

24 april 2024

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 stuurgroeplid 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 sessie sluiten in die zin niet op elkaar aan. Maar geven een zo breed mogelijke invulling aan de leerwensen.

Sessie 1 – 10 juli

Thema/onderwerp: herkennen van talent gekoppeld aan intersectionaliteit.

Voor de eerste sessie kiezen we 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?'.
Invulling:

Invulling:

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

24 april 2024

1. Rebel with a Cause 5.1. 2. e
2. 5.1, 2, e bij 5.1, 2, e navragen wat zij evt kan bieden.
3. Oculus
4. CvdRvdM
5. IZI solutions.

Sessie 2 – 23 september

Thema/onderwerp: training oefenen van het ongemakkelijke gesprek over discriminatie en racisme

Hoe voer ik het ongemakkelijke gesprek over discriminatie en racisme en andere vormen van uitsluiting. Hoe haal ik de weerstand actief naar boven. Hoe blijf je het gesprek voeren ondanks weerstand?

Interactieve sessie: na korte theorie oefenen met behulp van trainingsacteur in hoe je zelf hier in de positie van directeur het goede gesprek over kan voeren met andere directeuren, afdelingshoofden en teamleiders. Eventueel: koppeling aan thema omstanders en oefenen met bijsturen van andere directeuren. Voorbeeldrol zit m in het laten zien van het gedrag waarvoor je staat/zegt te staan.

Leren van concrete vaardigheden.

Wellicht verlengen van de sessie. 2 uur te kort? Half uur inleiding, 1,5 uur oefenen. Pauze, halfuur terugkoppeling.

Invullin

1. 5.1, 2, e
2. 5.1, 2, e
3. 5.1, 2, e 5.1, 2, e

Sessie 3 – 25 november

Thema/onderwerp: intergenerationeel trauma/doorwerking slavernijverleden in het heden

Lezing en interactief deel gekoppeld aan huidige casuïstiek in de organisatie. Vraagt van ons om voorbeelden aan te leveren aan spreker uit de organisatie die spreker kan delen en gebruiken in gesprek.

Invulling:

1. Lezing door 5.1, 2, e