
BIA ACTIEPLAN INCLUSIE & DIVERSITEIT 2025-2028



5.1, 2, e

Inhoud

Inhoud	2
Voorwoord	3
Bedrijfsvoering	4
Inleiding.....	4
1. Toegankelijkheid.....	6
2. Sociale veiligheid en antidiscriminatie	8
3. Bewustzijn.....	11
4. I&D op opdrachten	14
5. Leiderschap	16
6. Representatie.....	17
7. Doorstroom en doorgroei	18
8. Sturen en monitoring	20
Planning	21
Financiën.....	22
Risico's.....	22

Voorwoord

Inclusie en Diversiteit zijn geen aparte thema's die losstaan van ons dagelijks werk – ze vormen de kern van wie wij willen zijn als organisatie en als stad. Binnen BIA voelen wij het als een gedeelde verantwoordelijkheid dat iedereen zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt – zowel binnen BIA als op opdracht in onze organisatie. Dit vraagt om voortdurende aandacht, reflectie, actie en lef.

Iedere medewerker heeft recht op gelijke kansen, gelijke behandeling en gelijke toegang tot ontwikkeling en groei. Dit vraagt om meer dan beleid of goede bedoelingen. We moeten actief werk blijven maken van een cultuur waarin verschillen worden erkend en gewaardeerd. Alleen dan lukt het ons om collega's met uiteenlopende achtergronden en identiteiten aan te trekken, te behouden én hun talenten tot hun recht te laten komen. Wij zijn ervan overtuigd dat bovenstaande punten de kwaliteit van ons werk maar ook zeker voor de stad Amsterdam ten goede komt.

Inclusie en Diversiteit vraagt om reflectie, moed en eerlijkheid. Het vraagt om gesprekken te voeren die schuren vanuit oprechte interesse in de ander. Oprechte interesse hebben in wat belangrijk is voor individuen maar ook als organisatie. Openstaan staan voor verhalen en signalen uit de organisatie. Durven benoemen wat niet goed gaat. Dat kan soms confronterend en kwetsbaar zijn. Maar dit is echt nodig om samen een organisatie te bouwen waar iedereen zich écht thuis voelt en mee kan doen.

Wij zijn ervan overtuigd dat bovenstaande punten de kwaliteit van ons werk maar ook zeker voor de stad Amsterdam ten goede komt.

Kortom: diversiteit brengt kleur en inclusie maakt samenwerken leuker! Afgelopen jaren hebben we op dit punt samen heel hard gewerkt en goede resultaten behaald. Maar we zijn er nog (lang) niet. Het thema inclusie en diversiteit is nooit af. Want Amsterdam verandert. Onze medewerkers veranderen. De stad verandert en BIA verandert. En dus moeten wij als organisatie blijven meebewegen. Het is geen tijdelijke opdracht – het is blijvend werk. Voor iedereen.

Veel leesplezier!

Bedrijfsvoering

Inclusie en Diversiteit binnen BIA als opdracht wordt getrokken de Ambitiemanagers van BIA. Ambitiemanager Sara Sheikhi is portefeuillehouder van dit thema en voorzichter van de werkgroep BIA I&D waar dit document mee is voorbereid. Daarna is dit BIA breed besproken tijdens de BIA-strategietafel op 22-5-25. Alle medewerkers hebben hiermee de kans en mogelijkheid gekregen om input aan te leveren. Dit is daarmee een breed gedragen document. Ambtelijk opdrachtgever van de bestuursopdracht is de gemeentesecretaris. Binnen BIA is dat de directeur. Bureau Inclusie en Diversiteit ondersteunt hierbij door het verlenen van advies op het actieplan.

Inleiding

Amsterdam telt ongeveer 935.000 inwoners. Elk met een eigen mening, karakter en geschiedenis. Hiermee zijn we een heel diverse stad én organisatie! We geloven dat iedereen iets unieks bijdraagt. Verschillen hoeven geen drempel te zijn — ze zijn een bron van kracht die we actief willen vieren. Door samen te werken met mensen met verschillende achtergronden, leeftijden en perspectieven, maken we onze samenleving rijker, rechtvaardiger en creatiever.

Er is veel onderzoek dat dit aantoont: diversiteit en inclusie levert niet alleen sociale rechtvaardigheid op, maar ook betere prestaties, innovatie, besluitvorming en vertrouwen. Op werk kom je door andere collega's op ideeën en op plekken, waar je anders nooit was gekomen! We bouwen dus aan een organisatie en gemeenschap waarin mensen zich met elkaar verbonden voelen en we elkaar versterken, juist doordat we ruimte geven aan diversiteit.

Bestuursopdracht

De gemeente Amsterdam stelt inclusie en diversiteit centraal in haar beleid en organisatiecultuur. In de nieuwe bestuursopdracht voor de periode 2024-2028 wordt voortgebouwd op eerdere initiatieven uit 2020-2023. Het doel is om een toegankelijke en inclusieve werkcultuur te creëren, waarin iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt en om een afspiegeling te zijn van de Amsterdamse bevolking. Gelijkwaardigheid en sociale veiligheid vormen hierin de kern. BIA schaart zich volledig achter deze ambitie.

Waar staan we nu

Bureau Interim en Advies (BIA) is een kleine en platte organisatie. We werken met zo'n honderd werknemers door de hele stad, velen van onze adviseurs zijn actief betrokken bij het ontwikkelen van BIA als directie. Oorspronkelijk ontstaan vanuit een Amsterdamse traineepool, bestond het medewerkersbestand van oudsher uit een vrij homogene groep collega's. Het waren voornamelijk theoretisch opgeleide, witte, jonge mensen die na hun Traineeship bij de gemeente Amsterdam aan de slag gingen als adviseurs, projectmanagers en veranderkundigen.

Enkele jaren geleden kwamen de BIA-collega's - na een korte blik op de kantoortuin geworpen te hebben - tot de conclusie dat hun directie weinig divers was. Dit was aanleiding om de werkgroep I&D op te richten om het thema

Inclusie en Diversiteit te trekken. In de periode 2018-2022 is er gewerkt aan doelen en acties, waarvan de stand van zaken elk kwartaal in de werkgroep en bij onze tweewekelijkse strategietafel is besproken.

Dit heeft toen geleid tot meer zichtbare diversiteit: er werken nu meer mensen met verschillende achtergronden bij BIA dan vroeger. In ons Actieplan *Biadiversiteit (2022)* is te lezen hoe wij toen hebben gewerkt aan het aansluiten op de Bestuursopdracht 2020-2023 op de thema's van sociale veiligheid, leren en ontwikkelen en toegankelijkheid, representatief medewerkersbestand en maatwerk via actieplannen.

In 2023 hebben we verder gebouwd aan de sociale veiligheid binnen BIA door het leveren van een handelingsperspectief voor collega's, het plaatsen van een anoniem postvakje en het opstarten van een intervisiegroep voor I&D. Hiernaast hebben we verschillende unusual guests ontvangen die ons onder andere meer hebben geleerd over inclusief zijn, er samen voor gaan en staan. Tevens is er tijdens de Kick-Off van 2024 speciale aandacht geweest voor I&D.

Verder in 2024 hebben al onze adviseurs in groepen gesprekken gevoerd met Inclusie en Diversiteit-adviseur ^{5.1, 2, e} **5.1, 2, e** deelname was hierbij verplicht. In deze gesprekken hebben we gepraat over de betekenis van Inclusie en Diversiteit. Hierbij hebben we gesproken over ervaringen en behoeftes van collega's. We hebben BIA onder de loep genomen en geanalyseerd waar onze groeimogelijkheden liggen, deze input is met onze medewerkers gedeeld en is in dit actieplan verwerkt.

Hiernaast is er veel aandacht geweest voor de toegenomen polarisatie in de samenleving. Zo reserveerden wij elke maand een uur op de dinsdagmiddag waarin wij vrijblijvend samenkomen om actualiteiten te bespreken.

In dit Actieplan vind je de stappen die BIA de komende vier jaren zal zetten om naar een inclusievere en meer diverse organisatie toe te werken. Hoewel de algemene consensus binnen BIA luidt dat er al een hoop goed gaat, weten wij dat dit thema nooit voltooid is. BIA zal zich daarom altijd blijven inspannen voor gelijkwaardigheid en veiligheid voor al haar werknemers. We zijn gemotiveerd om altijd de dialoog aan te blijven gaan, van elkaar te leren en te ontwikkelen. Net als in ons werk voor de stad streven wij hierin naar blijvend en duurzaam resultaat.

BIA streeft er naar dat Inclusie en Diversiteit een integraal en onmisbaar onderdeel van de werkwijze is, voor iedereen en in alle lagen van de organisatie. We vinden dat het niet enkel een verplicht agendapunt mag zijn, dat naar beneden kan zakken en prioriteit verliest zodra het druk wordt. We vinden dat het een kwestie is die ons allemaal aangaat, niet alleen de mensen die nare situaties hebben ervaren. Het gaat om hoe wij elkaar als BIA-collega's behandelen, hoe wij ons gedragen op opdracht, hoe wij werven, hoe wij leiden en hoe wij de Amsterdammers dienen.

1. Toegankelijkheid

*Toegankelijkheid gaat over sociale, fysieke en digitale
toegang van medewerkers*

Waar we nu staan

Door de aard van ons werk is het personeelsbestand van BIA qua opleidingsniveau, competenties en vaardigheden vrij homogeen. Alle medewerkers zijn theoretisch opgeleid en in staat om in een complexe omgeving in een korte periode resultaten te boeken. Wel zijn er bij BIA-medewerkers met chronische ziektes en fysieke pijn, we willen graag dat hun ervaringen gezien en gehoord worden en eventueel benodigde aanpassingen aangepast worden op basis van geleefde ervaringen van collega's. Daarnaast zien we bij BIA werk in het verhogen van onze toegankelijkheid op het gebied van neurodiversiteit. Dit onderwerp is te lang onderbelicht geweest, terwijl toegankelijkheid een basisvoorwaarde is voor inclusie. Het gaat hier om medewerkers met (niet zichtbare) beperkingen, psychische aandoeningen, dyslexie, dyscalculie, hoogbegaafdheid, hoogsensitiviteit, autismespectrumstoornis, ad(h)d, niet aangeboren hersenletsel etc. te faciliteren. Momenteel hebben wij geen duidelijk beeld van hoe vaak neurodiversiteit voorkomt onder onze medewerkers. Wij voelen mee met deze collega's en willen ons inzetten om ondersteuning te bieden. Uitgangspunt hier is dat wij als organisatie verantwoordelijkheid willen nemen voor het garanderen van de voorwaarden die nodig zijn om het werk te kunnen doen. Die last ligt nu te vaak bij de werknemers zelf, terwijl dit een taak is voor de werkgever. Hetzelfde geldt voor mensen met een fysieke beperking. Een grote punt van zorg is de toegankelijkheid van de Bazel (werklocatie van BIA). Mensen met een fysieke beperking (kort- of langdurig) kunnen zelden gebruik maken van de lift en zijn aangewezen op de trap. Hierover voeren we gesprekken met het Facilitair Bureau. BIA moet voor alle medewerkers toegankelijk zijn. Vanuit de werkgroep BIA in Balans is een verzoek ingediend bij de werkgroep I&D om neurodiversiteit in ons werk te agenderen en gesprekken te organiseren over hoe deze verschillen en in sommige gevallen bijkomende moeilijkheden erkend worden. Daarnaast willen we bij BIA ook waarderen, belonen en vieren wat neurodiverse collega's meebrengen. Tot slot is het belangrijk om op te merken dat we een intersectionele¹ blik hanteren bij BIA. Dit betekent het besef dat meerdere kenmerken als gender, huidskleur of beperking, elkaar beïnvloeden in hoe mensen kansen of uitsluiting beleven. Bij het ontwikkelen en selecteren van onze interventies houden we hier ook rekening mee.

Voor het komende jaar

Op korte termijn hebben wij de ambitie om in kaart te brengen hoeveel BIA-collega's zich identificeren met neurodiversiteit, waar zij tegen aan lopen en hoe wij ze kunnen ondersteunen.

Als onderdeel van het vieren van neurodiversiteit willen we bijvoorbeeld nogmaals een introvert/extravert bijeenkomst organiseren. Enkele jaren geleden hebben we dit ook gedaan en dit was een groot succes. Daarnaast willen we collega's aanmoedigen om ook andere bijeenkomsten over dit onderwerp bij te wonen.

En sociale toegankelijkheid, waarbij het gaat om bewustzijn. Eén voorbeeld is rekening houden met toegankelijkheid bij het organiseren van een bijeenkomst op een externe locatie, zie bv deze tips [Uitgebreide tips voor het bezoeken van de locatie - Tamtam](#)

¹ [Wat is intersectionaliteit? Drie vragen aan onderzoeker Trees Pels | KIS](#)

Over vier jaar

Op de langere termijn hebben wij de wens neurodiversiteit te vieren en medewerkers ondersteuning te bieden in het omgaan met de moeilijkheden die neurodiversiteit ook met zich meebrengt. Integraal hierin is dat we ze ontdoen van de extra druk die zij momenteel ervaren in het op orde krijgen van de randvoorwaarden voor hun werkzaamheden.

2. Sociale veiligheid en antidiscriminatie

Sociale veiligheid en antidiscriminatie gaan over de acties en interventies die we inzetten om sociale veiligheid te vergroten en hoe we optreden wanneer sociale onveiligheid voorkomt. Antidiscriminatie gaat om het tegengaan van uitsluiting of negatieve behandeling op basis van een of meer van iemands identiteitskenmerken. Antidiscriminatie maatregelen zijn een belangrijk middel om de sociale veiligheid te vergroten. Niet voor niets is dit artikel 1 van onze Grondwet.

Waar staan we nu?

In ons actieplan uit 2022 is te lezen hoe een van de doelstellingen was dat aan het einde van dat jaar alle BIA-collega's weten bij wie ze – binnen en buiten BIA – terecht kunnen voordat, terwijl en nadat vervelende situaties zich bij hen of een ander aandienen. Er is geïnventariseerd welke opties BIA-collega's al kennen en weten te benutten, en welke gewenst zijn. Hierop hebben wij een handelingsperspectief opgeleverd, waarin terug te vinden is bij wie of waar je terecht kan bij ongewenst gedrag. Bovendien is er een anoniem postvakje geplaatst, waar BIA-medewerkers anoniem meldingen kunnen doen als ze het liever niet willen bespreken. Hier is door de BIA-collega's tot op het heden nog geen gebruik van gemaakt. Indien er een anonieme melding is wordt dit door een aangewezen persoon uit 5.1, 2, e van BIA opgepakt (momenteel is dit 5.1, 2, e e . Door 5.1, 2, e wordt indien mogelijk verdere actie ondernomen. Omdat het een anonieme melding betreft zal dit bijvoorbeeld een gesprek zijn met de persoon waarover een melding wordt gemaakt, of een algemene aanpassing in het beleid van BIA.

Hiernaast wordt twee keer per jaar tijdens ambitiegesprekken (te vergelijken met MAG-gesprekken, maar dan uitgebreider en frequenter) tussen manager en adviseur aandacht besteed aan thema's van Inclusie en Diversiteit. De werkcultuur, rol van de adviseur op het gebied van I&D en sociale veiligheid worden besproken. Ook tijdens de periodieke bila's tussen de adviseur en manager komen deze onderwerpen terug.

In de opdrachtovereenkomst die onze collega's tekenen aan de start van een opdracht is expliciet opgenomen dat BIA waarde hecht aan een veilige, inclusieve en gezonde werkcultuur voor haar medewerkers. Om de veiligheid van de BIA-collega's elders in de organisatie te waarborgen is ook expliciet beschreven dat bij onveilige werksituaties BIA in gesprek zal gaan met de opdrachtgever.

Vorig jaar hebben alle medewerkers van BIA deelgenomen aan dialoog-sessies over inclusie en diversiteit met speciale aandacht voor racisme en discriminatie. Deze sessies werden gefaciliteerd door een externe. Doel van de gesprekken was enerzijds op te halen wat er speelt, welke ervaring er zijn, welke behoeftes er leven, en anderzijds om ter plekke samen het gesprek hierover aan te gaan. Dit heeft ons vele inzichten opgeleverd. De rode draad is als volgt;

- Er is over het algemeen een positieve grondhouding
- BIA is (op een aantal terreinen) redelijk divers maar nog niet voldoende inclusief
- Daar waar de groepen minder cultureel divers waren, was het gesprek vaak oppervlakkiger
- Basiseducatie blijkt nodig
- Ook binnen BIA vindt uitsluiting plaats, door bijvoorbeeld micro-agressie
- Medewerkers kiezen er soms bewust voor om zich niet uit te spreken. (maar spreken dat dan wel uit)
- De opgave van BIA naar de stad is een complexe en dat daarin een inclusieve houding (en basiskennis) noodzakelijk is wordt niet altijd beleefd. Inclusie is ook dé opgave in de stad.
- Politieke correctheid kan leiden tot wegblijven bij het echte gesprek
- Er is behoefte aan vervolg en verdieping
- Er is duidelijk behoefte aan een norm

Bovenstaande krijgt plaats in onze aanpak en plannen voor komende jaren.

Voor het komende jaar

In 2025 zal binnen dit thema normeren centraal staan. Naast dat BIA-collega's nu weten hoe en bij wie ze een melding kunnen maken van grensoverschrijdend gedrag, willen wij dit jaar normen opstellen voor hoe onze collega's zelf kunnen handelen in deze situaties. Het uitgangspunt bij deze normen moet altijd zijn beschermen, begrenzen, bekrachtigen.

Voor bijeenkomsten binnen BIA staat altijd centraal dat iedereen erbij moet kunnen zijn, instappen en meedoen. Als werknemers daar moeilijkheden in ervaren willen wij hen graag helpen. Daarom zijn we (zoals vermeld in Hoofdstuk 1: Toegankelijkheid) in het kader van neurodiversiteit bezig met een introvert/extravert bijeenkomst, deze hopen we later dit jaar nogmaals te houden. Bovendien hebben we voor toekomstige feesten en bijeenkomsten een I&D klankgroep in het leven geroepen om input te verzamelen over de invulling. Uitkomst hiervan was dat er vooral behoefte is een meerdere opties als het gaat over wel/geen alcohol of bijvoorbeeld eens een lunch in plaats van diner.

Wij zijn er voor collega's die slachtoffer worden van discriminatie of ongewenst gedrag, in welke vorm dan ook. Twee keer per jaar vragen we dit actief uit tijdens de Ambitiesprekken. Daarnaast informeren wij al onze medewerkers van de mogelijkheden die er zijn om in gesprek te gaan of (al dan niet via de Ambitiemanager/directeur) een officiële melding te doen bij Bureau Integriteit. Voelt de medewerker zich niet veilig genoeg bij de eigen Ambitiemanager, dan kan hij/zij terecht (in vertrouwen) bij een andere manager en/of diens buddy. Tevens attenderen wij onze medewerkers per mail en tijdens BIA-talks over wie de vertrouwenspersonen zijn en hoe zij indien gewenst in contact kunnen komen. Ook willen we dit jaar graag verkennen wat de mogelijkheden zijn om een weerbaarheidstraining op te zetten voor collega's die slachtoffer zijn van discriminatie of ongewenst gedrag. Deze training zou gericht zijn op het herkennen van grensoverschrijdend gedrag, herkennen van microagressies en opkomen voor jezelf. Het voornaamste doel is dat collega's steun vinden en handelingsperspectief hebben binnen een systeem dat nog niet voldoende inclusief, divers en veilig is, en expliciet niet om hen verantwoordelijk te maken om deze problemen waar ze zelf last van hebben op te lossen.

Wij gaan onze collega's actief opleiden tot actieve omstanders, ofwel bijstanders. Binnen BIA streven we na dat degene die discriminatie of ander ongewenst gedrag ervaart, zichzelf niet continu hoeft te verantwoorden of te verdedigen. Hierbij hebben we de wens dat onze medewerkers niet zwijgend zullen toekijken wanneer zij worden geconfronteerd met discriminerend, grensoverschrijdend en/of ander onveilig gedrag jegens een collega. Hiervoor moeten mensen in staat zijn om patronen van discriminatie en ander ongewenst gedrag te herkennen. Wij faciliteren, maar de verantwoordelijkheid ligt bij onze collega's. Wij zorgen ervoor dat onze mensen meer kennis krijgen over micro-agressie. We willen naar een veilige aanspreek- en bijstandercultuur werken waarin we onderscheid maken tussen persoon en gedrag. Niemand is perfect, daarom willen we een sfeer realiseren waarin het oké is om een collega aan te spreken op gedrag, zonder die als persoon af te wijzen. Aan de andere zijde van de medaille verwachten we dat onze collega's openstaan om aangesproken te worden op gedrag. Binnen BIA spreken we met elkaar in plaats van over elkaar. Om dit te bewerkstelligen willen we de Training Omstanders - Mijn Leren en Ontwikkelen aanbieden aan al onze werknemers en onderdeel maken van de onboarding van nieuwe medewerkers.

We willen hiernaast inzetten op meer bewustwording. Hierin vragen we collega's reflectief te zijn op hun gedrag en zich bewust zijn van hun mogelijke (informele) status in de hiërarchie. Het is hierin van belang dat er niet vanuit eigen aannames wordt bevraagd of opmerkingen worden gemaakt. We willen dat er in sociale setting niet enkel wordt uitgegaan van de eigen intentie, maar dat er ook nieuwsgierigheid is naar het effect op de ander.

Buiten BIA willen we bijvoorbeeld in gesprek met opdrachtgevers waarvan bekend is dat er een onveilige sfeer heerst. Indien er na 2 gesprekken nog een geval van discriminatie, grensoverschrijdend gedrag en/of onveiligheid plaatsvindt, zal BIA er voor kiezen geen adviseurs meer te leveren aan deze opdrachtgever totdat de situatie zichtbaar verbeterd. Ook op clusterniveau zullen we hier gesprekken over voeren om de samenwerking hierin op te zoeken.

Hiernaast verwachten we van onze interim- en programmamanagers dat zij voorbeeldgedrag vertonen door een veilige werkomgeving te bieden. We helpen hen door het aanbieden van gesprekstechnieken en intervisie om die gesprekken actief te voeren binnen hun teams.

Bij actualiteiten bellen de ambitiemanagers actief mensen na die op dat onderwerp werkzaam zijn of waarvan wij weten dat hen dit persoonlijk raakt. Wij willen dit bespreekbaar maken.

Voor de komende vier jaar

De komende vier jaren zetten we ons ook in om medewerkers ervan bewust te maken dat én welke sancties er gemeente breed mogelijk zijn wanneer een medewerker van de gemeente zich schuldig maakt aan discriminatie en/of ongewenst gedrag. Hiervoor zullen wij Bureau Integriteit benaderen om bij BIA hier meer over te komen vertellen. Hierbij zullen we onze medewerkers ook (nogmaals) bewust maken van de Gedragscode en mogelijke sancties die gemeente breed geldend zijn.



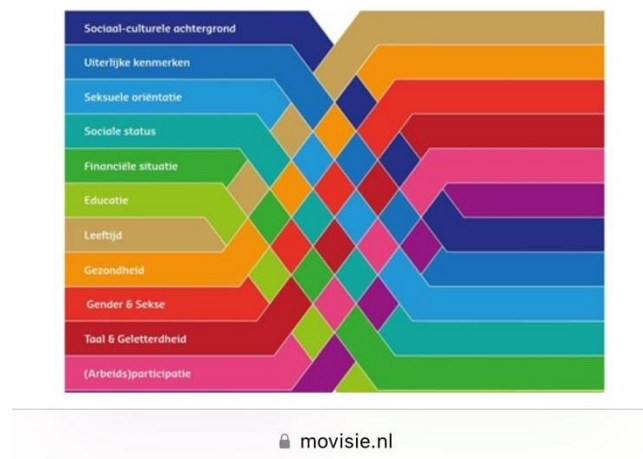
5.1, 2, e

3. Bewustzijn

Bewustzijn gaat over de manier waarop we in de organisatie kennis en informatie organiseren over inclusie en diversiteit en de manier waarop we trainen om die kennis ook in ons handelen toe te kunnen passen.

Waar we nu staan

Om in staat te zijn inclusie en diversiteit te beoefenen, werken we aan een gedeeld basisniveau in zowel kennis als kunde. Daarin gaan we specifiek in op hoe BIA inclusie en diversiteit definieert en hoe collega's dit in de praktijk kunnen brengen. Het voelen én uitdragen van eigenaarschap (dit thema is van ons allemaal) is hierbij het uitgangspunt. Tot op heden is er nog geen structurele educatie binnen BIA wat betreft inclusie en diversiteit. Wel is er op dit moment de mogelijkheid vrijblijvend en individueel trainingen rondom inclusie en diversiteit te volgen binnen het aanbod van de Amsterdamse School. Uit een enquête en gesprekken met medewerkers van BIA is gebleken is dat er behoefte is aan basiseducatie en verdieping in het onderwerp inclusie en diversiteit. Zoals eerder beschreven ervaren medewerkers binnen BIA een duidelijke behoefte aan een norm. Deze norm zal mede gevormd worden door het creëren van een gedeeld basisniveau inclusie en diversiteit. In de toekomst zullen diverse werkvormen bij moeten dragen aan de vorming van kennis en kunde rondom inclusie en diversiteit. Vervolgens zal de voortgang op dit basisniveau gemonitord moeten worden. In de volgende paragraaf zal beschreven worden hoe een BIA-basisniveau inclusie en diversiteit vastgesteld kan worden. Vervolgens wordt beschreven welke werkvormen bij kunnen dragen aan het daadwerkelijk creëren en in stand houden van dit niveau.



Voor het komende jaar

In het komende jaar moet worden vastgesteld wat als het BIA-basisniveau inclusie en diversiteit zal gaan gelden. Ver Een aantal afgebakende competenties zullen gezamenlijk het BIA-basisniveau inclusie en diversiteit vormen. Kennis van onderwerpen als sociale veiligheid, neurodiversiteit, toegankelijkheid, representatie, grensoverschrijdend gedrag, ouderschap en intersectionaliteit zullen onderdeel zijn van het BIA-basisniveau. Ook gesprekstechnieken en het herkennen van grensoverschrijdend gedrag en hierop handelen kunnen in dit basisniveau worden verwacht.

Om weloverwogen en afgebakende competenties vast te stellen, vindt er afstemming plaats met kennisinstellingen en ketenpartners als:

- De Amsterdamse School;
- Bureau Inclusie & Diversiteit;
- Projectleiders Inclusie & Diversiteit van andere directies;

Daarnaast zal gebruik gemaakt worden van kennis en kunde over inclusie en diversiteit die al aanwezig is binnen BIA. Maar ook door onderling het gesprek met elkaar aan te gaan om te onderzoeken welke vaardigheden en competenties integraal onderdeel moeten zijn van het BIA-basisniveau inclusie en diversiteit. Binnen de dialooggesprekken in 2024 komt naar voren dat lang niet iedereen vrijblijvend met dit thema om kan gaan en BIA als organisatie, ook in de opgave in de stad, al helemaal niet. Een uitkomst die meegenomen kan worden in de benadering van BIA-medewerkers wat betreft de vorming en training van het BIA-basisniveau inclusie en diversiteit. In een enquête gehouden onder BIA-medewerkers in 2023 geven deelnemers het volgende aan: Bij BIA zouden vaardigheden voor een meer inclusieve en diverse organisatie moeten worden ontwikkeld, waarbij de prioriteiten van respondenten liggen bij:

- Het ontwikkelen van inclusieve leiderschapsvaardigheden (55%)
- Het tonen van empathie en begrip (53%)
- Communicatievaardigheden (41%)
- Conflictbeheersing en bemiddeling (37%)
- Kritisch denken en besluitvorming (37%)

Bovenstaande zal daarom ook de thema volgorde zijn waarop we interventies zullen aanbieden.

Om ook dit jaar al te werken aan de kennis en kunde rondom inclusie en diversiteit worden de volgende twee trainingen aangeboden aan de medewerkers van BIA.

1. Inzicht krijgen in de thema's inclusie en diversiteit - Mijn Leren en Ontwikkelen is een basistraining die zowel aan nieuwe collega's (als onderdeel van BIA onboarding) als aan collega's die al langer bij BIA in dienst zijn wordt aangeboden. Deze trainingen zijn niet vrijblijvend. Er zullen meerdere trainingen worden georganiseerd en alle collega's worden geacht één keer deel te nemen. Tijdens ambitiegesprekken reflecteren de ambitie managers hierop samen met de medewerkers.

Deze training is voor iedereen die nieuwsgierig is naar antwoorden op vragen zoals:

- Wat betekent diversiteit nou eigenlijk? Wat betekent inclusie? Hoe hangen deze begrippen samen? Welke andere begrippen uit dit veld zijn belangrijk en wat betekenen ze precies;
- Waarom besteden we als organisatie geld, tijd en andere middelen aan deze thematiek? En welke overwegingen en bedenkingen spelen daarbij een rol;
- Wat is mijn eigen persoonlijke motivatie voor diversiteit en inclusie en welke overwegingen en bedenkingen heb ik hierbij?

2. Training Micro-Agressie is een training die zowel aan nieuwe collega's (als onderdeel van BIA onboarding) als aan collega's die al langer bij BIA in dienst zijn wordt aangeboden. Deze trainingen zijn niet vrijblijvend. Er zullen meerdere trainingen worden georganiseerd en alle collega's worden geacht één keer deel te nemen. Tijdens ambitiegesprekken reflecteren de ambitie managers hierop samen met de medewerkers.

Deze training focust zich op de volgende onderwerpen rondom micro-agressie:

- Definitie en voorbeelden/vormen van micro-agressie
- De drie zones van gedrag (in groepen langs de drie zones van gedrag; van veilig naar toxisch. Het bespreken en herkennen van microagressie)
- Impact van micro-agressie (verschil tussen intentie en impact)
- Hoe spelen privilege/macht een rol? In gesprek over mechanismes van boven en onder de oppervlakte.

Voor de komende vier jaren

In de komende vier jaren zullen de competenties die gezamenlijk het BIA-basisniveau inclusie en diversiteit vormen handen en voeten moeten geven aan verschillende werkvormen. Uit een enquête gehouden onder BIA-medewerkers in 2023 komt naar voren dat 80% van de respondenten (circa 40 collega's) behoefte heeft aan meer kennis/handvatten over dit onderwerp in de praktijk. Ook is hierbij aangegeven aan welk leertraject gericht op diversiteit en inclusie zij de voorkeur geven:

- Gastcolleges en sprekers (61%)
- Interactieve workshops (57%)
- Groepsdiscussies en casuïstiek (53%)
- Praktijkoefeningen en simulaties (37%)
- Intervisiegroepen worden minder vaak genoemd (20%)

In de komende vier jaren zal stapsgewijs gewerkt worden aan een gevarieerd aanbod van verschillende werkvormen. Op dit moment is nog niet uitgekristalliseerd welke vormen dit zullen worden. De ervaring en kennis die in de komende periode opgedaan wordt zal de basis leggen voor verdere ontwikkelingen.

4. I&D op opdrachten

Maatwerkondersteuning is de wijze waarop we directies en stadsdelen ondersteunen bij specifieke en specialistische vragen die zij hebben. Bijvoorbeeld over het aanpassen van hun eigen beleid, diensten en werkprocessen. Ook het maken van een aanpak op directie- of stadsdeelniveau is hier onderdeel van.

Waar we nu staan

Als BIA zijn we door de vorm van ons werk actief binnen veel onderdelen van de gemeente. Het belang van inclusie en diversiteit speelt nadrukkelijk zowel binnen het bureau alsook in het werk dat we vanuit het bureau doen bij onze verschillende opdrachtgevers binnen de organisatie. Voor ons werk op opdrachten speelt I&D op verschillende manieren. Zo zijn er enerzijds directe vragen of opdrachten over inclusie en diversiteit vanuit de opdrachtgever, en anderzijds zijn er de normen die wij vanuit BIA op dit onderwerp uit willen dragen in onze dienstverlening en I&D-randvoorwaarden die wij willen borgen als onze adviseurs op opdracht zijn.

Op dit moment weten collega's in de stad ons al te vinden op projecten die met I&D te maken hebben. Ook delen we kennis die we als bureau zelf opdoen in het werken aan inclusie en diversiteit. Zo hebben we in een werving- en selectieprocedure geadviseerd over inclusief en divers werven en werken BIA-adviseurs op I&D-specifieke opdrachten. Tegelijkertijd realiseren we ons dat we deze kennis en ervaring nog actiever uit zouden kunnen dragen binnen de stad. Uit de I&D-enquête onder BIA-collega's bleek dat er behoefte is aan expliciete(re) verbinding tussen de opdrachten die we doen en I&D. Het gaat hierbij om het oppakken en proactief uitvragen van I&D-gerelateerde opdrachten, een divers team van BIA op een opdracht plaatsen en duidelijkheid bieden over hoe inclusie en diversiteit geïntegreerd kunnen worden binnen een opdracht.

BIA-collega's hebben door hun unieke positie de mogelijkheid en verantwoordelijkheid om I&D in hun werkzaamheden mee te nemen en uit te dragen. Tegelijkertijd is dit alleen mogelijk als ook voor hen in hun werk de I&D-randvoorwaarden op opdrachten op orde zijn. Deze randvoorwaarden worden ook expliciet benoemd als voorwaarde in de opdrachtbevestiging die opdrachtgevers ontvangen. Dit neemt niet weg dat er collega's zijn die onveiligheid ervaren op opdrachten. Als dat het geval is gaan ambitiemanagers met adviseurs in gesprek over de door hen gewenste actie, en worden ze desgewenst ondersteund in gesprekken hierover met de opdrachtgever.

Voor het komende jaar

In het aankomende jaar richten we ons voor wat betreft maatwerkondersteuning op twee verschillende facetten; enerzijds het garanderen van I&D-randvoorwaarden voor onze collega's op opdracht, anderzijds datgene dat BIA uitdraagt over I&D in de organisatie.

Uit de gesprekken die met BIA-collega's gevoerd zijn over I&D-normen bij het bureau kwam naar voren dat we duidelijker willen normeren op opdrachten. Op dit moment worden signalen over grensoverschrijdend en/of ander onveilig gedrag individueel opgepakt en niet geregistreerd. Hierdoor is het lastiger inzicht te krijgen in contexten of opdrachten waarin dergelijk gedrag vaker voorkomt en passende maatregelen te nemen. We brengen de meldketen ongewenst gedrag onder de aandacht. Daarnaast maken we dit jaar een BIA-dashboard waarin meldingen (vertrouwelijk) gelogd worden. Dit dashboard kan voor ons vervolgens als diagnostische tool dienen om te zien of er opdrachtgevers of afdelingen zijn waarbinnen vaker problemen zijn. Dit dashboard staat naast het uitgebreidere, directie overstijgende dashboard sociale veiligheid dat opgezet wordt. Het BIA-dashboard dient naast diagnostische tool voor BIA zelf ook als input voor dit dashboard sociale veiligheid. Tegelijkertijd met de ontwikkeling van het BIA-dashboard gaan we met elkaar in gesprek over de regels die we voor opdrachtgevers willen omtrent grensoverschrijdend en/of ander onveilig gedrag, en welke consequenties we verbinden aan het niet houden aan

deze regels. Hierin zoeken we de samenwerking met Bureau Integriteit op. Belangrijk hierin is dat veiligheid voorop staat, en dat we daarnaast ook een duidelijk pad creëren hoe opdrachtgevers en/of afdelingen kunnen leren van deze situaties.

Dit jaar bestaat BIA 10 jaar. Met dit jubileum als aanleiding kijken we terug, maar kijken we vooral ook vooruit naar waar we voor willen staan in de komende 10 jaar. Onderdeel van deze bezinning is ook hoe we ons strategisch positioneren op de grote vraagstukken waar Amsterdam voor staat. Inclusie en diversiteit valt hier expliciet ook onder. Vanuit deze bezinning geven we dit jaar verder vorm aan hoe wij ons als BIA ontwikkelen en in gaan zetten op dit thema in de aankomende jaren.

Voor de komende vier jaren

Op de langere termijn hebben we als Bureau een solide basis en duidelijke norm die we naar opdrachtgevers communiceren. Als hier niet aan voldaan wordt en/of er onveilige situaties ontstaan voor onze adviseurs is het voor iedereen duidelijk welke consequenties hieraan verbonden zijn.

Uit de enquête bleek ook de behoefte van collega's over meer duidelijkheid hoe I&D effectief geïntegreerd kan worden in opdrachten. Omdat er intern nog aanmerkelijke verbeteringen nodig zijn - zowel binnen BIA als de gemeente Amsterdam breed -, geven we deze interne aanpak prioriteit. Pas als we zelf inclusiever werken, kunnen we onze dienstverlening naar buiten verbeteren. De externe werkwijze - gericht op hoe we inwoners bereiken en bedienen - valt daarmee buiten dit plan. Wel zien we in lijn met de enquête kansen voor BIA om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van een externe I&D-aanpak. Wanneer er voldoende capaciteit is, kunnen we onze expertise op het gebied van veranderkunde, advisering en project- en programmamanagement inzetten. Hierbij zullen we t.z.t. nauwe samenwerking opzoeken met Bureau Inclusie en Diversiteit. Aankomende periode bieden we wel leermogelijkheden aan voor adviseurs om zich hierop verder te ontwikkelen. Hieruit volgt in de komende jaren hoe wij ons als bureau kunnen positioneren op I&D-vraagstukken binnen de organisatie en onze kennis hierop verder ontwikkelen en delen.

5. Leiderschap

Leiderschap gaat over de wijze waarop we het management binnen de organisatie beter gaan ondersteunen en toerusten.

Waar we nu staan

Aandacht voor en werken aan I&D werkt alleen wanneer leidinggevendenden dit thema omarmen en zich hier hard voor maken. Bij BIA is I&D één van de belangrijkste thema's binnen het management. We streven een open en transparante organisatie na, met ruimte voor iedereen. Vrij uitzonderlijk voor het cluster is dat de trekker van I&D bij BIA een leidinggevende is. Dit zorgt ervoor dat dit thema ook op dat niveau de volle aandacht heeft en gedragen wordt.

Uit de enquête van 2023 kwam naar voren dan medewerker van BIA over het algemeen tevreden zijn over de aanpak van BIA binnen dit thema. De aandachtspunten die hierbij genoemd worden zijn eerder in dit document gedeeld.

Voor het komende jaar

Op korte termijn zal een vacature voor een vaste BIA-directeur worden uitgezet. Dit doen we volgens methode van Bewust Inclusief Werven en Selecteren (BIWS). We hebben de ambitie om een directeur te werven die Inclusie en Diversiteit minstens even hoog prioriteert als onze vorige directeur en zullen dit een zeer belangrijk onderdeel maken van onze selectieprocedure.

Na het werven zal de nieuwe directeur worden ingelicht over de ontwikkelingen en doelstellingen met betrekking tot I&D.

De I&D trekker binnen BIA volgt de gemeente brede kennissessies die worden aangeboden over (Inclusief) leiderschap. Dit wordt vervolgens teruggelinkt aan alle ambitie managers en doorvertaald naar werkwijzen of wijzigingen in beleid tijdens de BIA Strategietafel. Een van de eerste acties die naar aanleiding hiervan wordt opgepakt is het opzoeken van samenwerking met de Amsterdamse School.

Wanneer de nieuwe directeur is geworven zal BIA, in samenwerking met de Amsterdamse School, in de loop van dit jaar deelnemen aan het I&D Leiderschapstraject. Dit zal in Q2 worden ingericht samen met de ambitie managers. Deelnemers aan dit traject zijn in beginsel de directeur en de ambitie managers. Een van de belangrijkste pijlers van dit traject is I&D voor leidinggevendenden.

Voor de komende vier jaren

Ons doel is dat alle leidinggevendenden van en via BIA een Leiderschapstraject hebben gevolgd binnen nu en 2 à 3 jaar. Het is belangrijk dat iedereen dezelfde basiskennis heeft en omdat onze adviseurs die als leidinggevende opdrachten uitvoeren in de hele stad komen, geeft dit ons de mogelijkheid om hetgeen wij leren (en waar wij voor staan) ook breder in de stad uit te dragen. Hiermee ontstaat er een olievlek door de gehele organisatie.

6. Representatie

Representatie gaat over de wijze waarop we werken aan een personeelsbestand dat meer representatief is voor de beroepsbevolking van Amsterdam.

Waar we nu staan

We nodigen sinds enkele jaren nadrukkelijk uit om meer te delen dan alleen werkervaring. We zijn geïnteresseerd in het verhaal van nieuwe collega's, en welke kwaliteiten ze vanwege dit verhaal met zich meebrengen. Ook geven we een instructie voor het schrijven van de motivatiebrief, om te zorgen dat je ook een eerlijke kans maakt als je vanuit je achtergrond niet geleerd hebt hoe je een motivatiebrief schrijft.

Voor het komende jaar

We gaan meer focus leggen op diversiteit in hogere schalen. Wij volgen hierbij de gemeente brede vastgestelde streefcijfers (jongeren tot 35 jaar = 20% en medewerkers met een Buiten-Europese herkomst in schaal 12 en hoger = 30 %). Hierbij realiseren we ons ook dat intersectionaliteit erg belangrijk is, en aanvulling moet vormen op de gestelde streefcijfers. Al langer hanteren wij daarnaast de Bewust Inclusief Werven en Selecteren methode (BIWS) bij het aannemen van nieuwe adviseurs. Onze ambitiemanagers zijn hier allen op getraind. Dit zetten we ook dit jaar weer voort. In september verwachten we weer een werving voor nieuwe adviseurs te starten.

BIA-collega's die deelnemen aan sollicitatieprocedures voor nieuwe BIA-adviseurs, zullen allen verplicht gesteld worden om de BIWS-training te volgen.

Voor de komende vier jaren

Gezien het feit dat onze medewerkers in de gehele organisatie werkzaam zijn, is de kans groter dat zij onderdeel uitmaken van werving en selectieprocedures elders dan bij BIA. Onze adviseurs nemen dus regelmatig mensen aan terwijl ze op een klus zitten. Daarom is het belangrijk dat ook zij de training BIWS volgen. Wij zullen deze training actief aan onze adviseurs vanaf schaal 11 aanbieden.

7. Doorstroom en doorgroei

Doorstroom en doorgroei gaat over de manier waarop we talentontwikkeling versterken, de diversiteit in de kweekvijver voor management vergroten en behouden, en hoe we zorgen voor objectieve en transparante procedures bij doorstroom en doorgroei.

Waar we nu staan

Zoals vermeld zijn er binnen BIA op het gebied van werving en selectie in relatie tot I&D stappen gemaakt. Nadrukkelijk is de uitdaging om zorg te dragen voor goede doorstroom en doorgroei, om te zorgen dat de mensen die binnenkomen bij BIA hun plek vinden binnen de organisatie en mogelijkheden krijgen om op een passende manier door te groeien. Op dit moment blijft dat achter bij de in de bestuursopdracht geformuleerde ambitie. Uit de Barometer Culturele Diversiteit 2024 (Centraal Bureau voor de Statistiek) blijkt dat BIA tot de groep directies behoort waar minder dan 30% van de medewerkers een Buiten-Europees herkomstland heeft, namelijk 24%. Deze groep bestaat uit 19 directies in totaal. De groep medewerkers met een Buiten-Europese herkomst heeft iets vaker een tijdelijk contract, en vormt op dit moment een relatief groter aandeel in de groep medewerkers in schaal 1-9 (gemiddeld 39%), en is in hogere schalen (12 en hoger) een relatief kleiner aandeel van de totale groep medewerkers (gemiddeld 17%). Het in 2020 vastgestelde streefcijfer van 30% medewerkers met een Buiten-Europese herkomst vanaf schaal 12 blijft onveranderd staan in de bestuursopdracht, en BIA voldoet hier op dit moment nog niet aan. Hierbij realiseren we ons ook dat intersectionaliteit erg belangrijk is, en aanvulling moet vormen op de gestelde streefcijfers.

Deze cijfers gaan uiteraard slechts op een element van identiteit in en bieden dus geen volledig beeld van de bredere I&D status voor doorstroom en doorgroei binnen BIA. De interne documenten over doorstroom en doorgroei gaan op dit moment vooral over processen, inclusie en diversiteit worden niet vaak expliciet benoemd. Er is wel groeiend bewustzijn dat vrouwen moeilijker doorstromen, met name in hogere schalen. Verder valt op te maken dat initiatief voor bevordering op dit moment veelal bij medewerkers ligt, en dat bevordering niet standaard onderdeel is van (ambitie)gesprekken. De oproep is expliciet aan medewerkers nu; wees zichtbaar en steek je hand op. Dit komt met name de normgroep ten goede, aangezien uit onderzoek blijkt dat het voor hen makkelijker is ruimte te maken en in te nemen en op deze manier ook zichtbaarder te zijn. En überhaupt moet je dan dus vrij extravert (profileren) en zelfverzekerd zijn.

Voor het komende jaar

Het is duidelijk dat we bij BIA concreter aan de slag moeten met doorgroei en doorstroom in het licht van inclusie en diversiteit. Zo hebben we meer (BIA-specifieke) data nodig om een duidelijk beeld te krijgen van de (impliciete) obstakels die in de weg staan van succesvolle doorstroming van alle medewerkers bij het Bureau. Hiervoor zullen we een aantal acties ondernemen;

- Analyse op gevoerde exitgesprekken. Wat valt op en welke lessen kunnen we hieruit trekken?
- Analyse op verkregen input uit ambitiegesprekken (2 x per jaar). Voor een deel wordt dit nu al gedaan. We zullen echter extra aandacht besteden aan mensen die doorgroeiwensen kenbaar hebben gemaakt, en daarnaast zelf ook mensen actief aandragen waarvan wij denken dat zij geschikt zijn (of bijna geschikt zijn) voor doorgroei mogelijkheden. Transparant hierover communiceer behoort hierbij ook als actie.
- Tijdens ambitiegesprekken zullen we onze medewerkers met leidinggevende ambities actief informeren over de mogelijkheden die er zijn (HIPP, Kick Off Leidinggevende, HMPP). Ook zullen we zelf dit jaar actief HIPP-ers en/of HMPP-ers vanuit BIA aandragen.

Voor de komende vier jaren

De komende vier jaar gaan we binnen BIA aan de slag met de implementatie van de in de bestuursopdracht genoemde KIS checklist, waarbij we expliciet de samenwerking met de P&O-adviseur opzoeken. Deze checklist is trapsgewijs opgebouwd, het ligt voor de hand om eenzelfde aanpak te hanteren bij het verbeteren van de procedures binnen BIA. Dat betekent dat we eerst aan de slag gaan met het op orde maken van de basis. Dit gaat met name om het opstellen van objectieve, transparante en vastgelegde beoordelingsmechanismen. Omdat we niet vanaf 0 beginnen zal dit in het geval van BIA gaan om de huidige manier van beoordelen langs deze meetlat te leggen en waar nodig aan te passen en te verduidelijken. De volgende stap in de checklist waar we ook als BIA mee aan de slag gaan is het aanpakken van het zo objectief mogelijk maken van de doorstroom, waarbij we onder andere objectief selecteren voor talent- en ontwikkelprogramma's en daarnaast diagnostische tools hebben die ons inzicht geven in het eerlijk verdelen van mogelijke kansen binnen de organisatie. De volgende stap in het verbetertraject op doorstroom- en doorgroei gaat over een eerlijk promotieproces. Dit betekent onder andere dat interne vacatures werken met objectieve vereisten en goed vindbaar zijn voor iedereen, en dat we daarnaast een diverse groep medewerkers betrekken bij de uiteindelijke besluitvorming. Het is in het zetten van al deze stappen tot slot belangrijk dat er een goede monitoring plaatsvindt, zodat we goed zicht hebben op of we nog het juiste doen en waar nodig kunnen bijsturen. Al deze stappen samen vormen een gedegen basis om het bestaande doorstroom- en doorgroei proces bij BIA te verbeteren, waarbij de opdracht voor de komende jaren ook is om de verantwoordelijkheid voor groei en ontwikkeling niet alleen bij medewerkers te laten maar er nadrukkelijk een samenwerkingsproces van te maken.

8. Sturen en monitoring

Sturen en monitoring gaat over het uitvoeren van onderzoeken, het invoeren van prestatieafspraken en de manier waarop we monitoren.

Waar we nu staan

Op stedelijk niveau gebeurt er al veel als het aankomt op sturing en monitoring. Zo is er de jaarlijkse voortgangsreportage, die inzicht biedt in de inspanning die geleverd wordt op Inclusie en Diversiteit. Daarnaast wordt er op directieniveau veel inhoudelijke informatie opgehaald in het medewerkerswaarderingsonderzoek (MWO). De nieuwe aanbesteding hiervoor is ingevuld en de oproep voor het nieuwe onderzoek wordt aan het einde van het jaar verwacht. Ook worden er tussen de clusterdirecteur en directeur prestatieafspraken gemaakt waar I&D ook een belangrijk onderdeel van is. Voor de zomer wordt een uitgebreide versie van de uitvoeringsagenda verwacht waarin deze interventies nader toegelicht en uitgewerkt zijn.

Voor het komende jaar

We ontwikkelen een gestandaardiseerd evaluatieformat voor individuele interventies binnen BIA, zoals bijvoorbeeld een training of lezing. Centraal hierbij staat de vraag of de uitgevoerde interventies inderdaad het beoogde effect hebben. Daarnaast kunnen we op deze manier BIA-collega's goed aangehaakt houden bij de I&D-activiteiten en tijdig meebewegen met waar energie of ideeën zitten. Om zeker te weten dat we in de evaluatie vervolgens meten wat we willen weten winnen we hierbij advies in van onze collega's bij Onderzoek & Statistiek. De data die we hiermee ophalen geven ons inzicht; was iets een succes of juist niet, en waarom? Deze *best practices* én *fantastic failures* zijn voor BIA een bron om van te leren, maar delen we ook met het Bureau Inclusie & Diversiteit en andere geïnteresseerde collega's om te zorgen dat we samen leren.

Verder ontwikkelen we een BIA-standaard als het aankomt op exitgesprekken. Inclusie en Diversiteit is hier ook nadrukkelijk onderdeel van.

Voor de komende vier jaren

We zetten onze energie slim in, ook als het aankomt op sturing en monitoring. Als blijkt dat we uit de stedelijke initiatieven en hiervoor genoemde BIA-initiatieven onvoldoende (juiste) (sturings)informatie komt, ontwikkelen we mechanismen om dat te ondervangen. Belangrijk is dat we onze energie op de juiste manier investeren, en inderdaad het resultaat behaalt waar we op inzetten.

Planning

Al deze ambities hebben buiten steun, visie en intrinsieke motivatie ook een planning nodig om gerealiseerd te worden én te slagen. Zoals we weten, is inclusie en diversiteit een onderwerp dat nooit af is en nooit af zal zijn. Dat betekent niet dat we niet vooruit kunnen, maar dat we goed moeten kijken hoe we voortgang maken, plannen en blijven monitoren waar we staan.

Hieronder hebben we per jaar een globale planning gemaakt. Aan het begin van iedere jaar maken we een uitgebreide planning met concrete activiteiten voor dat jaar. Het is van belang om dit actieplan jaarlijks samen met de Werkgroep Inclusie en Diversiteit van BIA op te stellen, zodat het gedragen is, realistisch uitvoerbaar en flexibel inspeelt op interne en maatschappelijke ontwikkelingen.

Planning 2025 - 2029 BIA Inclusie en Diversiteit			
Data	Activiteit	Doelgroep	Opmerkingen
Q1 2025	Opstarten BIA Werkgroep I&D	Inclusie en Diversiteit werkgroep	Gezamenlijk meerjarenplan I&D maken plus actielijst 2025-2026
Q2 2025	Meerjarenplan BIA I&D bespreken en accorderen tijdens BIA Strategietafel	Werkgroep I&D en alle medewerkers van BIA	
Q3 2025	Uitbreiden/herzien Werkgroep I&D	Alle medewerkers van BIA	Vanuit het geaccordeerde actieplan I&D wordt de invulling van de werkgroep herzien.
Q4 2025	Start ontwikkeling; 'wat is het BIA-basisniveau inclusie en diversiteit?'	Werkgroep I&D	Doel: hoe past I&D in de verschillende functieprofielen (op opdrachten) en wat zijn acties en/of trainingen die hierbij horen?
Q4 2025	Start I&D Leiderschapstraject	Directeur en ambitie managers	Mogelijk later BIA-breed aanbieden
Q4 2025	I&D Jaarplan 2026 vaststellen		
2026			
Q1 2026	Start training: <u>Inzicht krijgen in de thema's inclusie en diversiteit - Mijn Leren en Ontwikkelen</u>	Alle medewerkers van BIA	Training wordt standaard onderdeel van BIA onboarding.
Q2 2026	Jaarplan BIA I&D tijdens BIA-strategietafel	Werkgroep I&D	
Q3 2026	Start training: <u>Micro-Agressie op de werkvloer</u>	Alle medewerkers van BIA	Training wordt standaard onderdeel van BIA onboarding.
Q4 2026	I&D Jaarplan 2027 vaststellen	Alle medewerkers van BIA	

Financiën

Het beschikbare budget voor Inclusie en Diversiteit bij BIA is 7.500,- per kalenderjaar.

Begroting 2025:

Activiteit	Raming kosten
Trainingen	2000,-
Gastsprekers	3000,-
Facilitators bij gesprekken	1500,-
Monitoring	500,-
Totaal	7000,-

Risico's

- Risico:** BIA wordt als Bureau gevraagd langdurig in te springen op andere prioriteiten in de organisatie/stad waardoor er geen ruimte of onvoldoende ruimte en tijd beschikbaar is om handen en voeten te geven aan dit plan.
- Beheersmaatregel:** we houden altijd een kerngroepje van 3 BIA collega's beschikbaar die voorrang blijven geven aan I&D werkzaamheden.
- Risico:** De nieuwe BIA-directeur geeft minder prioriteit aan dit plan ten aanzien van andere uitdagingen waar BIA mee te maken heeft.
- Beheersmaatregel:** we benoemen dit uitvoeringsplan nadrukkelijk tijdens de werving & selectie van de nieuwe Directeur en vragen in die gesprekken de kandidaten al hier commitment voor uit te spreken
- Risico:** Eventuele wisselingen in het team van Ambitiemanagers kunnen dit thema doen ondersneeuwen.
- Beheersmaatregel:** één van de ambitiemanagers is altijd trekker van dit thema en ten minste 2 uur per week beschikbaar hiervoor.
- Risico:** Onvoldoende aanmeldingen voor een vaste werkgroep uitvoeringsplan.
- Beheersmaatregel:** Voor I&D kun je I-uren schrijven. In beginsel committeer je je voor 6 maanden, daarmee we de inzet flexibeler. Jouw inzet voor dit thema maakt onderdeel uit van gesprekken met je Ambitiemanager. Op die manier wordt vaker aandacht geschonken aan het belang hiervan en worden collega's actiever uitgenodigd om een rol te spelen.
- Risico:** BIA-collega's krijgen onvoldoende energie van dit plan en zijn minder geneigd hier een bijdrage aan te leveren.
- Beheersmaatregel:** We bepalen en maken dit plan gezamenlijk. We zorgen voor draagvlak aan de voorkant en nemen input serieus. Daarmee is dit een gedragen plan en niet iets wat opgelegd wordt aan BIA-collega's. Daarnaast maken we ieder jaar een jaarplan, waarmee er ook ruimte komt om accenten dusdanig te leggen dat de gevoelde energie optimaal benut kan worden.

Risico: de opkomst is laag bij georganiseerde activiteiten zoals een lezing en/of trainingen.

Beheersmaatregel: trainingen zijn verplicht voor BIA-collega's. Eventuele afmelding moet altijd via de Ambitiemanager. Tijdens ambitiegesprekken en bila's met ambitiemanagers wordt nadrukkelijk gesproken over hoe iedere collega deelneemt aan activiteiten. Collega's worden actief benaderd om mee te denken over een diversiteit aan activiteiten om de energie erin te houden.