

Verder vormgeven van het leren voor de stuurgroep I&D

Leerwensen

Bij de start van de stuurgroep, zomer 2023, hebben de stuurgroepleden aangegeven welke leervragen/behoefte er zijn binnen het onderwerp inclusie en diversiteit, of waar zij zich meer in zouden willen verdiepen. We willen de stuurgroep de benodigde kennis en handvatten bieden om hun rol als stuurgroep lid goed te kunnen vervullen. Eerdere stuurgroepen hebben we het gehad over de invulling van deze rol. Hier praten we verder over door. We gaan nu starten met de leervragen die de stuurgroepleden al hebben ingebracht.

De opbrengst hiervan was een onderscheid tussen twee type vragen:

1. Informatieve vragen/best practices, zoals: doorwerking slavernij verleden en delen van goede voorbeelden intern en extern.
2. 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?

Aanpak

We hebben drie sessies gepland voor de stuurgroep van ieder 2 uur met aansluitend eten:

- Woensdag 10 juli 16.30 – 18.30 uur.
- Maandag 23 september 17.00 – 19.00 uur.
- Maandag 25 november 16.30 - 18.30 uur.

Hieronder doen we een voorstel voor de invulling van deze drie sessies.

Voorstel

Om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de leervragen/behoefte van de stuurgroep, stellen we voor om elke sessie in te vullen met een ander – op zichzelf staand – thema/onderwerp. De sessies volgen elkaar in die zin niet direct op, maar geven een zo breed mogelijke invulling aan de leerwensen. De inzichten en vaardigheden uit de verschillende sessies kunnen op die manier gebruikt worden om te vertalen naar de directe werkomgeving.

Sessie 1 – 10 juli

Thema/onderwerp: doorwerking slavernijverleden en koloniaal verleden in het nu

Voor de eerste sessie beginnen we met een verdieping op een inhoudelijk thema. Een lezing en/of gesprek met een expert op het gebied van de doorwerking van het slavernijverleden en koloniale geschiedenis. Het gaat dan over de invloed van kolonialisme en slavernij op institutioneel racisme en de impact op het heden.

Dit kan gekoppeld worden aan een interactiever deel waarbij huidige casuïstiek op dit thema in de organisatie wordt ingebracht. Vooraf moeten daarvoor voorbeelden en/of vragen worden aangeleverd, zodat de spreker daarop in kan spelen.

Invulling:

Voor interessante sprekers:

1. 5.1, 2, e

2. 5.1, 2, e heeft zich hele leven verdiept in koloniale en postkoloniale verhalen.

3. 5.1, 2, e

Een workshop vorm is ook mogelijk. Dan kan bijvoorbeeld gedacht worden aan [Fawaka Wereldburgerschap](#). Zij bieden een workshopreeks, waarbij je in drie sessies kennis opdoet over het slavernijverleden en reflecteert op de doorwerking in het heden. Dit aanbod kan op maat aangeboden worden.

Sessie 2 – 23 september

Thema/onderwerp: herkennen van talent gekoppeld aan intersectionaliteit.

Een inhoudelijk thema, waarbij theorie wordt gekoppeld aan een praktische doorvertaling. Aan de basis van verder denken op dit onderwerp ligt volgens ons het inzicht krijgen in eigen bias en positionaliteit op dit thema. Dit kan je wel heel concreet koppelen aan een inhoudelijk thema die gerelateerd is aan de (systemische) rol als directeur en stuurgroeplid. En de genoemde leerwensen. Ons voorstel zou zijn 'het herkennen van talent' en 'hoe zie en vind ik talent?' gekoppeld aan [intersectionaliteit](#).

Invulling:

Voor de invulling zien we verschillende opties voor methodieken en sprekers/partijen:

1. [Rebel with a Cause](#) 5.1, 2, e Breed inzetbaar op alle thema's die inclusie en diversiteit aangaan. Werkt sterk vraaggericht en ontwerpt naar aanleiding van de vraag die voorligt, creatief en verbindend confronterend (indien nodig). Kent de gemeentelijke organisatie goed.
2. 5.1, 2, e
3. [IZI solutions](#). Breed inzetbaar op elke ID gerelateerd thema. Kent de gemeentelijke organisatie heel erg goed. (optioneel: [Oculus](#) en College voor de Rechten van de Mens: vooral bekend/gericht op inclusief werven en selecteren).

Sessie 3 – 25 november

Thema/onderwerp: training oefenen van het ongemakkelijke gesprek

Hierbij stellen we als vorm een interactieve sessie voor. Na korte theorie oefenen met bijvoorbeeld behulp van een trainingsacteur. Oefenen in hoe je in de positie van directeur het goede gesprek over inclusie en diversiteit kan voeren met andere directeurs, afdelingshoofden en teamleiders. Dit zou bijvoorbeeld ook gekoppeld kunnen worden aan het thema omstanders. Waarbij ook geoefend wordt met het bijsturen en corrigeren van andere directeurs en collega's. Een voorbeeldrol zit niet alleen in het zeggen waar je voor staat, maar vooral in hoe je dit gedrag ook daadwerkelijk laat zien.

Het gaat in de sessie om het leren van concrete vaardigheden in het voeren van het ongemakkelijke gesprek over discriminatie en racisme en andere vormen van uitsluiting. Maar ook het actief naar boven halen van de weerstand. Hoe blijf je het gesprek voeren?

Voor het oefenen is het belangrijk dat hier de tijd en rust voor is die nodig is. Ook zal er gereflecteerd worden. Mogelijk kan de sessie verlengd worden naar 2,5 uur.

Invulling

1. 5.1, 2, e Coach, trainer en consultant op persoons- en leiderschapsontwikkeling.

Richt zich op ethisch leiderschap waaronder omgang met ongemak en polarisatie, psychologische veiligheid, weerbaarheid. Heel breed inzetbaar op hoog niveau. Bekend met de gemeente Amsterdam.

2. 5.1, 2, e

3. 5.1, 2, 5.1, 2, e coach, trainer en consultant op inclusief leiderschap. Goede kennis wat er speelt op directeuren niveau binnen de organisatie.

We kunnen ons voorstellen dat dit juist interessant is om te laten doen door 5.1, 2, e. Zij heeft ruime ervaring binnen de gemeente Amsterdam en is ook betrokken bij het leiderschapstraject voor directeuren. Op die manier kan dit ook aan elkaar verbonden worden.