

# anders nog iets?

zonder inclusie  
geen diversiteit

## Uitwerking

werkconferentie anders nog iets?

1 november 2023 in De Gasfabriek

een inclusieve  
organisatie maakt  
diversiteit mogelijk

1

# Op woensdag 1 november 2023 is de werkconferentie Anders nog iets? gehouden

Met deze conferentie hopen de initiatiefnemers, de COC-werkgroep **anders nog iets?**, stappen te zetten om de inclusie van regenboogouderen in de regio Deventer te vergroten. Uit eerder onderzoek kwam naar voren dat regenboog-ouderen vaker dan hetero-ouderen te maken hebben met eenzaamheid, psychische problemen en gedachten aan zelfmoord.

Ruim zestig deelnemers werden door Aquine Zondag, voorzitter COC-Deventer en omstreken, welkom geheten. Wethouder Rob de Geest gaf het belang van deze bijeenkomst aan voor het Beleidskader van Deventer als zichtbare en inclusieve regenbooggemeente. Manon Linschoten, coördinator Landelijk Roze 50+, benoemde vier speerpunten om sociaal isolement van regenboog-ouderen tegen te gaan: Ontmoeting, zichtbaarheid vergroten, belangenbehartiging en bewustwording bij zorginstellingen.

## Hierna werden er vier workshops gehouden

In groep één werd besproken wat te doen om bij bestuur en beleid te komen tot meer besef van inclusiviteit en diversiteit. In groep twee kwam zorg en welzijn in de praktijk aan bod met o.a. de praktijksituatie hoe om te gaan met een vijandige sfeer rondom regenboog-bewoners. In de derde groep lag het accent op het regelen van juridische aangelegenheden, zoals handelingsbekwaam blijven en het nut van een levenstestament. In groep vier sprak men over 'inclusief preventiebeleid', het waarborgen van veiligheid, zichtbaarheid en positief beleid bij maatschappelijke organisaties.

De initiatiefnemers zijn blij met de grote deelname aan de conferentie, de suggesties en vooral de bereidheid om samen aan de slag te gaan om tot meer inclusiviteit te komen.

Daarbij is het belangrijk om verbinding te blijven zoeken met het Beleidskader diversiteit en inclusie van de Gemeente Deventer en het Zorgplan regio Midden-

IJssel, dat momenteel in ontwikkeling is.

De initiatiefnemers zullen medio januari 2024 een bijeenkomst beleggen met vertegenwoordigers van regenboog-ouderen en de organisaties die deelnamen aan de werkconferentie. Die samenkomst vormt de aftrap voor de wijze waarop we aan de slag zullen gaan met het aanpakken van een zevental vraagstukken:

1. Zijn de Gemeente Deventer en Deventer Instellingen optimaal inclusief? Hoe bereiken we dat op beleidsniveau en in de uitvoeringspraktijk van een organisatie?
2. Zijn Deventer buurten en dorpen optimaal veilig en leefbaar voor iedereen? Hoe ver zijn we en waar willen we naar toe?
3. Zijn erfkwesaties, juridische aangelegenheden en het zorgen voor individuele autonomie voldoende duidelijk? Hoe regel je zaken tijdig en goed?
4. Is er optimaal preventiebeleid in een regenbooggemeente, hoe zit dat bijvoorbeeld met veiligheid voor Mannen-ontmoetingsplaatsen?
5. Hoe borgen we de werkzaamheden van de GGD voor laagdrempelige en bereikbare seksuele gezondheidszorg?
6. Hoe komen we van het scheldwoord HOMO en andere discriminerende teksten en spreekwoorden af?
7. Hoe zorgen we ervoor dat we binnen de regenbooggemeenschap in gesprek blijven over maatschappelijke ontwikkelingen en veel meer uitstralen dat het roze leven leuk is?

Naast uiteraard het COC en de werkgroep **anders nog iets?**, hebben, onder meer, een aantal deelnemende organisaties zoals het Deventer Ziekenhuis, Zorgcentrum Humanitas, ROC Aventus, Saxion, Dimence, Carinova en De Gemeente Deventer al toegezegd een rol te willen spelen bij de uitwerking.

Hierna worden de zeven vraagstukken toegelicht.

## Vraagstuk 1: Hoe ziet inclusiebeleid en -uitvoering eruit bij instellingen?

Hoe moet inclusie er uit zien, en wat moeten bestuur en directie daarvoor doen?

Na consultatie van de vragers, de regenboog-deelnemers over de wensen en de reacties van de aanbieders, de andere deelnemers, kwamen de volgende aspecten naar voren: Zorg voor de juiste toon, manier van aanspreken. De regenbooggemeenschap vraagt daar tegenwoordig om. De organisaties zijn daar niet goed op ingesteld. (regenboogouders vinden het zelf ook niet altijd makkelijk)

Wees nieuwsgierig naar de medewerkers en bewoners. Stel open vragen, wie ben je, waar heb je behoefte aan, enz. Wacht er niet op! Niet meer een houding van 'don't ask, don't tell', maar van 'ask and tell'.

Iedereen moet welkom zijn en zich welkom voelen. Maar is dat ook echt zo? Is dat altijd mogelijk of zijn er grenzen i.v.m. privacy? Denk daarbij aan verschillen in religie en nationaliteit.

Kennis van de cliënt en de instelling is noodzakelijk, ook bij indicatie-instellingen en uitvoerders van de WMO en de WLZ. Voor wat betreft de doelgroep gaan instellingen nog te veel uit van aannames. Er is nog onvoldoende verdieping en kennis aanwezig. Met andere woorden: Hoe inclusief zijn organisaties in Deventer eigenlijk? Hoe kijken zij (wij) naar mensen in het algemeen? Niet iedereen is gelijk.

De meeste aanwezige organisaties erkennen dat zij onvoldoende inclusief zijn in hun doen en denken.

Alles grijpt in elkaar: wijze van besturen; aannamebeleid van (nieuw) personeel; opleidingsactiviteiten intern en opleidingsinstituten extern, indicatie instellingen etc.

Hoe hoort of ziet de buitenwereld dat een organisatie inclusief is, op welke manier, welke toon? Waar is die informatie te vinden?

Huisregels en gedragsregels moeten worden vastgelegd, zichtbaar zijn en uitgedragen worden voor en door personeel en cliënten. Trainen van personeel in het omgaan met regenboogouders.

Het is belangrijk om daarbij de ervaring op te halen bij cliënten en dat de klachtenprocedure laagdrempelig is.

Er is behoefte onder de deelnemers om met elkaar aan tafel te gaan zitten over de inclusie van regenboogouders en over het inclusiebeleid in het algemeen. Het inschakelen van ambassadeurs van roze 50+ en/of de Roze Loper kan daarbij zinvol zijn.

## **Hoe wordt de daad bij het woord gevoegd?**

Wat betreft het beeld naar buiten van de gemeente Deventer vinden de regenboog-deelnemers dat de gemeente redelijk actief is als regenbooggemeente. Daartegenover staat dat de gemeente vindt dat ze zelf nog onvoldoende inclusief is. “Hoe werf je medewerkers, hoe bepaal je kaders en hoe staat het met interne veiligheid etc.”

De opleidingsinstituten zijn ook van mening dat er intern nog veel ontbreekt aan inclusie. Het zit nog onvoldoende in het curriculum. Bewustzijn is niet alleen voor studenten onvoldoende aanwezig, ook bij docenten.

Alhoewel bij zorginstellingen inclusie op de agenda staat, is er nog veel te doen. Zoals de kwetsbaarheid van patiënten/cliënten en de relatie tussen hulpverlener en patiënt.

Stel neutrale vragen, vraag door, ook als het lastig is. Standaardiseer de vragen en stel ook vragen over de leefstijl. Seksualiteit en intimiteit moeten bespreekbaar zijn. Wat is je mensbeeld, hoe ga je om met je vooroordeel etc.

Zorg voor een veilige omgeving en sfeer. Personeel moet het goede voorbeeld geven richting bezoekers en bewoners, deze hebben soms ook harde meningen.

Er wordt daarbij opgemerkt dat de verbetering niet alleen van bovenaf moet komen, maar ook van onderaf, van medewerkers en cliënten/patiënten.

Er is behoefte aan contacten tussen opleiders en leidinggevenden van de instellingen om samen te praten over wensen, behoeften en mogelijkheden om tot betere inclusiviteit te komen. Het betreft onder meer opleidingsmodules, interne trainingen, functie-eisen etc.

## **Vraagstuk 2: Hoe worden gemeente en instellingen meer zichtbaar en duidelijk met betrekking tot inclusief beleid?**

Wat zou het beleid zijn voor een regenbooggemeente, zoals Deventer zegt te zijn? Is er in Deventer op buurt- en wijkniveau en in de dorpen voldoende oog voor een veilige leefomgeving voor alle bewoners ongeacht herkomst, geslacht of seksuele voorkeur? Is er een loket of portal voor klachten en meldingen?

Goede voorlichting, online en offline (loketten en informatie materiaal) naar alle burgers over het tegengaan van misbruik, armoede, vereenzaming, discriminatie en ander ongemak.

Welke instanties kunnen hierin een rol spelen?

- De Gemeente
- De Bibliotheek
- DEEF, de Deventer alliantie tegen eenzaamheid: Er rijdt een camper rond. Instellingen die meedoen zijn de Gemeente, Deventer Doet en Raster
- Het 'Kom erbij festival' wordt weer nieuw leven ingeblazen om oudere bewoners overal bij te betrekken
- NOAD-overlegplatform (Netwerk ouderen actief in Deventer)
- en andere organisaties.

Benader de regenbooggemeenschap positief en straal uit dat iedereen welkom is. Bijvoorbeeld door zichtbare regenboogvlaggen of op de website een regenbooglogo in de hoek van de pagina. De Gemeente kan bij binnenkomst van de gemeente een bord plaatsen dat Deventer een regenbooggemeente is. Ook kan positieve aandacht worden gegeven door communicatiemiddelen van de gemeente, HAH-bladen en de Stentor. (Bijvoorbeeld door een positief geschreven serie van- en over regenboogouderen)

Er is behoefte aan afstemming over zichtbaarheid en duidelijkheid van inclusief beleid bij gemeente en andere instellingen in Deventer.

### **Vraagstuk 3: Hoe om te gaan met autonomie, handelingsbekwaamheid en juridische zekerheden?**

Wat moet je doen als je autonoom wilt blijven en zelf regie wilt voeren tot het einde? Maak onderscheid tussen zij die alleen wonen en zij die samenwonen. Hoe blijf je handelingsbekwaam? Op grond waarvan ben je dat niet meer. Ben je dan onbekwaam in alle situaties? Wie stelt dat vast? Hoe zit dat bij onderbewindstelling of schuldsanering. Wat kun je dan nog zelfstandig en wat niet?

Dat zijn soms schimmige en onduidelijke processen. Het is van belang om dan een Ievenstestament te hebben. Daarin kun je laten vastleggen aan wie je een volmacht geeft als je zelf niet meer in staat bent om zaken te regelen. Zorg ervoor dat die niet bij één maar zeker bij twee personen komt te liggen om misbruik te voorkomen, eventueel kun je een reservepersoon benoemen omdat de anderen die een volmacht hebben kunnen wegvallen door eerder overlijden.

Voor medische kwesties en euthanasie is het raadzaam de wensen vast te leggen bij de huisarts. Als er geen contactpersoon is, kun je een volmacht neerleggen bij een bewindvoerder. Als er verder niemand is die om de persoon heen staat kan mentorschap worden geregeld via de rechter.

Vanuit het notariaat is een folder beschikbaar met de naam: “Wie geef je vertrouwen”.

Informatie staat ook op website van de beroepsorganisatie Notariaat.

Voor andere hulp kun je terecht bij de bibliotheek. Die geeft bijvoorbeeld een cursus of inloopspreekuur om digitaal vaardig te worden/ te blijven. Men kan ook terecht bij Het Gilde, een groep oudere vrijwilligers die laagdrempelige hulp bieden, o.a. voor gebruik van een computer, het gebruik van een smartphone en gebruik van het internet om zelf zaken te kunnen regelen. Hiervoor is ook het netwerk voor ouderen genoemd, NOAD.

Hoe verhoudt zich een levenstestament tot het gebruikelijke testament.

Is dat nog nodig als je al een testament hebt gemaakt? Hoe ziet een optimaal levenstestament eruit? Hoe ver kun je gaan met het onterven van wettige erfgenamen? Het testament stelt vast wie de erfgenamen zijn. Het levenstestament helpt bij onbekwaam zijn tot handelen. Wie krijgt de volmacht etc.?

Bij huwelijk is het erven automatisch geregeld. Je bent echter niet automatisch elkaars gemachtigde.

Een voorbeeld: iemand wordt dementerend, woont in een instelling. Je wilt als partner het huis verkopen. Dan is een levenstestament van de partner waarin volmacht is geregeld, noodzakelijk.

Onterven van erfgenamen kun je laten vastleggen in het testament. Let wel: Een onterfde erfgenaam kan later wel in beroep gaan en proberen alsnog aanspraak te maken op een kandsdeel.

Hoe zit het met de mogelijke vrijstelling van een deel van de erfbelasting.

Heel veel vragen en onduidelijkheden. Maak voor deze kwesties een adviesafpraak bij een notaris.

Er is behoefte aan ordening van al deze zaken voor de doelgroep, de regenboogouderen. Hoe richt je de communicatie in, hoe zorg je dat de doelgroep toegang krijgt, online en offline, etc.?

#### **Vraagstuk 4: Hoe wordt veiligheid voor de regenbooggemeenschap binnen de regenbooggemeente bewaakt? Hoe wordt omgegaan met mannenontmoetingsplaatsen?**

Hoe gaat de gemeente er mee om, wat kan de gemeente en de politie doen met betrekking tot discriminatie en veiligheid? Wat zijn de wettelijke beperkingen en mogelijkheden?

Er moet overleg komen tussen COC, gemeente, politie en de eigenaar van het betreffende gebied. Zoek daarbij ook naar ervaringen van andere gemeentes en instanties/adviseurs die daar mee te maken hebben, zoals Staatsbosbeheer.

#### **Vraagstuk 5: Hoe wordt gezorgd voor het in stand houden van de toegankelijkheid van de GGD ten behoeve van het bewaken van seksuele gezondheid?**

Er lijkt een bezuiniging aan te komen voor de GGD. Het aantal anonieme gratis test-consulten voor homo-mannen zal gaan afnemen. Dat is een gevaar voor de seksuele gezondheid. Alternatieven zijn de huisarts en commerciële partijen. Deze zijn kostbaar en bieden niet voor iedereen de gewenste anonimiteit. Oudere regenboogmannen maken veel meer gebruik van de SOA-services van de GGD dan regenboogjongeren. Jongeren maken meer gebruik van het commerciële circuit.

Met het oog op de bevordering van de seksuele gezondheid zal er vanuit het COC en de GGD druk moeten worden uitgeoefend op de overheid om de huidige dienstverlening in stand te houden.

#### **Vraagstuk 6: Hoe komen we van het 'scheldwoord' HOMO af en van andere discriminerende woorden en spreekoren?**

Het is kwetsend voor de regenboogmensen. Het kan ook stigmatiserend werken en een van de redenen zijn om niet volledig uit de kast te komen.

COC, bestuurders van scholen en (prof-)sportclubs, etc. moeten zich hierover buigen.



## Vraagstuk 7: Hoe zorg je voor optimale betrokkenheid bij de vraagstukken binnen de eigen kring van de doelgroep en het COC?

Leden van de werkgroep **anders nog iets?** zullen aandacht blijven vragen voor gesprekken in eigen kring. Daarbij is van groot belang om kenbaar te blijven maken dat een regenboogleven veel meer is dan ongemak en achterstelling... eerder een heel leuke manier van volwaardig leven...!

Hier ligt een taak bij de werkgroep 'Anders nog iets?' en het COC-bestuur

November 2023,

Namens de COC-werkgroep **Anders nog iets?**,

Ralf Kleinbussink, Henk van Rossum, Joep van der Schoot en Rob de Wit.



**anders nog iets?**  
zonder inclusie  
geen diversiteit