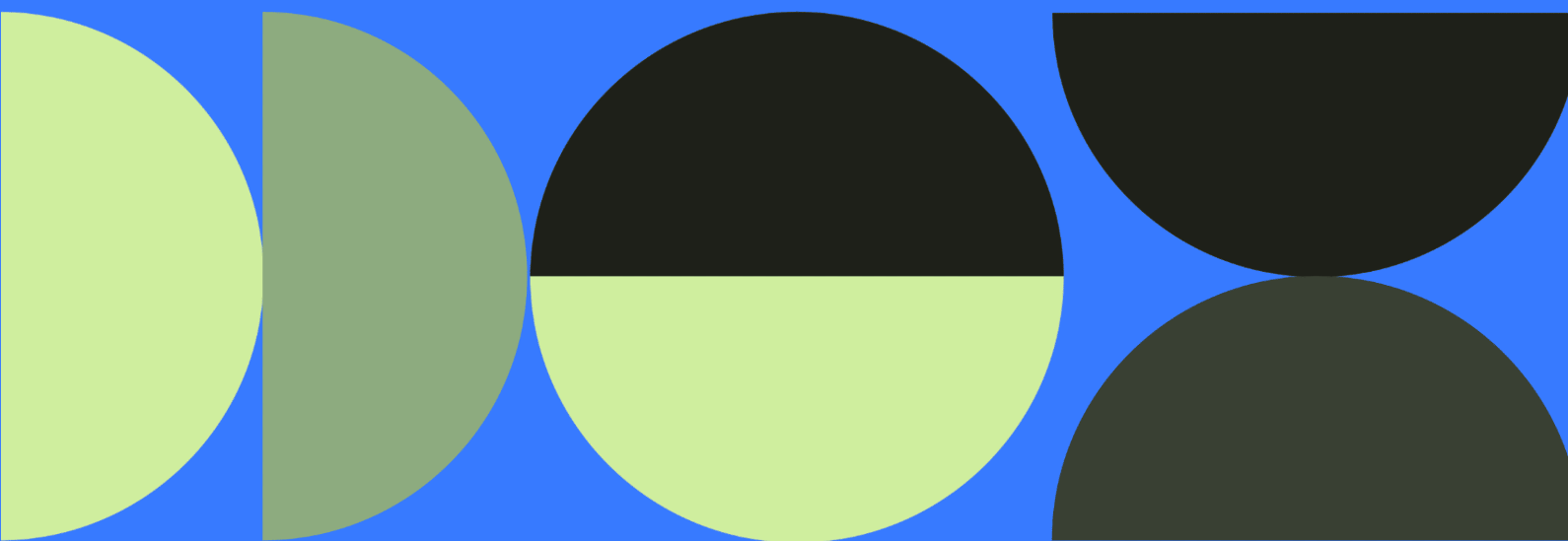


'INCLUSIEF LEIDERSCHAP IN ACTIE'

*EEN PRAKTISCHE AANPAK TER ONDERSTEUNING VAN
LEIDINGGEVENDEN BINNEN GEMEENTE AMSTERDAM*

5.1, 2, e



DoDiversity
Mixed-Methods Services

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding en doelstelling	2
2. Aanpak praktische ondersteuning	
3. Expertise	3
4. Beoogd resultaat	5
5. Doelgroep	5
6. Bewaking voortgang, rapportage en evaluatie	6
7. Begroting	7

1. Inleiding en doelstelling

Inleiding

DoDiversity.com biedt een methodiek aan om leiderschap te versterken door middel van dialoog, groepsdiscussie en zelfreflectie. Het doel van deze methodiek is om leidinggevend en bij de Gemeente Amsterdam praktisch te ondersteunen, specifiek binnen het kader van de inclusie- en diversiteitsdoelstellingen.

Leidinggevend en binnen Gemeente Amsterdam staan voor de uitdaging om competenties te ontwikkelen die nodig zijn voor het managen van een inclusieve werksfeer. Praktische hulpmiddelen en ondersteuning zijn essentieel om deze leiderschapsstijl te ontwikkelen en te verbeteren. Daarnaast is het van belang om te leren van peers en collega's binnen de organisatie.

Doelstelling

Het primaire doel van dit project is het aanbieden van praktische handvatten aan leidinggevend en die hen helpen bij inclusief leidinggeven. Het programma richt zich op het vergroten van het bewustzijn van het eigen handelen en het verbeteren van leiderschapsgedrag.

Gezien dit project een pilot betreft, is het belangrijk om zoveel mogelijk te leren tijdens deze fase. Het traject is iteratief, waarbij er wordt bijgestuurd op basis van inzichten uit de praktijk. Drie kleine groepen vormen de basis voor het experiment, waarbij uit elke situatie lering wordt getrokken. Het einddoel is het opleveren van een werkbare methode voor de Gemeente Amsterdam, om te helpen bij het realiseren van een inclusieve organisatie.

2. Aanpak praktische ondersteuning

Methodologie

Deze workshop is speciaal ontwikkeld voor leidinggevendenden om hun rol te onderzoeken en te verbeteren bij het omgaan met situaties rondom discriminatie, ongewenst gedrag, sociale veiligheid en inclusie. De focus ligt op het ontwikkelen van praktische handelingsperspectieven die aansluiten op de eigen werkpraktijk. We werken met drie kleine groepjes van vijf deelnemers per groep. De aanpak bestaat uit de volgende onderdelen:



> Stap a: case-uitwerking (1 op 1 gesprek)

Het doel van deze stap is inzicht krijgen in de specifieke uitdagingen waar leidinggevendenden mee te maken hebben.

In individuele gesprekken met de leidinggevendenden wordt een casus uitgewerkt op basis van hun persoonlijke ervaringen met situaties rondom discriminatie, sociale veiligheid of inclusie op de werkvloer. Deze casus wordt samengevat in een document van maximaal twee pagina's, waarin de belangrijkste thema's en vragen die spelen worden beschreven.

Dit biedt een overzicht van de actuele problemen en zorgt voor een goede basis om verder op te bouwen.

> Stap b: verdieping (groepsdiscussie)

Het doel van de stap is leren van verschillende perspectieven en oplossingen in groepsverband.

De groepsessie vindt plaats met vijf leidinggevenden, waarbij de eerder uitgewerkte casus centraal staat. Alle deelnemers delen hun casussen ter plekke aan elkaar.

De workshopleider begeleidt dit gesprek, waarna de groep in discussie gaat over mogelijke reacties en oplossingen.

Vragen die hierbij aan bod komen:

- Hoe zou ik reageren als ik in deze situatie zat?
- Welke stappen zou ik nemen om het probleem aan te pakken?

Het doel van deze sessie is om gebruik te maken van de diverse perspectieven van de deelnemers en praktische oplossingen te formuleren die toepasbaar zijn in hun eigen werkpraktijk.

> Stap c: verfijnen

Het doel van de stap is het concreet maken van praktische handvatten voor toepassing.

Op basis van de groepsdiscussie wordt de casus individueel verfijnd. We werken aan praktische handvatten die direct toepasbaar zijn voor de leidinggevende. Deze handvatten helpen de leidinggevende om in vergelijkbare situaties effectief te handelen en te zorgen voor een veilige en inclusieve werkomgeving.

> Stap d: reflecteren

Het doel van deze stap is het reflecteren op eigen handelen.

Na een aantal weken of maanden komen we weer samen in een 1 op 1 gesprek.

We reflecteren op hoe de leidinggevende tussentijds heeft gehandeld in soortgelijke situaties en welke verbeteringen zijn opgetreden. De inzichten uit deze reflectie worden vastgelegd in een verslag, dat de leidinggevende als bewezen hulpmiddel of handvat kan gebruiken voor toekomstige situaties.

3. Expertise

Wij putten uit onze uitgebreide wetenschappelijke kennis op het gebied van leiderschap, inclusie en diversiteit. Brian Doornenbal, gepromoveerd op hiërarchieën in organisaties, biedt ons een stevige wetenschappelijke fundering. Zo heeft hij onderzoek gedaan naar diversiteit, leiderschap en naar de invloed van leiderschap op diversiteit. Dit stelt ons in staat om diepgaande inzichten te vertalen naar praktische, direct toepasbare handvatten voor leiders en organisaties. Ook doceerde Brian de cursus Leiderschap en Samenwerking aan de Vrije Universiteit.

5.1, 2, e 5.1, 2, e is een ervaren moderator om gesprekken te leiden binnen Management Teams (MT's) en D&I-werkgroepen. Met zijn ervaring in één-op-één coaching en het begeleiden van leidinggevendens weet hij wetenschappelijke inzichten om te zetten in concrete acties en praktische toepassingen voor de dagelijkse praktijk.

Ons doel is het creëren van een omgeving waarin peer-to-peer leren centraal staat. Tegelijkertijd bieden wij, vanuit onze wetenschappelijke expertise, concrete en bruikbare tools die leidinggevendens direct kunnen inzetten in hun werkpraktijk.

4. Beoogd resultaat

Het traject resulteert in gedeelde ervaringen en feedback van leidinggevenden onderling over actuele problemen in de praktijk. De deelnemers leren vanuit elkaars perspectief op de gedeelde cases. Dit legt de basis voor praktische handvatten om met situaties om te gaan.

Als afsluiting van de praktische ondersteuning wordt een document aangeleverd waarin de lessons learned op hoofdlijnen zijn opgenomen met meer generieke handelingsperspectieven voor leidinggevenden. Dit document biedt de gemeente Amsterdam een waardevolle bron van kennis en ervaringen die zij kunnen gebruiken om leidinggevenden in toekomstige situaties te ondersteunen. Het overzicht helpt om het geleerde te borgen en biedt een basis om op terug te vallen bij vergelijkbare casussen in de toekomst.

5. Doelgroep en selectie

De doelgroep bestaat uit leidinggevenden uit het middenmanagement binnen Gemeente Amsterdam, die een praktijkcasus hebben gerelateerd aan inclusief leidinggeven en waar ze hulp bij nodig hebben.

Ons advies is om de volgende mix van leidinggevende deelnemers samen te stellen.

1. leidinggevenden met directe verantwoordelijkheid voor inclusie, zoals HR-managers en teamleiders.
2. leidinggevenden die ervaring hebben met inclusie, discriminatie en sociale veiligheid, zodat zij praktijkvoorbeelden kunnen aandragen.
3. leidinggevenden die zich hebben gemeld bij Bureau Inclusie & Diversiteit en baat hebben bij verdere ontwikkeling op dit gebied.

In het geval er 35 mensen zijn die beschikbaar zijn voor deze specifieke pilot, dan selecteren we hen op basis van het principe 'first come, first serve'. Daarnaast kijken we ook naar de urgentie van casussen. Het in beeld brengen van de urgentie gaat via een korte vragenlijst, die in samenspraak met Gemeente Amsterdam wordt ontwikkeld.

6. Bewaking voortgang, rapportage en evaluatie

De voortgang van het project wordt bewaakt via tussentijdse vergaderingen met de opdrachtgever, bijvoorbeeld na elke fase. Bij de start van het project ontvangen de deelnemers een korte vragenlijst (nulmeting). Aan het eind van het traject ontvangen deelnemers een korte evaluatie waarin zij reflecteren op de methode. De uitkomsten van deze evaluatie worden vervolgens besproken met de opdrachtgever.

Qua benodigdheden zijn de volgende praktische zaken nuttig om te hebben:

- een vergaderruimte voor de 1 op 1 gesprekken
- een presentatiezaal met beamer en flipover voor 6 personen
- een lijst met namen en functies van de deelnemers
- een kort overzicht met cursussen en trainingen op gebied van D&I die de deelnemers gevolgd hebben

7. Begroting

Fase	Werkzaamheden	Periode	Uren
voorbereiding	overleg met opdrachtgever en selectie deelnemers	september	4

stap a: uitwerken	1op1 gesprekken en uitwerking case met alle 10 deelnemers 1 uur gesprek + 1 uur uitwerking	oktober	20
stap b: verdiepen	voorbereiding en uitvoering groepsdiscussie	november	12
stap c: verfijnen	1op1 gesprekken met alle 10 deelnemers 1 uur per gesprek	november	10
stap d: reflecteren:	1op1 gesprekken met alle 10 deelnemers 1 uur per gesprek	november	10
rapportage	overzicht van uitgewerkte casussen, incl. reflectie	december	8
oplevering	evaluatie met opdrachtgever	januari	2
Reiskosten	€ 50,00		
Totaal uren	66		
Totale kosten	€ 9.950,00		

In aanvulling op dit voorstel:

In dit voorstel wordt periodiek overleg gevoerd met opdrachtgever. Bij verplaatsingen of nieuwe behoeften, worden er meer uren berekend. Dit gaat uiteraard in overleg met Gemeente Amsterdam. Alle bedragen zijn exclusief 21% B.T.W. en reiskosten.

Ik hoop jullie hiermee een passend voorstel te hebben gedaan.

Hartelijke groet,

5.1, 2, e 5.1, 2, e

Over DoDiversity

De missie van DoDiversity is om organisaties te helpen bij het creëren van een omgeving waarin elk individu – elke medewerker en stakeholder – zich gehoord voelt. Wij ontwikkelen op maat gemaakte software voor het faciliteren van belangrijke gesprekken. Onze benadering combineert kwantitatieve data en kwalitatieve inzichten, waarbij we geloven in de gelijkwaardigheid en combinatie van deze twee informatiebronnen.

In onze dienstverlening zijn evaluaties van diversiteits- en inclusie-initiatieven cruciaal. Wij streven ernaar samen met onze opdrachtgevers doorlopende veranderingstrajecten te ontwerpen en te begeleiden. Deze trajecten zijn gericht op het realiseren van concrete, positieve veranderingen binnen organisaties. Evaluaties spelen een sleutelrol in dit proces omdat ze ons in staat stellen om bij te sturen



DoDiversity

Drostenburg 32

1102 AM Amsterdam

info@dodiversity.com

www.dodiversity.com