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 de omstander heeft hierin ook een belangrijke rol van de omstander. Daarom is aan de gemeenteraad de toezegging gedaan om omstandersbeleid te ontwikkelen.

Voor de omstander is het niet altijd makkelijk om in te grijpen of het slachtoffer te helpen. Daarom willen wil de organisatie hen op verschillende wijze daarbij helpen en hen handelingsperspectief bieden. Dit door middel van o.a. In de bestaande brochures en routekaart nemen we teksten op die zich ook richten op de omstanders. Enkel informatie is onvoldoende, daarom willen we omstanderstrainingen aanbieden.
Omstanderstrainingen die de medewerkers helpen om in situatie waarbij discriminatie of ander ongewenst gedrag plaats vindt, het slachtoffer te helpen, de dader aan te spreken of ook anderen weet te overtuigen om te reageren.

Doel training

Door het volgen van de omstanderstraining wil je dat deelnemers leren om op de werkvloer collega's te helpen om in situatie waarbij discriminatie of ander ongewenst gedrag plaats vindt, het slachtoffer te helpen, de dader aan te spreken of ook anderen weet 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 in situatie op de werkvloer.
- Handelingsperspectieven te bieden om in te grijpen als omstander.

Wat verstaan we onder omstanders?

Omstanders zijn personen die getuigen zijn van ongewenst gedrag, maar niet direct als pleger of slachtoffer betrokken zijn. Omstanders kunnen een rol spelen bij een situatie doordat zij het slachtoffer proberen te helpen wanneer zij getuige zijn van ongewenst gedrag. En ingrijpen in de situatie door zich uit te spreken, door anderen te overtuigen om te reageren of door hulp in te roepen.

Doelgroep

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

De training

- Aangeboden als losse training voor medewerkers van verschillende directies, maar ook eventueel in teamverband
- Geen instapniveau
- De training moet aansluiten bij het bestaande aanbod
    - Bijvoorbeeld de 'sessie Sociale Veiligheid' en Inclusie & Diversiteit trainingen
- De training is niet verplicht

Inhoud (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
  - hoe te beslissen om in te grijpen

Gewenste resultaat

Het gewenste resultaat is dat deelnemers de training verlaten met kennis over discriminatie en ander ongewenst gedrag. Hoe ze dit soort situaties/gedrag kunnen herkennen. En dat zij kunnen ingrijpen als omstander op het moment dat dit gebeurd.

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 twee 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 persoonlijk ontwikkeling kunnen volgen.
- Opnemen in de catalogus voor leidinggevende waarin de leer en ontwikkel activiteiten die als team gevolgd kunnen worden.
- Ik zou voorstellen om in pilot vorm te starten en dan te evalueren of dit de partij is die we willen aanhouden en ook dit aankan afhankelijk van de vraag binnen de organisatie.

Voor intern gebruik:

<u>Vragen:</u>

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

- Hoeveel trainingen moeten er worden gegeven?
  Ik weet niet wat gebruikelijk is. En ook niet hoe groot de groep maximaal kan zijn. Maar ik kan me voorstellen dat je na de zomer wil starten. Misschien 2 groepen per maand?
- Moeten we een pilot van te voren doen, of meteen groter inkopen?
  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?
  Voor nu onbekend wie hiervoor betaald. Ik denk dat het een samenwerking moet zijn van de 3 onderdelen die met sociale veilgiheid aan de slag zijn: Bureau I&D, BI en P&O. Moet nog worden.
- 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.