

Opdrachtformulering tot het begeleiden van gesprekken met leidinggevenden naar aanleiding van de rapporten over discriminatie en racisme en het conflict in het Midden -Oosten

5.1, 2, 5.1, 2, e

We verlenen opdracht tot het begeleiden van gesprekken met leidinggevenden, naar aanleiding van de rapporten over discriminatie racisme enerzijds en mbt het conflict Midden- Oosten en de invloed daarvan op de werkvloer anderzijds. Doel van de gesprekken is leidinggevenden handvaten te geven hoe zij ervoor kunnen zorgen dat

- zichzelf en hun medewerkers op basis van de bevindingen van de rapporten in staat zijn een inclusieve werksfeer te creëren
- zij in staat zijn als leidinggevenden een safe space te creëren waar medewerkers hun gevoelens en emoties kunnen uiten. Of dit nu gaat om één op één of groeps gesprekken.
- Zij handvaten krijgen om als inclusief leider op te treden bij uitdagingen als deze die horen bij het tijdsgewricht waarin we leven en de uitdagingen van een professional in de 21^{ste} eeuw.
- Bovenstaande doelen leiden tot strategische handelingsperspectieven

Competenties gespreksleider

Als gespreksleider heb je ruime ervaring bij het begeleiden van gesprekken met leidinggevenden, inclusief het hoger echelon.

Verder ben je in staat:

- te de-escaleren bij hoog oplopende gesprekken
- eigen kalmte te bewaren als emoties hoog oplopen
- te zorgen voor sociaal psychologische veiligheid
- zich niet te laten verleiden tot het voeren van een inhoudelijk gesprek over goed/fout of partij kiezen
- sensitiviteit en inlevingsvermogen te hebben bij meervoudige perspectieven die soms met heftige emoties gepaard kunnen gaan
- alert te zijn op discriminatie en of racisme en in staat deelnemers in staat stellen om elkaar daarop aan te spreken
- ruimte voor het minderheidsperspectief te bieden
- meerstemmigheid als basis van het gesprek te nemen
- een reflectief gesprek te voeren waarbij de deelnemers worden uitgenodigd te luisteren naar deelnemers met andere perspectieven en gevoelens en te reflecteren op eigen emoties die daarbij opkomen
- leidinggevenden op een constructieve manier uit te dagen om te reflecteren op hun eigen rol als leidinggevenden en de competenties die zij hebben te ontwikkelen
- verbinding te zoeken bij de leidinggevenden en het gesprek met hen te voeren op hun bewustzijnsniveau
- luchtigheid te brengen in de mogelijke zwaarte van de thematiek
- werkvormen in te zetten die de leidinggevenden leren niet alleen te denken, maar ook te observeren en empatisch te handelen
- leidinggevenden te laten reflecteren op de perspectieven die de gemeentelijke organisatie nodig heeft om de stad Amsterdam en haar burgers goed te kunnen bedienen
- leidinggevenden te laten reflecteren op de waarde van diversiteit in de organisatie
- de leidinggevenden methodieken te leren waarop zij zelf in staat zijn een schurend gesprek te voeren
- leidinggevenden handvatten bieden om om te gaan met ongemak

Proces

- Leidinggevenden dienen een aanvraag in voor een gespreksbegeleider
- Naar aanleiding van de aanvraag vindt de matching plaats met de externe partij met gespreksleiders, na overleg programmateam
- Externe partij voert zelf intake gesprek met aanvrager
- Externe partij plant met aanvrager datum in voor gesprek
- Evaluatie van gesprek verloopt via Amsterdamse school die daarvoor een evaluatie systeem klaar heeft staan
- De rode draden worden bijgehouden voor het optimaliseren van het aanbod
- Na het voeren van 3 gesprekken vindt er een tussenevaluatie plaats .

Aantal gesprekken

Er wordt met een strippenkaart gewerkt van 6 gesprekken. Gezien de complexiteit waarmee gewerkt wordt, gaan we daarbij uit van 2 gesprekken per aanvrager. Deze gesprekken worden de komende maanden afgenomen. Als de strippenkaart "op" is ,wordt er gekeken of en in welke vorm verdere inzet wenselijk is

Groepsgrootte

De groepsgrootte is maximaal 20 personen. Met assistent is het mogelijk ook een groep van 30 personen te begeleiden.