

# Evaluatie van de gevoerde dialogen in de organisatie op het gebied van discriminatie en racisme en andere vormen van uitsluiting en het conflict in het Midden- Oosten

Beste collega,

Wat fijn dat je wilt meedoen aan het invullen van de evaluatie van de dialooggesprekken die de afgelopen maanden zijn gevoerd in de organisatie op het gebied van discriminatie, racisme en andere vormen van uitsluiting en de dialooggesprekken over het conflict in het Midden- Oosten.

In 2023 zijn er twee kwalitatieve onderzoeken in de organisatie uitgevoerd naar discriminatie en (institutioneel) racisme. In het najaar van 2023 startte bovendien het conflict in het Midden- Oosten. Naar aanleiding van deze ingrijpende gebeurtenissen is besloten om dialogen voor medewerkers uit de hele organisatie te faciliteren/organiseren over discriminatie en racisme en het Midden Oosten. Doel daarvan is ruimte te geven aan dat wat er leeft in de organisatie en om wederzijds begrip onder collega's te vergroten.

Inmiddels zijn we ruim vijf maanden verder en vinden we het als organisatie belangrijk om breed op te halen hoe de dialogen zijn ervaren door zowel leidinggevendenden als medewerkers. De uitkomsten zullen we gebruiken om de inzet van dialogen te kunnen verduurzamen binnen onze organisatie en daar waar nodig aanpassingen te doen ten aanzien van proces en methodiek. Dat kunnen we alleen echt goed doen met jouw bijdrage! Dus alvast veel dank.

Het invullen van de vragen duurt max 15 minuten. Bij sommige vragen is ruimte om een extra antwoord in te vullen. Aan het einde van het formulier is sowieso ruimte voor extra opmerkingen.

*Dit is slechts de concept versie. De vragen bij het kopje "leidinggevendenden en medewerkers" zullen zowel aan leidinggevendenden als medewerkers gesteld worden via aparte online formulieren. Tenzij boven de vraag staat vermeld dat deze alleen aan medewerkers gesteld wordt. Nu staan deze vragen door elkaar ivm de opbouw van de vragen. Ieder beantwoordt de vragen vanuit het perspectief van de eigen positie in de organisatie.*

## Vragen leidinggevendenden en medewerkers:

- Met welke gespreksleider(s) heb je een dialoog gevoerd met je team?
  - o Gespreksleiders van Connecting Differences
  - o 5.1, 2, 5.1, 2, e
  
- Wat was het centrale onderwerp van de dialoog?
  - o Conflict in het Midden- Oosten
  - o Discriminatie en racisme en andere vormen van uitsluiting
  - o Inclusie en Diversiteit in brede zin
  - o Sociale veiligheid
  - o Combinatie
  
- In hoeverre is het binnen het team gebruikelijk om gevoelige thema's met elkaar te bespreken?
  - o Ja
  - o Neutraal
  - o Nee

Medewerkersvraag:

- Indien de dialoog ging over discriminatie en racisme:  
Was je van te voren door je leidinggevende geattendeerd op het lezen van beide onderzoeks- rapporten?
  - o Ja
  - o Nee

Medewerkersvraag:

- In hoeverre was je van te voren op de hoogte van de bedoeling en opzet van de dialoog?
  - o Niet
  - o Een beetje
  - o Goed op de hoogte
- Hoe ging je het gesprek in?
  - o Neutraal/ open houding
  - o Nieuwsgierig
  - o Tegenzin
  - o Anders, nl...
- Vond je dat er aan het begin van de dialoog voldoende werd uitgelegd waarom de dialoog gevoerd wordt?
  - o Ja
  - o Neutraal
  - o Nee
- Wat vond je van de gehanteerde methodiek van gespreksvoering?
  - o Goed
  - o Even wennen
  - o Niet goed
  - o Anders
  - o Toelichting:....
- In hoeverre was je tevreden over de toegepaste interventies van de trainer(s)?
  - o Zeer tevreden
  - o Tevreden
  - o Redelijk tevreden
  - o Niet tevreden
  - o Toelichting...
- In hoeverre was je tevreden over de trainer(s) in het algemeen?
  - o Ja
  - o Neutraal
  - o Nee
- In hoeverre vond je dat de trainer(s) goed om kon(den) gaan met mogelijke weerstand binnen de groep?
  - o Ja

- o Neutraal
  - o Nee
  - o Toelichting....
- Hoe kijk je terug op de gevoerde dialoog?
    - o Positief
    - o Neutraal
    - o Negatief
    - o Toelichting..
  - Heeft er een tweede teamdialoog plaats gevonden?
    - o Ja
    - o Nee
  - Zo nee, zou je daar behoefte aan hebben gehad?
    - o Ja
    - o Misschien
    - o Nee
  - Had je na afloop van de dialoog een andere behoefte?
    - o Ja
    - o Nee

Medewerker:

- Indien je de vraag met “ja” beantwoord hebt, wat was je behoefte?
  - o Coaching
  - o Gesprek leidinggevende
  - o Gesprek vertrouwenspersoon
  - o Melding discriminatie intern
  - o Melding discriminatie extern
  - o Anders, nl.....
- Vind je het belangrijk dat je als team een vervolgtraject doet mbt het thema waar de dialoog over ging?
  - o Ja
    - Weet niet
  - o Nee
- Waar zou je behoefte aan hebben?
  - o Een vervolgdialog
  - o Een training
  - o Anders
- Bij deze vraag kan je ook meerdere hokjes aankruisen:  
Indien je bij de vorige vraag hebt gekozen voor een training, aan welk soort training denk je dan?

- o Training over omgaan met micro-agressie<sup>1</sup>
  - o Training over wat je kan doen als omstander<sup>2</sup>
  - o Basis bewustwordingstraining Inclusie en Diversiteit
  - o Training over het voeren van het moeilijke gesprek
  - o Leertraject met verschillende trainingen
  - o Anders... namelijk
- Is er verder nog iets dat je graag wilt delen?  
.....

## Vragen voor leidinggevenden

### Open vragen:

- Heb je een gesprek onder leidinggevenden gevoerd met 5.1, 2<sup>5.1, 2, e?</sup>
  - o Ja
  - o Nee
- Wat was de aanleiding voor het indienen van een aanvraag voor een dialoog?
  - o De onderzoeksrapporten naar discriminatie en racisme
  - o De oproep tot voeren van dialogen naar aanleiding van de rapporten
  - o Onrust binnen het team
  - o Eigen behoefte aan verdiepend gesprek onder begeleiding
  - o Anders, nl
- Hoe was de reactie van het team bij aankondiging van de dialoog?
  - o Positief
  - o Neutraal
  - o Gemengde reacties
  - o Negatief
- Wat was voor jou het doel van het voeren van een dialoog?
  - o Ophalen wat er leeft
  - o Oefenen met het voeren van het moeilijke gesprek
  - o Aandacht besteden aan inclusie en diversiteit in brede zin
  - o Uitvoeren van de opdracht het gesprek aan te gaan nav de onderzoeksrapporten
  - o Anders, namelijk...

---

<sup>1</sup> Micro- agressie: Kleine alledaagse, subtiele onopzettelijke interacties of gedragingen die een soort vooroordeel jegens (vaak) historisch gemarginaliseerde groepen communiceren. Belangrijk is daarbij dat de intentie meestal ondergeschikt is aan de impact.

<sup>2</sup> Omstander ben je wanneer discriminatie, racisme of een andere vormen van uitsluiting je niet zelf overkomt, maar je wel getuige ervan bent omdat je erbij bent terwijl het gebeurt.

- Hoe ervoer je de intake met de trainers?
  - o Goed
  - o Redelijk
  - o Niet goed
  - o Toelichting...
  
- Had je van te voren voldoende beeld bij de gespreksmethodiek van de trainers?
  - o Ja
  - o Enigszins
  - o Nee
  
- Heb je een beeld hoe je nu verder wilt met je team na de dialo(o)g(en)?
  - o Ja
  - o Enigszins
  - o Nee
  
- Wist je na de dialoog waar je met mogelijke vragen wist terecht kon?
  - o Ja
  - o Nee

---

**Onderstaande vragen willen we graag beantwoord hebben met de evaluatie**

- Wat is de inhoudelijke opgave binnen het team op gebied van discriminatie & racisme en andere vormen van uitsluiting?
- Wat heeft de dialoog opgeleverd ( in positieve en/of negatieve zin)?
- In hoeverre is de behoefte van de aanvraag vervuld door het voeren van de dialoog?
- Paste de methodiek die gebruikt werd bij de vraag van de organisatie?
- Wat is er verder nodig om het voeren van het gesprek over discriminatie en racisme en andere vormen van uitsluiting te bestendigen binnen de organisatie?

Opzet rapport aanbevelingen

Het rapport moet inhoudelijke en procesmatige aanbevelingen geven voor de volgende componenten van de dialogen:

- **Intake:** aanbevelingen wat er beter kan in de intake zodat de meest geschikte partij per situatie/doelgroep geselecteerd worden.

- **Tijdens de dialogen:** aanbevelingen welke methodieken er door de trainers moeten kunnen worden toegepast. Ook in verschillende situaties (inspelen op behoefte).
- **Nazorg:** aanbevelingen hoe nazorg te bieden aan diegenen die hier na een dialoog behoefte aan hebben.
- **Vervolgstappen na dialoog:** aanbevelingen voor hoe de leidinggevenden en de organisatie aan de slag moeten met wat er naar boven komt in de dialogen.
  - o De gespreksleiding adviseert dringend trainingen op micro-agressie aan te bieden. De evaluatie moet achterhalen of dit advies overeenkomt met de behoefte van de deelnemers.