

Rol stuurgroep tot nu toe

Het programma Inclusie & Diversiteit, inmiddels Bureau Inclusie en Diversiteit, wordt sinds de start begeleid door een stuurgroep. Sinds de zomer van 2023 is de samenstelling van de stuurgroep veranderd. De stuurgroep bestaat uit een vertegenwoordiging van de clusters met directeuren die affiniteit hebben met het onderwerp, zodat ze ook als ambassadeur kunnen optreden, als voorloper en als klankbordgroep. De stuurgroep is niet besluitvormend, maar wordt ingezet om besluiten voor te bereiden.

Na de zomer is de stuurgroep gestart. Afgelopen periode heeft de rol en inzet van de stuurgroep verschillende vormen gekend. O.a. in het vervullen van een actieve rol richting directeuren. Verder zijn een aantal van jullie gevraagd om mee te lezen op stukken, zoals op de onderzoeksrapporten en de CBS cijfers. Of om mee te denken op thema en te adviseren, zoals in het nadenken over de aanpak n.a.v. de onderzoeksrapporten.

In eerdere stuurgroepen hebben we het gehad over de precieze rol en inzet van de stuurgroep:
hoe zetten we de stuurgroep op een effectieve manier in? Op basis van de opgedane ervaring tot nu toe kijken we naar deze rol en wat we hierover afspreken. En wat dit vervolgens betekent voor de leervragen.

Afgelopen stuurgroep

In de afgelopen stuurgroep hebben we het gehad over de grote onderlinge spreiding op dit thema tussen directeuren: we opereren in een context waarin veel verschillende beelden en perspectieven zijn over waar dit onderwerp nou precies over gaat. En verschillende niveaus in kennis en ervaring. Voor sommige mensen speelt dit onderwerp altijd een rol, anderen zien nog steeds de urgentie niet. Het scherpe, ongemakkelijke gesprek wordt vaak nog niet met elkaar gevoerd. Dit zorgt voor een gebrek aan een coherente boodschap. Als dat al plaatsvindt bij de top van de organisatie, hoe sijpelt dat dan door? En hoe voorkomen we dat we het alleen hebben over dat we dit belangrijk vinden, in plaats van dat we ook echt wat doen. Zonder dat je daarbij het eigenaarschap bij anderen wegneemt en de actie blijft liggen bij een kleine groep.

Bij de stuurgroepleden onderling bestaat die spreiding ook. Daarmee is er dus ook een verschil in hoe comfortabel je je als stuurgroeplid voelt in je rol. En dat heeft weer impact op de invulling van die rol.

Invulling van de rol als stuurgroeplid

Het is belangrijk dat we concrete afspraken maken over waar de stuurgroep over gaat. De stuurgroep is niet besluitvormend en schakelen we niet in voor expertise op I&D. Maar de stuurgroep is wel een klankbord om besluiten voor te bereiden en te toetsen wat er in de organisatie gebeurt. We zetten de stuurgroep nu in als het gaat om ervaring, affiniteit met het thema, drive en inspiratie. De stuurgroep leden hebben ook aangegeven meer ingezet te willen worden. Voor de invulling van die rol zien we 2 thema's/vragen terugkomen:

1. Geef je iedereen dezelfde rol, of divergeer je daarin?

2. Zien jullie allemaal een rol t.a.v. andere directeuren? En zo ja: hoe willen jullie hier vorm aan geven/hoe ziet dat er dan uit?
3. We zetten de stuurgroep leden nu in op thema's om mee te denken met ontwikkelingen en te adviseren. Dat zouden we graag voortzetten, zien jullie dat ook zo?

Leervragen

Bij de start van de stuurgroep hebben jullie aangegeven welke leervragen/behoefte er zijn. De opbrengst daarvan was een onderscheid tussen 2 type vragen:

- Informatieve vragen/best practices, zoals: doorwerking slavernij verleden en delen van goede voorbeelden intern en extern.
- 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?

Vragen:

- Wat betekent de invulling van de rol als stuurgroep lid voor de leervragen zoals we die oorspronkelijk hebben geformuleerd?
 - Welke kennis/informatie hebben de stuurgroep leden nodig hebben om hun rol goed te vervullen?
-
- Herkennen jullie je in de prioriteiten zoals opgenomen in de voortgangsrapportage?
 - Wat betekenen de rode draden voor ons toekomstig handelen?
 - Zowel in het verslag van het panelgesprek als in de voortgangsrapportage wordt vooruit gekeken naar een passend vervolg van de aanpak. Wat zijn wat jullie betreft de belangrijkste aandachtspunten voor 2022?
 - Hebben jullie naar aanleiding van deze stukken nog aandachtspunten die jullie aanvullend willen meegeven?