

1. Onderdeel: Inclusief leiderschap
<p>Doel traject:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Versterken van inclusieve leiderschapsvaardigheden van de leidinggevenden van WPI. O.a. het leiderschapsprofiel van de gemeente Amsterdam en van WPI staan hier centraal
<p>Waarvoor:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Op basis van o.a. dit traject binnen de organisatie (je team/afdeling/MT) creëren van een veilige en inclusieve werkomgeving, waarin iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt en ieders kwaliteiten optimaal worden benut ongeacht hun achtergrond of perspectief.
<p>Doelgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Alle leidinggevenden van WPI. Er kan worden gedacht aan de volgende groepsopstellingen: <ul style="list-style-type: none"> - WPI-breed (samenstelling kwartaalbijeenkomst) - Directeur en afdelingshoofden (MT per directie of gezamenlijk) - Afdelingshoofden en teammanagers (MT-afdeling) - Alleen de teammanagers via openinschrijving
<p>Duur:</p> <p style="color: red; font-weight: bold; margin-left: 20px;"><i>Moet nog worden bepaald</i></p>
<p>Onderdelen van het traject o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sessies: bij de sessies komen de thema's die hieronder zijn genoemd bij inhoud aan bod. Naast de teamsessies ook follow up o.a.: ➤ Coaching (tussentijdse support): de coaching bestaat uit o.a. coaching van een op de werkvloer op basis van de behoefte van bijvoorbeeld een MT. Een trainer kan bijvoorbeeld worden gevraagd om bij een MT-overleg aanwezig te zijn om te observeren of en hoe de kennis en vaardigheden die tijdens de sessies zijn geleerd, in de praktijk worden ingezet. Na het MT-overleg krijgt het MT van de coach feedback. Naast groepscoaching kan ook individuele coaching op de werkvloer plaatsvinden, bijvoorbeeld een leidinggevende wil gecoacht worden om constructieve feedback aan een medewerker te kunnen geven of om een medewerker aan te spreken die de sociale norm heeft overschreden, enz. ➤ Buddy: leidinggevenden kunnen tijdens en na het traject terugvallen op en buddy. De buddy is een collega, die een leidinggevende zelf heeft uitgekozen. ➤ Intervisie: op gezette tijden in een vaste of wisselende groep (5-8 personen) leren met elkaar van I&D gerelateerde vraagstukken uit de dagelijkse praktijk. Er is een begeleider die het intervisieproces begeleidt. Een trainer van de teamsessies en of die het team ook coacht, kan fungeren als begeleider bij de intervisiebijeenkomst. ➤ Follow up sessies: bespreken van de voortgang en best practices, bepalen of er behoefte is aan aanvullende maatwerktrainingen. ➤ Maatwerktrainingen: als er behoefte is aanvullende trainingen dan kan een training op maat worden gemaakt.
<p>Leerdoelen traject:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kennis: <ul style="list-style-type: none"> - Nut en noodzaak van inclusief leiderschap. - kennis van basisbegrippen gerelateerd aan inclusie en diversiteit om de dynamiek rondom inclusie en diversiteit beter te begrijpen zoals; inclusie, diversiteit, microagressie, intersectionaliteit, culturele sensitiviteit, vier generaties, neurodiversiteit, enz. en de betekenis van deze begrippen binnen de context van een organisatie ➤ Leiderschapsvaardigheden: inzicht en handelingsperspectief in de eigenschappen/competenties van een inclusief leider op basis van o.a. leiderschapsprofiel van gemeente Amsterdam/WPI, en andere zaken hieromtrent. ➤ Culturele intelligentie: vaardigheden om te kunnen opereren in de mix aan culturen (gender, generaties, religie, etniciteit, opleidingsniveau, enz.) in je team/afdeling, enz. ➤ Bias: inzicht in je vooringenomenheid, eigen (onbewuste)vooroordelen en overtuigingen en hoe die jouw leiderschapsstijl beïnvloeden en de impact daarvan op je medewerkers. ➤ Uitsluiting: leren herkennen van signalen van uitsluiting bij jezelf en bij medewerkers en leren hoe jij (zelfreinigend vermogen) hiermee kunt omgaan en ook hoe je kunt ingrijpen als een medewerker wordt uitgesloten door collega's. ➤ Diversiteit waarderen: leren hoe je de unieke bijdragen van elk teamlid kunt herkennen, benutten en waarderen. ➤ Communicatie verbeteren: effectieve communicatievaardigheden ontwikkelen om open en eerlijke gesprekken te voeren. ➤ Psychologische veiligheid\Veilige omgeving creëren: leren kennen van signalen van onveiligheid en leren hoe hierop in te spelen. Leren een cultuur van vertrouwen en veiligheid te bevorderen waar teamleden zich vrij voelen om hun ideeën, zorgen te uiten en zichzelf te zijn. ➤ Empathie tonen; Bewustwording van eigen inlevingsvermogen om beter in te spelen op de behoeften en gevoelens van teamleden. ➤ Samenwerking stimuleren: Strategieën ontwikkelen om samenwerking en teamwerk te bevorderen, waarbij iedereen zich betrokken voelt. ➤ Feedback geven en ontvangen: leren constructieve feedback te geven en open te staan voor feedback van anderen ➤ Zelfkennis/Zelfreflectie: inzicht in eigen gedrag en eventuele blokkades die belemmerend kunnen werken om het inzicht te krijgen zelfreflectie en wat die blokkades heeft veroorzaakt.
<p>Gedragontwikkeling (impact) tijdens en na het traject o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Medewerkers voelen zich thuis in jouw team/afdeling/MT ➤ Je herkent de diversiteit aan talent en weet die te benutten ➤ Je weet hoe je een veilige werkomgeving kunt bevorderen ➤ Je communiceert open ➤ Je hebt je inlevingsvermogen vergroot en kan zonder vooringenomenheid luisteren en handelen ➤ Je bent je ervan bewust dat vooroordelen beslissingen en acties beïnvloeden ➤ Je reflecteert op je eigen gedrag