

Amsterdam, 22 november 2024

# Aanvullende offerte Gemeente Amsterdam | 1-op-1 coaching directeuren

## Aanleiding

De oorlog tussen Israël en Gaza, de reacties daarop door de Nederlandse overheid en Gemeente Amsterdam, de recente escalatie tussen Maccabi-supporters en Amsterdamse jongeren, de reactie hierop van de Gemeente Amsterdam en de Nederlandse overheid leiden ook voor directeuren van gemeente Amsterdam tot een intern conflict bij henzelf. Zij lopen vast in hun professionele rol. Persoonlijke overtuigingen, politieke voorkeuren, de spanningen die dit alles met zich meebrengt en/of een gebrek aan vaardigheden om een mate van neutraliteit die hun rol vraagt te bewaken in een gepolariseerde omgeving maakt dat zij hierin vastlopen. Dit geldt voor een diversiteit aan mensen.

In het leiderschapsprogramma van de directeuren waarin we al met hen aan de slag zijn middels leadershipboard, 28-uurs sessies en intervisie past op dit moment ook 1-op-1 coaching met betrekking tot bovenstaande. Gezien dit veel van hen persoonlijk als ook professioneel vraagt en in het verlengde ligt van het leiderschapsprogramma.

Op basis van het programma hebben we de werkwijze voor het coachingstraject vormgegeven. Dit is hieronder uitgewerkt.

## Coachingstraject 1-op-1 coaching directeuren

### Werkwijze

Hieronder hebben we een opzet gemaakt van 3x 1-op-1 coaching sessies per persoon op basis van onze expertise en ervaringen. Elke sessie duurt 60-90 minuten.

Deze werkwijze ondersteunt directeuren om bewust te worden van hun interne conflicten, dit expliciet(er) te maken zodat het inzicht biedt in waar het conflicteert en hierdoor meer handelingsperspectief ontstaat. Het biedt hen de tools en strategieën om deze spanningen op een effectieve en constructieve manier te reguleren. Om te zorgen dat er een gezonde werkrelatie tussen persoonlijke identiteit en de professionele rol is, zonder dat de directeur de eigen, mooie en verrijkende authenticiteit hoeft op te geven.

Dit is geen vaststaande werkwijze. We sluiten aan bij de betreffende directeur en we doen wat op het moment nodig is. Dit doen we zonder oordeel en in verbinding om een veilige context te creëren waarin de mens kan zijn, ruimte heeft om de interne druk te verlagen, kan onderzoeken wat precies het interne conflict is, en wat dit betekent voor de persoon

zelf. In deze context wordt de persoon door de coach gespiegeld, ondersteund, krijgt taal en handvatten. We luisteren, ontschuldigen, zijn altijd zacht voor de mens en helpen met scherpte te brengen waar dit nodig is, zodat het helpend is voor de persoon.

### **Sessie 1: (Bewustwording van) Persoonlijke Identiteit, Professionele Rol en waar dit conflicteert**

- **Doelen:**
    - Het creëren van bewustzijn over de persoonlijke identiteit van de directeur (eigen overtuigingen, waarden, en gevoelens) en hoe dit beïnvloedt hoe zij zich in hun professionele rol bevinden.
    - Inzicht verkrijgen in de neutrale rol die van hen wordt verwacht, de verschillen tussen de twee en waar dit (on)verenigbaar voelt.
  - **Zaken die aan bod kunnen komen:**
    - Je eigen verhaal zonder belemmeringen kunnen vertellen, zodat het mag bestaan. Zodat druk die is ontstaan door het niet te kunnen delen, niet te voelen dat je het kunt delen, niet te weten hoe het 'goed' te vertellen, etc verlaagd kan worden.
    - Reflectie op het effect van alles op jezelf. Op eigen kernwaarden en persoonlijke overtuigingen (aan de hand van recente situaties).
    - Oefening met de 'neutraliteits-spiegel' en waar dit conflicteert met jezelf (aan de hand van recente situaties).
    - Hoe dit te reguleren, in jezelf en in relatie met anderen/collega's/werk.
    - Taal om te helpen bij het reguleren.
- 

### **Sessie 2: Neutraliteit en Je Persoonlijke Grenzen**

- **Doelen:**
  - Het verkennen van de ruimte tussen persoonlijke waarden en professionele neutraliteit.
  - Het identificeren van persoonlijke grenzen en het begrijpen van de noodzaak voor grenzen binnen professionele rollen.
- **Zaken die aan bod kunnen komen:**
  - Bespreken situaties waarin je het moeilijk vond om je persoonlijke overtuigingen in balans te houden met de eisen van je rol.
  - Wat zijn de persoonlijke waarden die je niet zou willen/kunnen opgeven? Hoe kun je deze respecteren binnen je professionele context?
  - Hoe kun je een brug slaan tussen je persoonlijke overtuigingen en de eisen van je rol zonder je waarden op te offeren?
  - Wat kan hierin voor jezelf wel of niet? Wat kan hierin voor jouw rol wel of niet? Wat betekent dit?

- Identificeer een situatie waar je neutraliteit kunt bewaken zonder in conflict te raken met je persoonlijke overtuigingen. Hoe zou je je hierin kunnen bewegen?
- Wat/wie heb je hierin nodig?
- Hoe dit te doen in jouw rol (als directeur vraagt dit deels andere zaken dan voor andere leidinggevenden)

### **Sessie 3: Communicatie en Praktische Strategieën**

- **Doelen:**

- Het ontwikkelen van strategieën voor het communiceren van grenzen op een respectvolle en effectieve manier, zowel met jezelf als met anderen.
- Het versterken van de vaardigheid om in situaties van interne spanning constructief te blijven handelen en communiceren.

- **Zaken die aan bod kunnen komen:**

- Taal en handvatten (die bij de persoon zelf passen) hoe je kunt communiceren over je grenzen zonder dat dit de professionaliteit aantast.
- Hoe kun je ervoor zorgen dat je de neutraliteit behoudt zonder jezelf te verliezen? Wat is hierin helpend/ondersteunend voor jou?
- Eigen vervolgstappen.
- Wat als het niet lukt om constructief om te kunnen gaan met je interne conflict?

## Planning en wat er nodig is

- Goudvisie maakt een intern team met coaches. We koppelen de directeur aan een Goudvisie coach.
- We zijn vanaf week 48 beschikbaar.
- Graag stemmen we met jullie af:
  - hoe de directeuren zich als het ware aanmelden voor de 1-op-1 coaching. Wat hiervoor al is opgezet en hoe dit nu werkt.
  - welke informatie zij vooraf vanuit jullie krijgen. Dat zou de opzet van de opzet uit deze offerte kunnen zijn.
  - hoe we de informatie van de betreffende mensen krijgen, zodat we een eerste gesprek met hen kunnen plannen.
  - wanneer in het proces wij het contact overnemen en met hen de eerste sessie kunnen gaan plannen.
  - hoe en aan wie we terugkoppeling geven over overkoepelende zaken en patronen die wij horen en waarvan we denken dat dit belangrijk is als organisatie-informatie. Wij zorgen ervoor dat het niet terug te leiden is naar mensen en/of in samenspraak met de betreffende personen wordt gedeeld. Veiligheid voor hen zullen we garant voor blijven staan.

## Wie zijn wij

Goudvisie wil bijdragen aan een samenleving waarin iedereen kan zijn, ieders goud gezien wordt, en iedereen erbij hoort.

Dit doen we door te ondersteunen bij het creëren en/of bestendigen van een inclusieve werkcultuur, waarin leiderschap een belangrijke rol heeft. Een inclusieve werkcultuur waarin mensen zich vrij en veilig voelen om te zijn, om samen te werken en de doelen te realiseren. Organisaties zijn immers mini-samenlevingen waar mensen veel tijd van hun leven doorbrengen.

We werken vanuit het hier en nu. Dat is ons startpunt. Geen hele vooraf bedachte programma's, maar doen wat in de huidige realiteit nodig is om patroon doorbrekend te handelen, wendbaar te kunnen blijven en het leer-/veranderproces maximaal te faciliteren en verankeren.

Het uitgangspunt is gedrag waarbij we kijken naar het individu, de context en het systeem. We zien iedereen, ontschuldigen, en zoeken als dat nodig is de plek der moeite op. Dit doen we door zowel het licht als de schaduw met bijbehorende interactiepatronen zichtbaar te maken, want dan zorg je voor impactvolle en blijvende verandering.

## Financiën

In onderstaande tabel een overzicht van de kosten.

Omschrijving	Totaalbedrag (excl. btw)
<b>Coachingstraject 1-op-1 coaching</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- 3 sessies per persoon, 60-90 minuten per sessie</li><li>- nazorg per sessie: inchecken en telefonische hulplijn</li><li>- 20 directeuren</li></ul>	€ 20.625
<b>Totaal exclusief btw</b>	<b>€20.625</b>

Indien meer nodig blijkt te zijn, zoals meer dan 20 directeuren en/of bij iemand meer ondersteuning, zullen we dit teruggeven aan onze contactpersoon en op basis van het besluit dat daarop volgt worden gehandeld.

## Voorwaarden

### Voor deze offerte geldt:

- Genoemde bedragen zijn exclusief btw, inclusief materiaalkosten en reiskosten.
- Het factureringsschema is 50% bij akkoord en 40% halverwege en 10% bij afsluiting.
- De offertes van Goudvisie zijn geheel vrijblijvend.

Indien akkoord, ontvangen wij graag een getekende versie van deze overeenkomst retour, inclusief de benodigde specificatie voor facturatie.

Amsterdam 22 november 2024

Met vriendelijke groet,

Goudvisie

5.1, 2, e

Jayani Masthoff

Directeur

Voor akkoord:

5.1, 2, e

5.1.2, e

5.1, 2, e

Gemeente Amsterdam