

## **Tips voor het voeren van het gesprek over de spanningen in de stad**

In dit document geven we tips over hoe je een gesprek kunt voeren over de spanningen in de stad. Deze spanningen raken aan de thema's discriminatie en racisme, met aandacht voor moslimdiscriminatie en antisemitisme en het conflict Palestina/Israël. Dit document is bedoeld voor leidinggevenden, maar ook niet leidinggevenden kunnen het gebruiken. Dit document is een aanvulling op de tips die we voor het voeren van het gesprek over discriminatie en racisme in 2023 hebben gemaakt [link].

### **Achtergrond**

Verschillende signalen laten zien dat medewerkers de behoefte hebben om de spanningen en het geweld in de stad, na de voetbalwedstrijd Ajax-Maccabi, bespreekbaar te maken op de werkvloer. De tips in dit document zijn ook te gebruiken voor het onderwerp Israël en Palestina en het gesprek over moslimdiscriminatie en antisemitisme.

### **Wel of geen onderwerp voor de werkvloer?**

In een inclusieve organisatie verschillen we van elkaar. Dat maakt dat wij goed in staat zijn ons werk te doen voor deze stad. Tegelijkertijd betekenen deze verschillen ook dat we verschillende meningen en (politieke) standpunten/overtuigingen hebben. De spanningen in de stad kunnen ons persoonlijk raken en daarbij is het mogelijk dat emoties hoog oplopen. De gebeurtenissen in de stad, media en politiek raken medewerkers niet alleen persoonlijk, het belemmert ze soms ook in het uitvoeren van hun werk in en voor de stad. Ruimte bieden voor het gesprek over de spanningen en over Israël/Palestina is daarom belangrijk.

### **Hoe voer je dit gesprek?**

Aandacht hebben voor hoe je 'het goede gesprek' voert is belangrijk. Vorig jaar hebben we een set met tips voor het voeren van gesprekken over racisme en discriminatie gemaakt [link invoegen]. Aanvullend daarop geven we de volgende tips:

- In verbinding staan met je team kan in veel verschillende vormen. Dat hoeft niet altijd in groepsverband. Sterker nog. Als je niet goed weet hoe iedereen erin staat is een groepsgesprek soms heel onverstandig. Inventariseer daarom eerst binnen het team de behoeftes; die kunnen uiteenlopend zijn. Waar de ene medewerker wel behoefte heeft om dit in groepsverband te bespreken, kan dit voor de ander heel kwetsbaar voelen. Waar de ene medewerker tot in de kern is geraakt en misschien geen ruimte meer heeft voor de mening van een ander, staat de ander hier meer open in. Misschien zit er daarom wel teveel emotie in het team voor een groepsgesprek en is er (eerst) iets anders nodig. Ook kunnen er medewerkers zijn die dit onderwerp liever niet op het werk willen bespreken. Ook daar moet ruimte voor zijn. Bied medewerkers de ruimte om (apart) hun behoefte aan te geven. De ene vorm sluit de ander niet uit.
- Als er behoefte is om het gesprek (deels) in teamverband te doen, dan is externe begeleiding beschikbaar. [link invoegen]. Dat aanbod bereiden we de komende week verder uit.

- Ook voor 1 op 1 ondersteuning van medewerkers is aanbod [zie link]. Dat aanbod bereiden we de komende week verder uit.
- In alle gevallen: denk er goed over na hoe je de opgehaalde input weer samenbrengt en terugkoppelt aan je team. Belangrijk is dat dit gedeeld wordt met de groep, op een veilige manier die passend is met de eerdere behoeften die zijn aangegeven. Dat betekent concreet: dat je in algemene termen beschrijft wat er leeft en speelt zonder dat informatie herleidbaar is naar personen.
- Israël/Palestina, discriminatie en racisme en daarmee ook de spanningen in de stad: het zijn onderwerpen die veel emoties los maken en veel mensen op persoonlijk niveau raakt. En misschien ook wel raakt aan een basis gevoel van (on)gelijkwaardigheid. Waardoor het thema voor de één een andere lading heeft dan voor de ander. Het bespreken van dit onderwerp vraagt niet alleen moed, maar ook een grote mate van sensitiviteit. Moed is iets dat veel mensen kunnen opbrengen omdat je het nut en de noodzaak ervan inziet als professional. Sensitiviteit vraagt om achtergrondkennis, inlevingsvermogen, empathie, goed luisteren naar de sentimenten achter de woorden, begrip hebben voor hoogoplopende emoties, kunnen begrijpen waar deze emoties vandaan komen (ook als je er anders in staat) en nog veel meer.
- Sensitiviteit op dit thema is niet iets wat je zomaar bezit. En deze sensitiviteit ontbreekt bij ons soms (nog). Het is goed mogelijk dat je als leidinggevende nog zoekende bent naar welke woorden te gebruiken, of niet weet hoe te handelen omdat je een situatie nog niet goed kan inschatten. Er kunnen dus fouten worden gemaakt en er kunnen onbedoeld collega's worden gekwetst. Het is dus heel belangrijk hierin open te zijn en hulp te organiseren als je dat nodig hebt. Het is ook belangrijk te accepteren van elkaar dat we soms fouten maken en om daar vervolgens verantwoordelijkheid voor te nemen.
- Ook in ons taalgebruik kan (on)gelijkwaardigheid schuilen. Bijvoorbeeld als de pijn en gevoelens van onveiligheid van de één wel benoemd en erkent wordt, maar die van een ander niet. Het is belangrijk om je daar bewust van te zijn. Dit betekent dat je soms meer naar woorden zal moeten zoeken en van te voren moet aangeven geven dat je als team lerende bent. Weten hoe je elkaar op een constructieve manier feedback kan geven is extra belangrijk. Voor communicatie en taaltips kan je "[Palestina & Israel: woorden doen ertoe.](#)" van Movisie raadplegen.
- Wil je advies? Schakel hulp in van Bureau Inclusie & Diversiteit, vertrouwenspersonen, Bureau Integriteit en/of P&O. [link invoegen]

### **Wat zijn de kenmerken van dialoog?**

We zien soms dat een dialoog ontaard in een debat. Of het doel heeft om elkaar te overtuigen. Of dat we opzoek zijn dan een zelfde geluid. Daarom nog even kort op een rijtje wat de kenmerken zijn voor een dialoog. Zodat je ook goed kan inschatten of dit de juiste vorm is voor het eigen team.

- Een dialoog is een gesprek tussen verschillende mensen, waarin een vrije gedachtewisseling plaatsvindt, die tot nieuwe inzichten kan leiden bij de deelnemers .
- Kenmerkend voor een dialoog is dat er betekenissen ontstaan die zonder dialoog niet tot stand hadden kunnen komen. Dat begint met echt luisteren.

- Een dialoog is een open gesprek over ervaringen, ideeën, meningen, gedachten en gevoelens. Dit open gesprek draagt bij aan onderling begrip, verbondenheid en inzicht.
- Ontmoeting vanuit oprechte nieuwsgierigheid staat voorop.
- In een dialoog komt iedereen aan bod en wordt iedereen gehoord. Je onderzoekt met elkaar wat werkt en waar het om draait. Iedereen spreekt voor zichzelf, denkt niet voor een ander en geeft geen advies.
- In dialoog zie je andere betekenissen en kom je tot nieuwe inzichten. Luisteren met aandacht en onderzoeken van eigen oordelen en andere zienswijzen zijn hierbij essentieel.
- Een dialoog is géén discussie of debat. Een dialoog is niet gericht op winnen of de ander overtuigen van jouw gelijk. Dialoog gaat wel over begrip en wederzijdse uitwisseling.

Hieronder de kenmerken van een dialoog op een rijtje:

- Wederzijds respect: De deelnemers luisteren naar elkaar zonder de ander te onderbreken of te veroordelen.
- Open houding: Beide partijen staan open voor nieuwe ideeën en perspectieven.
- Actief luisteren: Er is aandacht voor wat de ander zegt, zonder meteen te oordelen of een antwoord te formuleren.
- Gelijkwaardigheid: Iedereen krijgt de kans om zijn of haar mening te geven zonder dat een persoon dominant is.
- Vrije gedachtenwisseling wat leidt tot nieuwe inzichten.

Voor het voeren van dialooggesprekken hebben we voor leidinggevenden informatie op een rijtje gezet [[link document met tips](#)] .

Aanvullende tips

[Gesprek op de werkvloer over impact situatie Palestina-Israël](#) (Movisie)

[Themadossier Inhoudelijke tips voor het voeren van het gesprek](#) (Movisie)