

# INCLUSIE FLEIDERS CHAP DE PRAKTIJK

in de culturele en creatieve sector



# INCLUSIEF LEIDERSCHAP

## DE PRAKTIJK

in de culturele en creatieve sector

‘Het is zo fijn om ergens te zijn waar energie, inspiratie en openheid samenkomt.’

Nathalie Lemmen, Bibliotheek Zuidhollandse Delta over eerdere bijeenkomsten van Inclusief Leiderschap

Leidinggeven aan een culturele of creatieve organisatie is niet alleen keihard werken aan een mooi product. Je werkt ook aan een flexibele, hartelijke en uitnodigende organisatie. Je wil van betekenis zijn voor zoveel mogelijk verschillende mensen.

In deze drie geanimeerde en interactieve bijeenkomsten wijden we ons aan de praktijk van inclusief leiderschap. Je wordt geïnspireerd door topsprekers, wisselt van gedachten met collega's, maar gaat ook zelf hard aan de slag. Op naar een plan van aanpak voor je eigen organisatie!

## sessie 1

# Mentale programmering en visieontwikkeling

17 mei 2021

Tijdens je hele leven blijft je persoonlijke identiteit zich ontwikkelen. Zo ook je sociale en professionele identiteit: je wordt beïnvloed door de groepen waartoe je behoort en de organisatie waarin je je beweegt. Iedereen wil erkend worden als individu. Je familie, werk, afkomst of nationaliteit, geaardheid, beroepsgroep, cultuur, of religie: ze geven betekenis aan je leven en je kunt er moed en inspiratie uit putten.

In deze bijeenkomst sta je stil bij het referentiekader dat bepalend is voor hoe jij de wereld ziet. Je krijgt inzicht in je eigen (onbewuste) aannames. We gaan het hebben over je 'mentale programmering': de normen en waarden die jouw waardesysteem vormen. Hierop is jouw leiderschap gebaseerd. Na het doorlopen van het bewustwordingsproces ga je je realiseren hoe belangrijk het is om te praten over mensen, in plaats van over doelgroepen.

Met de kennis en inzichten uit deze sessie kun je aan de slag met het (her)formuleren van de visie van jouw eigen organisatie.

## sessie 2

# Omgangsvormen en draagvlak

31 mei 2021

Om draagvlak te verkrijgen voor diversiteit en inclusie, is het belangrijk om te kijken naar de sfeer binnen je organisatie. Hoe veilig is het er? Een veilige, stimulerende werksfeer is een belangrijke voorwaarde om intern gesprekken aan te kunnen gaan over – bijvoorbeeld - onbewuste vooroordelen en de wijze waarop deze bepalend zijn voor het beleid.

Omgangsvormen zijn een belangrijk thema in deze sessie: wat voor gedragingen en uitingen worden normaal gevonden, en wie bepaalt eigenlijk of bepaald gedrag gewenst is of juist niet?

Het doel van deze sessie is om te leren hoe je je kunt uitspreken en hoe je het zelf-reflecterend vermogen binnen je organisatie kan vergroten. Daarnaast bekijken we welke stappen je moet nemen om alle professionals binnen de organisatie te betrekken.



‘Wat een onwijs inspirerende sprekers. Ik zie zoveel mogelijkheden om het intern toe te passen.’

Remie van Os, SVKR

over eerdere bijeenkomsten van Inclusief Leiderschap

## sessie 3

# Klaarstomen voor de praktijk

14 juni 2021

Tijdens het uitrollen van een nieuwe visie, en het uitwerken van een plan van aanpak, zul je mogelijk stuiten op weerstand. In deze sessie krijg je handvatten aangereikt om het hoofd te kunnen bieden aan dilemma's en eventuele tegenslagen.

We schetsen een kader waarmee je op constructieve wijze om kunt gaan met dilemma's met diversiteit. Daarnaast gaan we door middel van rollenspellen (met een trainingsacteur) oefenen met scenario's en gespreksvoering.

# 'Wat een fantastische sessie! Dit is precies wat we allemaal nodig hebben, dank!'

Eve Hopkins, De Nieuwe Oost  
over eerdere bijeenkomsten van Inclusief Leiderschap

Deze serie is ontwikkeld door de Academie voor Cultuurmanagement, Code DI en de BeHr Groep.



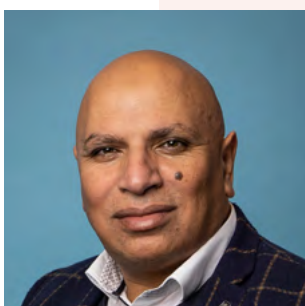
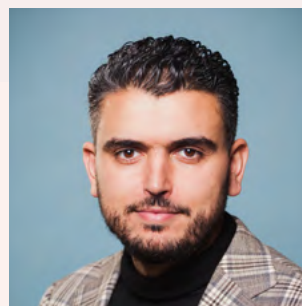
**Marjolein de Boer** is al jaren actief in cultuur, ondernemerschap en participatie. Ze is opgeleid als kunsthistoricus, bedrijfskundige en fondsenwerver. In het verleden was ze o.a. directeur van de Museumkaart en CJP. Sinds 2013 leidt ze de Academie voor Cultuurmanagement.

**Joan Tol** is een ervaren D&I expert, trainer, projectmanager en spreker. Vanuit fascinatie voor gedrag en gedragsverandering werkt zij aan inclusie en diversiteit. Verandering is een continu proces, waarbij het proces zelf alle aandacht verdient. Daarbij baseert Joan zich op nieuwe (wetenschappelijke) inzichten vanuit veranderkunde, trainingsmethodieken en neuropsychologie.



**Rachid Berragiy** is zijn carrière begonnen als politieagent en was later, als projectleider Landelijke Expertgroep Diversiteit, verantwoordelijk voor de beleidsontwikkeling op het thema diversiteit voor alle politiekorpsen in Nederland. Rachid is medeoprichter van de BeHr Groep en werkzaam als expert op het gebied van, onder andere, Diversiteit & Inclusie, Inclusief Leiderschap, Omgangsvormen & Integriteit en Interculturele Communicatie.

**Sofyan Mbarki** stond jarenlang voor de klas en was tussen 2015 en 2018 lid van de Onderwijsraad. Momenteel is hij actief in de lokale politiek. Daarnaast is hij senior trainer/adviseur bij de BeHr Groep. Hij is, onder andere, gespecialiseerd in thema's als onderwijs, Diversiteit & Inclusie, Inclusief Leiderschap en polarisatie.



**Mohammed Kassrioui** werkte onder andere bij de politie en als coördinator binnen gemeentes, op onderwerpen als veiligheid en jeugd. Als trainers/adviseur is hij gespecialiseerd in thema's als Multicultureel Vakmanschap, Intercultureel Communiceren en Omgangsvormen & Integriteit.

## 'Meer! Ik wil meer!'

Deelnemer aan eerdere bijeenkomsten  
van Inclusief Leiderschap

## praktisch

Je wordt om 14.30 uur ontvangen met koffie en thee. Het programma start om 15.00 uur en om 20.00 uur sluiten we af met een borrel. Om ervaringen uit te wisselen met collega's en ter versterking van je netwerk is er ruim tijd ingepland voor het diner.

## doelstelling

Je wordt geïnspireerd door sprekers van buiten de sector én collega's die aan het programma deelnemen, je kijkt in een open en veilige sfeer naar je eigen situatie, maakt kennis met tal van voorbeelden en gaat hard aan het werk met de handvatten die je krijgt aangereikt. Je kunt na afloop direct aan de slag met een plan van aanpak.

## groepssamenstelling

Om de hoogste kwaliteit van het programma te kunnen garanderen, is het aantal deelnemers beperkt. Inschrijving geschiedt na ontvangst en beoordeling van je intakeformulier en vervolgens op volgorde van aanmelding: min. 18 – max. 30.

## doelgroep

Ervaren directeuren, managers, bestuurders en toezichhouders.

## voorbereiding

Intakeformulier met motivatie.

Reken daarnaast op 2 uur voorbereiding per sessie.

## locatie

We hopen je te ontvangen op een inspirerende locatie in het midden van het land.

## investering

We kunnen dit programma voor je aanbieden voor € 874 excl BTW inclusief catering en literatuur via een digitale leeromgeving.\* Op deze prijs zijn de volgende uitzonderingen mogelijk:

- Leden van brancheverenigingen die onderdeel uitmaken van de Federatie Cultuur krijg 15% korting, zij betalen € 742,90 excl BTW.
- Wist je dat je een bijdrage in je ontwikkelplan kunt aanvragen bij Werktuig PPO? Ze vergoeden 1/3 van je kosten tot een bedrag van € 2.000.-
- Als er sprake is van een financiële drempel, neem dan contact op met Sakina Saouti via [sakinasaouti@codedi.nl](mailto:sakinasaouti@codedi.nl).

\* Mocht een fysieke bijeenkomst door de coronamaatregelen onmogelijk zijn dan hosten we een gedegen online meeting met breakout sessies en bezorgen we feestelijke catering bij je thuis. In dat geval berekenen we € 50,- korting voor een aangepast programma in een online sessie.

## aanmelden

Aanmelden kan via:

[www.academievoorcultuurmanagement.nl](http://www.academievoorcultuurmanagement.nl)  
[office@academievoorcultuurmanagement.nl](mailto:office@academievoorcultuurmanagement.nl)

Voor meer informatie:

**Academie voor Cultuurmanagement**

Marjolein de Boer

06 – 26 05 84 04

De Academie voor Cultuurmanagement gelooft dat cultuur je horizon verbreedt. Daarom wil ze bijdragen aan een vitale, vrolijke en uitnodigende culturele sector die zoveel mogelijk mensen bereikt en betreft.

Een deel van het potentiële publiek voelt zich nu nog niet aangetrokken tot het culturele aanbod. En een deel van de arbeidsmarkt kiest niet snel voor een loopbaan in de cultuursector. Culturele instellingen missen zo de kans op nieuw publiek, andere collega's en een prachtige, inclusieve cultuur binnen de eigen organisatie. Een cultuur die past bij deze tijd en die duurzaam is.

Want cultuur verbindt en verrijkt als je je er tenminste in kunt herkennen en erkend wordt. Als er ruimte is voor jouw verhaal. Code DI wil inclusie helpen verankeren in de culturele en creatieve sector.

BeHr Groep helpt organisaties bij het vertalen van inclusie en diversiteit naar de dagelijkse praktijk. Een inclusieve organisatie verhoudt zich goed tot de buitenwereld en is innovatiever en succesvoller. Diversiteit en inclusie zorgen er bovendien voor dat mensen zich betrokken, gerespecteerd en gezien voelen: ongeacht hun achtergrond, levensstijl of persoonlijke visie. Middels training en advies creëren we organisaties waar mensen graag willen werken - en willen komen.

Foto's: Kirsten van Santen