

RAN Agenda 2025 - 2027

Intro

Voor je ligt de allereerste RAN Agenda van gemeente Amsterdam. Een agenda die gebouwd is op een eenvoudige maar krachtige overtuiging: iedereen verdient een werkplek waar je jezelf kunt zijn. Geen uitzondering. Geen voorbehoud.

We weten dat inclusie en diversiteit niet zomaar woorden zijn. Het zijn principes die ons sterker maken, die onze organisatie verrijken, en die ervoor zorgen dat we de stad Amsterdam beter kunnen dienen. Of je nu het Amsterdams Akkoord openslaat, beleidsstukken van P&O leest of de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 volgt, overal klinkt dezelfde boodschap: diversiteit en inclusie zijn geen losse begrippen, maar essentiële bouwstenen voor onze organisatie.

"Inclusie en diversiteit moeten een rode draad zijn in alles wat we als gemeente Amsterdam doen... Het mag geen losstaande alinea aan het einde van een raadsbrief of collegebesluit, of een opmerking over voorkeursbeleid aan het einde van een vacaturetekst worden. Om te werken aan inclusie en diversiteit moeten we goed weten wat er leeft en speelt in een organisatie, zodat we de juiste stappen kunnen zetten en maatwerk kunnen bieden."

(Bestuursopdracht inclusiviteit en diversiteit, 2024 – 2028)

Dit is de kern van wat het Roze Ambtenaren Netwerk (RAN) drijft. Wij geloven dat verandering begint met luisteren. Dat echte vooruitgang komt door bewustwording te vergroten, door verbinding te zoeken, en door actie te ondernemen. Daarom hebben we onze eigen agenda opgesteld.

Met de RAN Agenda 2025-2027 willen we inclusie tastbaarder maken. We organiseren trainingen, zoeken pro-actief samenwerkingen op, brengen collega's uit de community bij elkaar en creëren momenten om samen te leren, te herdenken, te vieren én plezier te maken. Zo zetten we ons in voor een werkvloer die veilig is, die rechtvaardig is, en die ruimte biedt aan iedereen.

Amsterdam is een stad van vrijheid. Een stad van kansen. En het is aan ons allemaal om ervoor te zorgen dat die waarden niet alleen mooie woorden blijven, maar ook realiteit worden in ons dagelijks werk. De vijf focusgebieden in de RAN agenda helpen ons om impact te maken waar het ertoe doet en zo te bouwen aan een open en veilige organisatie waarin iedereen zich thuis voelt.

Groet,
RAN Kernteam

Vijf focusgebieden

Met de RAN Agenda 2025-2027 zetten we concrete stappen om inclusie tastbaarder te maken, geïnspireerd door beleid en onderzoek. Denk aan trainingen, samenwerkingsevents, queer geschiedenismaand en ambassadeursprogramma's. Onze focus ligt op vijf onderdelen die bijdragen aan een open en veilige werkomgeving voor iedereen. Het werken met focusgebieden stelt ons in staat om gerichte keuzes te maken en onze inspanningen te prioriteren. Hierdoor kunnen we concrete resultaten behalen en optimaal bijdragen aan de doelen van het Roze Ambtenaren Netwerk.

De vijf focusgebieden zijn:

1. **Interne veiligheid versterken**
2. **Verbinding vergroten**
3. **Kennisdeling en bewustwording stimuleren**
4. **Samenwerkingen uitbreiden**
5. **Sterke positionering van het RAN**

De vijf focusgebieden hebben ieder een eigen trekker vanuit het RAN kernteam.

Uitwerking 5 focusgebieden

1. Interne veiligheid versterken – By ^{5.1, 2, e} & ^{5.1, 2, e}

Doel: Een veilige werkcultuur creëren waarin LHBTIQ+-medewerkers zichzelf kunnen zijn en zich geaccepteerd en ondersteund voelen.

Acties:

- Achterban bevragen: om inzicht te krijgen in de ervaringen en behoeften van LHBTIQ+-medewerkers rondom veiligheid.
- Gesprekken / Trainingen: aanbieden trainingen (via lenD) of het aangaan van persoonlijke gesprekken voor vertrouwenspersonen en leidinggevenden over LHBTIQ+-specifieke vraagstukken, zoals veilig uit de kast komen.
- Onderzoek: Betrek ambassadeurs om ervaringen te delen en als rolmodel te fungeren.
- Themagerichte sessies: Koppel bevragingen aan thema's zoals sociale veiligheid en inclusie op de werkvloer.

Resultaten:

- Verbeterd inzicht in veiligheidsbehoeften van de achterban.
- Sterkere ondersteuning door opgeleide vertrouwenspersonen.
- Vergroting van het gevoel van sociale veiligheid binnen de organisatie.

2. Verbinding vergroten – By ^{5.1, 2, e} & 5.1, 2, e

Doel: Het netwerk versterken door ambassadeurs, achterban en nieuwe leden te activeren en inclusiever te maken.

Acties:

- Ambassadeurs activeren: Organiseer een "jaarlijkse start bijeenkomst" voor ambassadeurs en creëer ondersteuningstrajecten.
- Diversiteit in representatie: Nodig achterban uit (ook straight allies) die minder vertegenwoordigde identiteiten (andere letters in LHBTIQ+) vertegenwoordigen.
- Gebruik van MS Teams: Optimaliseer het gebruik van digitale platforms om verbinding te faciliteren.

Resultaten:

- Actieve betrokkenheid van ambassadeurs en leden.
- Grotere inclusiviteit en zichtbaarheid binnen het netwerk.
- Verbeterde communicatie en samenwerking via digitale kanalen.

3. Kennisdeling en bewustwording stimuleren – By ^{5.1, 2, e} en ^{5.1, 2, e}

Doel: Inzicht en bewustwording creëren over brede LHBTIQ+-kwesties binnen de organisatie.

Acties:

- Educatieve campagnes: zoals rond Diversity Day, Queer geschiedenis maand (maart) en het publiceren van verhalen van LHBTIQ+-medewerkers via interne kanalen.
- Inclusieve trainingen: Integreer LHBTIQ+-perspectieven in leiderschapstrajecten en trainingen.
- Toegankelijke communicatie: Zorg voor inclusieve taal en visueel toegankelijke content in alle uitingen.

Resultaten:

- Vergroot bewustzijn over LHBTIQ+-kwesties onder medewerkers.
- Structurele integratie van LHBTIQ+-perspectieven in opleidingen en communicatie.
- Meer begrip en respect binnen de organisatie.

4. Samenwerkingen uitbreiden – 5.1 ^{5.1, 2, e} en ^{5.1, 2, e}

Doel: Het netwerk versterken door strategische samenwerkingen binnen en buiten de gemeente.

Acties:

- Partnerschappen opbouwen / onderhouden: Werk samen met GMT, Bureau IenD, JAN, SNAB, CAN, en andere relevante netwerken.

- Gezamenlijke evenementen: Organiseer gezamenlijke bijeenkomsten en campagnes om impact te vergroten.
- Positionering binnen bestuurlijke opdrachten: Zorg ervoor dat RAN wordt opgenomen in de bestuurlijke opdracht van IenD.

Resultaten:

- Groter bereik en impact van LHBTIQ+-initiatieven.
- Verbeterde zichtbaarheid en betrokkenheid van RAN in de organisatie.
- Sterkere netwerken en uitwisseling van kennis en middelen.

5. Sterke positionering van het RAN – By 5.1, 2, e & 5.1, 2, e

Doel: Duidelijk maken waarom het RAN bestaat en welke waarde het toevoegt aan de organisatie.

Acties:

- Missie en visie communiceren: Zorgen voor heldere interne en externe communicatie over de doelstellingen en impact van het RAN.
- Signaleren en activeren: Stel een plan op om behoeften te signaleren en medewerkers te activeren om bij te dragen aan LHBTIQ+-inclusie.
- Beleid en monitoring: Neem deel aan monitoringprojecten zoals de InclusiviteitsMonitor om data-inzichten te genereren.

Resultaten:

- Sterkere profilering van het RAN als essentieel onderdeel van inclusiebeleid.
- Meer betrokkenheid vanuit de organisatie en betere resultaten op LHBTIQ+-gebied.
- Verankering van RAN in strategische beleidsplannen.