

Rol en inzet stuurgroep

Rol stuurgroep tot nu toe

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.

Na de zomer is de stuurgroep gestart. Afgelopen periode heeft de rol en inzet van de stuurgroep verschillende vormen gekend. Een aantal van jullie 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. Daarnaast heeft de stuurgroep tijdens de directeuren bijeenkomst een rol gehad richting de collega directeuren door groepjes te begeleiden.

In eerdere stuurgroepen hebben we het gehad over de precieze rol en inzet van de stuurgroep:

hoe zetten we de stuurgroep op een effectieve manier in? Op basis van de opgedane ervaring tot nu toe kijken we naar deze rol en wat we hierover afspreken. En wat dit vervolgens betekent voor de leervragen.

Invulling van de rol als stuurgroeplid

We zetten de stuurgroep nu in als het gaat om ervaring, affiniteit met het thema, drive en inspiratie. De stuurgroep leden hebben ook aangegeven meer ingezet te willen worden. Voor de invulling van die rol zien we 2 thema's/vragen terugkomen:

1. *Geef je iedereen dezelfde rol?*

We zien dat ook binnen de stuurgroep het comfort om met dit onderwerp aan de slag te gaan verschilt. Dat kan misschien betekenen dat je niet als stuurgroeplid altijd eenzelfde rol pakt. Hoe kijken jullie hier naar?

2. *Zien jullie allemaal een rol t.a.v. andere directeuren? En zo ja: hoe willen jullie hier vorm aan geven/hoe ziet dat er dan uit?*

In de afgelopen stuurgroep hebben we het gehad over de grote onderlinge spreiding op dit thema tussen directeuren: we opereren in een context waarin veel verschillende beelden en perspectieven zijn over waar dit onderwerp nou precies over gaat. En verschillende niveaus in kennis en ervaring. Voor sommige mensen speelt dit onderwerp altijd een rol, anderen zien nog steeds de urgentie niet. Het scherpe, ongemakkelijke gesprek wordt vaak nog niet met elkaar gevoerd. Dit zorgt voor een gebrek aan een coherente boodschap. Als dat al plaatsvindt bij de top van de organisatie, hoe sijpelt dat dan door? En hoe voorkomen we dat we het alleen hebben over dat we dit belangrijk vinden, in plaats van dat we ook echt wat doen. Zonder dat je daarbij het eigenaarschap bij anderen wegneemt en de actie

blijft liggen bij een kleine groep. De vraag is in hoeverre de peer-to peer rol een belangrijke is bij de stuurgroep. En hoe geven we dit verder vorm?

3. *We zetten de stuurgroep leden nu in op thema's om mee te denken met ontwikkelingen en te adviseren.*

Dit gebeurt tot nu toe op basis van affiniteit met een thema. Dat zouden we graag voortzetten, zien jullie dat ook zo?

Leervragen

Bij de start van de stuurgroep hebben jullie aangegeven welke leervragen/behoefte er zijn. De opbrengst daarvan was een onderscheid tussen 2 type vragen:

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

Vragen:

- Wat betekent het gesprek over de invulling van de rol als stuurgroep lid voor de leervragen zoals we die oorspronkelijk hebben geformuleerd?