



Meerjarenplan 2025-2028 + jaarverslagen Stedelijk Netwerk Ambtenaren met een Beperking (SNAB)

5.1, 2, e
5.1, 2, e **SNAB**



Inhoud

1 Persoonlijk voorwoord 5.1, 2, e	3
2 Inleiding	4
Introductie pijlers SNAB	4
3 Het belang van een Inclusieve organisatie	5
4 Missie en Visie	6
4.1 Missie	6
4.2 Visie	6
4.3 Hoe?	6
5 Kernactiviteiten van het SNAB	7
1. Verbinding en Ondersteuning	7
2. Belangenbehartiging en Advisering	7
3. Kennisdeling en Bewustwording	7
6 Algemene doelen 2025-2028 (voorrublik)	8
1. Versterking en het op orde brengen van het bestuur	8
2. Verbetering van communicatie en zichtbaarheid	8
3. Structureel aandacht voor toegankelijkheid	8
4. Verrijking van het activiteiten aanbod	9
5. Verdieping belangenbehartiging en Verbinding	9
7 Uitdagingen voor het SNAB	10
8 Bestuur	11
9 Begroting	12
10 Verantwoording	13
SNABBASSADEURS	13
11 Jaarverslagen (terugblik)	14
11.1 Terugblik 2024	14
12 Bijlage	16

1 Persoonlijk voorwoord 5.1, 2, e

5.1, 2, e

"Niet
vanzelfsprekend
wanneer je ziek bent
of een uitdaging
hebt."

5.1, 2, e, e

5.1, 2, e

Deze persoonlijke ervaring vormt de drijfveer achter mijn inzet voor **SNAB**. Want zoals ik uit eigen ervaring weet: niets is vanzelfsprekend wanneer je ziek bent of een uitdaging hebt. Of het nu gaat om scholing, werk of sociale participatie - voor alles moeten we harder vechten. Toch blijf ik gedreven door de overtuiging dat gelijkwaardigheid mogelijk is, als we er samen hard aan werken.

In dit meerjarenplan presenteren we onze visie en (concrete) doelen voor 2025-2028. Een periode waarin we belangrijke stappen willen zetten richting een toegankelijke en inclusieve organisatie. Een organisatie waarin alle medewerkers, ongeacht hun fysieke, mentale en/of neurologische uitdaging(en), zich gewaardeerd voelen en hun talenten optimaal kunnen benutten.

5.1, 2, e, e
5.1, 2, e SNAB

5.1, 2, e

Meerjarenplan 2025-2028 + jaarverslagen Stedelijk Netwerk Ambtenaren met een Beperking (SNAB)

2 Inleiding

Het Stedelijk Netwerk Ambtenaren met een Beperking (hierna: **SNAB**) is sinds de oprichting in 2015 uitgegroeid tot een belangrijk medewerkersnetwerk binnen de gemeente Amsterdam. Het netwerk zet zich in voor een inclusieve en toegankelijke werkomgeving voor medewerkers met een fysieke, mentale of neurologische uitdaging. Als belangenbehartiger, kennisplatform en verbinder vervult **SNAB** een essentiële rol voor deze doelgroep.

Introductie pijlers SNAB

Als erkend medewerkersnetwerk speelt **SNAB** een cruciale rol in het bevorderen van inclusie, diversiteit en gelijkwaardigheid binnen de gemeentelijke organisatie. Het netwerk heeft om die reden drie nieuwe pijlers geformuleerd voor haar transformatie naar de toekomst, namelijk:

1. **V**erbinding en **O**ndersteuning;
2. **B**elangenbehartiging en **A**dvisering; en
3. **K**ennisdeling en **B**ewustwording.

Daaruit hebben we drie hoofdtaken gedestilleerd, namelijk: het structureel verbeteren van fysieke, digitale en sociale toegankelijkheid; het creëren van bewustwording bij management en collega's via een kennisplatform en het delen van informatie over werken met een uitdaging; en het ondersteunen van medewerkers uit de doelgroep in hun professionele ontwikkeling.



SNAB organiseert bijeenkomsten, deelt ervaringen en adviseert de ambtelijke organisatie om een werkomgeving te creëren waarin alle medewerkers, ongeacht hun beperking of uitdaging, volledig kunnen participeren en zich gehoord en gewaardeerd voelen. Het netwerk vormt daarmee een essentiële schakel in het streven van de gemeente Amsterdam naar een werkelijk inclusieve organisatie voor iedereen.

3 Het belang van een Inclusieve organisatie

Voor de gemeente Amsterdam is het werken aan inclusie geen vrijblijvende keuze maar een topprioriteit. Het GMT en het college dragen hierbij gezamenlijk verantwoordelijkheid voor het realiseren van een werkelijk inclusieve organisatie.

Op basis van de Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028¹ en het Kader Medewerkersnetwerken² is het belang van een inclusieve organisatie meervoudig:

- **Verbetering dienstverlening:** Een diverse en inclusieve organisatie draagt bij aan betere dienstverlening en herkenbaarheid voor de Amsterdammer en Weesper, en versterkt het vertrouwen in de overheid.
- **Optimale talentontwikkeling:** In een inclusieve werkomgeving kunnen alle medewerkers hun talenten optimaal ontwikkelen, ongeacht hun fysieke, mentale of neurologische uitdagingen.
- **Gelijkwaardige kansen:** Een inclusieve organisatie zorgt voor gelijke kansen, gelijke behandeling en gelijke toegang tot mogelijkheden voor alle medewerkers.
- **Sociale veiligheid:** Een inclusieve werkcultuur is essentieel voor het creëren van een sociaal veilige werkomgeving waar medewerkers zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen.

Het **SNAB** speelt hier een cruciale rol in als:

- ❖ **Stem voor ondervertegenwoordigde groepen:** Ze geven een stem aan collega's wier specifieke behoeftes over het hoofd worden gezien of die hun behoeftes moeilijker onder de aandacht kunnen brengen.
- ❖ **Aanjager van verandering:** Ze fungeren als motor voor participatie en hebben directe invloed op (nieuw) beleid.
- ❖ **Kennisplatform:** Ze delen expertise over toegankelijkheid, inclusie, diversiteit en gelijkwaardigheid binnen de organisatie.



¹ Bron: [Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028](#).

² Bron: [Kader medewerkersnetwerken](#).

Meerjarenplan 2025-2028 + jaarverslagen Stedelijk Netwerk Ambtenaren met een Beperking (SNAB)

4 Missie en Visie

4.1 Missie

Het **SNAB** zet zich in voor een volledig inclusieve en toegankelijke werkomgeving binnen de gemeente Amsterdam. Het netwerk zorgt ervoor dat medewerkers met een fysieke, mentale of neurologische uitdaging niet alleen kunnen deelnemen, maar ook kunnen uitblinken. Het **SNAB** streeft ernaar dat deze medewerkers hun unieke talenten en capaciteiten ten volle kunnen benutten, zich professioneel kunnen ontwikkelen, en zich erkend en gewaardeerd voelen als volwaardige medewerkers van de organisatie.

4.2 Visie

Het **SNAB** streeft naar een gemeente Amsterdam waar:

- ❖ Inclusie, diversiteit en gelijkwaardigheid niet alleen worden geaccepteerd maar actief worden omarmd, waarbij verschillen worden gezien als een bron van kracht en innovatie voor de organisatie.
- ❖ Medewerkers ongeacht hun fysieke, mentale of neurologische uitdagingen hun werk kunnen uitvoeren in een omgeving die volledig is aangepast aan hun behoeften, waarbij barrières proactief worden geïdentificeerd en weggenomen.
- ❖ Er een cultuur heerst van openheid en begrip, waarin gesprekken over beperkingen/uitdagingen en benodigde aanpassingen natuurlijk en constructief verlopen.
- ❖ Kennis en expertise over toegankelijkheid en inclusie niet alleen aanwezig zijn, maar structureel zijn verankerd in alle lagen van de organisatie, van strategisch beleid tot dagelijkse uitvoering.
- ❖ Iedere medewerker, ongeacht de aard of impact van hun beperking/uitdaging, dezelfde mogelijkheden krijgt om zich professioneel te ontwikkelen, door te groeien en hun carrièredoelen te verwezenlijken.

4.3 Hoe?

Deze missie en visie bereiken we door middel van doelgerichte belangenbehartiging, continue kennisdeling & kennisborging, en het actief verbinden van medewerkers, leidinggevenden en andere belangrijke ketenpartners binnen de gehele organisatie en daarbuiten.

5.1, 2, e 5.1, 2, e

"Niets over ons, zonder ons."

senior Beleidsadviseur en coördinator implementatie VN-verdrag
Handicap.

5 Kernactiviteiten van het SNAB

De kernactiviteiten van het SNAB zijn gebaseerd op drie pijlers³, namelijk:

1. **Verbinding en Ondersteuning**

SNAB verbindt medewerkers met een beperking/uitdaging met elkaar en met de organisatie. Het netwerk biedt een platform voor lotgenoten, ondersteunt bij werk gerelateerde uitdagingen en zorgt ervoor dat medewerkers zich gehoord en gezien voelen binnen de organisatie.

2. **Belangenbehartiging en Advisering**

SNAB fungeert als strategische gesprekspartner voor het GMT, bestuurders en andere besluitvormers binnen de gemeente. Het netwerk signaleert knelpunten, adviseert gevraagd en ongevraagd over beleid en zorgt ervoor dat de belangen van medewerkers met een beperking/uitdaging worden meegenomen in besluitvorming.

3. **Kennisdeling en Bewustwording**

Als platform⁴ deelt SNAB kennis over toegankelijkheid, inclusie en praktische tips voor het werken met een beperking/uitdaging. Door het organiseren van bijeenkomsten, workshops en het delen van ervaringsverhalen draagt het netwerk bij aan grotere bewustwording binnen de organisatie.⁵

Deze drie pijlers versterken elkaar en vormen samen de basis voor het realiseren van een inclusieve werkomgeving waarin alle medewerkers, ongeacht hun beperking/uitdaging, kunnen floreren en waar hun talenten optimaal worden benut en gelijkwaardig worden beloond. Dat is het ultieme doel dat het SNAB voor ogen heeft.



³ Het Jan. heeft in haar concept meerjarenplan 2025-2028 drie pijlers: Verbinden, Verrijken en Versterken opgenomen. Het SNAB heeft deze een eigen betekenis gegeven, maar komen in principe overeen met die van het Jan..

⁴ Zie paragraaf 6.4 voor meer informatie.

⁵ Als netwerk willen we zelf graag meer bijeenkomsten organiseren, maar sinds corona worden onze fysieke evenementen minder bezocht. Om die reden heeft het SNAB de ambitie om de evenementen van de andere medewerkersnetwerken toegankelijk te maken voor iedereen.

6 Algemene doelen 2025-2028 (voorruitblik)

Dit is de eerste keer dat het **SNAB** een meerjarenplan heeft opgesteld. Deze keuze is gemaakt omdat de missie, visie en doelstellingen doorgaans hetzelfde blijven. Een meerjarenplan is hiervoor ideaal: het document kan meerdere jaren worden gebruikt, waarbij regelmatige evaluatie en aanpassing mogelijk blijft. Het netwerk heeft voor 2025-2028 algemene doelen geformuleerd die te verdelen zijn over vijf hoofdcategorieën:

1. Versterking en het op orde brengen van het bestuur

De eerste prioriteit ligt bij het versterken van het bestuur. Met een beoogde uitbreiding naar 9-10 actieve leden en een strenger beleid voor wat betreft het royeren van inactieve bestuursleden wordt ingezet op een robuustere organisatie.⁶

2. Verbetering van communicatie en zichtbaarheid

De tweede prioriteit is het versterken van zowel de interne als externe communicatie. Dit omvat het ontwikkelen van een algemeen en uitgebreid communicatieplan, het onderhouden van een actuele intranet- en/of tamtampagina (platform), het uitgeven van een (kwartaal)nieuwsbrief en SNAB-glossy⁷. Ten slotte wil het SNAB actief worden op diverse sociale mediakanalen, zoals LinkedIn. Een belangrijke uitdaging blijft professionele ondersteuning door een communicatiemedewerker.

3. Structureel aandacht voor toegankelijkheid⁸

Het structureel aandacht vragen voor toegankelijkheid is van cruciaal belang voor een inclusieve samenleving waarin iedereen volwaardig kan participeren. Toegankelijkheid kent verschillende dimensies die allemaal even belangrijk zijn. De fysieke toegankelijkheid omvat aspecten zoals toegankelijke gebouwen, openbaar vervoer en openbare ruimtes, waarbij rekening wordt gehouden met rolstoelgebruikers, mensen met visuele beperkingen en andere mobiliteitskwesaties. Digitale toegankelijkheid wordt steeds belangrijker in onze moderne samenleving en betreft de bereikbaarheid en bruikbaarheid van websites, apps en digitale diensten voor mensen met verschillende beperkingen, waaronder visuele, auditieve en cognitieve beperkingen. De sociale toegankelijkheid, tot slot, richt zich op het wegnemen van sociale barrières en vooroordelen, zodat iedereen zich welkom en geaccepteerd voelt in de maatschappij.

⁶ Zie het reglement voor de reeds vastgestelde werkafspraken binnen het SNAB.

⁷ Een vergelijkbare uitgave als die van het CAN, maar dan met interne- en externe rolmodellen zoals ^{5.1.2.e}, 2, e5.1, 2, e en 5.1, 2, e

⁸ Bronnen: Bronnen: World Health Organization (WHO): "World Report on Disability" (2011), European Accessibility Act (2019), Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1 en het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

Meerjarenplan 2025-2028 + jaarverslagen Stedelijk Netwerk Ambtenaren met een Beperking (SNAB)

4. Verrijking van het activiteiten aanbod

SNAB zet in op een gevarieerd programma van activiteiten, maar belangrijk om hierbij aan te geven is dat het **SNAB** al een enige tijd niet lukt om haar evenementen vol te krijgen. Om die reden wil het **SNAB** graag aansluiten bij de evenementen van de andere medewerkersnetwerken. **SNAB** wilt zich dus algemeen inzetten op de toegankelijkheid van de evenementen van de andere medewerkersnetwerken. Belangrijke thematische evenementen blijven: de Week van Toegankelijkheid en 3 december: de VN-dag voor mensen met een beperking. Ook proberen we bij te dragen aan de toegankelijkheid van de festiviteiten rondom Amsterdam 750 jaar.

5. Verdieping belangenbehartiging en Verbinding

Op het gebied van belangenbehartiging en advies worden de banden met belangrijke ketenpartners versterkt door regelmatig met elkaar te overleggen en/of door middel van heidagen. Daarnaast overleg het SNAB structureel met de GMT-ambassadeur en de wethouder P&O. Daarnaast participeert het netwerk actief in de Toegankelijkheidsagenda en heeft het netwerk specifiek aandacht voor deskundigheidsbevordering en de verdere ontwikkeling van het platform⁹ en het neurodiversiteitsnetwerk.

Om de voortgang te waarborgen wordt elk kwartaal een evaluatie uitgevoerd, waarbij het meerjarenplan, indien nodig, wordt bijgesteld.

⁹ Ideale wens is een vergelijkbaar platform als die van de League van het Rijk (zie: <https://rijksoverheid.onbeperktedenkers.nl/over-ons/over-de-league/>).

7 Uitdagingen voor het SNAB

Op basis van de oude jaarplannen en verslagen zijn er enkele belangrijke uitdagingen voor het netwerk te identificeren. De onderstaande uitdagingen vragen om een structurele aanpak en blijvende aandacht van zowel het netwerk als de organisatie als geheel.

1. Beperkte capaciteit bestuur: Het blijkt lastig om voldoende mankracht te krijgen voor het bestuur. De activiteiten kosten veel tijd en sommige leden zijn beperkt in hun energie.
2. Communicatie en zichtbaarheid: Het bereiken van de volledige doelgroep is een uitdaging, vooral medewerkers in de buitendienst. Ook het up-to-date houden van communicatiekanalen, zoals intranet, vraagt continue aandacht. Het SNAB heeft behoefte aan een vaste communicatieadviseur ook voor alles buiten het onderzoek.
3. Naamgeving SNAB: de emancipatie van de doelgroep evenals de naamgeving van het SNAB blijft een uitdaging. Niet iedereen identificeert zich met het SNAB en dat heeft te maken met de 'B' van 'Beperking'.¹⁰ Dat is zorgelijk en om die reden is het van belang dat we in 2025 opnieuw naar onze naam kijken en onze achterban meer bij betrekken en informeren.
4. Ervaringsdeskundigheid en ervaringskennis: Binnen de organisatie staat toegankelijkheid van de organisatie hoog in het vaandel. Daardoor wordt het SNAB steeds vaker betrokken bij gemeente brede vraagstukken als sociale, fysieke en digitale toegankelijkheid. Echter, moeten we als netwerk wel bewust blijven van het feit dat we enigszins wel ervaringsdeskundigen zijn op het gebied van het hebben van een fysieke, mentale en/of neurologische uitdaging. Maar we hebben niet de expertise om daadwerkelijk te adviseren op de eisen van toegankelijkheid die bij sociale, fysieke en digitale toegankelijkheid komen kijken, zoals ITS-normen en EN301549. Om die reden is het van belang dat SNAB meer gaat fungeren als verbinder en actief om advies vraagt bij zowel interne als externe ketenpartners.
5. Integrale samenwerking: We hebben nog geen volwassen organisatie waarbij collega's met een ondersteuningsbehoefte regelmatig nog van het kastje naar de muur gestuurd worden.
6. Bewustwording: Het blijft een continue opgave om bewustwording te creëren bij leidinggevend en collega's over het werken met een fysieke, mentale en/of neurologische uitdaging en de impact daarvan op hun welzijn en gemoedstoestand.
7. ...

¹⁰ Heeft ook betrekking op het gebruik van het woord 'beperking'.

Meerjarenplan 2025-2028 + jaarverslagen Stedelijk Netwerk Ambtenaren met een Beperking (SNAB)

8 Bestuur¹¹

Het bestuur van SNAB bestaat uit:

- ❖ 5.1, 2, e, e (voorzitter)
- ❖ 5.1, 2, e (vicevoorzitter)
- ❖ 5.1, 2, e (vicevoorzitter)¹²
- ❖ 5.1, 2, e
- ❖ 5.1, 2, e
- ❖ 5.1, 2, e
- ❖ 5.1, 2, e
- ❖ 5.1, 2, e
- ❖ ...
- ❖ ...



¹¹ Persoonlijke foto's laten maken!

¹² 5.1, 2, e voert een tijdelijke opdracht uit bij het Bureau Inclusie en Diversiteit. Gedurende zijn opdracht zit 5.1, 2, e tijdelijk niet in het bestuur van SNAB, maar hoort er officieel nog wel bij. Zijn positie als vicevoorzitter wordt gedurende zijn opdracht tijdelijk bekleed door een ander bestuurslid of collega.

Meerjarenplan 2025-2028 + jaarverslagen Stedelijk Netwerk Ambtenaren met een Beperking (SNAB)

9 Begroting

Het toegewezen budget van € 25.000,00 wordt strategisch ingezet voor aansluiten bij netwerkbijeenkomsten van andere medewerkersnetwerken, communicatiematerialen, professionele ondersteuning, training van bestuursleden en het onderzoek naar de toegankelijke organisatie.

Algemene verdeling budget:

❖	Investering in het Bestuur:	€ 10.000,00
❖	Activiteiten met andere medewerkersnetwerken	€ 7.500,00
❖	Eigen evenementen	
	▪ Week van de Toegankelijkheid	
	▪ Wereld Gehandicaptendag	
	▪ <u>Activiteiten diversiteitskalender</u>	€ 7.500,00
	Totaal	€ 25.000,00

Meerjarenplan 2025-2028 + jaarverslagen Stedelijk Netwerk Ambtenaren met een Beperking (SNAB)

10 Verantwoording

Voor het college van burgemeester en wethouders is inclusie en diversiteit een topprioriteit. Met de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit (2024-2028) geeft het college de opdracht om verder te werken aan een inclusieve en diverse organisatie. In de bestuursopdracht staan de aanleiding, doelstellingen en het resultaat dat we willen behalen. Het Bureau heeft hierin een sturende rol en adviseren, begeleiden en ondersteunen de medewerkersnetwerken in hun ambities. Het SNAB staat in direct contact met het Bureau via de door hen aangestelde aanspreekpunten. Dat zijn ^{5.1, 2, e} ^{5.1, 2, e} en ^{5.1, 2, e} **2, e** ^{5.1, 2, e}. Goedkeuring op de begroting en meerjarenplan van het netwerk worden met hen afgestemd.

5.1, 2, e

"Van buiten naar binnen, en van binnen naar buiten."
Ahmed Kansouh, Stedelijk directeur Bedrijfsvoering.

SNABBASSADEURS

Vanuit het Gemeentelijk Management Team (GMT) heeft elk medewerkersnetwerk een eigen ambassadeur. Voor het SNAB is dit Ahmed Kansouh, Stedelijk directeur cluster Bedrijfsvoering (zie foto rechts hierboven). Het SNAB voert elk kwartaal overleg met de ambassadeur om uitdagingen te bespreken en ondersteuning te krijgen. Daarnaast heeft het bestuur van SNAB halfjaarlijks overleg met de wethouder van Personeel & Organisatie (P&O), Hester van Buren.

Quote Hester vragen

...

³³ Vervanger van ^{5.1, 2, e} ^{5.1, 2, e}

Meerjarenplan 2025-2028 + jaarverslagen Stedelijk Netwerk Ambtenaren met een Beperking (SNAB)

11 Jaarverslagen (terugblik)

11.1 Terugblik 2024

Geen Omnilympics

Kernteam → Bestuur

Onderzoek Toegankelijke organisatie

Start Bureau Inclusie en Diversiteit

Eten verbindt

Professionaliseren SNAB

Vertrek ^{5.1, 2, e} 2, e tijdelijk Thea de Vries en nu Ahmed Kansouh

Gesprek Peter Teesink en Hester van Buren

Kennismaking met ^{5.1, 2, e} , 2, e

Minder evenementen en meer meedenken met de organisatie en anderen

- Adviesnota Banenafpraak
- BHV-beleid voor collega's met een beperking
- Opzetten neurodiversiteitsnetwerk
- Centrale onboarding
- OR-werkgroep Inclusie en Diversiteit
- Parkeerbeleid
- Reiskostenvergoeding
- Hybride werken
- Arbowerkplekken
- Lijst toegankelijke locaties
- Inclusieve pictogrammen
- Kennismaking The League of Extraordinary People 16-7-2024 en lustrum 26-9-2024
- Leiderschapsprogramma
- Leiderschapsprofiel
- Toegankelijke evenementen
- Artikel 'Niets is vanzelfsprekend'
- Artikel 'Arbo-werkplekken'
- Artikel personeelsblad 'Neurodiversiteit'
- Kerstboodschap eindejaarsgeschenk → ^{5.1, 2, e} e
- Toolkit Digitale Toegankelijkheid met de Hogeschool van Amsterdam
- Webinar Neurodiversiteit bij FB → week van de toegankelijkheid
- Diverse MT's adviseren over toegankelijkheid en SNAB
 - o Digitale Voorzieningen
 - o Directie Digitalisering en Innovatie
- Aantrekkelijke werkgeverschap

Meerjarenplan 2025-2028 + jaarverslagen Stedelijk Netwerk Ambtenaren met een Beperking (SNAB)

- Centrale onboarding
- Welkomcadeau
- Stedelijk Participatie
- Kennisdeskundige of ervaringsdeskundigen
- Training 5.1, 5.1, 2, e
- Input Bestuursopdracht 2024-2028
- Gesprek met de Arbeidsinspectie n.a.v. het Verwey-Jonker onderzoek
- Het Service Punt en de problematiek omtrent het opheffen van het e-mailkanaal.
 - Workshop DPIA
- Onderzoek uitbreiding standaard ict-mogelijkheden doelgroep 5.1, 2, e 5.1, 2, e
- Borrel besturen medewerkersnetwerken
- Bijeenkomst 11-10-2024 onderzoek Validisme in Pakhuis de Zwijger
- Advies MAG-gesprek
- Input CAO
- Advies Aanbesteding warme- en koude drankautomaten

Meerjarenplan 2025-2028 + jaarverslagen Stedelijk Netwerk Ambtenaren met een Beperking (SNAB)

12 **Bijlage**

Werkafspraken en beschrijving rollen