Eindverantwoording Stichting het Regenbooghuis | Subsidieaanvraag 2023-2024

Periode: 01 juli 2023 - 30 september 2024
Gemeente Amsterdam | Afdeling diversiteit
Accounthouder: 5.1, 2, e & 5.1, 2, e

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave....2
Introductie....3
Verbouwing- en inrichtingsactiviteiten....4
1. Begeleiden van de verbouwing en inrichting....4
2. De uitwerking en implementatie van het organisatieplan....6
Strategisch Kader....6
Jaarplan 2024....7
Organisatiestructuur....8
Organisatiebeleid....11
3. Het samenstellen van een bestuur....14
4. Voorbereiden subsidieaanvraag opening, na de verbouwing....15
5. Het ontwikkelen, begeleiden en aansturen van de branding, huisstijl en website....17
6. Inrichting en uitvoering van functionerende organisatie....20
Organisatie- en aanloop activiteiten....21
7. Programmaraad....21
8. Try-out en ontmoetingsactiviteiten....23
Marketing en communicatie....25
Samenwerkingspartners en gebruikers....26
Conclusie....29

Bijlage 1: Realisatieplan
Bijlage 2: Organisatieplan
Bijlage 3: Branding

Introductie

De wens voor een Regenbooghuis bestaat al een tijdje bij de biculturele lhbtqiap+ en trans gemeenschap in Amsterdam. Een safe(r) space waar zij kunnen zijn in een welkomer, veiliger en respectvoller omgeving waar zij niet geconfronteerd worden met verschillende vormen van uitsluiting en discminatie zoals homofobie, transfobie en racisme. Een plek waar zij kunnen groeien, leren, ontmoeten, hulp kunnen vinden en voor de gemeenschap kunnen zorgen. In maart 2020 heeft de gemeente Amsterdam, ondersteund door Wethouder Groot-Wassink, een klankbordgroep samengesteld met sleutelfiguren uit de lhbtiq+ gemeenschap om te werken aan de totstandkoming van het Regenbooghuis. De klankbordgroep heeft hiervoor een realisatieplan (zie bijlage) geschreven waarin drie kernwaarden zijn vastgesteld waar het Regenbooghuis voor moet staan; safer space, vindbaarheid en empowerment.

Op 29 december 2022 heeft Stichting het Regenbooghuis de eerste subsidieaanvraag ingediend bij de gemeente Amsterdam, voor de periode van 1 januari tot en met 31 december 2023. In mei 2023 heeft de gemeente verzocht een kwartiermaker op te nemen in de aanvraag. Op 15 juni 2023 is er een aangepaste versie van deze aanvraag ingediend die op 10 juli 2023 is beschikt voor de periode 1 juli 2023 tot 30 juni 2024. Deze opstartsubsidie was bedoeld om ons te helpen bij het realiseren van het Regenbooghuis vanuit de uitgangspunten die zijn vastgelegd in het realisatieplan. Het bijbehorende activiteitenplan was opgedeeld in twee delen. De verbouwings- en inrichtingsactiviteiten zijn de activiteiten die nodig waren om de stichting en het gebouw gebruiksklaar te maken, zoals het begeleiden van de verbouwing en het ontwikkelen van een organisatieplan. Met organisatie- en aanloopactiviteiten wilden wij alvast beginnen met de werkzaamheden van het Regenbooghuis zoals het faciliteren van activiteiten en het aanstellen van een programmaraad.

Nu de opstartperiode is afgerond zijn we in de fase van de exploitatie gekomen. Hiervoor heeft de stichting een aanvraag exploitatiesubsidie ingediend op 24 juni 2024 voor de periode 2024-2025 en een inrichtingssubsidie voor 2024. In augustus zijn deze enkel voor 2024 beschikt. Daarnaast is er een lager bedrag is toegekend waardoor er in een aantal kostenposten gesneden moest worden. Zo hebben we bijvoorbeeld van twee directieleden één moeten maken en moesten we het aantal activiteiten dat we willen faciliteren neerschalen. De eindverantwoording is geschreven vanuit de situatie tot en met het eind van deze subsidie. Desondanks hebben we in de verschillende onderdelen aangegeven op welke punten de gevolgen van de lagere tweede beschikking terugkomen.

Verbouwing- en inrichtingsactiviteiten

1. Begeleiden van de verbouwing en inrichting

De verbouwing van het Regenbooghuis is begonnen in februari 2024. Het was voor ons belangrijk om hier vanuit zowel het bestuur als de realisatiegroep bovenop te zitten zodat de wensen van de gemeenschap goed meegenomen worden in alle beslissingen, klein en groot. Veel eisen lagen al vast in het in 2020 geschreven realisatieplan. Uit ervaring blijkt dat er bijvoorbeeld extra opgelet moet worden op veiligheid. Om alles in goede banen te leiden is er een projectgroep opgezet tussen de realisatiegroep van het Regenbooghuis en de afdelingen diversiteit, gemeentelijk vastgoed en maatschappelijke voorzieningen van de gemeente Amsterdam. De verbouwing is op dit moment bijna af en het gebouw is opgeleverd per 1 september 2024. Al zijn er nog wel resterende werkzaamheden die de aannemer niet heeft afgerond zoals afgesproken. We zitten nu in de fase van inrichting.

Het Regenbooghuis is gevestigd in de Potgieter in Amsterdam West. Dit is een oud schoolgebouw wat wil zeggen dat het gebouw niet ingericht was om de vele functies van het Regenbooghuis te bekleden. In overleg met gemeentelijk vastgoed zijn er verbouwingsplannen opgesteld om het Regenbooghuis om te bouwen tot een plek die een groot aantal verschillende kan faciliteren voor de lhbtqiap+ gemeenschap. Er is een professionele keuken gebouwd die voorzien is van alles wat men nodig kan hebben om maaltijden neer te zetten, er is een rolstoeltoegankelijk podium in een van de ruimtes voor presentaties en optredens en de vloer is opgefrist. In één ruimte is een muur gesloopt en vervangen door een harmonica wand, om een grote zaal te kunnen creëren. Ook is er een aansluiting voor een wasmachine en -droger geplaatst op de 2e verdieping van het Regenbooghuis. De open kinder-wc's zijn weggehaald en vervangen door normale afgesloten wc’s en er is een rolstoeltoegankelijk toilet. Tot slot is er ook een douche geplaatst.

Bij het begeleiden van de verbouwing is er veel komen kijken. Nog voordat de verbouwing is begonnen waren er een aantal gebreken in het gebouw die we moesten inventariseren. Zo deed de intercom niet, bleek de ventilatie in het hele gebouw stuk te zijn en gingen niet alle kantelramen goed open. Ook later in het proces kregen we last van meerdere lekkages, storingen in het verwarmingssysteem, et cetera.

Volgens planning van Gemeentelijk Vastgoed en de door hen aangestelde aannemer zou de verbouwing eind mei af zijn, maar dit was helaas niet het geval. Na een eerste oplevering kregen we half augustus bericht dat alle gebreken in het gebouw bij de aannemer bekend waren, maar dat nog niet alles volgens afspraak was vervangen of gerepareerd. Zo bleek dat de verlichting het niet overal deed, hang- en sluitwerk niet overal was gemaakt, niet alle zonwering functioneerde, een thermostaat deed het nog steeds niet en kapotte plafondplaten waren niet allemaal vervangen. De harmonicawand in de nieuwe grote ruimte ging al bij het eerste gebruik stuk en moest vervangen worden.

Uiteindelijk heeft op 28 augustus de oplevering bij aanvang van de huurovereenkomst plaatsgevonden. Alle op dat moment nog door de aannemer af te ronden werkzaamheden zouden gelijktijdig met de inrichting kunnen plaatsvinden, dus konden wij het pand daarvoor per 1 september in gebruik nemen. Per het eind van deze subsidieperiode zijn nog niet alle opleverpunten afgewerkt.

Ook de huurovereenkomst met Gemeentelijk Vastgoed heeft veel voeten in aarde gehad. Op 9 januari heeft de stichting het eerste concept huurovereenkomst ontvangen. Op dit concept is meerdere malen om verduidelijking en aanscherping gevraagd omdat zaken zoals verantwoordelijkheid voor onderhoud, het huurbedrag en de betaling niet correct of niet concreet genoeg in de overeenkomst waren opgenomen. Pas begin oktober, na afloop van de subsidieperiode waar deze verantwoording betrekking op heeft, heeft de stichting de definitieve huurovereenkomst ontvangen. Door een technische storing hebben we de getekende versie pas op 25 november van Gemeentelijk Vastgoed retour ontvangen.

2. De uitwerking en implementatie van het organisatieplan

In 2020 heeft Stichting het Regenbooghuis een realisatieplan opgesteld vanuit de behoefte van de biculturele lhbtqiap+ en trans gemeenschap. Dit realisatieplan hebben wij het afgelopen jaar gebruikt als basis voor ons organisatieplan. We vonden het belangrijk dat het organisatieplan trouw was aan de ideeën die door de klankbordgroep zijn vastgelegd, terwijl we rekening houden met de huidige situatie en informatie die we hebben vergaard in 2024, 4 jaar later. In het organisatieplan hebben wij de visie van het Regenbooghuis vertaald in een strategisch kader, jaarplan 2024, organisatiestructuur en het organisatiebeleid. In het strategisch kader staat onze missie, visie, doelstelling en kernwaarden beschreven en heeft als doel om onze kernwaarden in te bedden in alles wat de organisatie gaat doen. In het jaarplan staan de concrete activiteiten beschreven die het Regenbooghuis gaat ondernemen in 2024 om ons doel te bereiken. In het onderdeel de organisatiestructuur hebben wij beschreven hoe de interne organisatie van het Regenbooghuis eruit komt te zien, welke betaalde functies er moeten komen en hoe die worden ingevuld. Het doel daarvan was om overzicht te creëren in hoe de organisatie eruit moet komen te zien en referentie te geven voor de werkzaamheden van de verschillende functies. Tot slot hebben we het organisatiebeleid. In dit onderdeel staan verschillende vormen van beleid uitgewerkt, zoals diversiteitsbeleid, vrijwilligersbeleid en inkoopbeleid waarin we kaders geven voor specifieke onderwerpen waar we als organisatie mee te maken hebben. **Zie voor het organisatieplan bijlage 2.**

Om te komen tot het organisatieplan hebben we intern een aantal bijeenkomsten georganiseerd. Deze waren nodig omdat een organisatieplan kan verschillen per organisatie en afhankelijk is van diens behoefte. Tijdens deze bijeenkomsten hebben we in grote lijnen uitgeschreven waar het organisatieplan aan moet voldoen en welke onderdelen noodzakelijk zijn voor het Regenbooghuis. We hebben ervoor gekozen om dit zo uitgebreid mogelijk te doen omdat het organisatieplan niet alleen de basis zou vormen voor de werkzaamheden van het Regenbooghuis, maar ook zou dienen als een referentiedocument voor toekomstige aanvragen, het beleidsplan voor onze ANBI status, rapportages en de website.

Strategisch Kader

Het strategisch kader is het eerste onderdeel van het organisatieplan (pagina 5). In het strategisch kader van het Regenbooghuis was het belangrijk om goed onze visie op papier uit te schrijven. Voordat we hier aan begonnen had iedereen wel een idee van wat onze visie was, maar stond dit nergens verder uitgewerkt. In het strategisch kader staan de volgende onderdelen: over ons, doelgroepen, doelstelling, missie en kernwaarden. Het kopje ‘over ons’ is een stukje waarin kort is neergezet wie we als stichting zijn. In het kopje doelgroepen wilden we aangeven voor welke doelgroepen het Regenbooghuis is bedoeld; Het Regenbooghuis is voor de hele lhbtqiap+ gemeenschap maar in het bijzonder gemarginaliseerde groepen. We hebben daar aangegeven welke groepen worden gezien als gemarginaliseerd. Je kan daarbij denken aan groepen zoals (maar niet beperkt tot), bpoc[1] en biculturele lhbtqiap+ personen, trans en non-binaire personen, dak- en thuislozen lhbtqiap+ personen, vluchtelingen en sekswerkers. De doelstelling van het Regenbooghuis zoals vermeld in het strategisch kader, is de doelstelling die bij de oprichting van de organisatie is vastgelegd in de statuten:

[1] bpoc: black and people of colour (zwarte (mensen) en mensen van kleur)

Het doel van Stichting Het Regenbooghuis is: het bieden en onderhouden van een veiliger, inclusiever plek en voorzieningen aan gemarginaliseerde personen, individuen of in groepsverband, die deel uitmaken van de lhbtiq+ gemeenschap, in het bijzonder de biculturele lhbtiq+ en trans gemeenschap; het geven en organiseren van voorlichting, educatie, in het bijzonder op het gebied van seksuele oriëntatie en genderidentiteit, alsmede het verrichten van al hetgeen met het vorenstaande verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin van het woord.

In aanvulling op onze doelstelling staat ook de strategie uit de statuten vermeld. Tot slot volgen onze missie en kernwaarden. Beide zijn een uitwerking van wat er oorspronkelijk in het realisatieplan stond. Een voorbeeld hierbij is de kernwaarde 'vindbaarheid'. Bij het schrijven van het realisatieplan was er nog geen locatie. Deze is er nu wel waardoor we de kernwaarde meer hebben toegespitst op waar het Regenbooghuis is gevestigd.

Jaarplan 2024

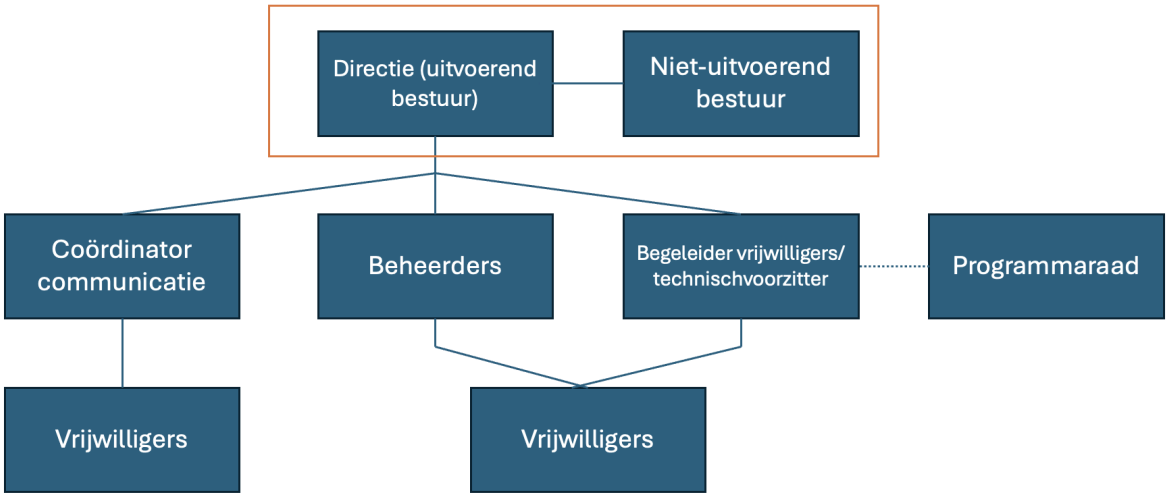
Het tweede onderdeel is het jaarplan voor 2024 (organisatieplan, pagina 13). In het jaarplan staat uiteengezet op welke manier we onze functie uitoefenen en welke activiteiten we gebruiken om aan onze doelstelling te werken. We zijn hier tot 26 acties gekomen die zijn onderverdeeld in acht categorieën. De dikgedrukte categorieën zijn uitgewerkt vanuit de kaders programmaraad. Hier hebben wij voor eerst het onderscheid gemaakt tussen het soort activiteiten die kunnen plaatsvinden in het Regenbooghuis. In het stuk over organisatiestructuur op pagina 8 wordt dit verder uitgelegd.

Categorie	**Uitleg**
Interne organisatie	Organisatie activiteiten gericht op het kunnen uitvoeren van de missie en visie van het Regenbooghuis zoals schrijven van een meerjarenbeleid, netwerken met relevante partijen, monitoren van organisatiebeleid en onderhouden en toegankelijk maken van de website.
Publieke activiteiten	Activiteiten die het Regenbooghuis faciliteert waarbij we alleen ons gebouw met bijhorende faciliteiten beschikbaar stellen voor de lhbtqiap+, in het bijzonder voor de meest gemarginaliseerde groepen.
Aanvullende activiteiten en inhoudelijke programma's	Activiteiten die het Regenbooghuis initieert wanneer we merken dat sommige doelgroepen niet bediend worden. We doen dit als co-creatie waarbij we organisaties benaderen om dit te organiseren. Hier vallen ook activiteiten onder in het kader van educatie, dialoog en sensitiviteitsopbouw.
Faciliteren maatschappelijk organisaties en hulpverlening	Activiteiten waarbij samenwerking wordt gezocht met maatschappelijke organisaties om inloopspreekuren of bijeenkomsten te

	organiseren.
Gebruik van het gebouw	Organisatie activiteiten gericht op het gebruik van het gebouw zoals het inclusief en toegankelijk maken (en houden) van gemeenschappelijke ruimten in het gebouw, waaronder de huiskamer, werkplekken en keuken.
Overige activiteiten en werkzaamheden	Categorie voor overige activiteiten zoals de feestelijke opening van het Regenbooghuis.
Evaluatie	Organisatie activiteiten gericht op het evalueren van activiteiten en werkzaamheden.

Organisatiestructuur

Organogram



De organisatiestructuur (‘de organisatie’ genoemd in het organisatieplan) is het onderdeel in het organisatieplan waarin we hebben omschreven hoe de interne organisatie eruit komt te zien (organisatieplan, pagina 18). Als nieuwe stichting hadden we al een (interim) bestuur maar vanwege de vele functies die het Regenbooghuis in Amsterdam gaat bekleden en de verantwoordelijkheid die daarbij komt kijken was het belangrijk om werkzaamheden en verantwoording te borgen in de organisatie. Een van de manieren om dat te doen is het inzetten van betaalde krachten. Om tot de verschillende functies te komen hebben wij eerst alle werkzaamheden uitgeschreven en in een tabel gezet. Vervolgens hebben we deze gegroepeerd en er functies aan toegewezen. Zo zijn wij gekomen op 6 betaalde functies waarin de mensen die ze bekleden uiteindelijk de verantwoordelijkheid dragen voor de uitvoering van activiteiten van het Regenbooghuis: inhoudelijk directeur, organisatorisch directeur, begeleider vrijwilligers/technisch voorzitter (programmaraad), twee beheerders en coördinator communicatie. We verwachten dat het alsnog veel werk gaat om alle taken uit te voeren.

Daarom zijn vrijwilligers onmisbaar voor Regenbooghuis en verwachten we 6 structurele vrijwilligers te werven en een aantal incidentele vrijwilligers. Hieronder volgt een korte omschrijving van elke functie met een korte omschrijving.

Functie	**Omschrijving**
Inhoudelijk directeur*	De inhoudelijk directeur van het Regenbooghuis is verantwoordelijk voor de operationele activiteiten en speelt een leidende rol bij het formuleren van doelen en het opstellen van plannen om deze te bereiken. Deze persoon houdt toezicht op de naleving van intern beleid en externe voorschriften, en waarborgt dat de visie van de organisatie wordt gevolgd. Daarnaast coördineert de directeur het beheer van de organisatie, met oog voor de behoeften van zowel de organisatie zelf als de gemeenschap die bediend wordt. De inhoudelijk directeur vormt samen met de organisatorisch directeur het uitvoerend bestuur.
Organisatorisch directeur*	De organisatorisch directeur van het Regenbooghuis is verantwoordelijk voor het financiële beheer van de organisatie. Dit omvat het opstellen van financiële jaarplannen en begrotingen, het beheren van bankrekeningen, en het werven van fondsen en donaties. De directeur houdt toezicht op de naleving van intern beleid en externe voorschriften en bewaakt de visie van de organisatie. Daarnaast coördineert de directeur het algemene beheer van de organisatie en speelt een rol in het identificeren van de behoeften van zowel de organisatie als de gemeenschap die bediend wordt. De organisatorisch directeur vormt samen met de inhoudelijk directeur het uitvoerend bestuur.
Begeleider vrijwilligers/technische voorzitter	De functie begeleider vrijwilligers omvat beheerderstaken alsmede het begeleiden van de vrijwilligers die het Regenbooghuis ondersteunen. Deze persoon is verantwoordelijk voor het operationele beheer van de faciliteiten en activiteiten van de stichting. Dit omvat het zorgen voor een soepele dagelijkse gang van zaken en het optimaal benutten en onderhouden van de faciliteiten. Deze taak wordt gedeeld met twee andere beheerders. Daarnaast omvat de functie ook de rol van technisch voorzitter van de programmaraad, waarbij de verantwoordelijkheid ligt bij het organisatorische deel, zoals het notuleren van bijeenkomsten en het communiceren met programma's.
Beheerder (x2)	De beheerder van het Regenbooghuis is verantwoordelijk voor het operationele beheer van de faciliteiten en activiteiten van de stichting. Dit omvat het waarborgen van een soepele dagelijkse gang van zaken en het optimaal benutten en onderhouden van de faciliteiten. Deze taak wordt gedeeld met twee andere beheerders.
Communicatie coördinator	De coördinator communicatie van het Regenbooghuis is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en uitvoeren van

	strategieën om de communicatiedoelstellingen te behalen. Dit omvat het zorgen voor een professionele en consistente aanwezigheid op verschillende sociale mediaplatforms en het opstellen van gedetailleerde plannen om de missie en activiteiten van het Regenbooghuis te promoten.

*In 2024 heeft Stichting het Regenbooghuis een nieuwe subsidieaanvraag ingediend bij de gemeente Amsterdam. Uit de beschikking is gekomen dat er maar een directeur aangesteld mag worden.

Kaders programmaraad

Tot slot zijn er de kaders voor de programmaraad (organisatieplan, pagina 26). De programmaraad is een groep van minimaal 7 en maximaal 9 personen die een goede representatie zijn van de lhbtqiap+ gemeenschap met nadruk op voldoende representatie van biculturele en trans gemeenschappen. gemeenschap en verantwoordelijk zullen zijn voor de programmering in het Regenbooghuis. Ze zijn verantwoordelijk voor het toetsen van aangemelde programma's aan de visie van het Regenbooghuis, representatie, evenwichtigheid, haalbaarheid en facilitaire benodigdheden. De programmaraad wordt ondersteund door de technische voorzitter. In dit stukje wordt er ingegaan op hoe we de programmaraad organisatorisch hebben vormgegeven en de kaders die we aan de programmaraad geven. Informatie over de programmaraad bijeenkomsten en hoe de programmaraad van het Regenbooghuis tot stand is gekomen, is te vinden in onderdeel 7. Programmaraad op pagina 21.

Om te komen tot de kaders van de programmaraad moesten wij ons afvragen welke verantwoordelijkheid we bij het bestuur beleggen, welke bij de werkorganisatie en welke we bij de programmaraad . Er kwamen vragen naar boven zoals wat doen we als activiteiten zijn die we belangrijk vinden niet worden aangemeld en of we structurele activiteiten zoals inloopspreekuren wel door de programmaraad heen moeten laten gaan. Bij het brainstormen hierover zijn we tot de conclusie gekomen dat we de activiteiten van het Regenbooghuis moeten onderverdelen in categorieën. Op die manier creëren we een soort vangnet en kunnen we bepaalde activiteiten een plek geven die wij vanuit onze visie belangrijk vinden, ook als niemand uit de gemeenschap het initiatief daarvoor neemt. Denk bijvoorbeeld aan het vieren van culturele- en religieuze feestdagen, en dialoogsessies met bijvoorbeeld de buurt. We zijn tot de volgende categorieën gekomen:

Categorie	**Uitleg**
Publieke activiteiten	Activiteiten die een openlijk toegankelijke activiteit willen organiseren in het Regenbooghuis. Deze activiteiten gaan altijd via de programmaraad. Het Regenbooghuis heeft hier een faciliterende rol.
Aanvullende activiteiten	Activiteiten geïnitieerd door het Regenbooghuis zoals trainingen, in het kader van capaciteitsopbouw, sensitiviteit, educatie. Inhoudelijke programma's die RBH noodzakelijk acht, maar waarvan we zien dat die niet door anderen in een publieke activiteit worden opgepakt. Zoals viering van belangrijke feestdagen, herdenkingen etc.
Maatschappelijke organisaties en	Activiteiten van hulpverleningsinstanties zoals de GGD, maatschappelijk werk en juridisch hulp in de vorm van bijvoorbeeld

hulpverlening	spreekuren.
Flexibele werk- en vergaderplekken	Flexwerk- en vergaderplekken hebben we als aparte categorie benoemd omdat dit wel al een functie/activiteit is van het Regenbooghuis maar niet bepaald wordt door de programmaraad.

De publieke activiteiten zijn de activiteiten die langs de programmaraad gaan voor goedkeuring. Voor de overige categorieën is de betaalde organisatie verantwoordelijk. De programmaraad wordt wel uitgenodigd om hier gevraagd en ongevraagd advies op te geven.

De programmaraad komt 6 keer per jaar samen om zich te buigen over de verschillende aanmeldingen. Hier worden deadlines voor gesteld. We moesten echter wel nadenken over wat we doen als iemand een aanmelding in dient buiten de gestelde deadlines. Voor incidentele activiteiten is er besloten dat de beheerder bevoegd wordt om deze goed te keuren, mits deze goed onderbouwd wordt vanuit onze visie en het besluitkader van de programmaraad. Voor de andere activiteiten hebben we besloten dat deze uitsluitend door de programmaraad mogen worden goedgekeurd. Er kan bij de inhoudelijke directeur bezwaar worden gemaakt als activiteiten worden afgewezen.

We hebben ook moeten nadenken over het profiel van de programmaraad. Omdat het Regenbooghuis in de eerste plaats een veilige plek moet zijn voor de biculturele lhbtqiap+ en trans gemeenschap was het belangrijk dat dit terug kwam in het profiel van de leden. In het profiel is ook opgenomen dat we niet alleen maar de ‘usual suspects’ willen aantrekken. Dit zijn mensen die ontzettend actief zijn in de community. Hoewel daar ook plek voor is, wilden we vooral mensen aantrekken die wat minder zichtbaar en actief zijn. Leden van de programmaraad worden aangenomen voor een periode van 12 tot 18 maanden. Het is de bedoeling dat de helft de helft van de programmaraad na 12 maanden ruimte maakt voor nieuwe leden en de andere helft na 18 maanden. Op die manier creëren we continuïteit en zijn er ten allen tijde minimaal 5 leden. De programmaraad is zelf verantwoordelijk voor opvolging en inwerken van nieuwe leden.

Hoewel de programmaraad onafhankelijk van het bestuur opereert zijn er wel minimale eisen die wij meegeven waarop de programmaraad hun besluitkader op moet baseren. Zo moeten ze altijd een goede onderbouwing geven waarom een aanvraag gehonoreerd of afgewezen wordt, er moet naar voren komen wat nadelige gevolgen voor belanghebbende van een kunnen besluit zijn, eventuele belangenverstrengelingen en advies hoe afgewezen aanvragen zich kunnen aanpassen om toch gehonoreerd te kunnen worden.

Organisatiebeleid

Verreweg het grootste onderdeel van het organisatieplan is het organisatiebeleid (organisatieplan, pagina 37). Om tot de verschillende beleidsonderdelen te komen hebben we een brainstorm sessie gehouden met het bestuur en de realisatiegroep, en onderzoek gedaan. Tijdens deze brainstormsessie is er nagedacht over de verschillende aspecten waar het Regenbooghuis mee te maken gaat krijgen en waarin het belangrijk is om onze visie in te bewaken. Dit ging van beleid over onder welke voorwaarden we met partijen samenwerken en bij welke we inkopen doen, tot hoe we vrijwilligers werven en diversiteit en inclusie in elk onderdeel van de organisatie waarborgen. Bij het uitschrijven van de verschillende stukken kwamen een aantal uitdagingen naar boven. Een van die

uitdagingen is dat we bijvoorbeeld een plek wilden bieden voor dak- en thuisloze lhbtqiap+ personen om gebruik te maken van onze faciliteiten. Dit is echter heel lastig om te beheren en we kwamen er achter dat dit misschien ook niet de verantwoordelijkheid is van het Regenbooghuis. Uiteindelijk is er besloten dit te parkeren en na de opening nog eens te bekijken. Ook kwam er bij het schrijven van de stukken naar voren dat we al heel veel dingen wilden uitschrijven met het gevaar dat we eigenlijk alles aan het dichttimmeren waren waardoor de toekomstige werknemers eigenlijk weinig zelf input hebben op het beleid waar zij mee moeten werken. Als oplossing hebben we daarom in het jaarplan een actie neergezet dat het organisatieplan een review krijgt door de werkende organisatie of het beleid wel werkbaar is. Hieronder volgt een korte omschrijving van elk beleidsonderdeel een samenvatting van de inhoud:

Beleid	**Uitleg**
Directie- en bestuursreglement	Staat aangeven wat de rol van het bestuur is, welke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zij hebben en hoe zij te werk gaan.
Duurzaamheidsbeleid	Uitgangspunten voor hoe wij onze ecologische voetafdruk willen minimaliseren zoals recyclen, gebruik van duurzaam en hernieuwbare materialen en werken met leveranciers met een milieukeurmerk
Personeelsbeleid	Staat aangegeven hoe we rechten, verantwoordelijkheden en wederzijdse verwachtingen van medewerkers definiëren.
Vrijwilligersbeleid	Staan uitgangspunten voor vrijwilligersmanagement gebaseerd op de 5 B's (binnenhalen, begeleiden, belonen, behouden, beëindigen) en de gedragscode waar zij zich aan moeten houden.
Partner- en gebruikersbeleid	Uitgangspunten over met wie we samenwerken en aan welke voorwaarden zowel partners als gebruikers moeten voldoen.
Inkoopbeleid	Staan uitgangspunten beschreven voor de directie en medewerkers voor het doen van alledaagse inkopen, inkoop van diensten en aankopen boven de €2000,-.
Batenbeleid	Beleid opgesteld om onze integriteit en onafhankelijkheid te waarborgen en om te voorkomen dat we samenwerken met organisaties die zich schuldig maken aan rainbow washing.
Communicatiebeleid	Richtlijnen en regels voor hoe wij intern en extern inclusief communiceren en omgaan met persoonsgegevens
Diversiteit- en inclusiebeleid	Beleid opgesteld om diversiteit en inclusie in onze organisatie te waarborgen door toegankelijk te zijn, gemeenschapsbreed te opereren en de veiligheid van bezoekers te beschermen.
Beleid facilitair beheer	Beleid voor hoe we omgaan met onze faciliteiten zoals schoonmaak, bezetting en afvalbeheer.
Huisregels	Algemene regels voor bezoekers en hoe we omgaan met ongewenst gedrag.

Implementatie – werving & selectie directie

Stichting het Regenbooghuis heeft Lilith Agency ingeschakeld voor de werving van een directeur. Er zijn verschillende partijen benaderd waaronder Colorful People, Trickle Work en Diversion. De keuze voor Lilith Agency was gebaseerd op hun bekendheid met de doelgroep, hun snelle en professionele werkwijze, het ondersteunen van de missie en visie van de stichting, de financiële haalbaarheid binnen de begroting en hun goede reputatie. Bovendien kon Lilith Agency naast de werving van een directeur ook ondersteuning bieden bij het aantrekken van ander personeel.

De samenwerking met Lilith Agency verliep soepel en professioneel. Na goedkeuring van het bestuur vonden er meerdere gesprekken plaats met 5.1, 2, e van Lilith Agency, waarna direct relevante documenten werden gedeeld over de invulling van de functies. Lilith Agency ondersteunde bij het volledige proces: het werven van geschikte kandidaten, het samenstellen van een duidelijk profiel, het begeleiden en vastleggen van sollicitatiegesprekken en het selecteren van de twee meest geschikte kandidaten.

Het sollicitatieproces werd volledig door Lilith Agency uitgevoerd, zonder direct contact tussen de stichting en kandidaten tot aan het sollicitatiegesprek. De sollicitanten zijn allen op de een of andere manier betrokken bij de lhbtqiap+ gemeenschap en hebben potentie om op hun eigen manier van waarde te zijn voor de stichting.

3. Het samenstellen van een bestuur

Het afgelopen jaar hebben wij als doel gesteld dat we een voltallig bestuur willen hebben bestaande uit een voorzitter, penningmeester, secretaris, twee algemeen bestuursleden en twee uitvoerende bestuurders (ook: directieleden) die representatief zijn voor de biculturele lhbtqiap+ en trans gemeenschap. Dit doel hebben wij dit jaar helaas niet volledig gehaald. Het Regenbooghuis is in 2022 opgericht met een interim dagelijks bestuur (voorzitter, secretaris, penningmeester). Dit bestuur is samen met de realisatiegroep op zoek gegaan naar een vervangend dagelijks bestuur, algemeen bestuursleden en directieleden. Op dit moment is het alleen gelukt om drie algemene bestuursleden te vinden en is het interim-bestuur nog werkzaam.

Het proces van werven is moeizaam verlopen. De realisatiegroep heeft tijdens de try-out en ontmoetingsactiviteiten een aantal contactgegevens verzameld van de geïnteresseerden. Het bestuur heeft de werving daarna zelf opgepakt en gesprekken ingepland, kennismakingsgesprekken gevoerd en het contact onderhouden. Er waren een paar uitdagingen die we tegen zijn gekomen bij het werven. Zoals we al vermoedde bij het schrijven van de aanvraag 2023-2024 is er een lange geschiedenis van wantrouwen naar de gemeente. Hierdoor zijn potentiële bestuursleden sceptisch over het Regenbooghuis en de invloed van de gemeente bij de uitvoering. Daarnaast wordt bestuurswerk ook nog gezien als het doen van gratis werk en omdat men wist dat er directiefuncties aan zouden komen, werd er afwachtend gereageerd . Uiteindelijk heeft het bestuur de werving volledig op zich genomen omdat het de realisatiegroep niet is gelukt.

Ondanks alle uitdagingen zijn we natuurlijk niet gestopt met het werven van bestuursleden. Los van alle informele gesprekken zijn er ongeveer zeven formele kennismakingsgesprekken gevoerd. Hiervan zijn vier kandidaten ergens in het proces afgehaakt om redenen als te druk met werk en potentiële belangenverstrengeling. De overgebleven drie hebben zich bij het Regenbooghuis aangesloten als algemene bestuursleden. Uit het wervingsproces voor de directeur zijn ook potentiële kandidaten voor het bestuur naar voren gekomen.

4. Voorbereiden subsidieaanvraag opening, na de verbouwing

In aanloop naar de opening van het Regenbooghuis hebben wij een nieuwe aanvraag geschreven waarin de werkzaamheden van het Regenbooghuis zijn opgenomen voor het functioneren, de activiteiten en het personeel dat wordt aangenomen. Het resultaat is de exploitatiesubsidie 2024-2025 met de bijbehorende begroting, ingediend op 24 juni 2024. Toen de realisatie van het Regenbooghuis richting het einde ging en de subsidieperiode 2023-2024 ten einde kwam was het tijd om na te denken over de periode erna: de exploitatie. We hebben moeten nadenken over hoe we ons activiteitenplan willen vormgeven, wat daar allemaal bij komt kijken en een berekening maken naar hoe dat zich vertaalt naar kosten voor in de begroting. Om tot de aanvraag en de begroting te komen hebben we eerst gekeken naar welke kostenposten we moesten dekken. Hiervoor hebben we een stichting benaderd die vergelijkbare werkzaamheden uitvoert zoals het Regenbooghuis. Met die informatie die we daar hebben verkregen samen met inzicht van onze ervaren penningmeester zijn we gekomen tot de volgende posten:

Kostenpost	**Uitleg**
Kantoor- en organisatiekosten	Alle kosten die nodig zijn voor de stichting om de dagelijkse werkzaamheden uit te voeren zoals kantoorbenodigdheden, laptops, verzekeringen en schoonmaakkosten.
Kosten facilitaire voorzieningen	Kosten die noodzakelijk zijn om te kunnen voorzien in de verschillende behoefte van de gemeenschap en het vervullen van de functies die het Regenbooghuis heeft zoals basis consumpties, audiovisueel materiaal en sanitaire producten,
Personeelskosten	Kosten opgenomen die nodig zijn voor de werknemers, vrijwilligers en het bestuur zoals salaris, vergoedingen en kosten voor trainingen.
Huisvestingskosten	Kosten zoals de huur.
Uitvoeringskosten	Kosten die nodig zijn voor de uitvoering van activiteiten. Wordt verder uitgelegd in het stukje hieronder.
Marketing en communicatiekosten	Kosten die wij nodig hebben voor marketing en communicatie zoals onderhoud van de website en PR kosten.

De uitvoeringskosten in de exploitatie aanvraag zijn gebaseerd op het jaarplan 2024 (pagina 7) dat wij hebben uitgewerkt in het organisatieplan. Dit zijn onder andere de activiteiten die wij faciliteren voor de gemeenschap en initiëren wanneer wij merken dat sommige soort activiteiten niet opgepakt worden. Voor de uitvoeringskosten hebben wij moeten nadenken over het aantal activiteiten dat wij per soort activiteit willen organiseren. De uitdaging hierbij was om niet te hoog in te schatten omdat we anders te veel geld gaan aanvragen, maar ook niet te laag omdat we ook niet te kort willen komen. Na het maken van een zorgvuldige afweging gebaseerd op enthousiasme van de gemeenschap, succes van de try-out- en ontmoetingsactiviteiten (pagina 23) en onze eigen ervaring met werken in de gemeenschap zijn we gekomen tot 61 activiteiten. Deze zijn verdeeld over

empowerment activiteiten, educatie activiteiten, programmaraadbijeenkomsten, co-creaties, dialoogbijeenkomsten, sensitiviteitstrainingen en de feestelijke opening. Het aantal activiteiten hebben we na de beschikking 2024-2025 moeten neerschalen omdat er een lager bedrag is toegekend.

5. Het ontwikkelen, begeleiden en aansturen van de branding, huisstijl en website

Het ontwikkelen van een branding, huisstijl en website is iets waar we veel waarde aan hebben gehecht in aanloop naar de opening van het Regenbooghuis. In de tijd waarin we leven is het belangrijk dat we werken aan een duurzame online aanwezigheid en een herkenbare social media stijl en een branding. Het was ook belangrijk dat de doelgroep die wij willen bedienen zich verbonden voelt met het Regenbooghuis en zij zich hier in herkennen. Op dit moment zitten we in de eindfase van het traject van ontwikkeling. **Zie voor de uitwerking van de branding bijlage 3.**

Het creëren van een brand en huisstijl en dat vertalen naar een website is een specifieke expertise die wij niet in huis hadden. We hebben dit daarom uitbesteed aan een bedrijf dat hier in is gespecialiseerd. Hier hebben wij drie partijen voor benaderd waarvan we uiteindelijk gekomen zijn op Burobraak. Burobraak is uitgekozen vanwege de inhoudelijk sterke offerte die zij hebben aangeleverd, hun ervaring op het gebied van biculturele gemeenschappen en omdat ze in Amsterdam zijn gevestigd.

Icons

De basis voor onze branding heeft een aantal ontwikkelingen doorgemaakt totdat we op het punt zijn gekomen waar we nu staan.

- Het is begonnen vanuit een simpel maar impactvol idee: we wilden mensen uit de gemeenschap eren die wij over de jaren heen zijn verloren. Dit eerste idee ontstond tijdens een brainstormsessie met Burobraak. Vanuit dit idee heeft Burobraak een voorstel gemaakt van hoe we dit centraal kunnen stellen in onze branding. Uiteindelijk vonden we dit toch gevoelig liggen waardoor we uiteindelijk zijn beland bij het hero concept.
- Het hero concept is een idee waarbij we een aantal publieke helden uit de biculturele lhbtqiap+ en trans gemeenschap uitkiezen die we centraal stellen, niet alleen in onze branding maar ook zichtbaar in het gebouw waar het Regenbooghuis is gevestigd. Dit vonden we ook best lastig omdat een heldenstatus kan veranderen over de jaren en we dit dan moeilijk uit onze branding kunnen halen.
- Uiteindelijk zijn we gekomen op het icon concept. Dit is niet heel anders dan het hero concept behalve de naam. We hebben in deze fase het idee ook verder uitgewerkt en een lange lijst van mensen aangeleverd bij Burobraak. Zij hebben vervolgens acht mensen, bekend en onbekend, uitgekozen die representatief zijn voor de doelgroep van het Regenbooghuis en een link hebben met Amsterdam.
- De acht icons die het zijn geworden zijn René Kleijn, Mikel Haman, Miss Thandi, Ozge Bilir, Fridi Martina, Frieda Belinfante, Aaïcha Bergamin en Orlando Boldewijn.

Het icon idee is het uitgangspunt geworden van onze branding. Elke ruimte/zaal van het Regenbooghuis krijgt de naam van een van deze icons. Dat uit zich niet alleen in de benaming, maar ook in illustraties die van deze personen zijn gemaakt door Burobraak, die in elke ruimte wordt geplaatst.



Een ander voorstel dat naar boven kwam tijdens een presentatie van Burobraak is het veranderen van de naam ‘Regenbooghuis’. Hoewel de naam herkenbaar is voor de gemeenschap (in de zin dat men meteen weet waar het over gaat), is de naam vrij nietszeggends in de context van Amsterdam omdat er vrij veel organisaties zijn die iets met de regenboog doen in hun naam of logo. Burobraak heeft naar aanleiding van observatie ons uitgenodigd om na te denken over een nieuwe naam omdat we op die manier onder andere onze identiteit kunnen drukken op het Regenbooghuis en daarmee ook in de stad. Er zijn verschillende namen naar boven gekomen die eventueel hier zouden passen maar uiteindelijk niet handig waren zoals Queer Palace (lijkt veel op een bestaand merk), Hangout (te casual voor het werk van het Regenbooghuis) en House of Amsterdam (wordt gebruik door een makelaar). Van de tien namen zijn er twee overgebleven, Queer Headquarters en The Nest, waarbij er gekozen hebben voor Queer Headquarters omdat het qua gevoel het de lading dekt van het werk dat we doen en de functies die het gebouw heeft. Daarnaast is het niet al te zakelijk en blijft het inclusief omdat het makkelijk uit te spreken is voor nieuwkomers die de taal nog niet machtig zijn.

Een ander onderdeel dat te zien is in de uitwerking is het gebruik van ‘quilting/tegels’. Quilting is het samenstellen van een deken uit verschillende stukjes stof. Tegels in deze context zijn een verzameling van vormen die samen een groter ontwerp vormen. De symbolische interpretatie hiervan in de context van het Regenbooghuis is dat het Regenbooghuis een plek is waar verschillende dingen samenkomen: mensen en gemeenschappen, verhalen en ervaringen, creativiteit en cultuur. Het gebruik van quilting/tegels komt terug op meerdere plekken in onze branding, waaronder ook het logo.

Logo

De nieuwe naam van het Regenbooghuis, Queer Headquarters en het gebruik van quilting/tegels in de branding komen samen in het logo:



Er is besloten om toch het Regenbooghuis als ondertitel van het Regenbooghuis te houden voor de herkenbaarheid. Uiteindelijk is dit de laatste versie van het logo geworden. Het trapsgewijze verloop van de tekst boven het logo staat symbool voor het gebouw waar het Regenbooghuis in is gevestigd. De vorm van het logo, een kroon, symboliseert de stad: Amsterdam.

QUEER
HEADQUARTERS
REGENBOOGHUIS AMSTERDAM
QHQ

De branding van het Regenbooghuis komt terug in het ontwerp van de website. Hier hebben wij minimale eisen voor gesteld: een homepage, over ons, agenda, donatiepagina, pagina om activiteiten aan te melden en een contactinformatie met contactformulier. Daarnaast moet de website toegankelijk zijn in het Engels. Andere wensen die wij hebben voor de toekomst zijn: account registratie voor organisaties zodat zij hun eigen activiteiten kunnen beheren en meer talen zoals Spaans en Arabisch. De website was enigszins vertraagd omdat de websitebouwer van Burobraak dit niet meer kon realiseren. We hebben de opdracht teruggekregen en vervolgens verstrekt aan 5.1, 2, e die ook onderdeel is van de gemeenschap. Burobraak werkt samen me 5.1, 2, e om ervoor te zorgen dat onze branding goed terugkomt op de website.*



6. Inrichting en uitvoering van functionerende organisatie

Om ervoor te zorgen dat het Regenbooghuis na de opening van het gebouw een zo soepel mogelijke start kan maken zijn wij begonnen met het inrichten van verschillende structuren die horen bij een functionerende organisatie zoals het inrichten van een IT-omgeving en het schrijven van contracten en reglementen. Dit doel is deels behaald omdat een aantal onderdelen van een functionerende organisatie beter belegd kan worden bij de werkende organisatie zoals het inrichten van administratie. We zijn bij dit onderdeel vooral aan de slag gegaan hoe het netwerk- en systeembeheer gaan regelen en krijgen van een ANBI status.

In een tijd waarin alles digitaal ging was het belangrijk dat wij als nieuwe stichting een sterk pakket van eisen op zouden stellen waarmee we niet alleen nadenken over software en computers, maar ook over data opslag en veiligheid. In het pakket van eisen hebben we het aantal gebruikers opgenomen, telefonie, wifi punten en netwerktoegang, documentbeheer, platform en servers. Het idee hierachter is dat we dit kunnen overdragen aan een externe partij die dit voor ons zou inrichten en aansluiten. We hebben hiervoor drie partijen benaderd die het complete pakket kunnen leveren waarbij ook rekening gehouden is met het opzetten van infrastructuur en het beheer van ons netwerk en online servers. De eerste partij, Blackgate is snel afgevallen omdat zij niet het complete pakket kunnen leveren. De andere twee partijen, IT Synergy en CNE konden wel het hele pakket leveren en bij beide hebben we een offerte aanvraagt. We hebben uiteindelijk voor CNE gekozen omdat IT Synergy niet een goede offerte met duidelijke prijsinschatting heeft kunnen leveren en niet op korte termijn beschikbaar was. Daarnaast hebben wij goede referenties van CNE vanuit de community en hebben zij in de offerte laten zien dat er goed is nagedacht over de veiligheid van onze data. Per het eind van de subsidieperiode is de planning gemaakt en de apparatuur om het netwerk in het gebouw in te richten besteld.

We zijn ook aan de slag gegaan met het regelen van een ANBI status. Dit is voor ons noodzakelijk voor het krijgen van donaties en maatschappelijke kortingen. Voor de ANBI aanvraag is het verplicht om een beleidsplan te schrijven waar een aantal verplicht onderdelen in moet worden opgenomen zoals de doelstellingen van onze stichting, de activiteiten die we gaan ondernemen, hoe het bestuur eruitziet en hoe we het vermogen beheren. De informatie uit dit beleidsplan is gebaseerd op het organisatieplan en de statuten. Het Regenbooghuis heeft op 24 oktober 2024 bericht gekregen dat per 1 september 2024 een ANBI status is toegekend.

Punten die nog openstaan waar we aan begonnen zijn, zijn het maken van sleutelcontacten, vrijwilligerscontracten, gebruikersovereenkomsten en het opstellen en implementeren van een BHV- en ontruimingsplan.

Organisatie- en aanloop activiteiten

7. Programmaraad

In het onderdeel kaders programmaraad in het organisatieplan staat op welke manier we de programmaraad organisatorisch hebben vormgegeven. In dit deel gaan we in op de werving en selectie van de leden en de programmaraad bijeenkomsten. Het doel dat we in de subsidieaanvraag hebben gesteld is dat we vier bijeenkomsten zouden organiseren. Dit doel hebben wij behaald waarbij er aanvullend vooraf nog twee brainstormsessies zijn georganiseerd. In principe is het de bedoeling dat de programmaraad wordt begeleid door de technisch voorzitter. Totdat deze er is wordt de rol opgepakt door de kwartiermaker binnen deze subsidieperiode. Volgens de oorspronkelijke planning van de stichting zou de programmaraad in augustus 2023 starten. Het pand aan de Potgieterstraat werd echter later verbouwd dan verwacht waardoor de try-out- en ontmoetingsactiviteiten al in het pand konden plaatsvinden, maar wel in een kortere periode. Er is daarom gekozen om later te starten met de programmaraad zodat er eerst op de activiteiten gefocust kon worden.

Om tot de huidige programmaraad te komen hebben we eerst twee brainstormsessies georganiseerd voor mensen uit de biculturele lhbtqiap+ en trans gemeenschap. We hebben hiervoor een semi-open oproep gedaan via ons netwerk en onze mailinglijst waarbij we hebben gevraagd of men de oproep kan doorsturen in hun netwerk, specifiek naar die misschien minder zichtbaar of actief zijn in de gemeenschap. Vooraf hebben wij de kaders programmaraad gemaild zodat iedereen een idee kon krijgen van wat er van ze wordt verwacht.

De eerste brainstormsessie heeft plaatsgevonden op 2 maart 2024 en er hebben zich 15 mensen voor aangemeld. De tweede brainstormsessie was op 18 april 2024 waar zich 19 mensen voor hebben aangemeld. Tijdens de brainstormsessies hebben we het gehad over vragen zoals ‘Hoe bewaak je diversiteit in gebruikers?’ en 'Hoe ga je om met polarisatie binnen de gemeenschap?’. Om de vraag te beantwoorden waren de aanwezigen gevraagd om uit elkaar te gaan, ideeën op papier te zetten en deze later te presenteren aan de rest van de groep. Hier is onder andere uitgekomen dat we verbinden moeten werken, verschillen en conflicten erkend moeten worden, de programmaraad echt uit mensen van de community moet bestaan, code-of-conduct en huisregels moeten opstellen en verantwoording moeten durven nemen als iets fout gaat en relevante trainingen beschikbaar moeten stellen. Ook is er gezegd dat we moeten kijken of we samenwerking tussen groepen kunnen stimuleren, goed moeten kijken naar de achtergrond van bezoekers op gebied van cultuur en religie, onze kernwaarden moeten vertalen naar aanmeldcriteria en een klachtencommissie met vertrouwenspersoon moeten invoeren. De brainstormsessies waren succesvol en hebben veel food-for-thought gegeven over de aanpak en het beleid. Veel van de uitkomsten hebben we gebruikt in verschillende beleidsstukken in het organisatieplan.

Tijdens en na de brainstorm was het moment voor de officiële werving voor leden van de programmaraad. Er werd gevraagd aan de bezoekers van de brainstormsessies om een motivatie in te dienen waarin terug moest komen waarom zij onderdeel willen zijn van de programmaraad, wat hun ervaring is en wat voor waarde ze kunnen toevoegen. Uit de motivaties zijn uiteindelijk acht mensen geselecteerd waarbij we geprobeerd hebben om rekening te houden dat de ontzettend diverse gemeenschap zo goed mogelijk werd gerepresenteerd.

De geïnstalleerde programmaraad is vier keer samengekomen. Op 9 juni stond de bijeenkomst in het teken van kennismaken en omgangsregels vaststellen. Bij de tweede bijeenkomsten op 7 juli heeft de programmaraad het Regenbooghuis bezocht om een gevoel te krijgen van het gebouw. De derde bijeenkomst op 19 augustus was online waarbij de programmaraad het heeft gehad over de eisen die gesteld moeten worden aan aanvragers en dat het direct duidelijk moet zijn dat het Regenbooghuis een ruimte moet zijn voor biculturele lhbtqiap+ en trans gemeenschappen. De vierde bijeenkomst was op 23 september waarbij de programmaraad officieel kennis heeft gemaakt met het bestuur.

Met de programmaraad hebben we een mooie groep mensen weten samen te brengen waarmee gebruikers een eerlijke kans krijgen om onderdeel te zijn van de programmering. Een uitdaging hier is het blijven borgen van de onafhankelijkheid. De bijeenkomsten zijn vertrouwelijk en het is niet de bedoeling dat het bestuur, waaronder ook de directie, betrokken zijn bij de bijeenkomsten van de programmaraad of invloed daarop uitoefenen. Om deze reden krijgt de programmaraad een technisch voorzitter die overzicht houdt en uitsluitend het proces deelt met de directie.

8. Try-out en ontmoetingsactiviteiten

In de aanloop naar de verbouwing van het Regenbooghuis toe in februari 2024 hebben wij een aantal ontmoetingsactiviteiten georganiseerd als een soort try-out. Deze activiteiten hebben we laten plaatsvinden in het onverbouwde Regenbooghuis. Het doel hiervan was om de gemeenschap alvast kennis te laten maken met het gebouw, en voor ons om na te gaan op welke manieren we het gebouw kunnen inzetten om lering hieruit te trekken. Het doel dat we hiervoor hebben gesteld is dat we minimaal vier co-creaties wilden neerzetten. Dit doel hebben we gehaald. Volgens de oorspronkelijke planning zouden de try-out- en ontmoetingsactiviteiten verspreid over een langere periode plaatsvinden, en niet in het uiteindelijke pand aan de Potgieterstraat maar op vergelijkbare locaties. Doordat de verbouwing van het Regenbooghuis later gestart is was het voor ons in tijdelijk beheer beschikbaar tot en met januari 2024 om de activiteiten in te kunnen faciliteren.

Onder het idee van try-out en ontmoetingsactiviteiten hebben we vier activiteiten gefaciliteerd. Op 20 november 2023 heeft Kiki House of Bodega de eerste editie van Bodega University georganiseerd. House of Bodega is een organisatie die zich inzet voor de versterking van de jonge ballroom gemeenschap. Met Bodega University creëren zij safe(r) spaces waar over onderwerpen gepraat kan worden zoals seksuele gezondheid, stigma's, verslaving en dakloosheid onder jongeren. Tijdens de activiteit is er informatie gedeeld over dans (voguing) lessen. Ook is de GGD Amsterdam uitgenodigd om soa-testen/consulten uit te voeren.

Op 30 november 2023 hebben wij een kick-off georganiseerd. Tijdens deze activiteit konden potentiële gebruikers kennis maken met het gebouw en het bestuur. Na afloop konden vertegenwoordigers van de aanwezige organisaties een ondersteuningsverklaring tekenen waarmee ze het belang van het Regenbooghuis onderschrijven en indien passen gebruik van willen maken. De ondersteuningsverklaring is ondertekend door 14 organisaties. Hier wordt verder op ingegaan in het onderdeel Samenwerkingspartners en gebruikers op pagina 27.

Op 21 december 2023 heeft Trans United hun jaarlijkse kerstfeest georganiseerd, in samenwerking met Papaya Kuir. Trans United is een organisatie die zich inzet voor de zichtbaarheid en empowerment van biculturele trans personen. Elk jaar organiseren zij een kerstfeest voor trans personen zodat zij samen kunnen zijn met hun gekozen familie. Dit is vooral belangrijk voor trans personen die om wat voor reden dan ook niet samen met hun familie kunnen zijn. Papaya Kuir is een collective bestaande uit Latinx queer vluchtelingen en migranten. Tijdens dit evenement waren 50 mensen aanwezig. De trans gemeenschap had behoefte aan een grote ruimte voor activiteiten en het Regenbooghuis heeft daar mooi in kunnen faciliteren. De opkomst en positieve sfeer tijdens het kerstfeest hebben het belang van een adequate en comfortabele ruimte waar de trans gemeenschap samen kan komen, benadrukt waar zij kunnen vieren en zich vrij kunnen voelen.

Het derde evenement dat wij hebben gefaciliteerd was een tweedaags evenement dat plaatsvond op 13 en 14 januari 2023. Deze activiteit bood waardevolle inzichten in de rol die het Regenbooghuis kan spelen als veilige haven voor moeilijk bereikbare groepen binnen onze gemeenschap. Op de eerste dag heeft het Centrum voor Seksuele Gezondheid van de GGD Amsterdam een informatiebijeenkomst georganiseerd voor lhbtqiap+ statushouders. Bij deze activiteit waren ongeveer 80 personen aanwezig. De informatiebijeenkomst werd opgevolgd door een filmvertoning en een feest. Dit programma bleek een effectieve manier om belangrijke gezondheidsinformatie te delen en de ontspannen en inclusieve sfeer van de filmvertoning en het feest moedigde deelnemers

aan om zich open te stellen. De tweede dag van het evenement werd georganiseerd door House of Bodega, zij hebben opnieuw een van Bodega University georganiseerd in het Regenbooghuis en richtte zich dit keer op educatie en empowerment binnen de lhbtqiap+ gemeenschap, met een specifieke nadruk op het creëren van een ruimte waar iedereen zich veilig en geaccepteerd voelt.

Wat we van dit evenement hebben geleerd, is dat het Regenbooghuis daadwerkelijk kan functioneren als een veilige plek voor soms moeilijk bereikbare groepen in onze gemeenschap. Het succes van het evenement toont aan dat door samen te werken met andere organisaties en door een diverse reeks activiteiten aan te bieden, het mogelijk is om een inclusieve en gastvrije omgeving te creëren. Deze setting bevordert niet alleen het welzijn van de deelnemers, maar versterkt ook hun gevoel van verbondenheid en ondersteuning binnen de gemeenschap.

Tot slot heeft de Transkliniek, dat onderdeel is van GGD Amsterdam, van september tot januari hun wekelijks kliniek dag op de woensdagen gehouden in het Regenbooghuis als onderdeel van een pilot in overleg met de gemeente Amsterdam en GGD Amsterdam. De Transkliniek is er voor bpoc non-binaire en trans personen en biedt spreekuren i.h.k.v. inclusieve seksuele gezondheids- en hormoonzorg. Vanuit zowel de medewerkers als de patiënten van de kliniek zijn alleen maar positieve reacties gekomen. De try-out in het Regenbooghuis was daarom ook meer dan geslaagd. Dit heeft ertoe geleid dat we in overleg gaan met GGD Amsterdam om de Transkliniek permanent te huisvesten.

Deze vijf activiteiten hebben voor ons een belangrijke rol gespeeld in de bevestiging van de rol die het Regenbooghuis kan spelen bij het bieden van een veilige en ondersteunende omgeving voor de lhbtqiap+ gemeenschap. De grote opkomst en positieve feedback van de deelnemers benadrukken de noodzaak van een dergelijke plek waar mensen uit onze gemeenschap samen kunnen komen. Het succes van deze evenementen vormt volgens ons een sterke basis voor toekomstige activiteiten en verdere ontwikkeling van het Regenbooghuis als een essentieel onderdeel van niet alleen de gemeenschap, maar ook een stad als Amsterdam.

Marketing en communicatie

Het is ons niet gelukt om de plannen voor de marketing en communicatie verder uit te werken en uit te voeren. Dit is vanwege onzekerheid over de opening en omdat we de gemeenschap niet blij willen maken als deze later weer wordt verschoven. Wel hebben we af en toe een update gepost op social media over de programmaraad. Daarnaast zijn we bezig met een communicatieplan.

Samenwerkingspartners en gebruikers

Het Regenbooghuis zal op verschillende manieren met mensen en organisaties samenwerken. Hier hebben wij in ons partnerbeleid, uit het organisatieplan, onderscheid gemaakt tussen partners en gebruikers. Partners zijn organisaties of allianties waarmee het Regenbooghuis een langdurig en intensief partnerschap aangaat en dat vastgelegd in een overeenkomst, en gebruiker een groep, persoon of organisatie die een verzoek indient om een ruimte te gebruiken. Hoewel het Regenbooghuis voor de hele lhbtqiap+ gemeenschap is, mogen we onze missie om een safe(r) space voor gemarginaliseerde gemeenschappen niet vergeten. Daarom moeten gebruikers en organisaties kunnen aantonen dat ze op zijn minst sensitief zijn naar die doelgroepen.

Tijdens de try-out en ontmoetingsactiviteiten hebben al een paar organisaties gebruikgemaakt van het Regenbooghuis voor hun activiteiten. Voor het complete overzicht herhalen we dat hier kort.

Organisatie	
Kiki House of Bodega	House of Bodega is een organisatie die zich inzet voor de versterking van de jonge ballroom gemeenschap. Zij creëren safe(r) spaces waar over onderwerpen gepraat kan worden zoals seksuele gezondheid, stigma's, verslaving en dakloosheid onder jongeren.
Trans United	Trans United is een organisatie die zich inzet voor de zichtbaarheid en empowerment van biculturele trans personen.
Papaya Kuir	Papaya Kuir is een collectief voor uit Latinx queer vluchtelingen en migranten.
Centrum voor Seksuele Gezondheid	Bij het Centrum Seksuele Gezondheid (CSG) van de GGD kunnen mensen met een hogere kans op een soa terecht voor een soa-test, een gesprek, PrEP, PEP, eventuele behandeling of vragen seksualiteit.
Transkliniek	De Transkliniek is er voor bpoc non-binaire en trans personen en biedt spreekuren i.h.k.v. inclusieve seksuele gezondheids- en hormoonzorg.

In de toekomst zal het Regenbooghuis met diverse organisaties, die passen bij onze missie en visie, samenwerkingen aangaan. Tijdens de kick-off op 30 november hebben de volgende 14 organisaties daartoe al een ondersteuningsverklaring ondertekend.

Organisatie	
Veilige Haven	Veilige Haven Amsterdam biedt informatie, advies en ondersteuning aan LHBTIQ+ uit Amsterdam en omstreken, geeft voorlichtingen en trainingen aan zorgverleners, biedt themabijeenkomsten en casuïstiek.
Aidsfonds/Soa Aids Nederland	Soa Aids Nederland helpt publiek en professionals om hiv en andere soa's succesvol te voorkomen, op te sporen en te behandelen. Dat doen we samen met (zorg)professionals, beleidsmakers en gemeenschappen. Kennis, onderzoek, beleid, lobby en praktijk brengen we bij elkaar.
Ugly Mugs NL	Ugly Mugs NL (UMNL) is een online platform voor veiliger sekswerk. Hier kunnen sekswerkers elkaar waarschuwen voor agressieve en gevaarlijke klanten. Als sekswerker kun je het platform gebruiken om nieuwe klanten te checken. Ook krijg je waarschuwingen wanneer een gevaarlijke klant bij jou in de buurt actief is.
Centrum voor Seksuele Gezondheid	Bij het Centrum Seksuele Gezondheid (CSG) van de GGD kunnen mensen met een hogere kans op een soa terecht voor een soa-test, een gesprek, PrEP, PEP, eventuele behandeling of vragen seksualiteit.
Winq	Winq is een lifestyle-tijdschrift dat zich richt op queer mannen in Nederland en België en zes keer per jaar uitkomt.
Club Church	Club Church is niet alleen een homoclub voor cruises, het is ook een veilige en sexy ruimte voor veel gemarginaliseerde (seksuele) groepen, die de traditionele grenzen van de fetisj-subcultuur overstijgt.
Café Zilver	Café Zilver staat voor Ontmoeting, Netwerken en Gezelligheid voor alle plus/minus 50+ LBT vrouwen in een veilige, vriendelijke en ongedwongen sfeer.
Levvel Qpido UniQ	Levvel is gespecialiseerd in jeugd en gezin. Zij helpen kinderen, jongeren en (pleeg)gezinnen in lastige situaties weer op weg. Zodat ze met een stevige basis de toekomst tegemoet kunnen.

	Levvel biedt alle hulp onder één dak: van opvoedondersteuning tot specialistische jeugdhulp en zelfs complexe psychiatrische zorg.
Pride and Sports	Stichting Pride and Sports is het nationale platform dat zich inzet voor de zichtbaarheid, acceptatie en veiligheid van LHBTIQ+'ers in de sport. Pride and Sports is daarmee de grootste grassroots vrijwilligersorganisatie van en voor onze regenboog (sport)community. 'Jezelf (kunnen) zijn in de sport' vereist een veilig sportklimaat en een positieve sportcultuur voor alle sporters, ongeacht hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie of geslachtskenmerken.
Roze in Blauw	Roze in Blauw is het landelijk netwerk van de politie. Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender- en intersekse personen (LHBTIQ+) die te maken krijgen met discriminatie, bedreiging, mishandeling of andere strafbare zaken gerelateerd aan hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit kunnen daar melding doen.
Regenboog Veiligheidsalliantie	De RVA is een alliantie van een aantal lhbtqiap+ organisaties, de burgemeester en de politie die samen de veiligheid van lhbtqiap+ personen in Amsterdam wil verbeteren.
Dynamo Amsterdam	Organisatie die alle Amsterdammers helpt met vragen en ondersteuning over ontmoeten, geld, zorg, wonen, gezondheid, werk of veiligheid.
HomoMonument	Stichting HomoMonument zorgt voor het handhaven en bevorderen van de stichting principes van het Homomonument en is een plek om te vieren, protesteren en te herdenken.
TranScreen	TranScreen, Amsterdam Transgender Filmfestival, is een meerdaags filmfestival dat wordt gehouden in Amsterdam. Het festival heeft als doel om de zichtbaarheid van genderdiversiteit te vergroten en acceptatie en empowerment van trans- en gender diverse mensen te bevorderen.

Verder krijgen wij via de infomail van het Regenbooghuis regelmatig verzoeken van mensen die het Regenbooghuis willen gebruiken voor hun activiteiten. Voorbeelden hiervan zijn coachingspraktijk Subconscious Revolution, Carré Cultuurbank, MenAsWell en De Regenboog Groep.

Conclusie

Het was een uitdaging om de organisatie van het Regenbooghuis in te richten en klaar te maken voor gebruik door de werkende organisatie. Het werk is helaas door vertraging en onvoorziene omstandigheden nog niet volledig afgerond. Desondanks zijn we trots op wat er nu staat en we blijven hard werken om het Regenbooghuis te realiseren en klaar te stomen voor opening.

De verbouwing van het gebouw waarin het Regenbooghuis is gevestigd is afgerond, met uitzondering van enkele restwerkzaamheden door de gemeente, en we zijn nu bezig met de inrichting. Ondertussen hebben we drie nieuwe algemeen bestuursleden aangetrokken, maar er is nog geen vervanging voor het dagelijks bestuur.

Daarnaast is het organisatieplan van het Regenbooghuis gereed en er is gestart met de werving van een directie. Hiervoor heeft de stichting een onafhankelijke partij ingeschakeld die het profiel heeft samengesteld, geschikte kandidaten geworven heeft, en het selectieproces begeleidt. Ondertussen hebben we ook onze branding ontwikkeld en zijn we uitgekomen op een meer inclusieve naam, Queer Headquarters. De bijbehorende website is in ontwikkeling.

Ook de inrichting van de functionerende organisatie is gestart. Een netwerk- en systeembeheerder is gecontracteerd en is bezig met de inrichting van onze IT-infrastructuur, de ANBI-aanvraag is succesvol afgerond, en we zijn de laatste hand aan het leggen aan contracten en overeenkomsten.

Met acht enthousiaste leden is een programmaraad samengesteld die zorg draagt voor de programmering van het Regenbooghuis. De programmaraad speelt een belangrijke rol bij het waarborgen van diversiteit en onafhankelijkheid in het Regenbooghuis en bestaat uit een groep mensen die representatief zijn voor de lhbtqiap+ gemeenschap, met name biculturele en transgemeenschappen.

Ten slotte zijn we ontzettend blij met de resultaten van de try-out en ontmoetingsactiviteiten. Samen met de succesvolle kick-off hebben we opnieuw de bevestiging gekregen hoe noodzakelijk het Regenbooghuis is en dat er zeker draagvlak voor is.