

Genderinclusieve functionerings- en beoordelingsgesprekken

Deze tool bevat tips voor iedereen die wel eens een gesprek voert over het functioneren van medewerkers of collega's en daarin het thema genderinclusie wil opnemen. De tool kan worden ingezet bij formele functionerings- en beoordelingsgesprekken, maar ook bij bijvoorbeeld een teamoverleg of bij afronding van een scrumproject.

Door het thema genderinclusie in te brengen tijdens gesprekken over functioneren en/of beoordeling, wordt benadrukt dat de organisatie van alle medewerkers een bijdrage verwacht aan genderinclusie. Ook kunnen zo tips en knelpunten van medewerkers geïnventariseerd worden. Deze punten kunnen als input dienen voor verdere ontwikkeling van inclusiebeleid.

Praten over functioneren gebeurt niet alleen in formele functionerings- en beoordelingsgesprekken, maar ook tijdens een teamoverleg, scrumsessie etc. Al die momenten kunnen worden benut om te praten over genderinclusie in de organisatie en het team. Als in het team of de organisatie afspraken zijn gemaakt over genderinclusie is dat een mooie aanleiding om het te bespreken, maar het kan ook gebeuren in het kader van bijvoorbeeld

- verdelen van taken en werkzaamheden
- maatschappelijk verantwoord ondernemen
- duurzaamheid
- nieuwe ontwikkelingen in de sector
- personeelstekort
- een actuele aanleiding, zoals een nieuwsbericht of een bezoek aan een congres waar het thema vrouwen/ meisjes en techniek aan de orde kwam.

Hieronder geven we een aantal tips over het bespreken van genderinclusie. Daarna volgen meer specifieke tips over hoe genderinclusie kan worden meegenomen in functionerings- en beoordelingsgesprekken, ofwel op de momenten waarop afspraken worden gemaakt over te behalen doelen en wordt teruggekeken op het behalen van gemaakte afspraken hierover. Ook hier geldt weer: de tips zijn in te zetten bij zowel één op één gesprekken met dit doel als tijdens teambesprekingen hierover.

[Tips voor het bespreken van genderinclusie in uw team](#)

[Tips voor het bespreken van genderinclusie bij functionerings- en beoordelingsgesprekken](#)

Tips voor het bespreken van genderinclusie in uw team

Wat niet werkt: de vrouwen vragen hoe het moet

Begin niet door aan de vrouwen in het team te vragen of zij het lastig vinden om zich staande te houden. Veel vrouwen voelen zich ongemakkelijk bij zo'n vraag, het geeft ze het gevoel dat zij het probleem zijn of dat ze hun collega's beschuldigen van ongewenst gedrag. Ze zeggen dan misschien dat er niets aan de hand is, ook als er wél dingen spelen. Wat beter werkt is iedereen te vragen om na te denken over het thema. Daarmee maak je ook duidelijk dat de organisatie het ieders taak vindt om te werken aan een prettige werkomgeving.

Hoe kan het wel: drie praktische tips

1. Praat over prettig werken voor iedereen

Niet alleen vrouwen willen graag een prettige werkomgeving hebben, dat willen we allemaal. Het streven is een werkomgeving waarin iedereen zich prettig voelt. Laat iedereen eerst voor zichzelf opschrijven:

- Wat ze zelf het prettigst vinden aan de huidige werksituatie;
- Waar ze zelf verbetering willen
- Waar ze mogelijkheden zien om de situatie voor anderen te verbeteren

Aan de hand hiervan kan dan in het team worden besproken waar de overeenkomsten zitten en waar de verschillen en over wat er kan worden gedaan om het voor iedereen zo prettig mogelijk te maken. Vraag bij dat laatste dan nog eens expliciet of men denkt dat het dan ook voor een brede groep mensen prettig is, dus voor mannen én vrouwen, jong én oud etc.

2. Gebruik het filmpje 'Wat kun jij doen'

Laat het filmpje ['Wat kun jij doen'](#) zien en bespreek het. Om iedereen te betrekken bij de nabespreking kan die eerst in tweetallen gebeuren, waarbij men elkaar de vraag stelt: wat kun jij doen? Hierna kunnen dan de tips verzameld worden, waarbij ook de vraag wordt gesteld wat men nodig heeft om dit echt te gaan doen.

3. Gebruik een actuele aanleiding

Dit kan bijvoorbeeld zo: "Laatst hoorde/las ik (of woonde ik een workshop bij etc.) dat het voor vrouwen soms onaantrekkelijk is om in techniek en/of ICT te blijven en dat dit te maken heeft met de manier waarop ze onbewust en onbedoeld benaderd worden. Misschien speelt dat ook bij ons. Het is fijner als iedereen het naar zijn zin heeft bij ons en we een goede organisatie zijn om te werken voor vrouwen en voor mannen. Daarom wil ik in dit team bespreken wat wij kunnen doen om vrouwen te behouden voor onze sector."

Tips voor het bespreken van genderinclusie bij functionerings- en beoordelingsgesprekken

Werken aan genderinclusie is een taak van alle medewerkers. Het is dan ook een thema dat aan de orde kan komen in alle gesprekken over het functioneren van medewerkers (dus ook teamgesprekken, scrum evaluaties etc.) en in alle beoordelingsgesprekken. We geven tips over hoe u dat kunt doen. Tijdens het gesprek kan blijken dat de medewerker zich op dit punt verder wil of moet ontwikkelen. Ook daarvoor geven we tips.

Gebruik van deze tool kan:

- leiden tot bewustwording
- ideeën opleveren voor meer inclusie.
- informatie opleveren over de mate waarin het thema genderinclusie leeft in de organisatie
- informatie opleveren over de mate waarin de organisatie nu als genderinclusief ervaren wordt.

Inzet van deze tool werkt het beste als:

- de gespreksleider beschikt over goede gesprekstechnieken (luisteren, samenvatten, doorvragen) en het eigen oordeel op kan schorten;
- de gespreksleider zich bewust is van de eigen visie op genderinclusie;
- de gespreksleider beschikt over gesprekstechnieken op het gebied van genderinclusie en genderbias, zie hiervoor ook de tool [Aanpak genderbias](#);
- het thema met alle medewerkers besproken wordt, mannen en vrouwen.

Hoe kan ik afspraken maken over genderinclusie?

Als een organisatie doelen stelt ten aanzien van genderinclusie worden die vertaald naar de verschillende niveaus in de organisatie: iedereen zal er een bijdrage aan moeten leveren.

Hierna volgen tips over hoe het thema genderinclusie kan worden besproken tijdens functioneringsgesprekken en hoe hierover afspraken kunnen worden gemaakt.

Algemene tip: Leg in de introductie van dit onderdeel van het gesprek uit waarom de organisatie streeft naar genderinclusie en welke doelstellingen zijn afgesproken. Benadruk het belang van het thema voor het bedrijf.

[Onderzoeken mogelijkheden van medewerkers om bij te dragen aan genderinclusie](#)

[Afspraken maken en evalueren over bijdrage aan genderinclusie](#)

[Suggesties voor ontwikkelmogelijkheden die bijdragen aan genderinclusie](#)

Onderzoeken mogelijkheden van medewerkers om bij te dragen aan genderinclusie

De volgende vragen kunnen helpen bij het onderzoeken van de manier waarop medewerkers kunnen bijdragen aan genderinclusie in de organisatie en het team. Welke vragen relevant zijn verschilt per medewerker en is onder andere afhankelijk van de bekendheid met het thema¹:

- Weet je wat bedoeld wordt met genderinclusie en weet je waarom de organisatie het belangrijk vindt hiernaar te streven?
- Kun je je voorstellen dat vrouwen in organisaties last hebben van genderbias, het gevoel er niet helemaal bij te horen, of moeite hebben met het ontwikkelen van professioneel zelfvertrouwen?
- Wat zie jij hiervan in onze organisatie, in ons team, in jouw samenwerking met (andere) vrouwen?
- Wat is jouw rol hierin, denk je dat jouw gedrag bijdraagt aan genderinclusie of juist niet?
- Welke andere activiteiten, van wie, kunnen volgens jou bijdragen aan genderinclusie?
- Wat is hiervoor nodig?
- Wat zou jij (nog meer) kunnen doen om genderinclusie te bevorderen? Welke afspraken kunnen we hierover maken?
- Wat heb je hiervoor nodig? Wie kan je daarbij helpen (bijvoorbeeld een collega, een leidinggevende of HR)?

¹ Sluiten deze vragen niet aan bij de situatie in het team? Wellicht staan er in de [checklist genderinclusie medewerker](#) vragen die beter aansluiten.

Afspraken maken en evalueren over bijdrage aan genderinclusie

1. Evalueer hoe het is gegaan met de afspraken die zijn gemaakt over de wijze waarop de medewerker een bijdrage levert aan het thema genderinclusie. *(Als nog geen afspraken zijn gemaakt, ga dan meteen over naar punt 2.)*
 - a. Wat is gelukt? Waar blijkt dat uit? Hoe kan hieraan een vervolg worden gegeven?
 - b. Wat is (nog) niet gelukt? Hoe komt dat? Wat is er nodig om het wel te laten lukken?
2. Onderzoek met de medewerker op welke wijze deze nog meer kan bijdragen aan het thema genderinclusie en wat er nodig is om dat te kunnen doen.
3. Spreek doelen af voor de komende periode.

De laatste vraag kan een start zijn van een ontwikkelwens. Om de medewerker te helpen bij het formuleren van een ontwikkelwens hieronder een aantal suggesties.

Suggesties voor ontwikkelmogelijkheden die bijdragen aan genderinclusie

- Lid worden van '[gender-boost-team](#)' voor mannen en vrouwen;
- Volgen van een [genderinclusie training voor mannen en vrouwen](#);
- Lidmaatschap [vrouwennetwerk](#);
- [Versterken werkwaarden](#) en/of [peer mentoring](#);
- Een leidinggevende kan ideeën opdoen in de tool [genderinclusie in beleid en management](#);
- Als genderinclusie van groot belang wordt geacht door gesprekspartners, kunnen ook de tools [Keuzehulp beslisboom](#) of [Keuzehulp Stappenplan genderinclusie](#) bekeken worden om meer mogelijkheden te onderzoeken.