Opdracht Omstanderstraining

Aanleiding

- Iedereen in de organisatie heeft een rol in het tegenaan van discriminatie en ander ongewenst gedrag. Niet alleen de dader of de direct betrokkenen moet daarin hun gedrag in aanpassen, maar ook de omstander heeft hierin een actieve rol te vervullen.
- Op 20 december 2023 hebben de leden Van Pijpen, Veldhuijzen, Khan, Namane, Schmit, Kabamba, Emmerik en Garmy motie 732. In de motie vragen de raadsleden aan het collega om 'Binnen de bestuursopdracht Diversiteit & Inclusie de rol van collega-ambtenaren, en de wijze waarop zij op kunnen treden tegen racisme en discriminatie van hun collega(s), een expliciete rol te geven en hiervoor handelingsperspectieven te ontwikkelen'.
- Naar aanleiding van de motie is in de raadsbrief van 28 maart 2024 aan de gemeenteraad de toezegging gedaan om omstandersbeleid te ontwikkelen. Omstandersbeleid door middel van het ontwikkelen van een training en op te nemen in het leeraanbod en **'**omstanders' beter te informeren door middel van een handleiding, over wat je kunt doen om als omstander te helpen.

Voor de passieve omstander is het niet altijd makkelijk om te herkennen dat er sprake is van ongewenst gedrag, waaronder discriminatie en racisme, laat staan om te weten hoe te handelen om op enig moment het slachtoffer te helpen. Daarom is het belangrijk dat we als ambtenaren van passieve naar actieve omstander gaan. Het belangrijk om iedereen handelingsperspectief te bieden, zowel medewerkers als leidinggevenden te bieden. Dit willen we enerzijds door een simpele handleiding aan te bieden en anderzijds door het aanbieden van trainingen.
Omstanderstrainingen die de medewerkers en leidinggevenden helpen om in situatie waarbij discriminatie, racisme of ander ongewenst gedrag plaats vindt, het slachtoffer te helpen, de dader aan te spreken of ook andere omstanders weet te overtuigen om te reageren.

Doel handleiding

De handleiding bestaat uit tips & tricks die medewerkers helpt om in de organisatie de passieve omstander een actieve omstander te maken. De handleiding is voor alle medewerkers van de gemeente Amsterdam. In de handleiding wordt een belangrijk onderscheid gemaakt tussen voor medewerkers en leidinggevenden. De leidinggevende hoort ten alle tijden een actieve omstander te zijn, maar ook in te grijpen wanneer ongewenst gedrag plaats vindt. Daarom is het belangrijk dat er ook tips & tricks zijn gericht op de rol van leidinggevende waarbij ook aandacht is voor bijvoorbeeld:

- machtsverhouding
- sociale veiligheid
- voorbeeldfunctie van de leidinggevende
- de dynamiek in het team

De handleiding is een document waarbij de passieve omstanders geen

voorkennis hebben.
Het is belangrijk is dat de handleiding de volgende informatie bevat:

- wat discriminatie, racisme en ander ongewenst gedrag is
- het leren herkennen van discriminatie, racisme en ander ongewenst gedrag op de werkvloer door middel van voorbeelden
- Verschillende handelingsperspectieven voor het op enig moment aanbieden van hulp aan het slachtoffer.

Daarnaast is het een document waarbij deelnemers van de training op kunnen terugvallen.

Doel training

Door het volgen van de omstanderstraining krijgen de deelnemers handelingsperspectieven mee om op de werkvloer in een situatie waarbij discriminatie, racisme of ander ongewenst gedrag plaats vindt, het slachtoffer op enig moment te helpen, Dit kan door middel van bijvoorbeeld de dader aan te spreken of anderen te overtuigen om te reageren door:

- theoretische kennis te vergroten op het gebied van discriminatie en ander ongewenst gedrag en de rol van de omstander
- het leren herkennen van discriminatie en ander ongewenst gedrag op de werkvloer.

Het beschikken over handelingsperspectieven bij ongewenst gedrag als omstander (zie Omstanders-activeren-stappenplan.pdf (movisie.nl) .

Wat verstaan we onder omstanders?

Omstanders zijn personen die getuigen zijn van ongewenst gedrag, maar niet direct als pleger of slachtoffer betrokken zijn. Actieve omstanders kunnen een rol spelen bij een situatie doordat zij het slachtoffer op enig moment proberen te helpen wanneer zij getuige zijn van ongewenst gedrag. Door bijvoorbeeld het ingrijpen in de situatie door zich uit te spreken, door anderen te overtuigen om te reageren of door op een andere manier hulp aan te bieden.

Doelgroep

De doelgroep voor deze training is alle medewerkers van de gemeente Amsterdam:

- voor leidinggevenden:
  In bijvoorbeeld leiderschapstrajecten
- voor medewerkers en leidinggevende (separaat):
  losse trainingen in de opleidingsgids
- voor teams:
  op aanvraag van leidinggevenden

De training

- deelnemers hebben geen voorkennis over de rol van de actieve omstander
- De training moet aansluiten bij het huidige aanbod op het gebied van sociale veiligheid en inclusie & diversiteit
- De training is nu niet verplicht
  De training wordt nu in pilot vorm aangeboden. We streven er naar om

het een vast onderdeel te maken van de leiderschapstrajecten. Ook de leiderschapstrajecten van de directies.

Inhoud (conform stappenplan Omstanders-activeren-stappenplan.pdf (movisie.nl)):

- De deelnemers theorie geven over discriminatie en ander ongewenst gedrag
- Het herkennen van discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag
- De ernst van de situatie inzien:
  - De impact op het slachtoffer als er geen steun van omstanders wordt aangeboden.
- Geef de deelnemers voldoende handvatten, zodat ze de drempels beter kunnen overwinnen en ingrijpen als omstander. Leer de deelnemers:
  - hoe verantwoordelijkheid te nemen als omstander
  - hoe in te grijpen (met behoud van de eigen veiligheid)
  - hoe te beslissen om in te grijpen
  - dat hulp bieden niet altijd veilig is voor de actieve omstander en hoe daarmee om te gaan.

Gewenste resultaat

Het gewenste resultaat is dat deelnemers:

- d de training verlaten met kennis over discriminatie en ander ongewenst gedrag
- dit soort situaties/gedrag kunnen herkennen van kunnen ingrijpen als actieve omstander op het moment dat dit gebeurt

Algemene voorwaarden

- Trainer moet expertise hebben op het gebied van inclusie & diversiteit en discriminatie (in de breedste zin)
- Partij moet beschikken over een diverse trainerspool
- Aanvullen met de verdere vereisten die we hebben voor training op het gebied van I&D

Op welke manier willen we dat de trainingen klaarstaan?

Idealiter wil je de training op de volgende manieren aanbieden:

- Voor de medewerker die aan persoonlijke ontwikkeling wil doen
- Voor teams die aan de slag willen met het vergroten van sociale veiligheid op de werkvloer.
- Aanbod in de gids, zodat medewerkers het als persoonlijke ontwikkeling kunnen volgen.
- Opnemen in de catalogus voor leidinggevenden waarin de leer en ontwikkel activiteiten die als team gevolgd kunnen worden.
- het voorstel is om in pilot vorm te starten en dan te evalueren of dit de partij is die we willen aanhouden en vraag van aantal trainingen kan leveren voor een bepaalde periode. van de vraag binnen de organisatie.
- Als onderdeel van leiderschapstraject van directies (op basis van eigen aanvraag van de directie) zodat dit een verplicht onderdeel is voor leidinggevenden.
-

Voor intern gebruik:

Vragen:

a) We zetten trainingen in de gids en mensen kunnen zich inschrijven via open inschrijving
b) We richten een strippenkaartconstructie in voor vragen in teamverband

- Zijn er trainingen die verplicht worden gesteld? En zo ja voor wie?
  Nee
- Wie is per training) de doelgroep
  Iedereen, met verschillende groepen:

- Groep medewerkers
- Groep leidinggevenden, eventueel als onderdeel van leiderschapstraject
- Teams

- Hoeveel trainingen moeten er worden gegeven?
  Maximaal groepen van 12 tot 15 deelnemers. En vanaf september 2024 starten.
- In pilot beginnen en evalueren
  Ik denk pilot. Weten nog niet of de partij ook de geschikte partij is voor deze training en ook de vraag van onze organisatie aankan.
- Hoeveel geld is er beschikbaar voor de inkoop per training? En wie betaalt?
  onbekend.
- Wanneer we nu uitgaan van het kader van Movisie, is dit dan iets wat de andere partijen moeten overnemen? Of kunnen ze ook met een eigen aanpak komen?
  Idealiter het kader van Movisie (Omstanders-activeren-stappenplan.pdf (movisie.nl)) aanhouden, maar als een partij een bestaande training heeft en die al vaker geeft en goed wordt ontvangen. Dan kan die als de methode en inhoud klopt als nog een geschikte partij zijn.