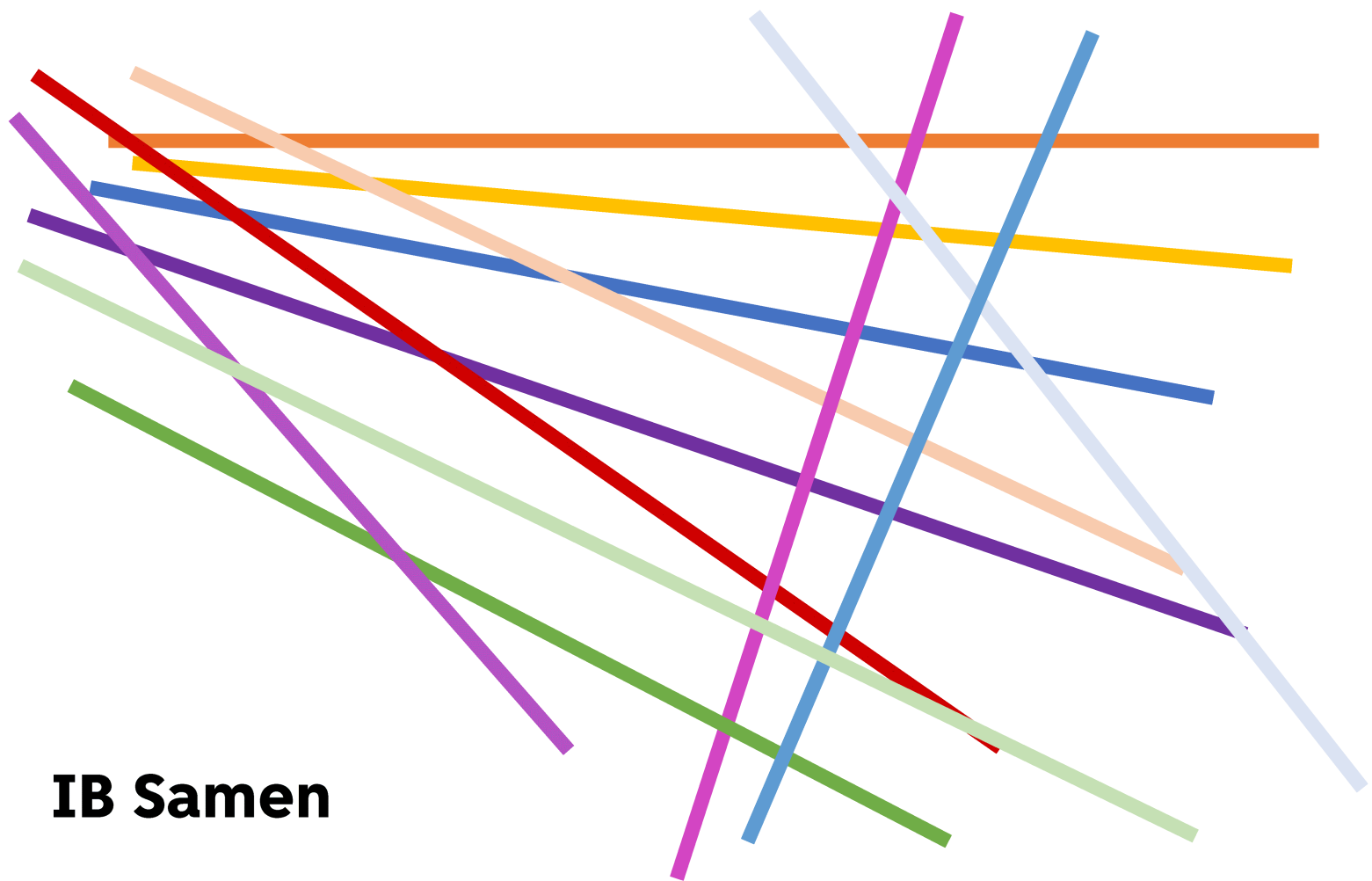




Jaarplan 2025

Diversiteit en Inclusie bij het Ingenieursbureau



IB Samen



Inleiding

Voor je ligt het jaarplan IB Samen 2025. Dit jaarplan is een vervolg op het jaarplan IB Samen 2024. Op basis van onze reflectie, het rapport van Verwey Jonker en onze voortgangsrapportage is dit jaarplan opgesteld. Dit document beschrijft de bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit binnen de context van het IB met de specifieke doelen die IB Samen in 2025 wil realiseren. Waar in het afgelopen 2 jaar actief is gewerkt aan het zichtbaar maken van IB Samen, zetten we in dit jaarplan de stap naar de lijnorganisatie. Dit leggen wij verder uit in het jaarplan.

Amsterdam is al 750 jaar een zeer diverse en veelzijdige stad. Een stad waar elke religie, ieders achtergrond, uiteenlopende overtuiging en levensbeschouwing welkom is. Juist daarom is het belangrijk dat wij met elkaar het gesprek blijven voeren en nieuwsgierig zijn naar elkaars belevingswereld.

Op deze manier kunnen we meer begrip, empathie en verbondenheid creëren. Zoals burgemeester Van der Laan in zijn laatste boodschap benadrukte:

"Zorg goed voor onze stad en voor elkaar."
- Burgemeester Eberhard van der Laan (2017)

Het is een boodschap die iedereen aan het denken zet. Wat zijn jouw gedachten hierbij?

Inhoudsopgave

Gebruik deze inhoudsopgave om direct naar specifieke onderdelen te gaan.

- 2 [Context](#)
- 3 [Samenvatting](#)
- 5 [Strategie](#)
- 6 [Jaar 2025](#)
- 7 [Projectplannen](#)
- 12 [Randvoorwaarden](#)
- 14 [Conclusie](#)



Context

Het college heeft de ambitie om de ambtelijke organisatie van de gemeente Amsterdam een afspiegeling te laten zijn van de Amsterdamse beroepsbevolking. Dit is vastgesteld in de [Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit \(I&D\) 2024-2028](#).

“Een inclusieve en diverse gemeentelijke organisatie is voor het bestuur van Amsterdam topprioriteit. De gemeente wil in alle onderdelen van de organisatie een betere werkgever zijn voor een diverse groep medewerkers.”

“Het werken aan een inclusieve en diverse organisatie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Medewerkers, management, directeuren en bestuur: het raakt ons allemaal.”

Bestuursopdracht gemeente Amsterdam (2024)

Het college heeft gekozen voor een herijking van de bestuursopdracht. Hierbij wordt extra aandacht gegeven aan een aantal belangrijke thema's. Met de focus dat de gehele gemeentelijke organisatie hier mee aan de slag gaat. Het moet vanzelfsprekend zijn dat iedere directie, iedere afdeling, iedere laag van de organisatie concreet werkt aan het verbeteren van het onderwerp I&D. Hiermee bouwt het IB verder aan een inclusieve en diverse organisatie.

De aangepaste bestuursopdracht focust zich in 2025 op de volgende 9 thema's:

- Toegankelijkheid;
- Sociale veiligheid & antidiscriminatie;
- Bewustzijn;
- (Maatwerk) ondersteuning;
- Leidinggevenden;
- Streefcijfers en voorkeursbeleid;
- Doorstroom en doorgroei;
- Prestatieafspraken;
- Onderzoeken.

Het afgelopen jaar heeft IB Samen veel gewerkt aan de uitvoering van de bestuursopdracht met als leidraad het jaarplan 2024. Wij hebben daarbij resultaten geboekt in de gehele organisatie door:

- Langs te gaan bij alle teams en aandacht te geven aan het onderwerp
- Het MT van het IB intensief te begeleiden
- De directie van het IB te adviseren
- Verschillende evenementen te organiseren rondom het thema
- Het onderhouden van een actieve stuurgroep, werkgroep en klankbordgroep

In 2025 werken we aan de aangepaste bestuursopdracht. Hierbij gaan we verder in op de negen thema's, maar houden we vast aan de drie strategische lijnen zoals reeds in het jaarplan 2024 is vastgesteld:

- **Organisatie**
- **Inclusief beleid**
- **Cultuur**



Samenvatting

In dit jaarplan zijn 4 projectplannen geformuleerd die bijdragen aan de focuspunten in de strategie van het IB op het thema diversiteit en inclusie. Deze focuspunten beogen een systeemverandering op gang te brengen op alle niveaus van de organisatie. De focus ligt daarbij op het stimuleren van een verandering in beleid en cultuur, zowel bij leidinggevenden als bij de medewerkers.

Door op alle lagen van de organisatie actief te zijn, zorgen we ervoor dat iedereen wordt meegenomen in het proces, uitvoering en vooruitgang. Hoewel dit ambitieus klinkt, hebben we vastgesteld dat de uitvoerbaarheid haalbaar is door onze projectplannen die de werkgroep in samenwerking met de stuurgroep gaat uitvoeren. Onze onafhankelijke klankbordgroep, die een vertegenwoordiging is van de organisatie, geeft ons feedback op de projectplannen en werkzaamheden van IB Samen. Dit zorgt ervoor dat wij gedurende het jaar de voortgang toetsen en waar nodig doelen bijstellen. Om een verandering teweeg te brengen is een sterk, strategisch en zorgvuldig jaarplan vereist. Om dit te bewerkstelligen is hard gewerkt door de werk- en stuurgroep, en vervolgens door de klankbordgroep.

In dit jaarplan is de vertaalslag naar de lijnorganisatie gemaakt, wat inhoudt dat wij onze werkzaamheden voortzetten binnen de 3 lijnen (organisatie, inclusief beleid en cultuur). Dit betekent het volgende: stel je voor dat er een speelplaats wordt ontworpen. Collega's kunnen elkaar dan bevragen: kunnen alle kinderen hier spelen? Kunnen ook kinderen met een krukje lopen, kinderen die gehoorsensitief zijn, snel overprikkeld raken of in een rolstoel zitten? Dit is de richting waarin wij op alle vlakken verder gaan werken.

Hieronder staan de doelen waar IB Samen in 2025 aan werkt:

Organisatie

Plan: kennisontwikkeling en –deling werk- en stuurgroep / verbinding D&I andere directies

- De werkgroep heeft 4 praktijkgerichte supervisie momenten gehad waarin kennis en vaardigheden zijn opgedaan, zoals adviseren over inclusie en diversiteit, bijvoorbeeld over de toegankelijkheid van een ruimte.
- De werk- en stuurgroep hebben 4 masterclasses bijgewoond, waarin ze zich verder hebben ontwikkeld op diversiteit en inclusie.

Inclusief beleid

Plan: Stappenplan grensoverschrijdend gedrag ontwikkelen

- De meldingen die binnenkomen omtrent inclusie en diversiteit worden afgehandeld volgens het ontwikkelde stappenplan.

Plan: Adviseren op beleid en borging in processen

- De werk- en stuurgroep spelen een rol bij de ontwikkelingen van nieuw beleid en geven gevraagd en ongevraagd advies. Denk hierbij aan het loopbaantraject, medewerkers tevredenheidsonderzoek, BIWS, dashboard sociale veiligheid.

Cultuur: meer begrip voor elkaar

Plan: Vieren van diversiteit / Ontwikkelen Héé, ben jij Oké week

- Waar de capaciteit en haalbaarheid het toe laat leveren we een bijdrage aan de clusterevenementen.
- De werk- en stuurgroep organiseren een passende werkvorm voor de week van Hee, ben jij oke?



Strategie voor 2025 van IB Samen

Waarom wil het IB verder aan de slag met D&I?

IB Samen is uitgevoerd binnen de organisatie op de drie onderstaande lijnen (organisatie, inclusief beleid en cultuur). Dit heeft zich duidelijk vertaald binnen de organisatie. Op basis van de aanbevelingen van het onderzoeksrapport, onze voortgangsrapportage en evaluatie over het jaar 2024 hebben we besloten om op dezelfde lijnen door te gaan. Met als gevolg dat enkele doelstellingen worden voortgezet, terwijl andere zullen worden afgerond.



Hoe gaan we dit aanpakken bij het IB?

Wij zetten dit jaar in op de systeemverandering die nodig is om onze organisatie inclusiever en meer divers te maken. Hiervoor gaan we aan twee belangrijke knoppen draaien, beleid en cultuur. Om dit te kunnen doen moeten we blijven investeren in de organisatie die verantwoordelijk is om dit te realiseren.

- Organisatie.** Een randvoorwaarde van deze verandering is dat we het thema serieus aanpakken. Dit betekent dat we doelstellingen bepalen, afspraken maken, meten en bijsturen. Dat wij onze kennis en vaardigheden verder ontwikkelen. Wij met directies samenwerken, waar de capaciteit, tijd en ruimte dit toelaat.
- Inclusief beleid.** Om systeemverandering te behalen moeten de regels van het systeem het juiste gedrag stimuleren. We willen zorgen voor inclusief beleid bij het IB en niet specifiek inclusie beleid. Dit betekent dat het huidige en nieuwe beleid, processen en besluiten altijd moeten bijdragen aan inclusie. Wij ontwikkelen een stappenplan grensoverschrijdend gedrag omdat wij het afgelopen jaar verschillende meldingen binnen hebben gekregen. Om een melding op een goede manier af te handelen wordt dit stappenplan in multidisciplinaire samenwerking ontwikkeld.
- Cultuur. Meer begrip voor elkaar.** Het veranderen van cultuur is een langzaam proces, waarbij we kiezen om een verbindende route aan te vliegen. Hierin gaan we faciliteren dat mensen een kijkje kunnen nemen in elkaars belevingswereld, met als doel om elkaar beter te begrijpen. Hiervoor is het van belang dat men gemotiveerd wordt door thema's waar iedereen verbinding mee heeft.



Projectplan: kennisontwikkeling en –deling werk- en stuurgroep / verbinding D&I andere directies

Aanleiding

De werk- en stuurgroep hebben zich het afgelopen jaar verder ontwikkeld op het gebied van inclusie en diversiteit. Zo heeft de werkgroep supervisies gevolgd en is er gewerkt met een gerichte managementaanpak. Om de kennis, vaardigheden en competenties verder te versterken, besteden de leden van de werk- en stuurgroep elk kwartaal gezamenlijk een dagdeel aan het verdiepen van vraagstukken rondom diversiteit en inclusie (D&I) en het vertalen van deze vraagstukken naar concrete acties.

Aanpak

Elk lid van de werkgroep heeft een eigen projectplan met bijbehorende doelstellingen waarvoor zij verantwoordelijkheid dragen. Ieder lid van de werkgroep is gekoppeld aan een lid van de stuurgroep om samen te werken aan het behalen van deze doelstellingen.

De werkgroep zet de opgedane kennis voort in lijn met de supervisie, waarbij nu ook de praktijk aan bod komt. Daarnaast vindt er twee keer per jaar een coachende sessie plaats, verzorgd door een externe coach. Tijdens deze sessies zoomen we in op de behaalde resultaten en geven we advies over de volgende stappen. Hierdoor kunnen de projectplannen tussentijds worden geëvalueerd en, indien nodig, aangescherpt om ze uitvoerbaar te maken.

Door de managementaanpak in 2024 en de supervisies die de werkgroep heeft gevolgd, zijn wij in staat om de organisatie te adviseren over kwesties met betrekking tot inclusie en diversiteit. Dit betekent dat wanneer collega's binnen de organisatie het thema inclusie en diversiteit willen integreren in hun aanpak, uitvoering, beleid en projecten, zij advies kunnen inwinnen bij de werk- en stuurgroep.

Dit toont aan dat de werkgroep IB Samen niet slechts een thema is waarover wordt gesproken, maar een belangrijke gesprekspartner die actief betrokken is bij de organisatie. Dit is des te belangrijker omdat IB Samen in 2025 stevig verankerd zal zijn binnen onze directie. Met de nieuwe bestuursopdracht, de cluster plan van aanpak Ruimte en Economie en ons eigen jaarplan voor 2025, gaan wij als directie gedisciplineerd, bevlogen en gedreven verder werken aan ons opgave.

Doelstellingen 2025

- De werkgroep heeft 4 supervisiemomenten die direct in de praktijk worden toegepast.
- Vanuit de werk- en stuurgroep heeft er 3 keer inhoudelijke kennisoverdracht plaatsgevonden richting het management over de ontwikkelingen op het gebied van diversiteit en inclusie (D&I).
- De stuurgroep krijgt elk kwartaal een inspirerende, leerzame en informatieve bijeenkomst, waarbij zij verder worden opgeleid.
- Samen met P&O werken we aan het inrichten van modules voor inclusief leiderschap voor het managementteam (MT).
- De werkgroep heeft minimaal 4 actieve leden, en ieder lid van de werkgroep heeft één specifiek thema als individuele focus.
- Er is een (online) toolbox op SAM IB waarin interventies en relevante literatuur te vinden zijn als borging van de expertise. Daarnaast wordt er gewerkt aan de ontwikkeling van een fysieke kennisruimte.





Projectplan: Stappenplan grensoverschrijdend gedrag ontwikkelen

Aanleiding

De afgelopen 2 jaar is er uitgebreid onderzoek gedaan naar ongewenst gedrag, discriminatie, racisme en pestgedrag (Verwey Jonker, 2024). Wat voor de één als erkenning werd ervaren, was voor de ander verrassend. Dit heeft geleid tot vragen, meldingen en klachten van medewerkers die zelf grensoverschrijdend gedrag hebben ervaren. Om dit op een goede manier te kunnen afhandelen, is voor het IB een stappenplan nodig dat ons handvatten biedt voor het omgaan met meldingen van dergelijk gedrag.

Aanpak

Op basis van het adviesrapport 'Meldingsproces bij grensoverschrijdend gedrag IB Amsterdam' (Nijenhuis – van Gom, 2024) blijkt dat er gemeente breed nog geen stappenplan bestaat voor het afhandelen van meldingen van grensoverschrijdend gedrag. Dit roept de vraag op: wat doe je met de meldingen die je ontvangt over grensoverschrijdend gedrag?

Door de ontwikkelingen in de organisatie en de meldingen die binnen onze directie zijn ontvangen, gaan wij een stappenplan ontwikkelen. Dit stappenplan draagt straks bij aan een goede afhandeling van meldingen van grensoverschrijdend gedrag. Dit vraagt van ons een samenwerking op zowel stedelijk als directieniveau. Op deze manier zorgen we ervoor dat alle belangen worden meegenomen bij het ontwikkelen van het stappenplan.

Het ontwikkelen van dit stappenplan vraagt om een zorgvuldige aanpak, die er als volgt uitziet:

Stakeholders

Bureau Diversiteit: toetst of het stappenplan ontwikkeld kan worden en hoe het eruit komt te zien. Ze toetsen daarnaast de toepasbaarheid voor het IB, adviseren en geven ons feedback.

Bureau Integriteit: zij adviseren ons hoe het stappenplan uitvoerbaar is binnen de organisatie.

Toetstafel: hier zitten collega's vanuit verschillende functies aan tafel. Vanuit de formele, de kennis en productieorganisatie. Aan tafel zitten teamleiders, projectmanagers, adviseurs, P&O-adviseurs, collega's uit de uitvoering en onze collega vanuit de rol van integriteit. Deze collega's geven feedback op het stappenplan, zodat alle belangen worden meegenomen. De verschillende perspectieven zorgen ervoor dat we een passend en uitvoerbaar stappenplan kunnen ontwikkelen.
Stuur- en werkgroep: verantwoordelijk voor het opstellen van het stappenplan

Management IB: neemt het besluit en zorgt ervoor dat het stappenplan binnen de directie wordt geïmplementeerd en toegepast binnen IB.

Doelstelling

- Het ontwikkelen van een stappenplan voor grensoverschrijdend gedrag dat bijdraagt aan de juiste afhandeling van meldingen binnen het IB.





Projectplan: Adviseren op beleid en borging in processen

Aanleiding

Om een 'inclusief beleid' te ontwikkelen in plaats van alleen een inclusiebeleid, nemen de werk- en stuurgroep een actieve rol in het adviseren over vraagstukken die verband houden met inclusie en diversiteit. Dit houdt in dat collega's binnen de organisatie zowel gevraagd als ongevraagd advies kunnen ontvangen. Uit de [onderzoeksrapporten](#) van [KIS](#) en [Muzus](#) blijkt dat de organisatie actief moet werken aan het bevorderen en verankeren van inclusie en diversiteit op de werkvloer, met als doel kansenongelijkheid te verminderen en eerlijkere processen in te richten (KIS, 2023). Met onze aangepaste bestuursopdracht voor 2024-2028 gaan we werken aan verschillende ambities, waarvan bewust inclusief werven en selecteren (BIWS) een belangrijke is. Dit wordt ook binnen onze directie verder geïmplementeerd.

Aanpak

De werk –en stuurgroep wordt aan de zijlijn verder opgeleid, door de supervisie momenten, masterclass en coaching. Hiermee halen wij de kennis en kunde in huis. Dit zorgt ervoor dat wij instaat zijn om op beleid en processen gevraagd en ongevraagd feedback te geven. Voorbeeld: voor elk directie is een verantwoordelijke recruitment aangesteld. IB Samen is daarbij ondersteunend, wat betekent dat wij regelmatig overleg hebben met deze verantwoordelijke collega's om op de hoogte te blijven van de voortgang en implementatie.

Binnen IB worden verschillende beleidsstukken ontwikkeld, waarbij onze rol aan de zijlijn blijft. Dit betekent dat wij als adviesorgaan fungeren en ons advies geven wanneer dat nodig is.

Doelstelling

- De werk –en stuurgroep geeft gevraagd en ongevraagd feedback op beleidstukken.
- De werkgroep levert minimaal 3 adviesstukken op voor de vorming van inclusief beleid, bijvoorbeeld op het gebied van BIWS, instroom, doorstroom, meldingen, besluitvorming, loopbaantrajecten en medewerkers tevredenheidsonderzoek.
- Directie samenwerking over het bestuderen van de loopbaantraject, aanmeldprocedures, zijn de competenties voldoende inclusief.





Projectplan: Vieren van diversiteit / Ontwikkelen Hé ben jij Oké week

Aanleiding

Het afgelopen jaar hebben wij diverse evenementen georganiseerd. Dit heeft ons doen inzien hoe belangrijk het is om diversiteit te vieren voor het versterken van de verbinding. De bijzondere gesprekken die ontstonden op de bijeenkomsten hebben nieuwsgierigheid gewekt, verbinding gecreëerd en meer begrip voor elkaar gebracht. Door met elkaar in gesprek te blijven, kunnen we elkaar beter begrijpen.

Aanpak

Dit jaar dragen we bij aan het opzetten van het cluster-evenement voor Internationale Vrouwendag. Voor de andere evenementen blijft het voor ons de vraag of we voldoende capaciteit, tijd, budget en ruimte hebben om een bijdrage te leveren. Wanneer één van deze elementen ontbreekt, kiezen we ervoor om niet deel te nemen aan de activiteiten.

In overleg met de directie hebben we besloten dat de "Week van Hee, ben jij oke?" een permanente rol krijgt binnen IB Samen. Hiermee geven we de thema's diversiteit, inclusie en sociale veiligheid de aandacht die het nodig heeft voor de infra-sector. Dit betekent dat wij als IB een cruciale rol vervullen binnen de sector en ook het goede voorbeeld willen geven met onze aanpak en bevoegdheid op het gebied van inclusie en diversiteit. De invulling van deze 2 dagen wordt gedurende dit jaar door de werk -en stuurgroep opgepakt.

Doelstelling

- Bewustwording creëren rondom inclusie en diversiteit.
- De zichtbaarheid van IB Samen vergroten door elk kwartaal berichten te delen op het intranet over wat de stuurgroep of werkgroep heeft bereikt op het gebied van inclusie en diversiteit.
- Deelname aan en/of het ontwikkelen van de Hee, ben jij oke?-week.
- Samenwerken met interne netwerken binnen IB, zoals VIB, NIB, JIB en PBK Academy, en regelmatig elkaar informeren over ontwikkelingen en aankomende activiteiten op de agenda;
- Bijdragen aan de Internationale Vrouwendag.
- Waar mogelijk meewerken aan clusterevenementen, mits de voorwaarden het toelaten.





Randvoorwaarden

Werkgroep

De werkgroep vormt de kern van het realiseren en uitvoeren van diverse projectplannen. In de afgelopen twee jaar hebben zij zich sterk ontwikkeld op het gebied van kennis, vaardigheden en competenties. Dit is bereikt door de supervisies die zij hebben ondergaan, de teamsessies die zij hebben gevolgd en de intensieve samenwerking. De werkgroep zet deze lijn voort. Ze analyseren wat er binnen de organisatie gebeurt en spelen in op de behoeften van de collega's. Daarnaast is de werkgroep in staat om de organisatie te adviseren over vraagstukken rond inclusie en diversiteit. Dit betekent dat wanneer collega's het thema inclusie en diversiteit willen toepassen in hun werk, beleid, team of projecten, zij advies kunnen inwinnen bij de werkgroep.

Benodigde capaciteit

De werkgroep bestaat uit de volgende leden;

- 5.1, 2, e (1,2,e) – 36 uur per week
- Bedrijfsmanagement adviseur (n.t.b.) – 12 uur per week
- Creatief en communicatie gericht werkzaam (n.t.b.) – 4 uur per week
- 5.1, 2, e (5.1, 2, e), 25.1, 2, e – 4 tot 6 uur per week
- 5.1, 2, e – 4 uur per week
- Personeel en organisatie (5.1, 2, e 5.1, 2, e - 5.1, 2, e) - 2 tot 4 uur per week

Praktische informatie:

- Er wordt wekelijks een werkgroep overleg gehouden.
- Duur: 1,5 uur.
- Elk kwartaal vindt er supervisie plaats, waarbij de werkgroep de praktijk ingaat.

Stuurgroep

De stuurgroep stelt prioriteiten en neemt beslissingen over de voorstellen die door de werkgroep worden ingediend. Deze groep fungeert als voorbeeld voor andere collega's binnen de organisatie en biedt het commitment voor IB Samen. Ze dienen als inspiratiebron, motivators en aanjagers voor andere teammanagers en collega's om bij te dragen aan een meer diverse en meer inclusieve organisatie.

Om commitment te waarborgen, is de stuurgroep altijd bereid om samen met de werkgroep het project IB Samen verder uit te voeren binnen de organisatie. In de afgelopen jaren kwam de stuurgroep regelmatig bijeen, elke zes weken. Dit ritme wordt in 2024 voortgezet, maar met een aangepaste frequentie van eens in de vijf weken voor fysieke overlegmomenten van 1,5 uur. Met de opgedane kennis woont de stuurgroep elk kwartaal samen met de werkgroep een informatieve, leerzame en inspirerende bijeenkomst bij. Dit versterkt zowel de werkgroep als de stuurgroep en bevordert de onderlinge samenwerking.

De stuurgroep bestaat uit;

- 5.1, 2, e (5.1, 2, e)
- Stuurgroep - Leden: 5.1, 2, e (5.1, 2, e), 5.1, 2, e (5.1, 2, e), 5.1, 2, e (5.1, 2, e), 5.1, 2, e (5.1, 2, e) en 5.1, 2, e (5.1, 2, e).

Praktische informatie:

- Bestaat uit 5 MT – leden en een strategische adviseur.
- Het stuurgroep overleg vindt om de 5 weken plaats.
- Duur: 1,5 uur.



Klankbordgroep

De klankbordgroep, bestaat uit leden die samen een representatieve afspiegeling van het ingenieursbureau vormen. Hun taak is om de projecten die door IB Samen worden uitgevoerd of gepland, te beoordelen, feedback te geven en kritisch mee te denken over de projecten.

Omdat de leden van de klankbordgroep werkzaam zijn in het operationeel proces, hebben zij goed zicht op wat een evenement, project of training voor hun collega's kan betekenen. Om ervoor te zorgen dat deze initiatieven optimaal aansluiten bij de wensen en behoeften van de medewerkers, wordt de input van de klankbordgroep zorgvuldig meegenomen in de besluitvorming.

Praktische informatie:

- De groep bestaat uit 7 medewerkers;
- Elk kwartaal vindt er een overleg van de klankbordgroep plaats;
- Duur: 2 uur.

Door de inzet van de directie en stuurgroep kunnen de gestelde doelen worden gerealiseerd. Dit leidt tot de implementatie van diversiteit en inclusie binnen de gehele organisatie. De noodzaak om doelen vast te stellen in het jaarplan komt voort uit de opdracht van het stedelijke programma en de directie.



Conclusie

Dit jaarplan 2025 is tot stand gekomen door te werken aan onze gezamenlijke ambities. We richten ons op drie belangrijke lijnen:

- Organisatie
- Inclusief beleid
- Cultuur

We willen een cultuur creëren waarin iedereen zich gezien, gehoord en veilig voelt, zoals ook is vastgelegd in onze [bestuursopdracht voor de periode 2024-2028](#).

Zowel de werk- als de stuurgroep zetten de samenwerking voort en blijven in ontwikkeling. Dit is essentieel om de opgedane kennis en vaardigheden als een olievlek door de organisatie te verspreiden. Uiteindelijk is het van belang dat de organisatie in staat is om situaties vanuit diverse perspectieven te bekijken. Bijvoorbeeld: hoe inclusief is een speeltuin? Kunnen alle kinderen daar spelen? Door vraagstukken vanuit verschillende invalshoeken te benaderen, dragen we bij aan een inclusieve en toegankelijke organisatie en samenleving.

Met ons jaarplan 2025 dragen we bij aan een diverse en inclusieve organisatie. Door op verschillende niveaus actief te zijn, tonen we aan dat inclusie en diversiteit op alle lagen verweven zijn.

Voor 2025 heeft cluster Ruimte en Economie ook een plan van aanpak Inclusie en Diversiteit ontwikkeld. Hier heeft IB Samen ook aan gewerkt.

Om elkaar beter te begrijpen en ons meer in elkaars belevingswereld te verdiepen, dragen we op clusterniveau bij aan het organiseren van evenementen, mits onze voorwaarden eraan voldoen.

Tot slot, is een quote van Nelson Mandela op zijn plaats:

“Onderwijs is het machtigste wapen dat je kan gebruiken om de wereld te veranderen”

Het is daarom belangrijk om te blijven leren, nieuwsgierig naar elkaar te zijn en het gesprek aan te gaan. Zo bouwen we samen aan een organisatie waarin iedereen zich thuis voelt, gezien en gehoord wordt.



IB 5.1, 2, e Jaarplan 2025

In een notendop is het jaarplan 2025 hier belicht, wij gaan op onze drie lijnen verder aan de slag, daarvoor is ons randvoorwaarden van cruciaal belang.

