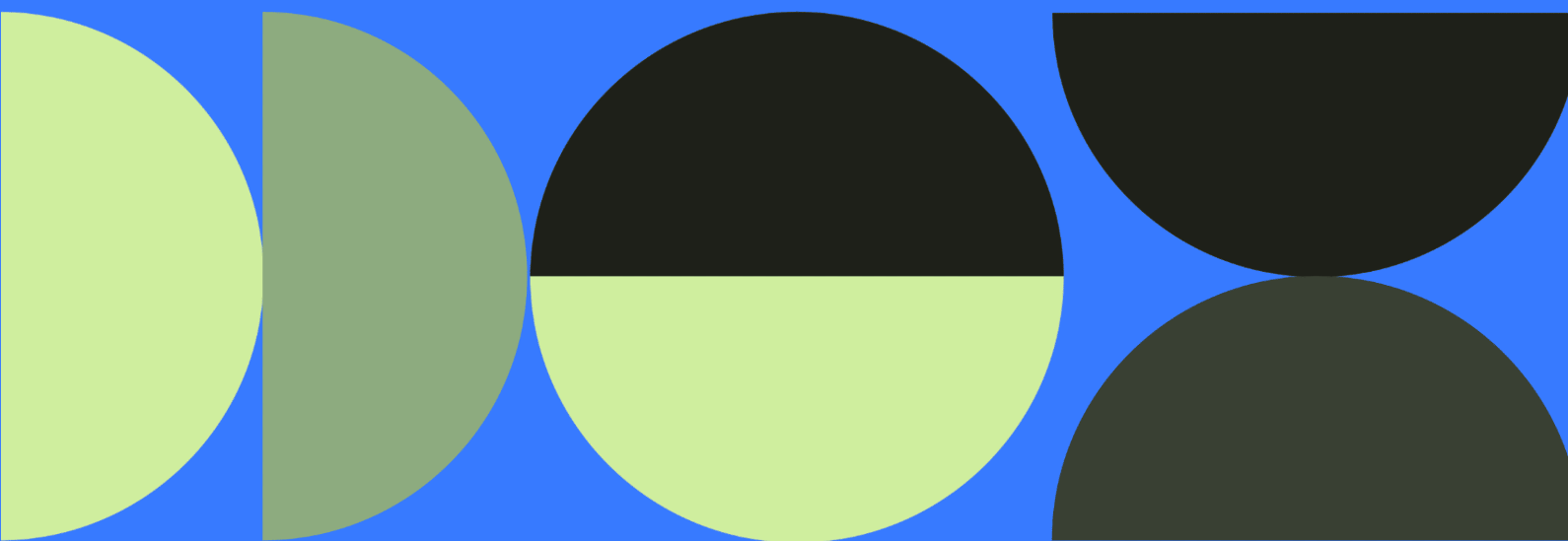


'HET POLARISERINGSSPALET'

*EEN GESTRUCTUREERD OVERZICHT VAN
UITEENLOPENDE PERSPECTIEVEN BINNEN TEAMS*

5.1, 2, e



DoDiversity
Mixed-Methods Services

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding en doelstelling	2
2. Aanpak	3
3. Doelgroep	5
4. Begroting	5

1. Inleiding en doelstelling

Inleiding

DoDiversity.com biedt een methodiek aan om de werkcultuur in Gemeente Amsterdam tot rust te brengen. Dit naar aanleiding van de recente gebeurtenissen in de stad. We zien het ophalen van ervaringen bij collega's rondom de complexiteit van de recente gebeurtenissen in Amsterdam in hun werkcontext als een eerste stap.

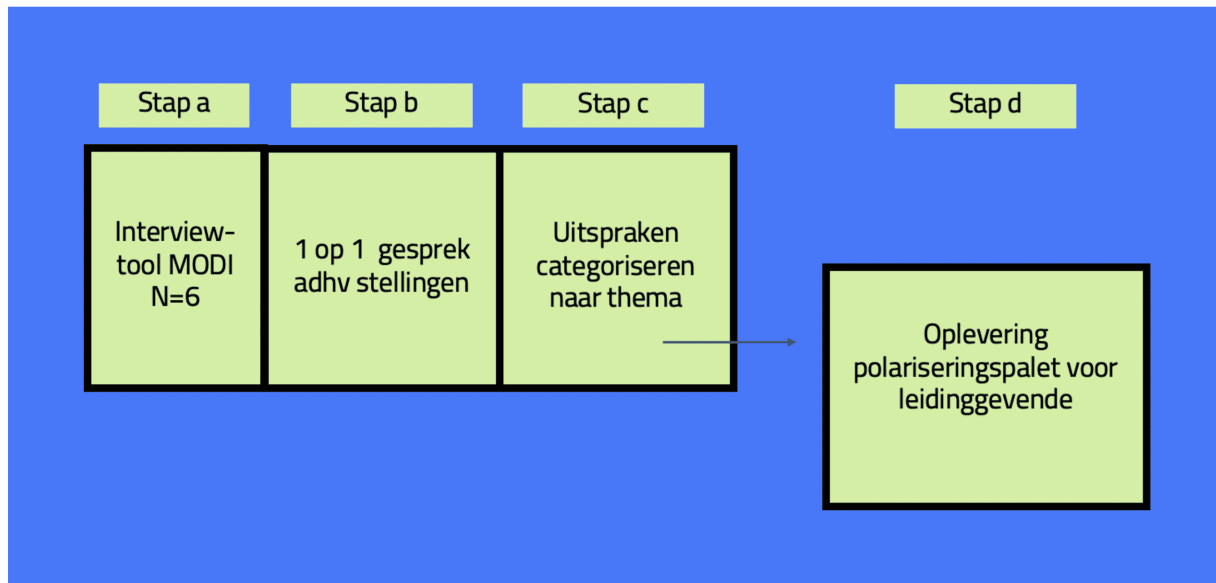
Ons doel is om een diepgaande analyse te maken van de uitdagingen die collega's ervaren. We kiezen hierbij voor een benadering die de nadruk legt op het begrijpen van de problemen, met als kernprincipes: eerst begrijpen, dan begrepen worden, en ruimte maken voor verschillende perspectieven.

Een tweede stap is om te kijken wat nodig is om ruimte te maken voor verschillende perspectieven op de werkvloer.

2. Aanpak

Methodologie

Deze methode is ontwikkeld voor leidinggevenden van een team of afdeling. Zie onderstaande weergave voor de aanpak.



Stap a: stellingen voorleggen via MODI

We maken hier gebruik van een online interview tool (MODI), waarbij we selecte groep collega's voorafgaand aan het interview een aantal stellingen voorleggen.

Stap b: 1 op 1 gesprek

In een 1 op 1 gesprek vragen wij collega's om hun antwoorden toe te lichten. Deze interviews richten zich op het verkrijgen van inzichten en ervaringen. Het doel is om een open en luisterend oor te bieden, waarbij we standpunt en perspectieven een stem geven.

In de 1-op-1 interviews vragen we hen ook:

1. Wat maakt dit onderwerp zo complex binnen de werkcontext?
2. Wat is er volgens jou nodig om hierin stappen vooruit te zetten?

Stap c: analyse en categorisatie

De verzamelde interviews worden door ons zorgvuldig geanalyseerd om thema's te identificeren die als rode draad door de gesprekken lopen. Deze thema's en uitspraken worden vervolgens gecategoriseerd in een overzichtelijk '**polariseringspalet**', (zie afbeelding hieronder).



Dit palet geeft inzicht in de diversiteit aan perspectieven, standpunten en spanningen binnen een team, afdeling of organisatie, met specifieke aandacht voor recente gebeurtenissen in Amsterdam. Het biedt een visuele en inhoudelijke weergave van de verschillende posities die collega's innemen, wat essentieel is voor een leidinggevende om effectief te kunnen handelen.

Waarom is het polariseringspalet waardevol voor leidinggevenden?

1. **Inzicht in perspectieven:** Het palet geeft letterlijk weer welke uiteenlopende perspectieven er leven binnen een team of afdeling. Dit draagt bij aan het gevoel van gehoord en gezien worden bij medewerkers.
2. **Structuur en overzicht:** Door de perspectieven te categoriseren, wordt een complex geheel overzichtelijk en toegankelijk.
3. **Basis voor interventies:** Het palet biedt leidinggevenden een duidelijk en concreet uitgangspunt om, op basis van de benoemde stappen en verbeterpunten, effectieve interventies te ontwerpen. Deze interventies zijn gericht op het

versterken van verbinding en het bevorderen van samenwerking binnen teams en op de werkvloer.

Met het polariseringspalet helpen we leidinggevenden niet alleen om bestaande spanningen te begrijpen, maar ook om stappen te zetten richting een inclusieve werkcultuur.

3. Doelgroep

De doelgroep bestaat uit leidinggevenden en/ of teammanagers binnen Gemeente Amsterdam. Het polariseringspalet wordt aan hen teruggekoppeld.

4. Begroting

Fase	Werkzaamheden
stap a: interview tool	ontwikkelen stellingen en klaarzetten MODI tool verwerking stellingen naar interviewleidraad
stap b: 1 op 1 gesprekken	voeren van 1 op 1 gesprekken met 6 collega's
stap c: categoriseren	uitwerking van interviews en categoriseren van uitspraken
stap d: oplevering pallet:	verwerking van thema's en uitspraken in een rapportage aan leidinggevende
Reiskosten	€ 50,00
Totale kosten	Fixed price per afdeling 6-8 collega's/respondenten € 6.500,00

In aanvulling op dit voorstel:

In dit voorstel wordt periodiek overleg gevoerd met opdrachtgever. Bij verplaatsingen of

nieuwe behoeften, worden er meeruren 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