

Workshop Binnenwerk

(onderdeel van traject Inclusiever Participatieontwerp Energietransitie)

Introductie

Gemeenten staan voor de uitdaging om de brede variatie aan bewoners te bereiken als belanghebbenden in de energietransitie. Om een rechtvaardige energietransitie gestalte te geven, is het van belang dat inclusiviteit verbetert zodat een grotere diversiteit aan mensen, perspectieven en belangen invloed kan uitoefenen op de plannen en besluiten die direct op deze mensen van invloed zijn. Een inclusievere energietransitie vereist dat bestaande kaders, manieren-van-denken en manieren-van-doen veranderen, ook binnen organisaties.

Voorliggend document kan helpen om een workshop onder gemeenteambtenaren te organiseren die zich direct of indirect met het vraagstuk inclusie in de energietransitie bezighouden. Komen tot inclusiever participatieontwerp is een leerproces dat start met het bevragen van de eigen beelden en aannames. De bedoeling van deze workshop is dieper in te gaan op het 'binnenwerk' van inclusie-vraagstukken, oftewel het bevragen van je eigen perspectief op persoonlijk en professioneel vlak.¹ Voor sommige deelnemers is dat nieuw en ongemakkelijk, voor anderen is dat minder het geval omdat ze bijvoorbeeld meer in een context leven waarin diversiteit en inclusie-vraagstukken naar voren komen (en/of omdat ze zelf ervaren onderdeel te zijn van een minderheidsgroep).

Achterliggende gedachte en doel

Vaak gaan we ervanuit dat wijzelf elk mens beschouwen als gelijkwaardig, maar de realiteit wijst uit dat mensen met kenmerken uit minderheidsgroepen stelselmatig worden uitgesloten op allerlei manieren (denk aan de huizenmarkt, de arbeidsmarkt, medische hulp, inkomensondersteuning, et cetera). Ook in de energietransitie zien we dit: onder andere jongeren, bewoners met een lage sociaaleconomische status, huurders, vrouwen, praktisch geschoolden en mensen met een migratieachtergrond zijn ondervertegenwoordigd in participatietrajecten, terwijl dit juist groepen zijn waar energiearmoede veel voorkomt.

We zijn sociale dieren die gericht zijn op de eigen groep en wanneer we daarin goed gedijen zijn we geneigd minder na te denken over het welzijn van mensen daarbuiten – en dit nemen we mee in onze professionele activiteiten. Wanneer we gericht mensen uit die minderheidspositie beter willen insluiten, vraagt dat actieve inzet om het bewustwordingsproces aan te gaan en gericht hierop in te zetten.

Deze workshopopzet heeft het **doel** om bewustwording over de eigen aannames, waarden en overtuigingen te onderzoeken. Dit kan het begin zijn van een zelfonderzoek over hoe je denkt of praat over en omgaat met mensen uit minderheidsgroepen.

¹ Voor het 'buitenwerk' hebben we een set aan handvatten opgesteld. De termen binnen-en buitenwerk zijn ontleend aan: Busschots, M. (2023) Van duurzaamheid naar deep change. Handvatten voor moed, zelfzorg en meer impact maken. BoekenGilde.

Deelnemers

Deze workshop is ontwikkeld voor een groep mensen die op verschillende manieren werkt aan hetzelfde doel, namelijk het organiseren en uitvoeren van inclusieve bewonersparticipatie in de energietransitie. Dit kunnen mensen zijn die hier indirect en direct mee bezig zijn. Het aantal deelnemers ligt tussen de 6 en 10, om een sfeer te creëren waarin het veilig is om te delen, maar tegelijk met genoeg verschillende belevingswerelden en achtergronden om reflectie te stimuleren. Als dit collega's zijn binnen één gemeentelijke organisatie is het van belang voor de moderatoren en deelnemers zich bewust te zijn van onderlinge hiërarchische- en machtsverhoudingen en eventuele spanningen binnen de organisatie. Juist omdat dit lastig is om helder te krijgen, kan het ook een idee zijn om ambtenaren uit verschillende gemeenten voor een workshop als deze uit te nodigen.

Gespreksbegeleiding

De moderatoren bereiden het gesprek voor, begeleiden het gesprek en delen achteraf de bevindingen en hun analyse daarvan. De moderatoren zijn 'externen' die geen directe werkrelatie tot de deelnemers hebben. Een weergave van de uitkomsten van de bijeenkomst om achteraf met deelnemers te delen steunt het bewustwordingsproces dat hier in gang is gezet. Daarom is het in deze workshop zinvol om tenminste twee moderatoren te hebben. Wanneer de ene een onderdeel begeleidt of bespreekt, kan de ander observerend luisteren en notuleren. Observerend luisteren betekent dat je ook let op non-verbale reacties, stiltes en groepsdynamiek.

Workshop draaiboek (een dagdeel/ 3 à 4 uur)

Onderdeel	Toelichting
Vorbereiding	Ruimte klaarmaken (stoelen in kring; flip-over; stiften, post-its, koffie/thee etc.) Flipover met definities aan de muur hangen (zichtbaar voor alle deelnemers) <i>Diversiteit</i> = verschil, variatie. <i>Exclusie</i> = uitsluiting op basis van verschil. <i>Inclusie</i> = insluiting op basis van verschil. Eventueel de spelregels op een flipover (in steekwoorden)
Welkom (zit in kring)	Binnenloop, koffie/thee, eventueel naamkaartjes, gaan zitten De moderator heet iedereen welkom. Doel: bewustwording van de eigen aannames; waarden en overtuigingen onderzoeken wanneer het gaat om het insluiten van mensen op basis van verschil; om erop te reflecteren hoe dit vorm krijgt in de professionele houding/motivatie ten aanzien van deze onderwerpen. Voorstellen moderatoren en benoem hun rol gedurende de ochtend kort. Kort voorstelrondje: wie ben je, wat doe je binnen de gemeente? – straks gaan we nader kennismaken. Wat gaan we doen: heel kort de agenda vertellen. De spelregels van het gesprek: <ul style="list-style-type: none"> - Moderatoren gaan strikt met de tijd zijn. - We maken samen het gesprek. - We hebben aandacht voor elkaar (Als je toch even je telefoon nodig hebt, begrijpelijk, geef het even aan. Zo niet, dan blijven smartphones in de tas). - We respecteren elkaar: open vragen; oprecht luisteren (niet enkel om te kunnen reageren). - We weten niet alles en doen ook niet alsof en benoemen wat we niet weten. - Vandaag gaat het niet om gelijk hebben, maar om leren van en met elkaar. - Alle stemmen en perspectieven dragen bij aan het leren. - We gaan zorgvuldig om met wat we horen. - Stilte mag er zijn; ongemak mag er zijn. Ook belangrijk: we zijn allemaal gebiased, we zijn allemaal bevooroordeeld, we spreken en handelen allemaal op basis van vooronderstellingen. Het is goed dat we dat erkennen. Vragen die wij stellen vandaag zijn bedoeld om het nadenken en het gesprek over het thema inclusiviteit te stimuleren, niet om te oordelen over wat gezegd wordt of over wie het zegt. <i>Toevoegingen vanuit de deelnemers?</i>
Check-in (zit in kring)	Weerbericht: hoe zit je erbij vandaag? (Kun je er volledig bij zijn, mentaal en fysiek? Zit je met iets dat je belemmert? Heb je een verwachting van vandaag? Je mag het delen, hoeft niet. Popcorn stijl (dus niet het rijtje langs). Ook de moderatoren. We reageren niet op elkaar. <i>Afsluiten door er weer wat lucht in te brengen.</i>

<p>Energizer (opstaan, beweging)</p>	<p><i>Gericht op samenwerken: samen met touwtjes een bekertjestoren bouwen; Of als ze elkaar nog niet goed kennen:</i> Hetzelfde en verschillend: Deel de groep op in 2 groepjes en laat ze samen ontdekken wat ze met elkaar gemeen hebben. Laat ze daarnaast ook uitzoeken wat iedere deelnemer van de groep uniek maakt. (Deze energizer bevordert vooral een gevoel van samenhang onder de deelnemers; door deze energizer worden deelnemers ook bewust van wat hen uniek maakt. Deze unieke eigenschap is wellicht ook een bepaalde kennis of kunde dat iemand aan de groep kan geven.)</p>
<p>Landen (zitten)</p>	<p>We gaan zitten, doe als je wilt even je ogen dicht of focus op een punt voor. Aandacht naar binnen, ademhaling, het aanwezige lichaam, laat alles van de dag tot nu toe achter je (et cetera; je praat de deelnemers hier doorheen, ze circa 3 minuten laten landen, ademen en hier aanwezig zijn).</p>
<p>Ervaringen delen (staand in twee- of drietallen; wisselingen dus je loopt ook een beetje rond)</p>	<p>Ervaringen delen – deelnemers onderling in tweetallen. Instructie: Deze oefening is bedoeld om te delen, zet gevoelens open over wat uitsluiting en insluiting is. In elk 3-tal: een persoon kiest een vraag en vertelt. Gespreksregel: de anderen luisteren, geen reactie.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vertel over een ervaring van uitsluiting waardoor je geraakt was. 2. Vertel over een ervaring van insluiting waardoor je geraakt was. <p>Moderator geeft na een paar minuten aan dat het tijd is om te switchen, tot iedereen geweest is. Dan eventueel binnen je groepje nog even delen wat je ervan vond.</p> <p>Plenair (als er behoefte is): bijvoorbeeld: wat deed het met je om de verhalen van de ander te horen? Wat viel op? Wat was verrassend? (mag ook kort, bijvoorbeeld 3 mensen vragen hierop te reageren, niet per se iedereen)</p>
<p>Insluiting en uitsluiting (zittend, met papier om op te schrijven)</p> <p>Verder nodig: mentimeter voorbereiden</p>	<p><i>(Onderstaande gesprek helpt bewustwording en leren van elkaar. Let op: mensen zijn bang om iets verkeerd te zeggen. Dus de moderator heeft als taak om opnieuw de spelregels naar voren te brengen als dat nodig is (bijvoorbeeld 'niet oordelen'). Een aantal vragen kan ongemak geven – bijvoorbeeld toegeven dat je nauwelijks mensen spreekt die een heel afwijkende visie van de jouwe hebben kan al ongemakkelijk voelen.)</i></p> <p>Instructie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beantwoord de vragen individueel (je aantekeningen zijn voor je zelf) (5 à 10 minuten, niet praten) <p>Persoonlijke omgeving</p> <ul style="list-style-type: none"> - Op welke manier komt inclusie (insluiting op basis van verschil) buiten je werk aan de orde? - Voer je hier gesprekken over in persoonlijke kringen? Hoe verloopt dat? - (Op welke manier) ben je wel eens in contact met minderheidsgroepen die idealiter moeten worden geïncludeerd? <p>Confrontatie met ongemak</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wijkt je visie (op inclusie of/en het betrekken van minderheidsgroepen) af van naasten? - Spreek je wel eens mensen die van jouw visie afwijken? (eventueel: waarom niet?) - Wat roept het op om dergelijke gesprekken te voeren? - Hoe reageer je? - Ben je het achteraf eens met de manier waarop je reageert? <p>Omgaan met ongemak</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Voel je je over het algemeen gesteund in je denkwijze over inclusie? - Maak je wel eens uitsluitende mechanismen (discriminerende grap bijvoorbeeld) bespreekbaar in een gezelschap? - Wat draagt bij aan het wel of niet ervaren van ruimte om over inclusie te praten? <p>2. Plenair: moderator nodigt uit om (afhankelijk van de setting en het aantal deelnemers) de vragen in de mentimeter te beantwoorden. Per vraag vullen deelnemers het in, er verschijnt een Word Cloud en dan nodigt de moderator deelnemers uit om te reageren; en vraagt door (door de vraag op andere manier te stellen: waarom? leg uit? hoe dan? herkent iemand dit?....et cetera)</p> <p>3. Nu nodigt de moderator uit om hierop door te gaan maar nadrukkelijker met hoe het binnen je organisatie/team gaat: De werkvloer</p> <ul style="list-style-type: none"> - (Hoe) wordt tussen collega's onderling het gesprek gevoerd over inclusie? - Wie maakt dit onderwerp van gesprek? - Welke uitdagingen kom je hierbij tegen? <p>De eerste 2 vragen kunnen ook plenair (afhankelijk van de setting) of met mentimeter. De derde vraag met de mentimeter, want dat zijn ook uitdagingen die we meenemen naar het deel na de pauze.</p>
Pauze – koffie, thee, even bewegen	<i>Moderatoren zetten de uitdagingen eventueel op flip-over</i>
Energizer	<i>Als de energie laag is, of als de stemming wat zwaar is, een energizer - bijvoorbeeld de paardenrace</i>
Van uitdagingen naar actieperspectief	<p>Naar actieperspectief vanuit de geformuleerde uitdagingen die naar voren zijn gekomen voor de pauze. Instructie: in subgroepjes; eventueel eerst de belangrijkste uitdagingen kiezen of elk groepje op andere uitdagingen en dan wisselen.</p> <p>Bespreek met elkaar wat mogelijke oplossingen zijn voor deze uitdagingen (al dan niet met sticky notes, deze op de flip-over plakken op enig moment)</p> <p>Wat zijn mogelijke acties die hierop te nemen zijn? Wat heb je daarvoor nodig? Wie heb je daarvoor nodig? Wat kan jij doen? Wat heb je van anderen nodig? Ligt het elders? Waar dan en hoe dan?</p> <p>Kort plenair nabespreken.</p>
Plenair afronden	<p>Binnenwerk vandaag: moderator benoemt wat we allemaal gedaan hebben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - delen van persoonlijke ervaringen, luisteren naar elkaar, empathie voelen en tonen, erkennen van verschil, erkennen van misschien ook wel ongemak; bewustwording van hoe in- en uitsluiting werkt - erkennen en benoemen van hoe het binnen je organisatie speelt - eerste stappen richting actieperspectief
Afsluiting	<p>Check-out – wat wil je teruggeven, wat neem je mee? Popcorn stijl.</p> <p>Dankwoord van de moderator (dank voor openheid en vertrouwen) en hoe we de bevindingen terug gaan delen. Hoe krijgt dit gesprek een vervolg?</p>

Disclaimer

Dit document is één van de resultaten van het traject 'Verkenning inclusief participatieontwerp'. In opdracht van de Participatietafel Energie van DuurzaamDoor (RVO) heeft DuneWorks in samenwerking met de Natuur en Milieufederatie Groningen en de Natuur en Milieufederatie Flevoland dit workshopontwerp opgesteld. Voor vragen en opmerkingen kunt u mailen naar: sylvia.breukers@duneworks.nl