

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 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 zijn we met elkaar als 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 ^{5.1, 2, e} en ^{5.1, 2, e} in het nadenken over de aanpak n.a.v. de onderzoeksrapporten.

We zijn en blijven zoekend naar de precieze rol en inzet van de stuurgroep: hoe zetten we de stuurgroep op een effectieve manier in die voor iedereen werkt? Zonder dat je daarbij het eigenaarschap bij anderen wegneemt. Hieronder wordt geschetst welke dingen we daarin tot nu toe constateren/welke vragen er zijn. 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. Sommige mensen voelen het persoonlijk met hun lijf, 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 hoe belangrijk het is, in plaats van dat we ook echt wat doen.

Bij de stuurgroepleden onderling bestaat die spreiding ook. Dat is voor het ene stuurgroeplid confronterend, voor het andere stuurgroeplid biedt het meer helderheid. Het is in ieder geval meer onderdeel geworden van het algehele beeld, het laat zien wat er aan de hand is. 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 als het gaat om ervaring, affiniteit met het thema, drive en inspiratie.

Voor de invulling van die rol zien we 2 thema's/vragen terugkomen:

1. Geef je iedereen dezelfde rol, of divergeer je daarin? Welke rol ligt er voor de stuurgroepleden om die spreiding te verminderen?

2. Hoe geef je de rol vorm in relatie tot andere directeuren? Kunnen de stuurgroepleden iets betekenen in mentorschap, ondersteuning naar andere directeuren, en hoe ziet dat er dan uit?

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?