


Opdrachtformulering ondersteuning leidinggevenden gemeente Amsterdam voor 5.1, 2, e Bureau Inclusie en Diversiteit

<p>Aanleiding</p> 	<p><i>De gemeente Amsterdam wil inclusie en diversiteit de norm maken voor haar organisatie. Leidinggevenden hebben hier een sleutelrol in. Uit recente onderzoeken naar discriminatie en racisme binnen de gemeentelijke organisatie, blijkt dat leidinggevenden steeds meer urgentie ervaren om inclusief leiding te geven. Maar dat zij niet altijd weten waar ze moeten beginnen, wat ze moeten doen of wat van hen verwacht wordt.</i></p> <p>De gemeente werkt met leiderschapstrainingen. Daarmee bouwen we aan het bewustzijn van leidinggevenden en aan leiderschap. Tegelijkertijd zien we ook dat leidinggevenden in het hier en nu vastlopen door actuele problemen in de praktijk. En sterke urgentie voelen ten aanzien van hun eigen handelen door de bestuurlijke ambitie om inclusie en diversiteit de norm te maken. De ruimte om te leren is er daardoor niet altijd. Dit zien we ook terug in het groeiende aantal hulpvragen van leidinggevenden aan het Bureau Inclusie en Diversiteit. Leidinggevenden hebben in het hier en nu, en op maat ondersteuning nodig die hen handelingsperspectief op inclusief leidinggevend biedt.</p>
<p>Vraag</p>	<p>Het Bureau Inclusie en Diversiteit vraagt om ondersteuning van de teammanagers en afdelingsmanagers bij het inclusief leidinggeven, in de vorm van een pilot. Het Bureau zoekt een inclusie-expert, met ruime ervaring en kennis, die hiervoor een plan van aanpak kan opstellen en dit tegelijkertijd ook kan uitvoeren. De invulling van het plan van aanpak kan verschillend zijn, bijvoorbeeld training of coaching in kleine groepjes of een-op-een, of een combinatie hiervan. De inclusie-expert doet hier een voorstel voor dat vervolgens geaccordeerd dient te worden door het Bureau Inclusie en Diversiteit.</p> <p>Dit type aanbod voor middenmanagement in de organisatie is nieuw. Met pilots werken is daarom wenselijk. We vragen om te starten met 1 à 2 kleinschalige pilots. Dat biedt meer ruimte voor bijsturen en aanpassingen. Bij positieve resultaten kan het ondersteuningstraject verder ontwikkeld worden.</p> <p><i>Noot: Het kan zijn dat er meerdere inclusie-experts aan de slag gaan en dat er meerdere pilots tegelijkertijd plaatsvinden.</i></p>
<p>Afbakening</p>	<p>De opdracht richt zich op teammanagers en afdelingsmanagers binnen de gemeente Amsterdam. De laag van directeuren doorloopt een eigen leiderschapsprogramma en valt buiten deze opdracht. Voor hen is ook al een vergelijkbaar aanbod ingericht.</p>
<p>Doel</p>	<p>Doel is dat leidinggevenden leren beter inclusief leiding te geven. Dat zij bewuster worden van hun eigen handelen en het effect daarvan, dat ze meer handvatten krijgen om te handelen, en dat ze meer beschikbare mogelijkheden ervaren om in een bepaalde situatie inclusief te kunnen handelen/leidinggeven.</p> <p>Door middel van het ontwikkelen van een ondersteuningsprogramma en dit uit te voeren in 1 à 2 pilots voor middenmanagement, om hen te helpen bij het inclusief leidinggeven.</p>

	Een neveneffect kan zijn dat leidinggevendenden die gebruik maken van het aanbod en hier tevreden over zijn, andere leidinggevendenden hier voor interesseren (mond-op-mond reclame).
Beoogd resultaat	<ol style="list-style-type: none"> 1. 1 of 2 pilots voor ondersteuning middenmanagement van de gemeente Amsterdam 2. De uitvoering van dit ondersteuningsprogramma in een of 2 pilots 3. Evaluatie met advies voor vervolg aanbod op basis van de ervaringen
Doelgroep	<p>Een selectie van de ruim 1000 leidinggevendenden uit het middenmanagement.</p> <p><i>Noot: er is veel diversiteit onder de 1000 leidinggevendenden. Bijvoorbeeld in de mate van werkervaring, hiërarchisch niveau, aan welk organisatieonderdeel zij leidinggeven en hoeveel affiniteit zij hebben met het onderwerp inclusie en diversiteit.</i></p>
Inhoud & aanpak	<p><u>Inhoud</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Focus is op individuele gesprekken. - Uitgangspunt is trainen en oefenen, geen coaching. - Opdrachten voor de deelnemers zijn erop gericht dat deelnemers <u>voelen</u> dat ze van grote toegevoegde waarde zijn voor de organisatie. <p><u>Aanpak</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Het aantal gesprekken is erop gericht om voldoende tijd te hebben om te werken aan een hulpvraag. Denk bijvoorbeeld aan drie individuele gesprekken. Er zit voldoende tijd tussen deze gesprekken, zodat de deelnemers tussendoor het geleerde kunnen inzetten in de praktijk. - Nazorg of opvolging is nodig om het geleerde te laten bekliven. Bijvoorbeeld doordat een groepje deelnemers ééns in de zoveel tijd in een intervisie-setting bij elkaar komt. - Van belang is een goede matching tussen het aanbod en de deelnemers. Dus een profiel en een procedure voor selectie van deelnemers is onderdeel van de aanpak. Een selectie criterium is dat we kijken bij wie het ondersteuningstraject naar verwachting van grote of grootste toegevoegde waarde is. - De aanpak kan verder in co-creatie ontwikkeld worden met potentiële deelnemers. Dit moet leiden tot mede-eigenaarschap en draagvlak.
Kwaliteit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Een plan van aanpak met ten minste de volgende onderdelen: <ul style="list-style-type: none"> - Werkwijze <ul style="list-style-type: none"> o Methode, instrumenten en middelen, inclusief (wetenschappelijke) onderbouwing o Profiel leidinggevende, en behoefte of hulpvraag o Wijze van werving en selectie deelnemers, voor zowel de procedure als de uitvoering o Aantal deelnemers, met een minimum van 15 en een maximum van 30. o Randvoorwaarden voor uitvoering (inclusief wat u van de gemeente nodig heeft)

	<ul style="list-style-type: none"> - Bewaking voortgang, rapportage en evaluatie - Planning traject - Begroting <ul style="list-style-type: none"> o Gekoppeld aan de planning en op te leveren resultaten. o Het is een resultaatopdracht. Dit betekent dat we een vast maximumbedrag overeenkomen voor de op te leveren resultaten. Let op: dit is inclusief materiaal- en reiskosten etc. <ol style="list-style-type: none"> 2. Voor de uitvoering evaluatie indicatoren opstellen 3. Uitvoering ondersteuningstraject, inclusief bewaking voortgang 4. Evaluatie opstellen, inclusief aanbevelingen voor een eventueel vervolg op basis van de ervaringen en resultaten.
Globale planning	<p>Juni-juli 2024: offertetraject inclusief opstellen plan van aanpak. juli - december 2024: uitvoeren 1 of 2 pilots januari 2024: evaluatie + aanbevelingen voor eventueel vervolg</p> <p><i>Noot: concrete data worden in overleg met Bureau Inclusie en Diversiteit nader bepaald.</i></p>
Maximum bedrag opdracht	€ 25.000