

Tips voor leidinggeven met aandacht voor gelijke kansen

1. Instroom

- Weet aan welke eisen uw medewerkers moeten voldoen. Maak deze concreet en toetsbaar.
- Gebruik wervingskanalen die bereikbaar zijn voor meerdere doelgroepen.
- Gebruik het criteriumgerichte interview als selectiemethode.
- Pas op met psychologische tests!

2. Introductie

- Zorg voor een inwerkplan.
- Besteed aandacht aan werkcultuur (mentor).
- Bewaak het acceptatieproces van de nieuweling door de gevestigde groep.

3. Dagelijks leidinggeven

- Heb aandacht voor werksfeer en persoonlijke behoeften van medewerkers naast resultaatgericht werken.
- Sta discriminerende grappen niet toe.
- Biedt mogelijkheden voor combinatie van werk en zorgtaken.
- Luister naar uw medewerkers en hun wensen.
- Stimuleer uw medewerkers om steeds beter te worden in hun vak.
- Zet mensen in op hun specifieke kwaliteiten en verwacht niet dat iedereen hetzelfde is: benut de meerwaarde van verschillen.
- Hanteer situationeel leidinggeven!

4. Doorstroom

- Vertaal gelijke kansen in resultaatsverplichtingen m.b.t. evenredige participatie aan opleidingen, MD-trajecten en functieverandering.
- Creëer mogelijkheden voor parallelle loopbanen voor generalisten en specialisten.
- Biedt mogelijkheden voor parttime werken en/of duobanen.
- Kijk bij functioneringsgesprekken en/of POP-gesprekken naar doorstroompotentieel.

5. Uitstroom voorkomen

- Voer exitinterviews en vraag door naar;
 - ontwikkelingsmogelijkheden en beperkingen,
 - werksfeer; was er sprake van agressie of pesten?
 - verbetermogelijkheden; onder welke omstandigheden zou de werknemer gebleven zijn?
- Maak de uitkomsten van de exitinterviews tot bron voor interne kwaliteitsverbetering.

Bron: Mieke Janssen, Ir. Gilbert Wawoe, maart 2005