

# CAN

## Culturele Ambtenaren Netwerk

Gemeente Amsterdam



**Jaarplan 2025**

*Versie: 12-02-2025*



# Inhoudsopgave

<b>1 Inleiding.....</b>	<b>3</b>
<b>2 Doelen CAN.....</b>	<b>4</b>
2.1 Signaleren, agenderen en monitoren.....	4
2.2 Actieve ledenpoule organiseren en betrekken.....	4
2.3 Meer verbinding en netwerkmogelijkheden.....	4
2.4 Transparantie en betrokkenheid vergroten.....	5
2.5 Zichtbaarheid.....	5
<b>3 Activiteitenplanning CAN.....</b>	<b>6</b>
<b>4 Begroting.....</b>	<b>7</b>
<b>5 Evalueren.....</b>	<b>8</b>
<b>6 Het CAN-bestuur.....</b>	<b>10</b>

# 1 Inleiding

Culturele diversiteit is een essentiële pijler van de Gemeente Amsterdam. Het Cultureel Amsterdam Netwerk (CAN) vertegenwoordigt collega's met een bi-culturele achtergrond en draagt bij aan een inclusieve, veilige en verbonden werkomgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn en zich gehoord voelt. Onze activiteiten en doelen zijn gestoeld op drie belangrijke pijlers: kennis, verbinding en zichtbaarheid.

Als netwerk signaleren en agenderen we vanuit de ervaringen en behoeften van onze leden, bieden we inzicht en advies aan het Gemeentelijk Management Team (GMT) en monitoren we de voortgang van de bestuursopdracht Inclusie & Diversiteit. Daarnaast stimuleren we verbinding en kennisuitwisseling tussen collega's, en staan we klaar om steun te bieden en een luisterend oor te bieden aan medewerkers, ongeacht de uitdagingen waarmee zij te maken hebben. Ons doel is om een plek te creëren waar iedereen zich gehoord, gezien en gesteund voelt.

## **Terug- en vooruitblik**

In 2024 hebben we intensieve gesprekken gevoerd met diverse stakeholders binnen de organisatie: CAN-leden, directeuren, GMT-leden, het Programma Inclusie & Diversiteit en de wethouder P&O. Deze gesprekken hebben waardevolle inzichten opgeleverd die ons netwerk in staat stellen om inclusie nog beter te agenderen en te bevorderen.

Een belangrijke uitkomst is dat inclusie in 2025 de volle aandacht verdient. Om dit te realiseren, zijn enkele systeemveranderingen noodzakelijk. Daarom versterken wij in 2025 onze signalerings- en agenderingsfunctie, intensiveren we kennisdeling en organiseren we meer informele bijeenkomsten om leden en collega's in alle lagen van de organisatie met elkaar te verbinden.

Daarnaast hebben we besloten om niet langer met één GMT-lid als ambassadeur te werken. Ons doel voor 2025 is om met alle GMT-leden in gesprek te gaan, samen met de wethouder P&O, het Programma Inclusie & Diversiteit, en de gemeentesecretaris. Waar nodig en op basis van signalen vanuit onze leden zullen we ook andere relevante gesprekspartners betrekken.

Met deze stappen blijft CAN zich inzetten voor een inclusieve, veilige en verbonden werkomgeving binnen de Gemeente Amsterdam, waarin iedereen zichzelf kan zijn en zich gehoord voelt.

## 2 Doelen CAN

### **Missie**

Culturele diversiteit is de drijvende kracht van de Gemeente Amsterdam. Wij zijn het netwerk dat staat voor een open en veilige werkcultuur waarin je jezelf kan laten zien en er mag zijn. CAN geeft kleur aan de Gemeente Amsterdam!

### **Visie**

Dit doen wij door bereikbaar en zichtbaar te zijn voor collega's, de verbinding te leggen tussen de behoefte en signalen van collega's richting het MT en we dragen bij aan het verrijken van de organisatie door inzichten en kennis op het gebied van culturele diversiteit en inclusie aan te reiken.

Met onderstaande doelen zet CAN zich in 2025 in als een krachtige, verbindende en ondersteunende kracht binnen de Gemeente Amsterdam. Samen bouwen we aan een inclusieve organisatie waarin iedereen zichzelf kan zijn en met trots kan bijdragen.

### **2.1 Signaleren, agenderen en monitoren**

- o **Signaalfunctie:** Verzamelen van signalen en behoeften vanuit leden en vertalen naar concrete aandachtspunten voor het MT en het Programma Diversiteit & Inclusie.
- o **Agendasetting:** Proactief agenderen van thema's die van belang zijn voor inclusie en sociale veiligheid.
- o **Monitorfunctie:** Toezien op de voortgang en uitvoering van de bestuursopdracht Diversiteit & Inclusie, en daar waar nodig opvolging eisen.

### **2.2 Actieve ledenpoule organiseren en betrekken**

- o Opzetten van een goed georganiseerde actieve ledenpoule die wordt betrokken bij het organiseren en uitvoeren van CAN-activiteiten.
- o Stimuleren van leden om hun talenten en expertise in te zetten binnen het netwerk.

## **2.3 Meer verbinding en netwerkmogelijkheden**

- o Organiseren van bijeenkomsten waarin leden met elkaar in gesprek kunnen gaan, ervaringen delen, en hun interne netwerk kunnen versterken.
- o Creëren van laagdrempelige ontmoetingsmomenten die bijdragen aan de verbinding en het gevoel van saamhorigheid binnen het netwerk.
- o Aansluiten bij jaarlijkse Carriéredag van Jan. met focus op workshops, mentoring en interne carrièrekansen.

## **2.4 Transparantie en betrokkenheid vergroten**

- o Regelmatig leden informeren over de activiteiten van CAN, zoals gesprekken met belangrijke partners en voortgang op beleidsniveau.
- o Regelmatig updates publiceren via nieuwsbrieven en Tamtam om de zichtbaarheid en betrokkenheid te vergroten.

## **2.5 Zichtbaarheid**

- o Ruimte creëren voor leden om zich uit te spreken over actuele thema's binnen en buiten de organisatie, zoals bijvoorbeeld de verrichte onderzoeken en politieke ontwikkelingen.
- o Bieden van ondersteuning en een luisterend oor in een veilige omgeving, waarin medewerkers zich gesteund voelen.

# 3 Activiteitenplanning CAN

In 2025 zet CAN zich in om activiteiten te organiseren die zijn gericht op het versterken van verbinding, het delen van kennis en het bieden van een veilige haven voor alle collega's. We plannen evenementen en initiatieven die inspelen op de behoeften van onze leden, met als doel inclusiviteit en diversiteit binnen de organisatie te bevorderen. Daarnaast richten we ons op het vergroten van de zichtbaarheid en betrokkenheid van het netwerk, en blijven we bouwen aan een hechte en ondersteunende gemeenschap binnen de Gemeente Amsterdam.

**Maart**  
Bijeenkomst actieve leden

**April**  
Eat, meet & greet (+ ALV)  
Lezing/masterclass

**Mei**  
Evenement Moluks initiatief

**Juni**  
Eat, meet & greet (+ ALV) met SNAB

**Augustus**  
Bijeenkomst actieve leden

**September**  
Eat, meet & greet (+ ALV) met Jan  
Buitenlandreis met Jan.

**Oktober**  
Lezing/masterclass  
Carrièredag met Jan.

**November**  
Glossy  
Eindejaarsbijeenkomst

## 4 Begroting

Voor de uitvoering van onze plannen in 2025 is een overzicht van het benodigde budget opgesteld. Dit budget omvat de kosten voor het organiseren van evenementen, communicatieactiviteiten en het inschakelen van externe sprekers. Daarnaast zijn middelen zoals geschikte ruimtes, technische ondersteuning en marketingmateriaal essentieel om onze doelen te realiseren en de zichtbaarheid en impact van het netwerk te vergroten. Met deze begroting leggen we een stevige basis voor een succesvol en betekenisvol jaar.

Activiteit	Bijdrage overige netwerken	Beschrijving activiteit	Periode Q1/4	Geschatte kosten p/j
Bijeenkomst actieve leden 1			Q1	100
Bijeenkomst actieve leden 2			Q3	500
Eat meet & greet 1			Q2	1000
Eat meet & greet 2 (met bijdrage SNAB)	500		Q3	1500
Eat meet & greet 3			Q4	1000
Masterclass/lezing 1 (met bijdrage SNAB)	1000	Nationaal Coördinator	Q2	4000
Masterclass/lezing 2		nader te bepalen	Q4	3000
Bijdrage gezamenlijke bestuursborrel/lunch			Q4	500
Heidag bestuur			Q1	2600
CAN-glossy en eindejaarsbijeenkomst (met bijdrage van SNAB)	1000		Q3	5000
Cultureel event		<i>Moluks event</i>	Q2	500
Training bestuur			Q1	2500
Carrièredag met Jan.			Q3	1000
CAN-banners, naambordjes, stickers merchandise				300
Afscheid etc collega's			Q1	1000
Buitenland reis met Jan.			Q3	3000
Bijdragen andere medewerkersnetwerken				2500
<b>TOTAAL</b>				<b>25.000</b>

<b>Beschrijving</b>	<b>Geschatte kosten</b>
Investering in het CAN-bestuur	6400
Activiteiten met andere medewerkersnetwerken	12500
Eigen evenementen (Eat, meet & greets, masterclasses en de glossy/eindejaarsbijeenkomst)	6100
<b>TOTAAL</b>	<b>25000</b>

# 5 Evalueren

Vanaf 2025 willen we structureel bijhouden hoe onze evenementen en bijeenkomsten door leden worden ervaren. Door regelmatig te evalueren, kunnen we onze activiteiten beter afstemmen op de behoeften van onze leden en onze impact vergroten.

Om te toetsen of we op de juiste weg zitten, hanteren we verschillende indicatoren:

- Het aantal actieve leden binnen het netwerk
- De opkomst en betrokkenheid bij onze evenementen
- De mate van interne betrokkenheid binnen de organisatie
- Feedback en suggesties van onze leden en andere medewerkers

Middels onze ledenvergaderingen zullen we stil staan bij onze voortgang. Deze reflecties helpen ons om waar nodig bij te sturen en onze doelen effectief te blijven nastreven. Zo blijven we bouwen aan een netwerk dat inspireert, verbindt en waarde toevoegt aan de organisatie.

## 6 Het CAN-bestuur

Ons netwerk wordt gedragen door een betrokken bestuur, bestaande uit ambtenaren die diversiteit en inclusie een warm hart toedragen. Het bestuur vervult de rollen van (vice)voorzitter, penningmeester, secretarissen en algemeen bestuursleden, waarbij we als vliegende keep flexibel inspelen op wat nodig is. Ons doel is om onze CAN-leden centraal te stellen door hen te verbinden, kennis te laten uitwisselen en steun te bieden.

Daarnaast spelen actieve leden binnenkort een belangrijke rol in het versterken van ons netwerk. Samen organiseren we activiteiten, onderhouden we waardevolle samenwerkingen en realiseren we onze ambities. Waar nodig zoeken we de verbinding met andere medewerkersnetwerken en externe partners om onze impact verder te vergroten. Dankzij deze gezamenlijke inspanningen blijft CAN een krachtig, inspirerend en betrokken netwerk.

5.1, 2, e

Voor vragen en opmerkingen of de nieuwsbrief kun je een e-mail sturen naar [5.1,2,e@amsterdam.nl](mailto:5.1,2,e@amsterdam.nl). Op intranet/SAM is CAN te vinden via [intranet.amsterdam.nl/medezeggenschap/can-cultureel/](http://intranet.amsterdam.nl/medezeggenschap/can-cultureel/). Daarnaast is CAN ook actief op TamTam, te vinden onder Cultureel Ambtenaren Network.