

Gespreksbegeleiding discriminatie en racisme en situatie Midden- Oosten

Naar aanleiding van de twee onderzoeksrapporten over institutioneel racisme en over discriminatie en racisme en de situatie in het Midden -Oosten is begin november besloten in binnen twee weken gesprekken te faciliteren over deze thema's. Reden was dat deze rapporten veel los maakten binnen de organisatie. Tegelijkertijd veroorzaakte de situatie in Palestina en Israël onrust in de stad en ook binnen onze organisatie. Dit was aanleiding om ook hierover gesprekken te organiseren binnen onze organisatie. Dialogen die helpen om met elkaar in gesprek blijven, niet tegenover elkaar komen te staan. Maar ook om elkaar te ondersteunen en vast te houden en je beter in te kunnen inleven in gevoelens en gedachtes van anderen.

Aanpak

Verschillende externe facilitators zijn gevraagd om deze gesprekken te begeleiden om dit professioneel te begeleiden met expertise op het terrein van I&D en situatie in Gaza. De volgende drie partijen zijn geselecteerd om gesprekken te voeren:

Naam	Doelgroep	Methodiek/ opdracht	Aantal sessies per strippenkaart
Connecting Differences:	Teams, afdelingen Max aantal 25	<ul style="list-style-type: none"> Voeren van dialooggesprekken Geven van trainingen voor gespreksbegeleiding 	Ronde 1: 30 (vol) Ronde 2: 30 <hr/> 36 gevoerd 16 in planning
5.1, 2, e	Teams, leidinggevend Max aantal 100	Voeren van gesprekken middels Deep Democracy methodiek	Ronde 1: 10 (vol) Ronde 2 : 20
5.1, 2, e 5.1, 2, e	Hoger management	Leidinggevend begeleiden in hun rol: hoe als ethisch leider te handelen in dergelijke situaties	Ronde 1: 6 <hr/> Nog 5 gesprekken over

Er zijn twee emailadressen gemaakt om de aanvragen tot gesprek te ontvangen voor enerzijds de gesprekken wat betreft discriminatie en racisme en anderzijds de situatie in het Midden- Oosten. Collega's van de afdeling PID, directie P&O zijn ad hoc ingesprongen om de "reguliere" matching te doen van aanvragen met gespreksleiders. Voor matching met het hoger management is afgesproken dat deze via het programmateam verloopt.

Na de matching voeren de externe gespreksleiders zelf het intakegesprek met de aanvrager.

De aanvrager is in principe de leidinggevende. Daarmee wordt vooraf en nader besproken:

- wat de reden/aanleiding is van de aanvraag
- voor welk team/afdeling
- wat speelt er
- wat is de diversiteit van team/afdeling
- wat is het doel van het gesprek

Na het intakegesprek volgt een planning van het gesprek en vindt de dialoog plaats. Er is een mogelijkheid om een tweede dialoog aan te vragen als blijkt dat 1 sessie niet genoeg is. Na twee dialogen is het aan het organisatieonderdeel om zelf te bepalen of er een structurele aanpak gewenst is om een en ander te adresseren.

Daar waar nodig is worden sporadisch 1 op 1 gesprekken gevoerd nav gevoelige situaties die in een team zijn ontstaan of naar aanleiding van uitlatingen buiten werk.

Elke partij werkt met een zogenaamde strippenkaart waar een x aantal dialoogsessies op staan Zie schema hierboven. Voor deze optie is gekozen om snel meerdere dialogen te kunnen inplannen.

CD is verantwoordelijk voor het voeren van de reguliere team/afdelingsgesprekken op beide thema's. 5.1, 2, e doet naast de reguliere gesprekken ook de gesprekken met leidinggevend en als leidinggevend daarom verzoeken. 5.1, 2, e 5.1, 2, e voert de gesprekken met het Hoger Management en richt zich daarbij meer op de leiderschapskwaliteiten die nodig zijn om dergelijke gevoelige en ingewikkelde thema's in de organisatie bespreekbaar te maken en hier als leidinggevende op een ethische manier mee om te gaan. De sessies die zij verzorgt, hebben dus een andere focus.

We merken dat de mogelijkheid voor het hoger management nauwelijks onder de aandacht is gebracht en dat dientengevolge ook leid tot zeer geringe vraag.

Vraag:

- Vinden we dit belangrijk en betekent dat dit meer aandacht vergt en dus meer communicatie hierover nodig is?
- Als we hier meer over gaan communiceren, kan dit leiden tot een grotere vraag van inzet van 5.1, 2, e 5.1, 2, e Hoe verhoudt zich dat tot de mogelijke inzet van 5.1, 2, e in het leiderschapsprogramma van de directeuren?

Resultaat en evaluatie

Er zijn in totaal 50 gesprekken aangevraagd, waarvan er 40 hebben plaats gevonden en waarvan 10 over het Midden- Oosten gingen. Sinds eind november zijn er geen nieuwe aanvragen voor gesprekken over het Midden- Oosten binnengekomen. Ook op het gebied van discriminatie en racisme lopen de aanvragen terug. In de week van 1 februari is er één aanvraag binnen gekomen. De reacties op de gesprekken zijn over het algemeen positief. Er is wel behoefte aan meer duiding wat betreft begrippen. Tegelijkertijd is het risico dat door hier verder op in te gaan de focus gaat naar definitieverheldering in plaats van de daadwerkelijke uitwisseling van de gevoelens en gedachten. Uit de tussenevaluatie met de gespreksleiders valt hen op dat de mate van bewustwording van veel leidinggevend en nog erg laag is. De externe gespreksleiders geven dan ook de noodzaak aan dit soort gesprekken te blijven voeren omdat door het delen van ervaringen het inzicht, besef en noodzaak tot verandering op het gebied van I&D groeit

Financiën

Zowel de facilitering van externe gespreksleiders als de trainingen voor nieuwe interne gespreksleiders is betaald door De Amsterdamse School.

Aanbesteding

De Amsterdamse school heeft in december 2023 een aanbesteding gedaan op het gebied van teamcoaching en facilitators. Daaruit zijn drie twee-partijen geselecteerd (Forzes en Neuf en Miss-S voor MD) waar wij tot nu toe nog niet mee hebben samengewerkt. Vanaf 12 februari is de gemeentelijke organisatie in principe Amsterdamse school verplicht wat betreft teamcoaching met deze partijen samen te werken.

Een gesprek met Miss- S heeft plaats gevonden waarop we kunnen concluderen dat zij nu niet de kennis en sensitiviteit in huis hebben om deze gesprekken te voeren. Wel is er de mogelijkheid om extra zzpers aan hun organisatie te koppelen die deze kennis en sensitiviteit wel hebben.

Vraag:

- 1) Klopt het dat we zeggen: “wij hebben expliciet externe partijen geselecteerd die behalve expertise qua methodiek ook gedegen expertise en sensitiviteit hebben op het gebied van I&D en situatie in Gaza. Als de twee geselecteerde partijen niet voldoende kunnen aantonen deze inhoudelijke expertise in huis te hebben, zijn we gerechtigd om van de aanbesteding af te wijken.”

Doel trainingen

Tegelijkertijd is besloten collega's met facilitatorservaring en affiniteit op de thematiek discriminatie en racisme en situatie in Gaza op te leiden tot dialoogbegeleider. We hebben deze training aangeboden omdat we het als organisatie belangrijk vinden dat we deze dialogen met elkaar voeren. Niet alleen nu onder begeleiding van externen, maar ook zodat we straks zelf die begeleiding kunnen bieden.

We willen een organisatiecultuur waar je open kunt spreken over gevoelige thema's als discriminatie en racisme, of zoiets als de situatie in Gaza. Daarvoor hebben we collega's binnen onze organisatie nodig die deze gesprekken goed kunnen begeleiden en die op oproepbasis snel ingezet kunnen worden binnen de eigen directies. Dit omdat er bij veel directies de behoefte leeft om zelf deze gesprekken te kunnen voeren.

Vraag:

- 1) Hoe verhoudt deze net opgeleide groep (nog in opleiding, door mee te lopen) tot de facilitatorspool van de Amsterdamse school die net is afgeschaft?

Bevindingen na de 3 trainingen voor gespreksleider

Het verschil in niveau is groot. Voor iedereen geldt dat zij niet zonder meer een dialoog kunnen begeleiden zonder verdere training, één uitzondering daargelaten. Het is duidelijk dat voor de specifieke methodiek van een dialoog begeleiden echt meer trainingdagen en oefening nodig is om deze methodiek goed in de vingers te krijgen. Dit geldt ook voor de ervaren gespreksleiders.

De verwachting was van te voren dat er meer mensen in de organisatie zouden zijn die vrijwel direct na de twee- daagse training ingezet zouden kunnen worden. Daarentegen moet wel gezegd dat een andere externe partij die ook gevraagd was deze 2 daagse training te organiseren, wel degelijk met klem heeft gewaarschuwd dat trainen in twee dagen niet mogelijk is om kwaliteit te leveren en zeker gezien de gevoeligheid van de onderwerpen dit meer training vraagt. Dat was ook de reden dat deze partij zich heeft teruggetrokken als potentiële opleider.

Voor de selectie was een vragenformulier opgesteld dat potentiële deelnemers moesten invullen en waar gevraagd werd naar ervaring, en kennis, motivatie en beschikbaarheid. Daar waar twijfel bestond, is er nog met kandidaten gebeld. Er is voor gekozen om niet met alle potentiële kandidaten een intake gesprek te voeren gezien de urgentie van het opleiden en de tijdsinvestering van intakes die bij het doen van intakes met iedereen meer dan 60 uur zou hebben gekost.

Aan de drie trainingen hebben in totaal 40 deelnemers meegedaan. Van groep 1 en 2 hebben sommigen -al meegelopen met de externe gespreksleiders om ervaring op te doen. Een groot aantal gespreksleiders hebben nog niet meegelopen en zullen opnieuw hierop geattendeerd. In feite is dit

een voorwaarde om als gespreksleider te kunnen worden ingezet, blijkt nu. Hierover zal dan ook op deze manier worden gecommuniceerd.

Verdere opleiding gespreksleiders

Nu de gesprekken via Deep Democracy methodiek drastisch zijn teruggelopen, is er voor gekozen te starten met het geven van een Praktijksessie Deep Democracy die start op 21 maart. Bij meer behoefte zullen deze sessies vaker verzorgd worden. Doel van de praktijk sessie is de gespreksleiders meer tools mee te geven voor mogelijkheden van gespreksbegeleiding. Dit zorgt er mede voor dat de gespreksleiders worden ingebed in een doorlopende leeromgeving, waarbij de mogelijkheid geboden wordt om te oefenen in de praktijk sessie en de gespreksleiders io worden uitgenodigd te gaan oefenen binnen hun eigen directie met simpele methodieken.

Op 30 en 31 mei vinden er twee aparte intervisiedagen plaats met Connecting Differences, waarbij de gespreksleiders vragen kunnen stellen en ervaringen kunnen uitwisselen over het meelopen met CD in de maanden daarvoor. Wat gaat goed, wat zijn de leerpunten? Wat is er nog nodig om zelf een dialoog te kunnen begeleiden?

[Wat ik over het algemeen nog mis is misschien ook een plan van hoe dit voor de komende jaren verder te beleggen? Wordt dit uiteindelijk doorgegeven aan de AS/P&O om die gesprekken ook te faciliteren.](#)

Vragen/ dilemma's:

- Willen we de gesprekken doorzetten? Zuid wil er 10/15 inplannen . GGD wil er 6 inplannen.
- Einddatum voor gesprekken via CD?
Sommige directies willen de gesprekken over het jaar spreiden. Daardoor verlies je het momentum van de rapporten. Hoe verder dit van publicatie verwijderd is, des te minder zal dit leven onder werknemers. Gesprekken in het voorjaar kunnen we nog linken aan Jonker Verweij. Daarna zal ook dit onderzoek weer naar de achtergrond verdwijnen. Nu 42 gesprekken gepland bij CD, nog een paar aanvragen komen er aan en zijn nog niet aangevraagd.
- Willen we op beide thema's blijven aanbieden? Of alleen op discriminatie en racisme nu de andere aanvragen niet meer binnenkomen.
Belangrijk om mee te nemen dat er wellicht binnen de organisatie behoefte is aan Safe Space gesprekken op gebied van Midden – Oosten. Uit de dialoog sessies is gebleken dat de deelnemers het fijn vonden om (meestal) met gelijkgestemden hierover te kunnen uitwisselen. Mogelijkerwijs zullen de aanvragen dus weer toenemen op het moment dat we dit actief faciliteren. Zeker gezien de toenemende schrijnende situatie in Gaza. De gespreksleiders in opleiding hebben voorgesteld een ambassadeursfunctie te vervullen in de organisatie op beide onderwerpen: zij kunnen binnen de diverse directies de mogelijkheid van het voeren van dialoog actief onder de aandacht brengen op beide onderwerpen. In de toekomst zouden zij dit ook op andere thema's kunnen doen.
- Wat doen we als het PID zijn werkzaamheden per 1 februari neerlegt? De vraag staat uit of zij bereid/ in staat zijn het matchingsteam langer te handhaven totdat het bureau een structurele oplossing heeft gevonden. (Er is nooit overeengekomen per 1 februari met deze taak te stoppen).
- Wat doen we als twee partijen zeggen geschikt te zijn en voldoende expertise te hebben om de dialogen over deze onderwerpen te kunnen voeren?

De nieuwe gespreksleiders zijn getraind door CD (Connecting Differences) en kunnen nu in dezelfde methodiek met hen meelopen om de kunst van het dialoog voeren te verfijnen. Dit zou geen doorlopende leerlijn meer zijn als de gesprekken nu niet meer door CD zouden worden gedaan.

(Bij navraag bij inkoop wordt de mogelijkheid van dynamische inkoop genoemd waardoor je via een andere weg alsnog hun diensten zou kunnen inkopen.)

- De bedoeling van de opleiding van interne gespreksleiders is om zelfvoorzienend te zijn in het vervullen van de behoefte in de organisatie bij (plotselinge) behoefte/ noodzaak aan gespreksleiders op lastige en gevoelige thema's die inclusie raken.

Voor mogelijke bijlage:

Communicatie aan gespreksleiders in spe over na de training

Het vervolgtraject ziet er als volgt uit:

- Je geeft je op om mee te lopen met de huidige gesprekken die gevoerd worden. Dat kan zowel bij Connecting Differences als bij 5.1, 2, e die gesprekken begeleidt vanuit de Deep Democracy methodiek.
- Iedereen loopt in ieder geval 1 keer mee en wordt meteen gevraagd een rol te vervullen in het gesprek (aangepast aan het niveau van inzetbaarheid).
- Na 1 keer meelopen bespreken we wat er verder nog nodig is om zelf gesprekken te kunnen begeleiden. Sommige deelnemers hebben meer oefening nodig dan anderen.
- We organiseren in het tweede kwartaal een vervolgtraining voor aanscherping van het geleerde en om ervaringen uit te wisselen.
- Diegenen waarbij tijdens de training bleek dat zij na 2 dagen klaar zijn om zelf dialogen te voeren, koppelen we aan het team dat de aanvragen voor gespreksleiders doorzet. Deze gespreksleiders kunnen dan meteen worden ingezet.
- Verder starten we een Signalgroep waarin je je ervaringen kunt delen en vragen kunt stellen.