

Verslag bijeenkomst Community of practice GroenLinks Zuid-Holland

9 februari 2021

19:30 – 19:40 Lisa Sipma opent de vergadering en legt het doel van de Community of Practice (CoP) en de geschiedenis van deze term uit.

19:40 - 19:45 Welkomstwoord door voorzitter Esther Punte waarbij zij het bestuur voorstelt.

19:45 – 19:55 Esther Punte laat een filmpje van de UnicefKids zien waarin kinderen bewust worden gemaakt van groepsvormingsprocessen en segregatie op basis van kleur. Dit linkt aan het selecteren van mensen op basis van diversiteit, een van de belangrijkste speerpunten van het bestuur

19:55 – 20:00 Update over de TK campagne in aanloop naar 17 maart door Joop Kunst.

20:00 – 20:30 De afdelingen gaan in break-out rooms uiteen voor een uitgebreidere voorstelronde en de actuele zaken in de afdelingen door te nemen.

Kamer 1: Ab, Sem en Lisa S. met afdelingen Hoeksche waard, Delft, Zoetermeer, Rijswijk en Gouda

Kamer 2: Esther en Joop met afdelingen Alphen ad Rijn, Bodegraven-Reeuwijk, Leiden, Nieuwkoop, Noordwijk en Voorschoten

Kamer 3: Lisa vdV en Jeanique met afdelingen BAR, Drechtsteden, Lansingerland, Nissewaard, Schiedam en Vlaardingen

20:30 – 20:40: casus diversiteit: hoe zorg je voor een diverse en goed gevulde kandidatenlijst? Hoe ziet jouw afdeling eruit? Ga je voor culturele diversiteit of stel je diversiteitsbeleid op? Organiseer een brainstorm met jouw afdeling over het onderwerp en laat je verrassen. Doel: afdelingsplan scouting/talentmanager en een diverse kieslijst. De afdelingen gingen in dezelfde samenstellingen uiteen in break-out rooms om hierover ervaringen uit te wisselen en te brainstormen.

20:40 -20:55 In de hoofdkamer werden plenair de ideeën besproken.

Werving actieve leden an sich: Er werd opgemerkt dat voor kleine afdelingen diversiteit voelt als een luxeprobleem omdat veel afdelingen moeite hebben om überhaupt mensen op de lijst te krijgen. Een tip die wordt gegeven om mensen een actieve rol te laten vervullen als bestuurslid of anderszins, is om de taken helder te communiceren en ook een indicatie te geven van de tijdsbesteding. Dan weten mensen die zich op willen geven beter wat er van hen verwacht wordt, hopelijk vergroot dit de kans op actieve deelname. Diversiteit kan juist ook een rol spelen bij het vergroten van de vijver waar je uit kunt vissen. Juist als je nieuwe leden wilt trekken, is het belangrijk om je bewust te zijn van diversiteit en inclusie.

Een andere tip die naar voren kwam was het meenemen van kennissen en familie van wie je vermoedt dat ze er GL-sympathieën op nahouden. Idealiter gebeurt dit naar warme bijeenkomsten zoals groene borrels, maar in deze coronatijden kunnen ze wellicht ook eens aansluiten bij een online activiteit. In de eigen kring werven is vaak succesvol.

Werving in taalgebruik: zorg ervoor dat de vacatureteksten die je plaatst in toegankelijk (Nederlands B1-niveau) worden gepubliceerd zodat je niemand afschrikt die wel heel geschikt kan zijn, maar wier

Nederlands taalniveau niet heel hoog is. Het is daarbij belangrijk om te letten op inclusief taalgebruik in communicatie, maar ook de keuze van communicatiemiddel (alleen website of ook sociale media) maken een verschil in wie de boodschap ziet en wie zich aangesproken voelt. Zorg er ook voor dat de omschrijving van de competenties laagdrempelig is zodat veel mensen zich aangesproken voelen.

Werving in de wijk: er wordt opgemerkt dat er vaak in ‘typische GL-wijken’ wordt geflyerd en gecanvast. Juist in de minder typische GL-wijken is er kans om een meer diverse populatie aan te spreken en enthousiast te maken voor het actief worden bij GroenLinks. Daarnaast kan je door samenwerking te zoeken met lokale initiatieven die passen bij de uitgangspunten van GroenLinks (bijv. voedselbank), ook weer een andere groep mensen bereiken die zich misschien wil inzetten.

Wervingsproces: er is discussie over hoe je de focus op diversiteit kunt inbedden in het proces. Het idee van een aangesteld bestuurslid of functionaris diversiteit wordt genoemd, maar niet door iedereen ondersteund omdat dit ook niet haalbaar lijkt in kleinere afdelingen. De tip om in de opdracht aan de kandidatencommissie een stukje tekst op te nemen over het streven naar een diverse samenstelling kan wel op ondersteuning rekenen. Tot slot is het handig om in het proces gebruik te maken van netwerken van buurtgemeentes, fractieleden en actieve leden binnen de afdeling om zo diverse kandidaten aan te kunnen trekken.

20:55 – 21:00 Afronding met de vraag of de deelnemers van de bijeenkomst dit nuttig vonden en of zij toekomstige bijeenkomsten zouden willen. Er werd grotendeels bevestigend geantwoord waardoor geconcludeerd kan worden dat de CoP voldoet aan een behoefte. In een poll in Zoom werd daarom gevraagd: Hoe vaak willen jullie een CoP-bijeenkomst? De uitslag was als volgt: 55% stemde voor 1 keer per 2 maanden, 35% stemde voor 1 keer per kwartaal en 15% stemde voor 1 keer per maand. Daarop werd besloten 1 keer in de 2 maanden aan te houden.

De CoP-bijeenkomsten kennen elke keer een ander thema ingegeven door de deelnemende afdelingen. Daarom wordt de afdelingen gevraagd de ervaringen van deze avond te delen en terug te komen met mogelijke onderwerpen voor een volgende bijeenkomst. Deze kunnen gestuurd worden aan lisa@glzh.nl

21:00 Afsluiting