestuurlijk en organisatorisch schaalbaar is. Opschaling kan plaatsvinden in omvang (FTE en buddy-netwerk) en, indien passend bij de doelgroep, op meerdere locaties, zonder dat de methodische kern verandert.

Nieuwe Regie werkt met een bestuur en een uitvoerend team. Taken zijn helder gescheiden. Bij groei wordt ingezet op taakverdeling en interne kwaliteitsstructuren, zodat teams autonoom kunnen functioneren binnen een gedeelde methodiek.

Bestuur

Het bestuur is verantwoordelijk voor strategie, toezicht en financiële continuïteit. Bestuur en uitvoering zijn helder gescheiden, waarbij het bestuur toeziet op kwaliteit, risicobeheersing en naleving van wet- en regelgeving.

De stichting is opgericht met een Raad van Bestuur van 2 leden te weten:

- Jan Hendrik van Oers Voorzitter
Manager Bedrijfsvoering bij Stichting Leergeld Den Haag
<https://www.linkedin.com/in/janhendrikvanoers/>
- Tineke Pacqué Secretaris
Consulent bij Van Ede & Partners
<https://www.linkedin.com/in/tinekepacque/>
- Allard Friedrich Penningmeester
Business Developer bij Hystream
<https://www.linkedin.com/in/allard-friedrich/>

Uitvoering

De stichting start met de twee oprichters in de uitvoerende organisatie:

Rachel Bahadoersing (32 uur) Medeoprichter | Hoofd Herstel en Verbinding

Rachel Bahadoersing vormt het inhoudelijke fundament van Stichting Nieuwe Regie. Haar kracht ligt in een zeldzame combinatie van ervaringskennis, intuïtief inzicht en diep menselijk begrip. Als direct betrokkene bij de gevolgen van institutioneel onrecht begrijpt zij niet alleen de systemen, maar vooral de impact ervan op het dagelijks leven van gezinnen. Zij ziet wat vaak onzichtbaar blijft: de complexiteit achter hulpvragen en de fase waarin mensen vastlopen nadat formele trajecten zijn afgerond. Waar systemen stoppen, blijft zij staan.

Binnen Nieuwe Regie is Rachel verantwoordelijk voor de inhoudelijke begeleiding van deelnemers, het opbouwen van duurzame vertrouwensrelaties en het creëren van beweging in situaties die langdurig vastzitten. Haar werkwijze kenmerkt zich door vasthoudendheid, sensitiviteit en het vermogen om vertrouwen om te zetten in concrete stappen vooruit.

Daarnaast is zij aangesloten bij de Game Changers Academy van de Number Five Foundation en actief als matchmaker bij de Haagse Uitdaging, waar zij bruggen slaat tussen mensen, organisaties en kansen.

Hein Wijnen (36 uur) Medeoprichter | Strategisch Projectleider

Hein Wijnen brengt meer dan 25 jaar ervaring in het bedrijfsleven en maakte 6 jaar geleden de overstap naar de maatschappelijke sector, met een sterke focus op organisatieontwikkeling, impact gedreven projecten en structurele verandering. Hij was eerder oprichter van Stichting Quiet in Den Haag en vervulde een leidinggevende rol als projectleider/directeur bij Stichting Moerwijk, waar hij verantwoordelijk was voor de ontwikkeling en aansturing van meerdere vestigingen.

Binnen Nieuwe Regie is Hein verantwoordelijk voor de strategische positionering, organisatieontwikkeling en externe samenwerking. Hij vertaalt de praktijkervaring van deelnemers en de inhoudelijke kracht van de aanpak naar een schaalbare en professioneel ingerichte organisatie.

Zijn kracht ligt in het verbinden van visie aan uitvoering: het bouwen van structuren die niet alleen werken op papier, maar ook duurzaam functioneren in de praktijk.

Bij groei wordt ingezet op duidelijke taakverdeling, interne coördinatie en kwaliteitsstructuren, zodat de organisatie minder afhankelijk wordt van individuele sleutelfiguren en teams autonoom kunnen functioneren binnen een gedeelde methodiek.

9. Opschaling 2026–2028

Groei is gefaseerd en gekoppeld aan beschikbare financiering.

2026: 2 FTE en 12- 25 buddy's.

2027: 4 FTE en 40 - 60 buddy's.

2028: 6 FTE en 80 -100 buddy's.

Startcapaciteit: waarom 2 FTE?

Nieuwe Regie start met 2 FTE in de uitvoerende organisatie. Deze keuze is bewust en inhoudelijk onderbouwd.

De opstartfase vraagt meer dan individuele begeleiding alleen. Naast directe ondersteuning van deelnemers is er sprake van:

- intensieve afstemming met partners zoals Stichting Gelijkwaardig Herstel (SGH), gemeenten, buurthuizen, woningcorporaties en zorginstellingen;
- opbouw en onderhoud van een buddy-netwerk;
- ontwikkeling en borging van methodiek en monitoring;
- inrichting van governance, administratie en fondsenverantwoording;
- structurele communicatie met stakeholders.

Deze combinatie maakt dat 2 FTE geen luxe is, maar een noodzakelijke basis om kwaliteit en continuïteit te waarborgen.

Met 2 FTE kan, bij lokale focus, naar verwachting een buddy-netwerk van circa 25 tot 30 actieve buddy's worden begeleid. Dit vraagt structurele matching, training, intervisie en coördinatie. De verhouding tussen professionele begeleiding en buddy-inzet moet zorgvuldig worden bewaakt om kwaliteit te behouden.

De grens van 2 FTE ligt daar waar:

- het aantal deelnemers de begeleidingscapaciteit overstijgt;
- het buddy-netwerk groter wordt dan verantwoord kan worden aangestuurd;
- uitbreiding naar meerdere locaties plaatsvindt.

Bij uitbreiding naar andere gemeenten of regio's is aanvullende personele inzet noodzakelijk. Lokale inbedding vraagt immers eigen netwerkopbouw, afstemming met lokale partners en fysieke aanwezigheid.

Opschaling leidt niet automatisch tot substantiële kostenreductie per deelnemer (dat blijkt wel uit de begrotingen, maar het is geen doel op zich) Begeleiding blijft arbeidsintensief. Efficiëntiewinst wordt gezocht in professionalisering van processen en lerend vermogen, niet in vermindering van begeleidingsintensiteit.

Marketing en communicatie als strategisch instrument

Marketing en communicatie vervullen een centrale rol binnen de organisatie. Dit betreft niet commerciële marketing, maar strategische communicatie.

Nieuwe Regie opereert in een complex stakeholderveld met onder meer:

- deelnemers en hun netwerk;
- buddy's en vrijwilligers;
- gemeenten en uitvoeringsinstanties;
- fondsen en financiers;
- maatschappelijke partners en serviceclubs.

Structurele communicatie is noodzakelijk om:

- vertrouwen op te bouwen bij deelnemers;
- vrijwilligers te werven en te behouden;
- partners te informeren en te betrekken;
- transparant te rapporteren over voortgang en impact.

Het opbouwen en onderhouden van een vrijwilligersnetwerk is continu werk. Vrijwilligers komen en gaan. Werving, selectie, training en hertraining vragen structurele aandacht.

Daarom wordt marketing en communicatie grotendeels flexibel ingehuurd. Dit biedt:

- schaalbaarheid bij groei;
- afbouw mogelijkheden bij teruglopende financiering;
- toegang tot specialistische expertise zonder vaste personele lasten.

Communicatie wordt daarmee ingezet als hefboom: met een relatief kleine vaste staf wordt een breed netwerk onderhouden en geactiveerd.

Professionalisering als voorwaarde voor duurzame groei

Bij verdere groei wordt ingezet op:

- duidelijke taakverdeling tussen inhoudelijke begeleiding, coördinatie en externe communicatie;
- interne kwaliteitsstructuren en vaste evaluatiemomenten;

- overdraagbare werkprocessen zodat nieuwe teams autonoom kunnen functioneren binnen dezelfde methodiek.

Groei vindt alleen plaats wanneer kwaliteit, continuïteit en bestuurlijke beheersbaarheid gewaarborgd zijn.

10. Financiële strategie

De opstartfase wordt primair gefinancierd via fondsen. Parallel wordt toegewerkt naar een hybride model met mogelijke structurele publieke financiering.

Risicobeheersing vindt plaats via gefaseerde uitbreiding, diversificatie van inkomsten en opbouw van beperkte reserves.

Transparantie wordt geborgd via jaarlijkse financiële verslaglegging en impactrapportage.

Huidige stand van zaken

Nieuwe Regie is inmiddels gestart met de eerste begeleidingstrajecten. De behoefte is concreet en dagelijks merkbaar. De ondersteuningsvragen zijn aanwezig, evenals het netwerk van partners en vrijwilligers.

Tegelijkertijd is de organisatie nog in de opbouwfase. Om structureel en professioneel te kunnen starten is aanvullende financiering noodzakelijk. Zonder deze basis blijft de inzet beperkt tot incidentele ondersteuning en blijft verdere ontwikkeling afhankelijk van vrijwillige inzet en tijdelijke middelen.

De kern van het financiële vraagstuk is daarmee helder: om daadwerkelijk te kunnen beginnen op het beoogde niveau, is startfinanciering nodig voor personele inzet en vaste organisatiekosten.

Startfinanciering als breekijzer

Voor de eerste negen tot twaalf maanden is financiering nodig voor:

- inzet van 2 FTE;
- huisvesting en vaste kantoorkosten;
- inrichting en borging van methodiek en monitoring;
- coördinatie van het buddy-netwerk;
- basiscommunicatie en stakeholderafstemming.

Deze periode vormt het fundament waarop verdere groei kan worden gebouwd. De ervaring leert dat financiering vaak volgt wanneer zichtbare resultaten en aantoonbare impact aanwezig zijn. Momenteel is er echter sprake van wederzijdse terughoudendheid in het veld: partijen wachten op eerste structurele dekking voordat zij zich langdurig verbinden.

Daarom wordt bewust ingezet op een eerste fonds dat bereid is deze startfase mede mogelijk te maken. Deze bijdrage fungeert als breekijzer: het stelt Nieuwe Regie in staat om op professioneel niveau te opereren, resultaten zichtbaar te maken en aanvullende financiering aan te trekken.

In gesprekken met onder meer het Oranje Fonds wordt daarom expliciet gevraagd om dekking van (een deel van) de personeels- en kantoorkosten in de eerste twee jaar.

Begrotingskader

De meerjarenbegroting (2026–2028) voorziet in een gefaseerde uitbreiding van capaciteit. De grootste kostenpost betreft personele inzet, passend bij de arbeidsintensieve aard van de begeleiding.

De personele kosten zijn gebaseerd op marktconforme inschaling conform de CAO Welzijn. Vrijwilligersvergoedingen, huisvesting, verzekering en administratie zijn opgenomen op basis van reële inschattingen en actuele offertes.

Marketing en communicatie worden grotendeels flexibel ingehuurd om vaste lasten beheersbaar te houden.

Groei na de startfase

Zodra structurele startfinanciering is gerealiseerd en eerste impact aantoonbaar is, wordt ingezet op:

- verbreding van fondsenfinanciering;
- meerjarige afspraken met financiers;
- verkenning van structurele en aanzienlijke publieke cofinanciering.

De verwachting is dat zichtbare resultaten en een professionele organisatiebasis het vertrouwen van financiers versterken en ruimte geven voor gecontroleerde groei.

Nieuwe Regie wil nadrukkelijk voorkomen dat de organisatie langdurig in een pilotfase blijft. De maatschappelijke behoefte is aanwezig en vraagt om een stabiele, structurele aanpak.

Bestuurlijke betrokkenheid

Het bestuur ondersteunt de gekozen groeistrategie en is actief betrokken bij fondsenwerving en externe positionering. Daarmee wordt niet alleen uitvoeringskracht opgebouwd, maar ook bestuurlijke borging van continuïteit.