



Het COC Amsterdam en omgeving 75 jaar

Van hoeder van en strijder voor gedachtengoed naar een op waarden gebaseerde en waarden gedreven spil in een inclusieve en diverse community

Sandra Lutchman
InclusionFirst
6 juni 2022

Inhoudsopgave

- Hoofdstuk 1 Context, doel en opbouw van de adviesrapportage
- Hoofdstuk 2 De missie, visie en positionering van het COC Amsterdam e.o.
- Hoofdstuk 3 De gewenste verandering
- Hoofdstuk 4 De strategische prioriteiten
- Hoofdstuk 5 De route naar verandering en borging
- Hoofdstuk 6 Monitoring en aanpassing
- Hoofdstuk 7 Aanbevelingen

Hoofdstuk 1 Context, doel en opbouw van de adviesrapportage

Context en doel

Het COC Amsterdam e.o. is een organisatie die in Amsterdam en omgeving en in de bredere context vele tijdperken van verandering heeft meegemaakt en daarin de strijder is gebleven voor het 'bestaansrecht' van mensen die voor wat betreft hun seksuele identiteit (TIQ+) of van wie je houdt (LHB) tot een zogenaamde minderheid behoren.

Na 75 jaar hebben we te maken met een verandering van tijdperk (Jan Rotmans), waarin onzekerheid de nieuwe zekerheid is. In dat nieuwe tijdperk, met inachtneming van diverse onzekerheden, wil het COC Amsterdam e.o. haar missie, visie en positionering onder de loep nemen en beoordelen op relevantie, waarde en toekomstbestendigheid.

In onzekere tijden, waar polarisatie meer dan anders op de loer ligt, kan de missie van het COC Amsterdam en omstreken baat hebben bij gezamenlijkheid, de macht van aantallen, het in zich verenigen van verschillende perspectieven en benaderingswijzen. Deze elementen zijn allen onderdeel van de community die samenhangt met de organisatie, maar die zich eerder versnipperd, dan gezamenlijk manifesteert. Dat is in veel opzichten een gemiste kans.

Daarom pleit ik voor een beweging waarin de community in gezamenlijkheid een prominente positie krijgt en daarmee bewust en gestructureerd meebouwt aan een toekomstbestendig COC Amsterdam en omstreken. Een community die meerstemmig is, vertegenwoordigd wordt door diverse gezichten, waar men kennis en respect heeft voor elkaars geschiedenis en gezichtspunten, waarin gezamenlijk emancipatieprocessen worden beleefd, successen gevierd, kennis en ervaringen worden gedeeld, waarbinnen je in veiligheid je unieke identiteit kan ontwikkelen en die zich gezamenlijk hard maakt voor acceptatie, veiligheid en de meerwaarde van diversiteit.

Opbouw van de adviesrapportage

De basis van deze rapportage:

- Gesprekken met in- en externe personen. Met hen besprak ik de volgende vragen:
 1. Bepalen van de waarde van het COC Amsterdam nu en in de toekomst
 2. Bepalen op welke wijze de waarde zal worden gerealiseerd en voor wie.
- Gesprek met het bestuur over mijn eerste bevindingen
- Bestudering van interne stukken.

Op basis hiervan heb ik een vertaling gemaakt van wat dit betekent voor de interne organisatie en voor het beeld naar buiten, waarbij binnen en buiten qua waarden, gedrag en uitingen met elkaar in overeenstemming behoren te zijn.

Deze adviesrapportage is gestructureerd op basis van twee modellen:

1. The golden circle van Simon Sinek.

Deze is met name belangrijk om de doelen en de (toegevoegde) waarde scherp te krijgen (hoofdstuk 2).

2. Met een Theory of Change breng je je ambitie in beeld en richt je de focus van je organisatie daarop. Ze helpt je interventies en effecten te onderscheiden en de veronderstellingen die daaronder liggen expliciet te maken. Ze geeft inzicht in het verband tussen activiteiten en resultaten; vervolgens is ze leidraad bij de uitvoering en basis voor het monitoren, het leren van de gegevens die je ophaalt en uiteindelijk ook het evalueren en verantwoorden (hoofdstuk 3 t/m 6).

The Golden Circle

WHAT

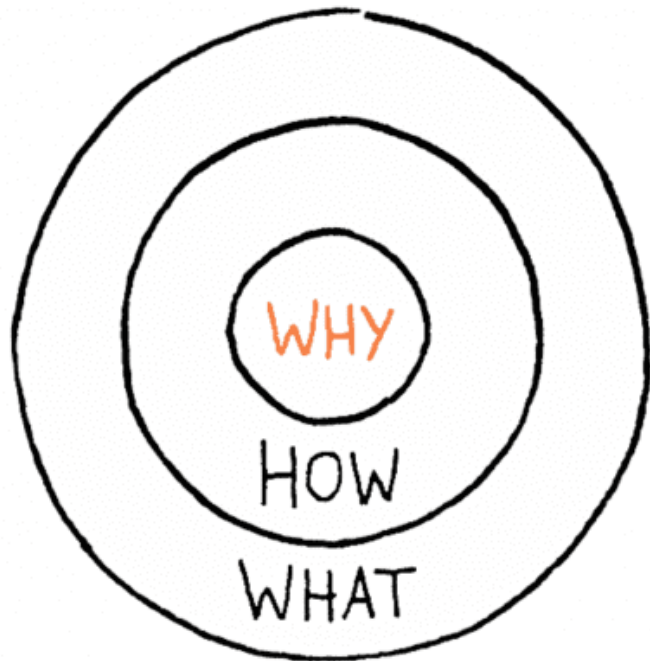
Every organization on the planet knows WHAT they do. These are products they sell or the services

HOW

Some organizations know HOW they do it. These are the things that make them special or set them apart from their competition.

WHY

Very few organizations know WHY they do what they do. WHY is not about making money. That's a result. WHY is a purpose, cause or belief. It's the very reason your organization exists.



Missie en visie

In de **Statuten** staat als doel van het COC Amsterdam e.o. genoemd:

De vereniging dient een algemeen belang en heeft als doel: het streven naar een diverse en inclusieve samenleving die werk maakt van gelijkheid en emancipatie, zodat mensen volledig kunnen participeren en zich tot volle potentieel kunnen ontwikkelen, ongeacht hun seksuele oriëntatie, gender-identiteit of -expressie en geslachtskenmerken en het verrichten van al wat hiermee verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn.

Op de **website** staat het als volgt verwoord:

COC Amsterdam en omstreken maakt zich sterk voor LHBTI+ emancipatie in de regio Amsterdam: niet alleen voor homomannen en lesbische vrouwen, maar ook voor biseksuelen, transgender en intersekse personen en queers.

Advies

Het belang van het scherp formuleren van de missie, het waarom is dat het moet appelleren aan de gehele community en aan mogelijke nieuwe leden.

Mijn voorstel is om de zin op de website als volgt aan te passen: “COC Amsterdam en omstreken maakt zich sterk voor LHBTI+ emancipatie in de regio Amsterdam: voor homomannen, lesbische vrouwen, biseksuelen, transgender en intersekse personen en queers”.

Deze zin straalt meer vanzelfsprekendheid, gezamenlijkheid en gelijkwaardigheid van de groepen uit.

Advies

Mijn voorstel is deze zin toe te voegen op de website: “Het COC Amsterdam en omstreken is zowel een waarde gebaseerde als waardegedreven organisatie en community van LHBTI+ personen, waarin geen onderscheid wordt gemaakt; iedereen de norm is; iedereen welkom is, maar niet elk gedrag of uitingen welkom zijn en iedereen in veiligheid zichzelf kan zijn. Het is een community waar gezamenlijkheid verbindt en wordt gevierd en waar waardering is voor de meerwaarde van diversiteit. Samen streven we ernaar een inclusieve community te zijn: strijdbaar naar buiten, verbindend naar binnen en naar buiten. Als community willen we een voorbeeld zijn voor samenleven- en werken in Amsterdam”.

Dit vraagt uiteraard wel om een open discussie over op welke wijze het COC Amsterdam en omstreken gaat borgen dat er alignment is tussen de interne organisatie en de externe doelstellingen. Met andere woorden: hoe wordt het COC Amsterdam als waarden gebaseerde en waarden gedreven organisatie het lichtend voorbeeld voor de waarden en gedrag die ze in o.a. Amsterdam en in omringende gemeenten, zoals Amstelveen, Uithoorn, Almere en Diemen beoogt te stimuleren? Daarbij kan eventueel **een door de community in te vullen SWOT-analyse** (strengths, weaknesses, opportunities en threats) behulpzaam zijn.

Positionering

Uit de gesprekken die ik heb gevoerd komt een divers beeld naar voren: iedereen zijn/haar/diens eigen COC Amsterdam en omstreken. Men vult de positionering van de organisatie in van mensenrechten- tot anti-racisme organisatie tot neutrale LHBTQ+ organisatie. Dat betekent dat de meeste geïnterviewden het COC Amsterdam en omstreken als een waardevolle organisatie zien. Aan de andere kant schuilt in deze verschillende attributies het gevaar dat men teleurgesteld raakt op het moment dat de organisatie niet in overeenstemming met hun beeld/attributie handelt.

Het COC Amsterdam en omstreken wordt door vrijwel iedereen gezien als:

- een netwerkorganisatie,
- een hub met veel kennis; kennis die ze graag wil delen, met een verwijfsfunctie;
- een emancipatiemachine voor 'nieuwe' groepen die advies nodig hebben en in een aantal gevallen zich daarna los van de organisatie verder ontwikkelen.

Advies

Zorg dat nieuwe kennis, ook uit de allianties waar aan wordt deelgenomen, wordt geborgd binnen de organisatie en binnen de community. Daarvoor is nodig dat degenen die nieuwe kennis inbrengen, zich ervan bewust zijn dat de organisatie en de community deze kennis waardevol vinden en graag als integraal onderdeel van de kennishub-functie en van de community willen opnemen.

Hoofdstuk 3 De gewenste verandering

Er zijn nu een aantal belangrijke communities, maar deze 'raken' en kennen elkaar onvoldoende om te kunnen spreken van een gezamenlijkheid. Die gezamenlijkheid is dus van belang om in een polariserende omgeving daarop de focus te hebben in plaats van interne geschillen.

Voor dit belangrijke, impactvolle, transitieproces richting een actieve, verbonden, inclusieve en diverse community bestaat de gewenste verandering uit het antwoord op een drietal vragen:

1. Hoe vertaal je inclusiviteit op een manier die recht doet aan alle groepen?

Inclusiviteit betekent dat elk individu/elke groep de norm is en ook op zodanige wijze welkom is en wordt behandeld. Deze community moet de gelegenheid bieden ieders unieke persoonlijkheid en identiteit te ontwikkelen in een veilige omgeving, waar je niet hoeft uit te leggen wie/wat je bent en waarom je bepaalde keuzen hebt gemaakt. Dit vereist een verandering van nadenken over gemarginaliseerd en niet gemarginaliseerd, over in- en uitsluitingsmechanismen en waarde en waardigheid. Op basis van de gesprekken die ik heb gevoerd, verwacht ik dat met name het bespreken van in- en uitsluitingsmechanismen en waarde en waardigheid discussie zal oproepen. Zonder deze discussie en de gewenste transitie in het denken, handelen en aanpassen van mechanismen, wordt het COC Amsterdam en omstreken niet een werkelijk inclusieve organisatie en/of community.

Ik suggereer hierbij speciale aandacht te geven aan de positie van lesbische vrouwen: zij worden niet gepercipieerd als gemarginaliseerd, maar vallen in de discussie over gemarginaliseerd en bevoorrecht tussen wal en schip. Wellicht ligt bij hen ook wel de sleutel voor het effectief voeren van deze (gevoelige) discussies.

Advies

- Zorg dat de geschiedenis en POV van alle groepen binnen de community wordt vastgelegd en gedeeld op alle mogelijke manieren. Deze geschiedenissen en de overlevingsstrategieën zouden inzicht in elkaars werelden kunnen bezorgen en zouden elkaar kunnen versterken. De optelsom van deze geschiedenissen, POV's en overlevingsstrategieën vormen de geschiedenis van het COC Amsterdam en omstreken en van haar community.
- Via de website: "Mijn verhaal"
- Via pitches over een aanbod/hulpvragen op bijeenkomsten: anderen mogen kiezen met wie ze over aanbod/hulpvraag in gesprek willen. Voorwaarde daarbij is dat gesprekken met een open mind set worden gevoerd.
- Vraag ambassadeurs uit verschillende groepen om hun advies/mening/input te geven op de agenda van de vergaderingen van het bestuur.

2. Op welke manier wordt de diversiteit van de community niet een polariserend maar een verrijkend gegeven?

Uit de gesprekken blijkt dat de aandacht voor gemarginaliseerde groepen aan de ene kant als rechtvaardig wordt beschouwd, maar aan de andere kant andere groepen het gevoel geeft niet meer 'gezien' te worden.

Omdat men elkaar grotendeels binnen de 'eigen groep' ontmoet, ontstaan er geen andere waardevolle ontmoetingen en wordt de waarde van diversiteit suboptimaal (h)erkend en benut. Met als gevolg dat men over elkaar en niet met elkaar spreekt.

Advies

- Vraag de community op welke manier men bij voorkeur de meerwaarde van diversiteit binnen de community wil leren kennen. Faciliteer deze manier, maar maak een divers samengestelde groep mede-eigenaar van het proces en de geselecteerde aanpak.
- Laat een aantal betrokkenen hun visie/verhaal delen op de website/andere kanalen en bouw zo het narratief over de waarde van diversiteit op. Daarbij is ook ruimte voor de invalshoek/ervaring dat het positief waarderen van diversiteit een proces met vallen en opstaan kan zijn.
- Wees als bestuur het voorbeeld in toon, gedrag en samenstelling: geef aan dat het bestuur deze gesprekken essentieel vindt.

3. Wat is de juiste balans tussen strijdbaar en emancipatoir en het vieren van de succesverhalen?

Op deze vraag bestaat geen eenduidig antwoord: het zal een continue balanceer act vereisen om alle drie realistisch, wervend en inspirerend voor het voetlicht te brengen.

Advies

Na 75 jaar bestaan er voldoende succesverhalen die inspirerend en leerzaam kunnen zijn in de strijd en bij het emancipatieproces: deel deze verhalen met dat doel. Zorg daarbij voor een goede balans in de diversiteit van de community.

Hoofdstuk 4 De strategische prioriteiten

1. Een toekomstbestendige organisatie en community

Zestig procent van de leden is 60 jaar of ouder. Daar zit veel kennis, geschiedenis.

Advies

Nodig hen uit om hun geschiedenis en herinneringen op te schrijven. Ga daarover in gesprek binnen de gehele community. Vraag deze leden het verhaal-delen-stokje door te geven aan iemand buiten hun 'groep' in wiens verhaal ze geïnteresseerd zijn. (Uiteraard kunnen deze verhalen geanonimiseerd worden).

Een toekomstbestendige organisatie en community heeft baat bij de betrokkenheid van jongeren.

Advies

Vraag de community hoe het best jongeren te interesseren voor betrokkenheid en vraag hen wat de organisatie en community dan zouden moeten bieden en vragen.

Young&out, de GSA's en de vrijwilligers coördinatiepunten zijn daarvoor wellicht een goed vertrekpunt.

Pro-actief inspelen op trends en ontwikkelingen in de stad, vraagt om structurele input van meer dan het bestuur alleen.

Advies

Maak een schaduwbestuur bestaande uit diverse jongeren (tot 35 jaar) die hun input mogen leveren op de agenda van het bestuur en daarvoor ook eigen agendapunten mogen aanleveren en presenteren.

2. Netwerk strategisch uitbreiden en inzetten

Onderzoek waar het netwerk van de organisatie uit bestaat en breidt het netwerk met behulp van de community strategisch uit naar woningcorporaties (in verband met de thema's veiligheid en eenzaamheid); de private sector (bedrijven die inclusie en diversiteit omarmen), welzijns- en gezondheidsinstellingen (in verband met de wederzijdse overdracht van kennis en ervaringen).

Advies

Verkrijg meerjaren funding door het samenwerken met een aantal bedrijven en organisaties. Gebruik deze funding onder andere voor het in dienst nemen van een aantal vaste krachten (communitybuilding communicatie).

Hoofdstuk 5 De route naar verandering en borging

1. Hoe bezorgen we de community weer een thuis?

Het niet hebben van een plek waar men kan samenkomen, wordt door velen gezien als een groot gemis.

Advies

Een van de gemeentelijke gesprekspartners heeft aangegeven dat er ruimte zou zijn voor het COC Amsterdam en omstreken in het Regenbooghuis in de gemeente Amsterdam.

Indien dit daadwerkelijk leidt tot een nieuw thuis voor de organisatie/community, draag dan zorg dat inrichting, gebruik, programmering gebaseerd is op de gezamenlijke geschiedenis en de diversiteit binnen de community.

- ### 2. Een community bouw je, die ontstaat niet vanzelf. Individuen en groepen voelen zich onderdeel van een community wanneer ze een gezamenlijkheid ervaren en deze meerwaarde vinden hebben.

Advies

Organiseer gesprekken/feesten/a la een maandelijks Shakespeare club, vernoemd naar helden/heldinnen uit de diverse groepen, waar ruimte is voor zang, reflectie, gedachtewisselingen over de 'staat van de stad/de wereld/thema's'. Een voorbeeld: dialoogsessies in Amsterdam Zuidoost (15 juni 2022). Een aansprekend voorbeeld van buiten de community: Busy seasons talks van de Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants en adviseurs. Maak een divers samengestelde groep, inclusief een bestuurslid, verantwoordelijk voor de organisatie, het programma.

Voor lesbische vrouwen zou voor wat betreft feestjes en entertainment samenwerking kunnen worden gezocht met Saarein en De Trut.

- ### 3. Een nog invloedrijkere, zichtbaarder positie zou de missie van het COC Amsterdam en omstreken ten goede kunnen komen.

Advies

Het COC Amsterdam en omstreken zou in overleg met de gemeente Amsterdam en de omliggende gemeenten kunnen afwegen of het in dienst nemen van een strategisch adviseur zou leiden tot het gunnen van opdrachten aan de organisatie. Ook zou deze adviseur meer kunnen lobbyen bij gemeenteraad en ambtenaren. Tenslotte versterkt het de mogelijkheid proactief in te spelen op

trends. De gemeente Amsterdam heeft aangegeven hier wel belangstelling voor te hebben en er zelfs belang aan te hechten.

Advies

Laat nog meer zien waar je voor staat, dat er gezamenlijkheid is in diversiteit, laat zien wat je doet, wat lidmaatschap betekent en waar je naar op zoek bent. Bedenk of de huidige website daarvoor het best mogelijke vehikel is en zorg voor meer volgers op social media.

4. Indien zowel de organisatie als de community inclusief en divers willen zijn spelen cultuur, systemen en structuren een belangrijke rol.

Advies

Bekijk de structuren en systemen van de organisatie kritisch op in- en uitsluitingsmechanismen. Zorg dat de samenstelling van de diverse commissies divers en inclusief is.

Opvallend voorbeeld daarbij is de verschillende percepties van de samenstelling van de verschillende commissies van de Pride.

5. Naast veiligheid ("Niet rechteloos, maar toch", Margriet Veeger, 4 mei 2022) is eenzaamheid een belangrijk gegeven. Dit speelt niet alleen bij ouderen, maar binnen alle groepen.

Advies

Haal op welke manieren de community ziet om de eenzaamheid te verlichten. Een van de manieren kan zijn door het invoeren van koffie/thee-buddy's. Of door wederzijdse mentoring duo's te starten: oud en jong leren van en ondersteunen elkaar.

6. Vijfenzeventig jaar bestaan verdient een cadeau.

Advies

- Laat de betreffende wethouders uitspreken welke waarde ze hechten aan het COC Amsterdam en omstreken.
- Laat hen het predicaat "Koninklijk" aanvragen op basis van hetgeen de organisatie heeft bereikt en nog wil bereiken.

Hoofdstuk 6

Onderdeel van de Theory of Change is dat men jaarlijks/regelmatig terug- en vooruitkijkt.

Advies

De ALV is een goede plek om dit samen te doen. Nodig de community uit om themagewijs hun input te leveren: adviezen, successen, wat beter kan, trends, complimenten.

Hoofdstuk 7

Deze adviesrapportage bevat veel adviezen. Om te zorgen dat het transitieproces binnen afzienbare termijn tot een toekomstbestendig resultaat leidt, volgt een laatste advies:

Advies

1. Bepaal als bestuur welke focus je binnen de prioriteiten wil aanbrengen
2. Vraag (onderdelen van) de community om mee te denken en hun ervaringen en expertise in te brengen over het 'hoe' en de gewenste uitkomsten. Via een jaarkalender van ontmoetingen en discussies wordt de betrokkenheid van de community zichtbaar en vergroot. Communiceer deze via de website en social media.
3. Blog of vlog over de bijeenkomsten waar het bestuur aanwezig is om de inhoud van deze adviesrapportage te delen.. Laat ruimte voor reactie.

Sandra Lutchman

InclusionFirst

6 juni 2022