

## **Discriminatie en kansen(on)gelijkheid binnen en buiten VWS**

Inclusief Leiderschap gaat over het bevorderen van gelijke kansen, over het beschermen van kwetsbaren, over het optreden bij ongelijkheid en over je eigen rol en verantwoordelijk hierin.

Binnen VWS wordt hard gewerkt aan het realiseren van een diverse en inclusieve organisatie. Wat is daarvoor nodig, welke instrumenten zetten we in, wat laten we zien, hoe beschermen we onze medewerkers, hoe werken we aan behoud en doorstroom van divers talent? Hoe zorgen we dat de opgaves als het gaat over de Banenafpraak realiseren? Kortom, we werken aan een divers en inclusief klimaat.

Onze opgave is groot als VWS, maar ook in de samenleving en bij onze partners spelen thema's die het domein van Diversiteit en Inclusie raken. Het gaat ook niet altijd goed. Daarom is ook onder leiding van de SG de aanpak Discriminatie en Kansen(on)gelijkheid opgericht om tijdig te signaleren en op te kunnen treden daar waar machtsongelijkheid raakt aan discriminatie en uitsluiting in de zorg, welzijn en sport.

### **Opbouw programma**

Het programma duurt ongeveer vier tot acht maanden en bestaat uit ten minste drie sessies. Het trainingsprogramma wordt op een interactieve manier aangeboden, met de inzet van diverse werkvormen en oefeningen. Naast het delen van kennis wordt ook veel aandacht geschonken aan het delen van ervaringen. De gesprekkenreeks wordt als geheel aangeboden en niet per losse sessie.

Het doel van de gesprekkenreeks is:

- 1) Bewustzijn vergroten op het gebied van diversiteit en inclusie;
- 2) Kennis delen en bevorderen ten aanzien van inclusief werven & selecteren & inclusief samenwerken;
- 3) Gedrag beïnvloeden richting (nieuwe en blijvende) inclusieve samenwerkingsvormen.

### **Intake**

Voor de start vindt er een intake plaats tussen de facilitators en één collega. In dit gesprek worden gerichte vragen gesteld over de mate van diversiteit en inclusie binnen het team. De tijdsinvestering bedraagt 1 uur.

### **Eerste bijeenkomst: bewustwording vergroten en uitspreken ambitie**

We behandelen de begrippen diversiteit en inclusie, inclusief samenwerken en inclusief communiceren. Ook komen in- en uitsluitingsmechanismen in relatie tot teamdynamiek aan bod. We staan ook stil bij de invloed die teamleden, zowel individueel als collectief, hebben op de ervaring en beleving van 'het erbij horen'.

Aan de hand van (compacte) theorie, praktische voorbeelden en interactieve oefeningen verdiepen we op onderwerpen als:

- Open gesprek faciliteren waarin ruimte is om verschillende perspectieven te delen
- Persoonlijke ervaringen delen
- Identificeren waar persoonlijke drive zit
- Vanuit 19 diversiteitsdimensies concretiseren wat diversiteit betekent, waar urgentie zit en wat er nodig is om concreet met inclusie aan de slag te gaan
- Waar zitten de quick wins?
- Eerste theoretisch concept dat eindigt in: wat kan ik doen

### **Tweede bijeenkomst: mechanismen, handelingsperspectief en vervolgspraken**

De inzichten, observaties en bevindingen van het intakegesprek en de eerste sessie worden bij elkaar gebracht. Op basis van deze combinatie worden concrete oplossingen behandeld en suggesties aangedragen voor inclusievere communicatiestijlen, besluitvorming en samenwerkingsvormen. Nieuwe gedragswensen en -normen worden zo SMART mogelijk en in gezamenlijkheid geformuleerd en besproken.

Aan de hand van (compacte) theorie, praktische voorbeelden en interactieve oefeningen verdiepen we op onderwerpen als:

- Inventariseren wat de leidinggevende nodig heeft
- Verdieping theoretisch concept
- Herkennen van mechanismes
- Bestaande instrumentarium delen (concrete tools uit training '*inclusief werven & selecteren*' worden in deze sessie op maat geïntegreerd). Eerste handelingsperspectief aanreiken
- Concrete vervolgafspraken maken: wat gaat ons MT doen en wat ga ik doen? Meenemen in jaarplan directie

### **Derde bijeenkomst: terug- en vooruitkijken**

Doel: reflecteren en evalueren

Het laatste onderdeel bestaat uit nazorg en verdere inbedding van de reis en transformatie naar meer inclusief denken en handelen. Samen met het MT reflecteren wij op de doorlopen leercurve, uitgesproken intenties en toegepaste interventies. Welke interventies en gedragsveranderingen hebben we gezien en gemerkt de afgelopen periode?

- Delen van de persoonlijke ervaringen
- Het evalueren van de gemaakte afspraken en resultaten
- Waar nodig plan bijstellen.
- Verdere afspraken maken.
- Concreet handelingsperspectief bieden voor de toekomst

### **Na afloop van de workshop:**

- Heb je meer praktische en theoretische kennis over Inclusief leiderschap en de rol en het belang van goed functionerende teams
- Heb je meer inzicht in je eigen inclusief leiderschapsstijl en welke ontwikkeldoelen je daarin ziet
- Bepaal je concrete acties om je persoonlijke doelen in de praktijk te brengen
- Heb je een concreet directie-breed D&I plan geformuleerd