

Verder vormgeven van het leren voor de stuurgroep I&D

Stuurgroep

Het programma Inclusie & Diversiteit, inmiddels Bureau Inclusie en Diversiteit, wordt sinds de start begeleid door een stuurgroep. De stuurgroep bestaat uit een vertegenwoordiging van de clusters met directeuren die affiniteit hebben met het onderwerp. De stuurgroep is niet besluitvormend, maar wordt ingezet om besluiten voor te bereiden. Sinds de zomer van 2023 is de samenstelling van de stuurgroep veranderd. De stuurgroep is niet besluitvormend, maar heeft een rol als klankbord, voorbereidingsgroep of ambassadeur.

Rol en inzet

Eerdere stuurgroepen hebben we het gehad over de rol en inzet van de stuurgroep. Dit heeft er de afgelopen periode op verschillende manieren uit gezien. Een aantal stuurgroepleden zijn gevraagd om mee te lezen op stukken, zoals op de onderzoeksrapporten en de CBS cijfers. Of om mee te denken op thema en te adviseren, zoals in het nadenken over de aanpak n.a.v. de onderzoeksrapporten.

We hebben het gehad over welke rol pakt de stuurgroep pakt richting anderen (vb. directeuren) in de organisatie. En waar zetten we de stuurgroep voor inzetten, blijven we dat bijvoorbeeld doen op thema? En geef je ieder stuurgroep lid hierin dezelfde rol of divergeer je? We hebben het ook gehad over of je stuurt, of dat de stuurgroep alleen klankbord. De inbreng van de stuurgroep verrijkt de verschillende perspectieven, dat moet ook van invloed zijn op datgene wat we doen. Alleen fungeren als klankbord is dan wellicht te vrijblijvend. Aan de andere kant hebben we het ook gehad over wat sturen dan betekent, en wat de rol is t.o.v. het GMT. Hier praten we over door.

Leerwensen

Bij de start van de stuurgroep hebben de stuurgroepleden aangegeven welke leervragen/behoefte er zijn. We willen dat de stuurgroep over die kennis en handvatten beschikt om uiteindelijk ook hun rol goed te kunnen vervullen. Omdat de verdere invulling van die rol nog niet helemaal duidelijk is, gaan we in eerste instantie 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?

Voorstel

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.

Elke sessie heeft een ander thema/onderwerp.

Resultaat

10 mei:

- Voorstel voor de invulling van de eerste sessie op 10 juli
- Voorstel/idee op hoofdlijnen voor invulling van de andere twee sessies op 23 september en 25 november.

Vragen om tot een voorstel te komen voor de invulling van de drie sessies:

- Doe je 1 kickoff sessie met een algemeen thema? Waardoor je snel kan doorstarten naar de vaardigheden/gedrag/competenties in de volgende 2 sessies?
- Begin je juist met iets over vaardigheden/gedrag/bewustzijn? Zoals een interessant spel, vb Rebel with a cause?
- Organiseer je drie losse sessies met alle drie een los inhoudelijk thema? Waarbij er ruimte is voor een gesprek?
- Hoe doe je dit op een goede manier en hoe koppelen we het aan de rol van de stuurgroepleden? Met name op het gebied van vaardigheden; hoe koppel je dat aan de rol van de stuurgroepleden richting de rest van de organisatie en andere directeuren/teamleiders etc? En het verder brengen van de opgave?
- Als het gaat over internaliseren van vaardigheden, gedrag, competenties: hoe oefen je dit op een goede manier? En in een veilige setting? Welke vragen/thema's pak je dan:
 - o Hoe vind/zie ik meer divers talent (= eigenlijk verdieping op inclusie/bias)
 - o Gespreksvoering (ongemakkelijke gesprek/weerstand/hoe weerstand actiever naar boven halen)
- Welke partijen kunnen we hiervoor aanschrijven/vragen?
- Welke aandachtspunten zijn er nog meer:
 - o Moeten partijen/sprekers zijn die op dit niveau snel een punt kunnen maken (sessies van 2 uur).
 - o Moeten sprekers zijn die vertaalslag kunnen maken naar leiderschap, macht en handelingsperspectief richting de directies.

Planning:

- 15 april voorstel vullen met 5.1, 2, e Resultaat: idee voor invulling van de drie sessie, thema s, partijen/sprekers.
- 15-24 april, partijen aanschrijven/vragen? Voorstel verder vullen.
- 24 april voorstel toetsen en verder aanvullen met stuurgroepleden 5.1, 2, e^{5.1, 2, e}
- 24 april-10 mei verder in gesprek met partijen en voorstel vullen.
- 10 mei voorstel/plan ligt klaar