

Verder vormgeven van het leren voor de stuurgroep I&D

Leerwensen

Bij de start van de stuurgroep, zomer 2023, hebben de stuurgroepleden aangegeven welke leervragen/behoefte er zijn binnen het onderwerp inclusie en diversiteit, of waar zij zich meer in zouden willen verdiepen. We willen de stuurgroep de benodigde kennis en handvatten bieden om hun rol als stuurgroeplid goed te kunnen vervullen. Eerdere stuurgroepen hebben we het gehad over de invulling van deze rol. Hier praten we verder over door. We gaan nu starten met de leervragen die de stuurgroepleden al hebben ingebracht.

De opbrengst hiervan was een onderscheid tussen twee type vragen:

1. Informatieve vragen/best practices, zoals: doorwerking slavernij verleden en delen van goede voorbeelden intern en extern.
2. Leervragen. Waarin we 2 specifiekere vragen/onderwerpen zien terugkomen:
 - a. Het ongemakkelijke gesprek. Hoe kan je dat oefenen? Met specifieke aandacht voor discriminatie en racisme.
 - b. Vragen die gaan over competenties en vaardigheden en zelfbewust handelen, en specifiek over; hoe zie en vind ik talent?

Aanpak

We hebben drie sessies gepland voor de stuurgroep van ieder 2 uur met aansluitend eten:

- Woensdag 10 juli 16.30 – 18.30 uur.
- Maandag 23 september 17.00 – 19.00 uur.
- Maandag 25 november 16.30 - 18.30 uur.

Hieronder doen we een voorstel voor de invulling van deze drie sessies.

Voorstel

Om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de leervragen/behoefte van de stuurgroep, stellen we voor om elke sessie in te vullen met een ander – op zichzelf staand – thema/onderwerp. De sessies volgen elkaar in die zin niet direct op, maar geven een zo breed mogelijke invulling aan de leerwensen. De inzichten en vaardigheden uit de verschillende sessies kunnen op die manier gebruikt worden om te vertalen naar de directe werkomgeving.

Sessie 1 – 10 juli

Thema/onderwerp: Kwantitatief onderzoek over discriminatie (Verwey Jonker)

Gezien de ontwikkelingen in de organisatie en de actualiteiten, stellen we voor om het in de eerste sessie op 10 juli te hebben over het Verwey Jonker rapport. Het definitieve rapport wordt eind juni opgeleverd. Jullie hebben het conceptrapport al kunnen lezen. In de stuurgroep van 17 juni staan we stil bij jullie eerste reflecties op het rapport en zoomen we in op hoe we hiermee nu verder gaan in de organisatie.

Tijdens de sessie van 10 juli gaan jullie verdiepend in gesprek over het rapport, in dialogvorm: wat betekent dit voor jou, voor je werk en jouw handelen als directeur binnen de organisatie? Dit wordt begeleidt door ^{5.1. 2, e} 5.1, 2, e Zij begeleidt ook de intervisie binnen het leiderschapsprogramma voor directeuren..

Sessie 2 – 23 september

Thema/onderwerp: Doorwerking slavernijverleden en koloniaal verleden in het nu

Voor de tweede sessie stellen we voor te verdiepen in een inhoudelijk thema. Een lezing en/of gesprek met een expert op het gebied van de doorwerking van het slavernijverleden en koloniale geschiedenis. Het gaat dan over de invloed van kolonialisme en slavernij op institutioneel racisme en de impact op het heden.

Dit kan gekoppeld worden aan een interactiever deel waarbij huidige casuïstiek op dit thema in de organisatie wordt ingebracht. Vooraf moeten daarvoor voorbeelden en/of vragen worden aangeleverd, zodat de spreker daarop in kan spelen.

Mogelijk invulling:

Rondom Keti Koti wordt op 4 juli [een lezing gegeven over de impact van het slavernijverleden door 5.1, 2, e](#). Afhankelijk van of de stuurgroep deze lezing kan bijwonen op 4 juli, zou deze lezing of een verdieping hierop een invulling voor de sessie voor de stuurgroep op 23 september kunnen zijn.

Andere mogelijke interessante sprekers:

1. 5.1, 2, e

2. 5.1, 2, e heeft zich hele leven verdiept in koloniale en postkoloniale verhalen.

3.

4.

5.1, 2, e

Een workshop vorm is ook mogelijk. Dan kan bijvoorbeeld gedacht worden aan [Fawaka Wereldburgerschap](#). Zij bieden een workshopreeks, waarbij je in drie sessies kennis opdoet over het slavernijverleden en reflecteert op de doorwerking in het heden. Dit aanbod kan op maat aangeboden worden.

Sessie 3 – 25 november

Thema/onderwerp: training oefenen van het ongemakkelijke gesprek

Hierbij stellen we als vorm een interactieve sessie voor. Na korte theorie oefenen met bijvoorbeeld behulp van een trainingsacteur. Oefenen in hoe je in de positie van directeur het goede gesprek over inclusie en diversiteit kan voeren met andere directeuren, afdelingshoofden en teamleiders. Dit zou bijvoorbeeld ook gekoppeld kunnen worden aan het thema omstanders. Waarbij ook geoefend wordt met het bijsturen en corrigeren van andere directeuren en collega's. Een voorbeeldrol zit niet alleen in het zeggen waar je voor staat, maar vooral in hoe je dit gedrag ook daadwerkelijk laat zien.

Het gaat in de sessie om het leren van concrete vaardigheden in het voeren van het ongemakkelijke gesprek over discriminatie en racisme en andere vormen van uitsluiting. Maar ook het actief naar boven halen van de weerstand. Hoe blijf je het gesprek voeren?

Voor het oefenen is het belangrijk dat hier de tijd en rust voor is die nodig is. Ook zal er gereflecteerd worden. Mogelijk kan de sessie verlengd worden naar 2,5 uur.

Invulling

1. 5.1, 2, e

5.1, 2, e

heel breed inzetbaar op hoog niveau. Bekend

met de gemeente Amsterdam.

2. 5.1, 2, e

3. 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e Goede kennis
wat er speelt op directeursniveau binnen de organisatie.

Optioneel/extra

Thema/onderwerp: een andere - intersectionele - blik op talent

Een inhoudelijk thema, waarbij theorie wordt gekoppeld aan een praktische doorvertaling naar het werk. Aan de basis van verder denken op dit onderwerp ligt volgens ons het inzicht krijgen in eigen bias en positionaliteit op dit thema. Dit kan je wel heel concreet koppelen aan een inhoudelijk thema die gerelateerd is aan de (systemische) rol als directeur en stuurgroep lid. En de genoemde leerwensen. Ons voorstel zou zijn het te hebben over 'het herkennen van talent' en 'hoe zie en vind ik talent?' gekoppeld aan [intersectionaliteit](#). Dat betekent vanuit verschillende diversiteitskenmerken kijken naar hoe je talent op een bredere manier kunt definiëren dan we tot nu toe doen binnen de organisatie. Dat gaat over het in twijfel durven trekken van de eigen perceptie op talent en daar een bredere, diverse blik tegenover zetten. Niet alleen als individu, maar ook als collectief: hoe we bepaalde dingen doen binnen de organisatie/hoe we als organisatie geneigd zijn om naar talent te kijken.

Invulling:

Voor de invulling zien we verschillende opties voor methodieken en sprekers/partijen:

1 5.1, 2, e Begeleid onder
andere organisaties in het aantrekken, benutten en behouden van multicultureel
personeel.

2. [Rebel with a Cause](#) 5.1, 2, e reed inzetbaar op alle thema's die inclusie en
diversiteit aangaan. Werkt sterk vraaggericht en ontwerpt naar aanleiding van de vraag
die voorligt, creatief en verbindend confronterend (indien nodig). Kent de gemeentelijke
organisatie goed.

3 5.1, 2, e

4. [IZI solutions](#). Breed inzetbaar op elke ID gerelateerd thema. Kent de gemeentelijke
organisatie heel erg goed.

5. Optioneel: [Oculus](#) en College voor de Rechten van de Mens: vooral bekend/gericht op
inclusief werven en selecteren.