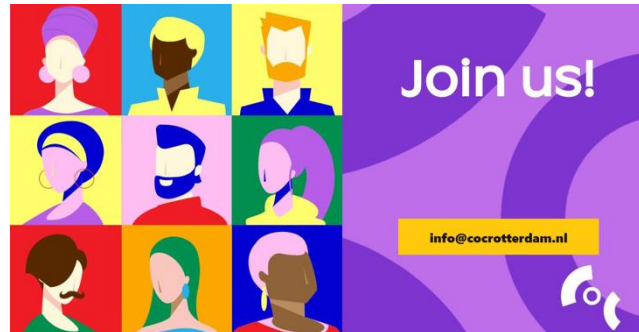




## **STUKKEN ALV 19 DECEMBER 2024**

1. Agenda ALV 19 december 2024 (blz 2)
2. Notulen + bijlagen 8 mei 2024 (blz 4)
3. Evaluatieformulier bestuur mei – december 2024 (blz 15)
4. Voorstellen kandidaat penningmeester Roderik van Rosse (blz 16)



## **Uitnodiging ALV 19 december 2024**

Donderdag 19 december 2024

Plaats: Schiedamsesingel 173, Rotterdam

Tijd: 19.30 u. tot 21.30 u.

Het bestuur is aangesteld op de ALV van 8 mei 2024. Een van de opdrachten is om te onderzoeken of er een manier is om het COC te organiseren op een manier die past in het heden en die op termijn ook toekomstbestendig is.

Wij zijn daarover met een aantal COC-vrijwilligers in gesprek gegaan. Dat is gebeurd langs de lijnen van het model "[Business Openers' Brandhouse](#)". Het is een model wat zijn waarde heeft bewezen als het gaat om het beschrijven van de cultuur van een organisatie. Wij beschouwen het model als een hulpmiddel om het gesprek te hebben over het ontwikkelen van het COC.

### De resultaten van de gesprekken:

De overtuiging is wat ons drijft als COC, waar komen we ons bed voor uit. Als resultaat van de gesprekken:

#### **De wereld is mooier wanneer iedereen in veiligheid en vrijheid zichzelf kan zijn**

Het COC doet een emotionele belofte, als je bij ons komt kun je hier in ieder geval op rekenen:

#### **Jij bent oké**

Er zijn vijf waarden waarlangs we onze activiteiten toetsen. Ze vormen een meetlat, waar een activiteit min of meer aan moet voldoen

#### **Dat is optimistisch, waardevol, zichtbaar, lef en verbindend**

Voor ons is dit de meetlat waarlangs we ons werk leggen. Dan ligt het voor de hand om de agenda voor deze ALV langs dezelfde lijnen vorm te geven. Hoe ziet een ALV eruit als hij bijdraagt aan een voor ons veilige omgeving. Met waardevolle gesprekken, die naar de toekomst zijn gericht, uitgaan van lef en ons en de buitenwereld met elkaar verbinden? Waarschijnlijk is het een agenda die vragen oproept, nieuwsgierig maakt. En dat is precies de bedoeling. Wil je een agendapunt inbrengen bij de vergadering? Meldt het vooraf bij voorzitter@cocrotterdam.nl

## **De agenda voor de ALV van 19 december 2024**

Via de website zijn beschikbaar:

- De agenda van de vergadering
- De notulen van de ALV van 8 mei 2024
- Een korte CV van de voorgestelde penningmeester Roderik van Rosse
- Een toelichting op het Business Opener's Brandhouse
- Een schema wat helpt om terug te kijken naar de afgelopen half jaar bestuursperiode

### **1. Welkom**

### **2. Notulen van 8 mei 2024**

De notulen zijn beschikbaar via de website. We waarderen het als op- en aanmerkingen vooraf worden gestuurd naar secretaris@cocrotterdam.nl

### **3. Benoemen Roderik van Rosse als penningmeester**

Roderik heeft zich beschikbaar gesteld voor het penningmeesterschap van het COC. Een beknopte cv is gevoegd bij de stukken voor de ALV.

#### 4. Het Brandhouse en het COC

Het afgelopen jaar zijn er gesprekken geweest met COC-vrijwilligers aan de hand van het Brandhouse. Wij kiezen ervoor om de resultaten daarvan te gebruiken als richtinggevend voor COC-activiteiten. Het helpt om focus te zoeken.

Bij dit agendapunt delen we onze bevindingen. We vragen jullie tijdens de ALV om mee te denken over de huidige en toekomstige COC-activiteiten.

#### 5. Vaststellen Huishoudelijk reglement

Op de voorgaande ALV zijn enkele kleine wijzigingen in het huishoudelijk reglement aangepast. Voor de ANBI registratie moest een paragraaf voor bezoldiging bestuursleden worden opgenomen. Dit is ook in het vrijwilligersbeleid doorgevoerd.

Zie <https://cocrotterdam.nl/wp-content/uploads/2024/09/2022-11-29-COC-Rotterdam-Huishoudelijk-Reglement-vastgesteld.docx.pdf>

#### 6. Het jaarplan

Voor een gedeelte ligt het jaarplan vast. Er zijn afspraken die te maken hebben met de subsidie aanvragen. Of afspraken die te maken hebben met het organiseren van het COC. Voor een gedeelte kan het jaarplan door onszelf worden ingevuld. Wij stellen voor om een voortrekker te zijn voor Pride Rotterdam, het Zero Flags project en een vorm van voorlichting. Er is ruimte voor meer projecten, als er een projecteigenaar en een uitvoerend team is.

Wat zien jullie voor kansen en mogelijkheden? Wil je je verbinden met een plan?

Er volgt tijdens de vergadering een overzicht van de stand van zaken in Vlaardingen, Gorinchem, Krimpen, Maassluis, Dordrecht en Rotterdam.

#### 7. De begroting

De begroting is op dit moment in ontwikkeling. De stand van zaken wordt besproken tijdens de ALV. Hieronder vind je de uitgangspunten voor de begroting, zoals wij ze toepassen. Wat zijn jouw verwachtingen over de begroting voor het COC?

Uitgangspunten:

1. De inkomsten en uitgaven zijn minimaal met elkaar in evenwicht
2. De vestigingen en werkgroepen hebben inzicht in hun budget
3. De vestigingen en werkgroepen zijn leidend in het besteden van voor hen geormerkte middelen, de penningmeester van het bestuur houdt toezicht
4. Werkgroepen en vestigingen houden een eigen overzicht van inkomsten en uitgaven bij.
  - Plannen waar we een "ja" voor moeten hebben, op voorwaarde dat de fondsen zijn geregeld:
  - Het Zero Flags project, waarvoor een legaat beschikbaar wordt gemaakt. 10.000 euro
  - De aanpassingen in het pand in Rotterdam, afhankelijk van de beschikbare fondsen, 25.000 euro
  - Nieuwe vestigingen of werkgroepen krijgen een reservering van € 1.000,00, bij het eventueel verkrijgen van een structurele subsidie wordt dit terugbetaald. Betaald uit de reserveringen van het COC

#### 8. De rondvraag

De rondvraag is bedoeld voor vragen en mededelingen, die tijdens de vergadering niet aan de orde zijn geweest.

#### 9. Afsluiting ALV



Verslag ALV COC Rotterdam d.d. 8 Mei 2024

Aanwezigen vanuit het bestuur: Maarten Venhovens (ex-voorzitter), Neriman is afwezig

Aanwezigheid leden:

19 aanwezig, 3 afmeldingen

#### 1. Mededelingen

Neriman was afwezig door familieomstandigheden. Op 23 april had Maarten een vertrouwelijk gesprek met de vertrouwenscommissie over de functie van de Rotterdamse burgemeester. Deze houdt contact met partners uit de stad, leden, en verspreidt belangrijke info. De ideale burgemeester verbindt, en is vaker fysiek aanwezig bij problemen. Aboutaleb is teveel bezig met regels en procedures. De nieuwe burgemeester moet meer proactief zijn, niet reactief. Er moet op zoek gegaan worden naar een oplossing voor verhuftering (Koran verbranden, protesten met drag queens). De nieuwe burgemeester zou regelmatig gewoon moeten handelen, niet achter procedures schuilen.

Over het algemeen was er een positieve reactie.

De werkgroep Maassluis sluit aan bij COC, hierin zit ook de oud-voorzitter van Roze in Blauw

#### 2. Definitief vaststellen van de agenda

Geen nieuwe agendapunten of veranderingen, agenda vastgesteld.

#### 3. Vaststellen notulen van de ALV van 28 maart 2024

Niet iedereen heeft notulen in kunnen zien, deze zijn pas 7 mei geupload.

2 april was er overleg over subsidies, deze zijn inmiddels toegekend.

Verder zijn de notulen zonder vragen of stemming vastgesteld.

#### 4. Vaststellen verslag kascontrolecommissie en decharge bestuur

Vorige keer geen verslag door het ontbreken van cijfers.

Daniel: Dit jaar is er vrij snel digitaal inzicht in afschriften, de vorige ALV van maart was vrij kort van tevoren gepland. Marcel's antwoorden op Daniel's vragen zijn in het internet verdwenen, pas na de ALV kwam er antwoord. Afwijkende bedragen zijn uitgelicht, de jaarrekening klopt en de admin is op orde, de leden is geadviseerd om de jaarrekening goed te keuren. Wel was er een vraag over Rotterdam: de vaste lasten mogen niet uit subsidie bepaald worden en dit gebeurt ook niet, dus waar gaat de subsidie heen?

Het verslag was vorige keer te globaal, er is geen subsidie voor pandhuur maar vanuit de vestiging wel bijdrage hieraan. Verder geen vragen, de decharge is verleend. Er zijn nu 2 personen in de kascontrolecommissie, en Wil verlangt vervanging. Dit zal in het najaar plaatsvinden.

#### 5. Benoemen verkiezingscommissie

Deze commissie telt stembiljetten. I'm

Twee leden hebben zich beschikbaar gesteld voor de commissie.

#### 6. Voorstellen kandidaat-bestuursleden

Voor het nieuwe bestuur zijn de volgende kandidaten beschikbaar: Wilma Ruis, in de functie van voorzitter; Mark Siep, in de functie van secretaris; Robert Kaijser in de functie van penningmeester; Cameron de Kreij, in de functie van vice-voorzitter en algemeen bestuurslid Jet Valk.

Kandidaten hebben zich voorgesteld en vragen beantwoord, met name over wat ze gaan

doen.

Termijn van 1 jaar is goedgekeurd.

7. Schriftelijke stemming over bestuur

De schriftelijke stemming is voltooid en er volgde een uitslag (punt 8)

Maarten vertelt dat zijn voorzitterschap moeizaam is gegaan. Hij geeft de beoogde nieuwe voorzitter symbolisch een voorzittershamertje.

8. Rapportage verkiezingscommissie en vaststellen uitslag

Er zijn 20 stemmen geteld:

Wilma, 19 stemmen voor, 1 onthouding

Cameron: 19 stemmen voor, 1 onthouding

Mark: 19 stemmen voor, 1 onthouding

Robert: 18 stemmen voor, 2 onthoudingen

Jet: 16 stemmen voor, 1 stem tegen, 3 onthoudingen

Het nieuwe bestuur is hierbij ook benoemd.

Maarten feliciteert het bestuur en geeft een spel jenga om te laten zien dat je strategisch moet zijn, soms delicaat maar soms hard, maar vooral dat het bestuur er als team voor elkaar moet zijn.

9. Installatie nieuw bestuur

Het nieuwe bestuur is geïnstalleerd. Het voorzitterschap is hierbij overgedragen aan Wilma.

10. Afscheid oud bestuur

Het oude bestuur is afscheid van genomen. Ook Jan, Peter, Marcel, en Tineke zijn bedankt voor hun werk.

11. Rondvraag

Michel werd gevraagd wat er gebeurt in Maassluis. Er gebeurt veel achter de schermen, qua externe evenementen is er nu niets maar er is vrij spontaan toch een begin gekomen met een werkgroep. Ze focussen er nu op om samen te komen en films te kijken of een activiteit te hebben op de laatste zondag van de maand. In April was de eerste bijeenkomst met 25 mensen.

Wilma: we zijn benaderd door KPN om tijdens north sea jazz een lunch te organiseren met 50 LHBTI mensen, hierbij krijgen ze toegang tot het festival voor die dag. Sting zal er zijn. KPN heeft het geld, maar hebben ons netwerk nodig. 14 juni is het, volgende week komt meer nieuws.

12. Sluiting

Wilma sluit de vergadering en dankt de aanwezigen.

Bijlage: toekomstplan

## **Werkgroep "De Toekomst"**

Voor de ledenvergadering van COC Rotterdam,

28 maart 2024

Wilma, Peter, Mark, Cameron, Kees

### **Inhoudsopgave:**

1. Samenvatting
2. Wat is de opdracht? Hoe zijn we ermee aan de slag gegaan?
3. Het opstellen van een beleidsplan waarin duidelijk aandacht wordt besteed aan de wijze waarop de vereniging effectief bestuurd wordt binnen de statuten.
4. De wijze waarop de vereniging levensvatbaar (toekomstbestendig) moet blijven, rekening houdend met maatschappelijke ontwikkelingen.
5. De focus van de vereniging (ambities temperen om de activiteiten uitvoerbaar te houden).
6. De relatie met COC Nederland en de regio's.
7. Aantrekkelijk blijven voor vrijwilligers en maatschappelijke partners.
8. Tijdsplanning, een voorstel voor de volgende stap.

### **Wat is de opdracht?**

Op 28 september 2023 was er een bijzondere algemene ledenvergadering van COC Rotterdam Zuid Holland Zuid. (.). De ledenvergadering was bij elkaar geroepen omdat het bestuur collectief hun functie heeft neergelegd. Dat is een ingrijpende gebeurtenis. Een vereniging, die ingeschreven is bij de Kamer van Koophandel, moet een formeel bestuur hebben. Uiteindelijk waren Maarten en Neriman bereid om een interim-bestuur te zijn tot de volgende ALV. Marcel en Tineke hebben hen ondersteund door de subsidieaanvraag voor 2024 onder hun hoede te nemen.

Tijdens de ALV ontstond het gesprek of de manier waarop het COC is georganiseerd, invloed heeft op de manier waarop het functioneert. Bij de aanwezigen was ontevredenheid over de rol van een bestuur en vrijwilligers, de ruimte om zelf initiatieven te nemen, en de manier waarop met elkaar wordt omgegaan. Zit dat in het organisatiemodel? Is er een organisatiemodel te bedenken dat op de toekomst is voorbereid, levensvatbaar is, voor vrijwilligers en samenwerkingspartners aantrekkelijk werkt en de ruimte geeft om op urgente ontwikkelingen in te spelen? Levert dit dan ook tegelijkertijd energie en plezier op voor degenen die bij het COC actief zijn?

Er zijn door de ALV vijf vragen geformuleerd:

1. Het opstellen van een beleidsplan waarin duidelijk aandacht wordt besteed aan de wijze waarop de vereniging effectief bestuurd wordt binnen de statuten.
2. De wijze waarop de vereniging levensvatbaar (toekomstbestendig) moet blijven, rekening houdend met maatschappelijke ontwikkelingen.
3. De focus van de vereniging (ambities temperen om de activiteiten uitvoerbaar te houden).
4. De relatie met COC Nederland en de regio's.
5. Aantrekkelijk blijven voor vrijwilligers en maatschappelijke partners.

De ALV heeft een werkgroep benoemd: Peter, Cameron, Kees en Wilma hebben de vragen opgepakt. Mark sluit zich aan bij de werkgroep.

## De aanpak?

De eerste fase is bedoeld om scherp te krijgen waar de sterke en minder sterke punten van het COC liggen. We hebben interviews gehad met het secretariaat, de interimbestuursleden en met vertegenwoordigers van de regio's. De basisvragen in de interviews:

1. Wat gaat er goed en vind je de moeite waard om te behouden?
2. Wat kan er beter?
3. Heb je gedachten/ideeën hoe het beter kan?

De interviews duurden ongeveer twee uur. Er zijn verslagen hiervan gemaakt welke door de deelnemers zijn goedgekeurd.

De tweede stap was om op basis van de hoofdpunten van de eerste ronde een brainstorm te houden over de belangrijkste beleidslijnen voor het COC. De lijnen waren:

- Het COC en de maatschappelijke ontwikkelingen
- Lokaal-regio-landelijk (De verhouding hiertussen, wie doet wat)
- COC als aantrekkelijke partij voor vrijwilligers en partners

De uitnodiging voor deze bijeenkomst is naar alle leden verstuurd. Voor de 20 deelnemers: welke vragen roepen deze woorden bij je op en welke antwoorden passen bij die vragen? Er zijn verslagen van deze bijeenkomst gemaakt. Vier thema's kwamen dominant uit deze bijeenkomst:

- COC en zichtbaarheid
- COC en ontmoeting
- COC en urgente ontwikkelingen in de samenleving
- COC als aantrekkelijke werkplek

Fase drie is: als dit de dominante thema's zijn, bij welke activiteiten moet het COC de prioriteit leggen?

De vierde fase bestaat uit de conclusies en aanbevelingen, die in dit stuk zijn vastgelegd.

Het opstellen van een beleidsplan waarin duidelijk aandacht wordt besteed aan de wijze waarop de vereniging effectief bestuurd wordt binnen de statuten.

## Het organisatiemodel

### *Overwegingen:*

Binnen deze vraag zitten meerdere invalshoeken. Het eerste deel gaat over het opstellen van een beleidsplan. Dat start bij het benoemen van het doel van het COC. Wat en wie wil je zijn als organisatie? COC Nederland heeft de visie voor het COC uitgebreid geformuleerd (zie [de internetpagina](#)), bijlage 1 voor doelstellingen COC in de statuten. De visie van COC Rotterdam Zuid Holland Zuid wijkt daar niet zo van af.

Interessanter is het om een strategisch plan te bepalen, want dat houdt rekening met de context van het COC op de plek waar je actief bent. Wat heeft Rotterdam nodig? Wat werkt het best in Vlaardingen? Of Krimpen?

### **Advies 1:**

Organiseer het COC vanuit de vestigingen in de regio. Elke vestiging bepaalt zelf welke keuze zij maakt in activiteiten. Soms is dat ontmoeting, soms is dat activisme, soms is dat een politieke locatie. De vestigingen zijn autonoom in hun strategische keuze. Rotterdam is hierin ook een vestiging.

Elke vestiging maakt een jaarplan, waar de activiteiten in worden benoemd. Dat vormt samen het jaarplan van het COC. De vestigingen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van hun jaarplannen.

Het tweede deel van deze vraag gaat over de bestuurbaarheid van het COC. Dit bestuur heeft zijn taken neergelegd. De werkgroep constateert, dat het werkveld van het COC flink is uitgebreid. De vestigingen in de regio zijn ingevoegd in COC Rotterdam, werkt dat? Het is een positieve ontwikkeling dat steeds meer COC initiatieven zich aansluiten. Op dit moment leunt de uitbreiding zwaar op de bestuursfuncties in Rotterdam, terwijl het ook verlichting kan brengen door de aansluiting op een andere manier te organiseren.

### *Overwegingen:*

De vestigingen geven aan dat ze sterk verbonden zijn met de regio. Zij kennen de politiek, weten wat er nodig is bij de doelgroepen in hun regio. Soms is er iets nodig zoals het uitwisselen van ervaringen, een rechtsvorm voor een subsidie, of een inwerkprogramma voor nieuwe vrijwilligers. Dat hoeft niet per se uit Rotterdam te komen, dat kan ook onderling ontstaan.

### **Advies 2:**

Elke vestiging bepaalt de eigen organisatie, afhankelijk van het aantal activiteiten en wat er nodig is. Rotterdam wordt waarschijnlijk anders georganiseerd dan Krimpen.

### *Overwegingen:*

Er is behoefte aan een georganiseerde plek waar uitwisseling plaatsvindt, discussies worden gevoerd, activiteiten worden besproken, strategie wordt gemaakt. Dat is een plek waar actieve leden bij elkaar komen aan de hand van een gestructureerde agenda.



### **Advies 3:**

Elke vestiging benoemt twee vertegenwoordigers die zitting nemen in een coördinatie overleg. Dit overleg is het strategische middelpunt van het COC. Daar worden urgente ontwikkelingen besproken, strategische keuzes gemaakt, en de agenda voor de komende periode doorgenomen. Elke vestiging levert input voor dit overleg. Rotterdam is als vestiging onderdeel van dit overleg. Deze groep komt minimaal een keer per maand bij elkaar. Je kunt alleen lid zijn van de groep als je actief bent als vrijwilliger in een vestiging.

De vertegenwoordigers van de vestingen zijn geen formele bestuurders van het COC, maar wel een belangrijke schakel tussen het bestuur, de andere vestigingen en de vrijwilligers op hun eigen vestiging.

### *Overwegingen:*

Er is een formeel bestuur nodig voor de registratie van het COC als vereniging. Het COC houdt een regionale functie. Dit bestuur overziet het totale werkgebied Zuid-Holland Zuid.

### **Advies 4:**

Het formele bestuur bestaat uit drie tot vijf personen. Twee personen maken onderdeel uit van het coördinatieoverleg. Zij zorgen ervoor, dat de inhoudelijke lijn tussen bestuur en coördinatie overleg stevig is. Zij kennen de financiële kaders, hebben overzicht van de politieke situatie in de regio omdat dit onderdeel van het CO-overleg is. Zij bereiden samen met het coördinatieoverleg de agenda voor.

Het formele bestuur is vestiging overstijgend. Het formele bestuur realiseert zich, dat het primaat voor de inhoudelijke beslissingen bij het coördinatie overleg ligt.

Als voorbeeld: Rotterdamse zaken worden door de Rotterdamse vestiging behandeld. Deze vestiging heeft de contacten met de Rotterdamse politiek en ambtenaren. De formele voorzitter doet de contacten met COC Nederland, acteert op urgente zaken die over alle regio's gaan en ondersteunt de vestigingen als het gevraagd wordt.

Voorzitter:	contacten COC Nederland, vertegenwoordiging als het op regionaal niveau is, gericht op publiciteit bij urgente zaken
Secretaris:	ondersteunt het coördinatieoverleg, bepaalt mede de agenda van het coördinatieoverleg, werkt samen met het "Team ondersteuning" (voorheen secretariaat) aan de uitvoering
Penningmeester:	bewaakt de financiële kalender voor alle vestigingen

### *Overwegingen*

Er hebben meer dan twintig mensen meegewerkt aan het tot stand komen van de adviezen. Er is veel enthousiasme, ook veel ideeën die uitvoerbaar zijn. Wij constateren dat er veel energie in het COC zit en dat deze kan worden aangeboord door de bovenstaande bewegingen in gang te zetten.

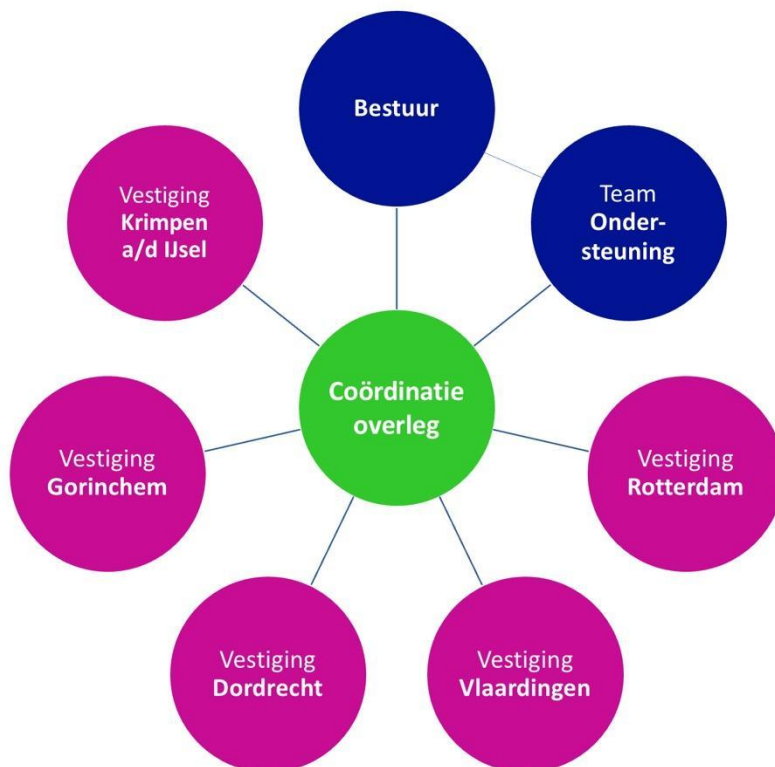
Het COC heeft een aantal mensen nodig, die in alle vestigingen de uitvoering van deze adviezen oppakken. In onze adviezen ligt de verantwoordelijkheid voor het uitvoeren bij het coördinatieoverleg en het formele bestuur. Beiden zijn er niet. Het bestuur heeft zijn functie

eind vorig jaar neergelegd, het coördinatieoverleg moet worden opgezet (als de ALV akkoord gaat met deze wijziging in het organisatiemodel). Wij stellen een interim-oplossing voor.

**Advies 5:**

De ALV benoemt een werkbestuur, wat wordt belast met het in gang zetten van bovenstaande adviezen. Dit werkbestuur is het formele bestuur van het COC, zodat dit vraagstuk is opgelost. Het werkbestuur wordt benoemd voor maximaal een jaar. Daarna volgt de benoeming van een permanent bestuur. Uitgangspunt voor de nieuwe werkwijze is onderstaande organisatiemodel. Dit model zal zorgen voor een evenwichtige taakverdeling en ruimte bieden voor uitwisseling tussen de 5 COC vestigingen. Hierdoor beantwoorden we aan 2 belangrijke wensen vanuit de vereniging:

- 1) Het bestuur richt zich op het besturen van de vereniging omdat taken en verantwoordelijkheden elders in de vereniging worden opgepakt. Dit kan binnen de 5 vestigingen en/of het coördinatieoverleg.
- 2) Dit model geeft veel ruimte voor initiatief van vrijwilligers, werkgroepen en vestigingen zelf. Wij geloven dat wij binnen dit model optimaal gebruik kunnen maken van de talenten en organisatiekracht van vrijwilligers die ruimte krijgen voor opzetten van activiteiten. Eigenaarschap en eigen verantwoordelijk vormen een belangrijke basis.



## De uitvoering in de praktijk

### *Overwegingen*

Een korte samenvatting van een vluchtige zoektocht langs de beleidsplannen van andere COC's? Er zijn geen beleidsplannen. In vrijwel alle gevallen gaat het over uitvoeringslijnen en de concrete activiteiten die daarbij horen. Tijdens onze gesprekken concludeerden we dat doe doelstellingen uit de statuten voldoende aangeeft waarvoor het COC op aarde is.

Het klopt niet met de uitgangspunten van deze werkgroep, dat we vanachter een bureau een beleidsplan schrijven. Dat moet samen met de 5 vestigingen gebeuren. Er zijn overigens uit de gesprekken vier categorieën van aandacht genoemd:

- COC en zichtbaarheid
- COC en ontmoeting
- COC en urgente ontwikkelingen in de samenleving
- COC als aantrekkelijke werkplek

Wij gaan uit van de doelen van het COC die zijn genoemd in de statuten<sup>1</sup>. De vestiging omschrijft wat de aandachtspunten zijn als het gaat om de specifieke regio. Daarna maakt elke vestiging op basis van die bevindingen een activiteitenplan.

**De wijze waarop de vereniging levensvatbaar (toekomstbestendig) moet blijven, rekening houdend met maatschappelijke ontwikkelingen.**

### *COC en zichtbaarheid*

De manier waarop het werk wordt georganiseerd hebben we in de vorige 5 adviezen voorgesteld. De volgende vraag is: wat wil je dat het COC daadwerkelijk doet? En wat zijn daarbij belangrijke strategische keuzes? Die vraag hebben we uitgewerkt met een twintigtal deelnemers. Er zijn vier lijnen voor de strategie uitgekomen, die het kader vormen voor activiteiten.

Wij vinden dat het van belang is een evenwicht te zoeken tussen activiteiten die bijdragen aan de zichtbaarheid van het COC in de buitenwereld en de activiteiten die intern plaatsvinden. Het pand is een belangrijke waarde voor het COC, maar de buitenwereld ziet niet welke activiteiten in het pand plaatsvinden. Je kunt iedere week op bezoek gaan bij de wethouder en de raadsleden, maar dat levert nul bekendheid op voor het COC bij de doelgroep.

### *COC en ontmoeting*

De ontmoeting speelt een belangrijke rol in de motivatie van vrijwilligers, om actief te zijn voor het COC. We constateren, dat veel bijeenkomsten met ontmoeting te maken hebben. Young en Out, de Zondagmiddagsalon, de Erasmus studenten, het Trans-café. Op het moment zijn deze ontmoetingen keurig verdeeld over de week. Je hebt contact met je eigen groep, je ziet de anderen niet. Wij denken dat ontmoetingen door alle groepen heen een mooie voedingsbodem zijn voor nieuwe initiatieven.

Er is behoefte aan een plek, waar nieuwe vrijwilligers hun ideeën kwijt kunnen en met andere actieve leden in gesprek gaan. Overigens: het voorgestelde coördinatoren coördinatieoverleg is ook een plek waarin ontmoeting een plek heeft.

---

<sup>1</sup> Bij deze notitie gevoegd.

Het is belangrijk voor de verbinding om regelmatig een activiteit te organiseren waarvoor iedereen wordt uitgenodigd. Wij zijn enthousiast voor het (opnieuw) organiseren van een meet and greet borrel op donderdag- of vrijdagmiddag, waar iedereen welkom is. Bijvoorbeeld tussen vijf en zeven uur, zodat bezoekers daarna nog van alles kunnen doen.

### *COC en urgente ontwikkelingen in de samenleving:*

Het COC is (ook) een belangenorganisatie. Dat moeten we ook laten zien door te reageren als de belangen van de queer community in het gedrang komen. In de interviews bleek, dat daar wel wat kennis voor nodig is. De actualiteit volgen, af en toe een persbericht schrijven, met elkaar in overleg als er een urgente kwestie opduikt.

De werkgroep toekomst stelt voor om de rol van het COC als kennisdrager wat steviger te maken door regelmatig inhoudelijke discussies te agenderen bij de coördinatoren, af en toe een inhoudelijke bijeenkomst te organiseren, regelmatig een bijdrage te leveren aan activiteiten van derden.

### *COC als aantrekkelijke werkplek:*

Het COC is een vrijwilligersorganisatie. Er zijn grote verschillen tussen vrijwilligers. Sommigen zijn activistisch, anderen organiseren ontmoetingen, zijn bestuurslid, ondersteunen activiteiten. Er starten nieuwe vrijwilligers in elke regio. Een nieuwe vrijwilliger zoekt naar wat allemaal mogelijk is. Er is een grote behoefte aan inwerkprogramma's en ondersteuning.

Vrijwilligers zoeken de ontmoeting, daarom werken ze op kantoor, werken in een regio. Het pand van het COC Rotterdam is een plek waar de ontmoeting kan plaatsvinden, er is ook ruimte in de vestigingen. Niet iedereen weet wat er allemaal mogelijk is, er is veel ruimte voor overdracht tussen vrijwilligers.

Er bestaat een functieomschrijving voor een vrijwilligerscoördinator gemaakt door COC Nederland. Wij adviseren om een coördinator te benoemen. Aandachtspunt voor de coördinator: maken van overdrachtsprogramma's voor alles, wat vanzelfsprekend lijkt

### **Ter afsluiting**

Er zijn zoveel goede ideeën langsgelopen in de bijeenkomsten die er zijn geweest. Ze hebben geen eigenaar, dus dat betekent dat we niet zeker weten of ze ook worden uitgevoerd. Het is wel een mooie catalogus waar we prioriteiten uit kunnen kiezen.

Voor de inspiratie:

Zichtbaarheid COC:

- Minstens twee keer per week op de socials, commentaar uitzetten
- Regelmatig een story
- Samenwerken met andere queer initiatieven, delen van elkaars activiteiten
- Content ieders verantwoordelijkheid, gebruik elkaars netwerken
- Pride walk met een thema
- Werk aan de relatie met de Raad en het Collega
- Lobbyen bij de gemeente, bijvoorbeeld voor Pride 2024
- Interesse komt door inhoud

- Focus op je eigen doelstellingen
- Queer? Homo? Lesbo? Of wat dan ook? Laat jezelf niet tegen elkaar uitspelen!
- Op landelijke manifestaties zichtbaar als COC-regio
- Aansluiten bij culturele queer evenementen

#### COC en ontmoeting

- Verschillende groepen bij elkaar brengen
- Sleutelfiguren in Rotterdam en regio benoemen en bij elkaar voegen

#### COC als aantrekkelijke werkplek

- Denk na over boeien en binden vrijwilligers
- Vrijwilliger coördinator
- Het is ook leuk en ontspannend!
- Wat heeft iemand nodig die net binnenkomt?
- Hou ruimte voor kwetsbare groepen
- Meer verschillende soorten werkzaamheden
- Borrels en thema-avonden
- Herinrichten vestiging Rotterdam: mini-bieb, folderrek gelijk als je binnenkomt, zichtbare agenda aan de buitenkant, vlag zichtbaar als je er bent, promo-materiaal van initiatieven
- 1 x per week open huis
- Samen reizen naar externe activiteiten

## Uit de statuten van het COC

- werd voorgelegd is het voorstel goedgekeurd door het bestuur van Federatie COC Nederland, zoals vereist op grond van artikel 17 lid 1 van de statuten, Van gemelde goedkeuring blijkt uit een brief van Federatie COC Nederland de dato zeventieng maart tweeduizend zeventien (27/03/2017), welke brief in kopie aan deze akte zal worden gehecht.
5. De algemene ledenvergadering heeft bij gemeld besluit, de verschenen personen, gemachtigd en opdracht gegeven om de akte van statutenwijziging te doen vrijden en te ondertekenen. Van gemeld besluit blijkt uit voormelde notulen.
- STATUTENWIJZIGING**  
Ter uitvoering van het besluit tot statutenwijziging luiden de gewijzigde statuten met onmiddellijke ingang als volgt:
- STATUTEN**
- Artikel 1 – Naam en zetel**
1. De vereniging draagt de naam: COC Rotterdam.  
De vereniging is ontstaan op twintig juli tweeduizend (20/07/2000) door oprichting ter gelegenheid van de juridische afsplitsing van de vereniging: Federatie COC Nederland (destijds genaamd: Nederlandse Vereniging tot Integratie van Homoseksualiteit COC).
2. De vereniging is gevestigd in de gemeente Rotterdam.
- Artikel 2 - Doel**
1. 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 hun volle potentieel kunnen ontwikkelen, ongeacht hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit of -expressie en geslachtskenmerken, en het verrichten van al wat hiermee verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn.
2. De vereniging tracht dit doel onder meer te bereiken door:
- het lidmaatschap van de vereniging; Federatie COC Nederland, statutair gevestigd te Amsterdam (hierna te noemen: "COC Nederland"), te verwerven en te behouden;
  - het scheppen en in stand houden van mogelijkheden tot individuele ontwikkeling, vorming en bewustwording;
  - het in staat stellen van (groepen) mensen om de eigen situatie en die van anderen te verbeteren;
  - het versterken van de maatschappelijke beweging om uitsluiting, discriminatie en geweld tegen te gaan en gelijke kansen en acceptatie te bevorderen;
  - de beschikbaarheid, toegankelijkheid en sensitiviteit van maatschappelijke voorzieningen te bevorderen;
  - wetgeving, beleid en praktijk op nationaal en lokaal niveau te bevorderen die garanties biedt voor gelijke rechten en kansen;
  - de internationale beweging te versterken en te bevorderen dat bescherming van fundamentele rechten in internationale instrumenten is geborgd.
3. De vereniging richt zich bij verwezenlijking van haar doelstellingen op het geografisch gebied dat door de algemene vergadering van COC Nederland voor

## Terugblik eerste half jaar bestuur

ALV 19 december 2024

Dit bestuur is benoemd op 8 mei 2024. We hebben onze bestuursperiode gekoppeld aan het advies, wat in de ALV van 8 mei 2024 is besproken. Bij de bestuursvergadering in november hebben we met elkaar gedeeld of we voortgang zien in de richting van het advies.

Dit schema is bedoeld om een "tussenstand" op te maken. Tijdens de ALV vertellen we in grote lijnen onze bevindingen. Als er meer COC leden willen meedenken over de toekomst, dan plannen we daarvoor een extra bijeenkomst.

ALV advies	Wat is je gedachte hierover	Wat zijn verbeteringen, moet zo blijven of kan "een onsje minder"
Het opstellen van een beleidsplan waarin duidelijk aandacht wordt besteed aan de wijze waarop de vereniging effectief bestuurd wordt binnen de statuten		
De wijze waarop de vereniging levensvatbaar (toekomstbestendig) moet blijven, rekening houdend met maatschappelijke ontwikkelingen		
De focus van de vereniging, temperen van ambities		
De relatie met COC Nederland en de regio's		
Aantrekkelijk blijven voor vrijwilligers en maatschappelijke partners		
Advies 1: organiseer het COC vanuit de regio		
Advies 2: elke vestiging bepaalt zelf de manier waarop het zichzelf wil organiseren		
Advies 3: Er ontstaat een coördinatieoverleg met twee vertegenwoordigers van iedere regio		
Advies 4: Er ontstaat een formeel bestuur, dat de vereniging aanstuurt. Elke vestiging wordt aangestuurd door de eigen coördinatoren.		
Advies 5: Er wordt een werkbestuur benoemd, wat een jaar werkt aan de uitvoering van het advies		
COC en zichtbaarheid		
COC en ontmoeting		
COC en urgente ontwikkelingen in de samenleving		
COC als aantrekkelijke werkplek		

Benoemen Penningmeester 2024-12-19  
Even voorstellen



Roderik van Rosse (hij / hem)

Achtergrond / loopbaan; logistieke dienstverlening & forwarding – customer service medewerkers en accountmanager. Diverse bestuur- & vrijwilligers functies Jongeren sociëteit in Rhoon & hockeyvereniging RGHC Tempo '34 en oud KNHB hockeyscheidsrechter.

Waarom wil je deze rol? Een mooie bijdrage kunnen leveren aan het waarborgen van Queer vrijheden en rechten. Het is belangrijk om verworven vrijheden van de LHBTQ+ community zowel te koesteren als ervoor te zorgen dat deze ook behouden blijven voor toekomstige generaties.