



Voorstel Pilot Leergang voor trekkers Inclusie en Diversiteit



Programma	Inclusie en Diversiteit
Datum	Augustus 2024
Ambtelijk opdrachtgever	Peter Teesink (Gemeentesecretaris)
Gedelegeerd Ambtelijk opdrachtgever	(5.1, 2, e (5.1, 2, e 5.1, 2, e)
Opsteller	5.1, 2, e 5.1, 2, e
Startdatum	Nntb (streven najaar 2024)
Einddatum	Nntb (optioneel Q2 2025)
Versie	1
Status	vastgesteld
Gevraagd	In te stemmen met voorstel Pilot Leergang voor Trekkers Inclusie en Diversiteit
Besluit	ambtelijke goedkeuring
Achtergrond	<p>De trekkers van de Actieplannen Inclusie en Diversiteit hebben een ingewikkelde taakstelling, die ze vaak op expertise solistisch uitvoeren. Ze missen handvatten om hun rol te kunnen beoefenen. Medewerkers die de rol van trekker uitvoeren dienen steviger geëquipeerd te worden op skills en stevigheid. Denk aan positionering, zakelijkheid (doorvertaling stedelijke lijn naar couleur locale, goed actieplan neerzetten), selfcare, uitwisseling van talent en expertise.</p> <p>Inclusie en Diversiteit is onlosmakelijk verbonden met Leren en Ontwikkelen. Er is een enorme diversiteit aan cursussen, trainingen en opleidingen op het gebied van Inclusie en Diversiteit. Wat we echter signaleren is dat 1) het aanbod van de Amsterdamse School beperkt is en 2) dat deze niet aansluit bij de praktische taakstelling van de trekkers van de Actieplannen I&D.</p> <p>Commitment Het voorstel is voorafgaand aan deze pilotnotitie gepolst bij Team Actieplannen (accounthouders), d 5.1, 2, e van Bureau I&D (5.1, 2, e</p>

5.1, 2, e en 5.1, 2, e) en 5.1, 2, e .1, 2, e 5.1, 2, e

Daarnaast is bij verschillende trekkers zelf de behoefte gepolst. Deze gesprekken onderbouwen dat een leergang voor trekkers zal voldoen aan een behoefte en dat er draagvlak voor is.

Probleemstelling

Binnen de gemeente Amsterdam hebben we het zo ingericht dat alle 45 directies een trekker hebben die het Actieplan Inclusie en Diversiteit opstelt voor het eigen organisatieonderdeel en aanjaagt. De opdrachtgever is de directeur of gedelegeerd een dedicated MT /DT lid. Het ontbreekt echter vaak aan de randvoorwaarden om deze rol goed te kunnen uitoefenen. Knelpunten waar we tegenaan lopen zijn* :

1. Gebrek aan lange termijn, strategische aanpak
2. Gebrek aan eigenaarschap en voorbeeldgedrag management
3. Gebrek aan monitoring/sturing en consequenties op inspanningen en resultaten
4. Randvoorwaarden nog niet altijd op orde (denk aan: te weinig uren, taakstelling niet geformaliseerd, geen of slecht functionerende werkgroep, geen begroting)
5. Trekkers worden overvraagd
6. Gebrek aan draagvlak / inclusiemoeheid / weerstand
7. Te weinig aandacht voor doorstroom en doorgroei
8. Hoge werkdruk en te veel prioriteiten in de organisatie

**bron: Analyse voortgangsrapportage 2024*

Bovenstaande punten maken dat trekkers een behoorlijke opgave hebben en daarmee ook een zware verantwoordelijkheid dragen of ervaren. Veelal is het de intrinsieke motivatie die maakt dat trekkers het volhouden, maar er zijn ook gevallen dat trekkers min of meer de taak opgelegd krijgen of “het erbij moeten doen”. Trekkers worden ongemerkt en ongewild in de rol van “Diversiteitsspecialist” getrokken, waar ze niet altijd de toerusting en ervaring voor hebben. Ondanks het bestaan van werkgroepen en het netwerk om hen heen wordt het werk als solistisch ervaren en is het kwetsbaar; als een trekker uitvalt ligt de aanpak veelal stil.

Doel

Vanuit Bureau Inclusie en Diversiteit en de Amsterdamse School willen we de trekkers toerusten voor hun rol als trekker. We focussen daarbij op een combinatie van de juiste kennis en het bieden van praktische tools om de taakstelling te kunnen uitvoeren. Het doel is dat trekkers na de leergang voldoende handvatten en zelfvertrouwen hebben gekregen om hun taak uit te voeren, maar ook zelf regie kunnen houden op het borgen van de benodigde randvoorwaarden.

Aanpak

Inhoud en toelichting modules

We waken ervoor de inhoud van de leergang niet te groot te maken door het “kale” trainingsaanbod beknopt houden. De leergang volgt het 70/20/10 principe: 70% leer je op en tijdens het werk; 20% via gerichte interventies op het werk en 10% via trainingen en workshops. We adviseren de trekkers zoveel mogelijk vanuit de “70%” en 20% laten leren (“learning on the job”). Vandaar ook de

interviews als voorwaardelijk onderdeel van het leerpakket. Het onderdeel van de 10% (training) zal praktisch ingestoken worden met casusopdrachten en voorbeelden uit het eigen veld. Indien nodig zullen we co-trainers of eigen ervaringsdeskundigen laten fungeren als secondant, om zo de Amsterdamse praktijk leidend te laten zijn in de kennisoverdracht.

De leergang zal bestaan uit de volgende onderdelen. Het doel per interventie staat vermeld:

nr	Interventie	Skills en Doel
1	Basis op orde	Eenduidigheid rol van Trekker Randvoorwaarden (Verstevigen) Theoretische kennis; inclusie, gelijkwaardigheid, intersectionaliteit, sociale veiligheid, inclusie in dienstverlening – in de context van hun organisatieonderdeel
2	Hulp bij Actieplan	Opstellen business case, positioning en commitment van de top
3	Verandering, weerstand en draagvlak	Omgaan met verschillende soorten weerstand, polarisatie, machtsdynamiek
4	Netwerken	Netwerken opbouwen, benutten, onderhouden (zowel intern als extern) Netwerkgesprek voeren, online netwerken
5	Selfcare	Weerbaarheid: Omgaan met/herkennen van emotional labour, kwetsbaarheid als trekker, zelfbehoud, versteviging
6	Begeleide interviews	Indeling bewust niet op clusterniveau, ingewikkelde persoonlijke dilemma's kunnen delen; de diepere laag zoeken dan alleen bij casuïstiek

Proces en financiering

Omdat wij de bestuursopdracht willen doorvertalen naar de directies, omdat wij de behoefte signaleren en zien waar de hiaten zitten, stellen we voor om de leergang voor trekkers als leerpilot aan te gaan vanuit Bureau I&D, in nauwe samenwerking met de Amsterdamse School. Het voorstel is te starten met een oefengroep van 2 pilotgroepen van ca 12-max 15 deelnemers. Deze 2 groepen zullen ingedeeld worden in een groep gevorderde trekkers en een groep startende trekkers (max 1 jaar trekkersrol). Omdat het om trekkers gaat van alle directies en het de bedoeling is dat na de evaluatie van de pilot de leergang een structureel vervolg krijgt, gaan we wel met de AS praten over de financiering, omdat het gezien kan worden als een generieke opgave, het gaat immers alle directies aan.

Indien de pilot slaagt, is het doel deze leergang op te nemen in het assortiment van de AS en om het jaar aan te laten bieden (gezien het grote verloop van trekkers).

Begroting * (*onder voorbehoud; nog in afwachting van definitieve offertes)

nr	Interventie	Aanbieder	Kosten per dd	BTW 21%	reis/parkeer kosten	aantal dagdelen	Totaal
1	Basis op Orde	Intern, nntb	€ 100,00	€ 0,00	€ 0,00		€ 100,00
2	Hulp bij Actieplan	5.1, 2, e	€ 3.000,00		€ 100,00	1	€ 3.100,00
3	Verandering, weerstand en draagvlak		€ 1.250,00	€ 0,00	incl	2	€ 2.500,00
4	Netwerken	Amsterdamse School	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		€ 0,00
5	Selfcare	5.1, 2, e	€ 1.875,00	€ 393,75		2	€ 2.662,50
6	Begeleide intervisie	5.1, 2, e	€ 1.400,00	€ 0,00	€ 0,00	4	€ 5.600,00
7	Trainingslocatie incl catering	Bijv Jacob Bontiusplaats	€ 3.000,00				€ 3.000,00
			subtotaal				€ 16.962,50
8	Onvoorzien		10%				€ 1.696,25
							€ 18.658,75

Organisatie

Projectleiding: 5.1, 2, e ^{5.1, 2, e}, Bureau I&D (optioneel overdracht gedelegeerd interne projectleider)

Team Accounthouders: 5.1, 2, e 5.1, 2, e en 5.1, 2, e 5.1, 2, e

Team I&D: 5.1, 2, e 5.1, 2, e

Amsterdamse School: ^{5.1, 2, e} 2, e 5.1, 2, e

Trekkers/projectleiders I&D:

5.1, 2, e

Digitalisering en Innovatie
Financien en Inkoop
Facilitair Bureau
Afval & Grondstoffen
Stadsdeel Noord
Bestuur en Organisatie
Directie Wonen
(O)JZD

Tijd

Streven najaar 2024 t/m voorjaar 2025

Communicatie

Heldere communicatie over het hoe en waarom is noodzakelijk. De werkgroep opereert transparant en maakt voor alle trekkers zichtbaar dat de pilot loopt en wat het doel is:

- Leergang voor trekkers
- Handvatten en tools voor beoefening van de taakstelling
- Leren van en met elkaar (casuïstiek en intervisie)
- Learning "on the job"
- Tussentijdse evaluaties
- Presentaties in kennissessies
- Updates bij GMT
- Berichtgeving en voortgang via communicatiekanalen (TAM TAM, Nieuwsbrief etc)

Risico

- Zoeken naar dekking via Amsterdamse School
- De trekker heeft de toewijding en steun van de eigen manager en opdrachtgever nodig om goed in positie te komen en de opbrengsten van de leergang te kunnen uitvoeren.

Akkoord opdrachtgever

Handtekening

Plaats

Datum

Amsterdam

Trekker/Projectleider

Handtekening

Plaats

Datum

5.1, 2, e 5.1, 2, e

Amsterdam
