



NÚVERANDI ÁSKORANIR

Halima á gott samband við skjólstæðinga samtakanna á svæðinu þar sem hún býr í hverfinu og þekkir vel til. Hana skortir sjálftraust á starfsmannafundum með starfsfólki frá mismunandi menningarheimum og með stjórnendum. Hún fær stundum frábærar hugmyndir um hvernig mætti aðlaga nýja íbúa að svæðinu en efast alltaf um sjálfa sig og virðist ekki þora út fyrir þægindarammann.

Henni líður vel að vinna með skjólstæðingum ef þær eru konur úr minnihlutahópum, sýnir samúð og skilning til að fá þær til að taka þátt í starfsemi samtakanna. Er mun óruggari með karlkyns viðskiptavini eða viðskiptavini sem hringja í stofnunina - virðist skorast undan því að svara símanum og skipulagsskyldum sínum. Hugar stundum ekki nægilega vel að smáatriðum, eins og t.d. að taka niður símanúmer eða aðrar upplýsingar um skjólstæðinga.

HALIMA

AÐSTOÐARMAÐUR Í SAMFÉLAGSÞJÓNUSTU

ALDUR 35

KYN Kona

ÞJÓÐERNI Sómalísk

FJÖLSKYLDUAÐSTÆÐUR Einstæð móðir með 3 dætur.

STARF/FERILL Aðstoðarmaður í samfélagsþjónustu fyrir góðgerðarsamtök í hverfinu. Tekjur hennar eru vegna vinnu og bóta en hún þarf að lágmarki að vinna 16 tíma til að fá bætur og aðstoð með húsaleigu.

PERSÓNULEGAR SKOÐANIR UM JAFNRÉTTI KYNJANNA Hefur haft sterkar skoðanir á jafnréttismálum sem stangast oft á við menningu hennar og vilja til að passa betur inn í samfélagið.

VIÐHORF OG TILFINNINGAR

- Mjög jákvæð og vel metin vegna samskipta hennar við skjólstæðinga, þó að hún haldi svolítið aftur af sér við karlkyns skjólstæðinga. Þetta gæti stafað af menningarmun eða skorti á sjálftrausti, eða hvoru tveggja.

HVATNING

- Halima vill vinna til að sjá fyrir börnum sínum og vill vera góð fyrirmynd fyrir dætur sínar. Hún vill vera virkur þátttakandi í nær-samfélaginu og finnast hún tilheyra.
- Hún þarf sveigjanlegt, staðbundið starf sem passar við þarfir hennar, sérstaklega í kringum skólagöngu stúlkanna, þar á meðal skólafrí, sjúkrahúsferðir, lækna- og tannlæknatíma o.s.frv.

VINNUAÐSTÆÐUR

- Halima vinnur hlutastarf 4 daga vikunnar (venjulega 10:00-14:00) sem aðstoðarmaður í samfélagsþjónustu fyrir góðgerðarsamtök á staðnum. Eins og stendur er vinnutími hennar sveigjanlegur til að mæta þörfum hennar en vegna nýrrar yfirstjórnar hefur henni nýlega verið tilkynnt að horfið verði frá því og hún þurfi að mæta á fyrirfram ákveðnum tímum og dögum án tillits til persónulegra þarfa hennar. Hún nýtur vinnunnar en það er áskorun að ná jafnvægi milli vinnu og einkalífs.

Spurningar stjórnanda

- Hvernig getum við forðast að missa þennan starfsmann? Þessi breyting er ákvörðun stjórnar, ekki mín.
- Ætti ég að miðla áhyggjum Halimu og annars starfsfólks til stjórnarinnar? Hvaða undantekningar væri hægt að gera sem rökstyðja mætti málefnalega?
- Hvaða áskoranir sem varða fjölmenningu og inngildingu (e. inclusion) hefur innleiðing fyrirhugaðra breytinga? Draga þessar breytingar kannski fram aðrar áskoranir varðandi jafnrétti og fjölbreytileika sem okkur hefur yfirsést hingað til?
- Hver er stefna samtakanna varðandi uppsagnir og starfslok og hvernig getum við forðast það að þetta leiði þangað?

Spurningar samstarfsfólks

- Hvernig getur samstarfsfólk stutt hvert annað í gegnum þetta breytingaferli?
- Eru breytingarnar ósanngjarnar gagnvart einhverju samstarfsfólki?
- Er hægt að innleiða breytingarnar á einstaklingsgrundvelli?
- Getur hópurinn mótmælt þessum breytingum?
- Geta þau stutt hvert annað og skipt á vöktum o.s.frv.?



Spurningar einstaklingsins

- Hvers vegna þarf að gera þessar breytingar þegar það mun setja starf mitt í hættu?
- Mun starfsfólk geta skipt á vöktum?
- Hvað myndi gerast ef ég neitaði að skrifa undir nýjan samning? Halima hefur áhyggjur af því að breytingarnar muni ekki virka í kringum börnin hennar og þeirra þarfir.
- Get ég farið með þetta fyrir einhvern dómstól?
- Get ég gert nýja samninginn tímabundinn og séð hvort ég geti látið þetta virka?
- Eru einhver önnur störf innan stofnunarinnar sem gætu hentað betur?

Spurningar stefnumótenda

- Hver er núverandi stefna samtakanna og hvers vegna er verið að hverfa frá sveigjanlegum vinnutíma?
- Eru þessar breytingar sanngjarnar gagnvart starfsfólki?
- Hvaða gögn styðja að breytingarnar séu nauðsynlegar?
- Með tilliti til eðlis samtakanna, eru þá inngilding, jafnrétti og fjölbreytileiki ekki aðalforgangsverkefni stofnunarinnar?