



HUDIGE UITDAGINGEN

Goede verstandhouding met cliënten dankzij lokale kennis en het feit dat zij in het gebied woont waar zij werkt. Heeft meer vertrouwen in vrouwelijke cliënten en mist vertrouwen in personeelsbijeenkomsten met medewerkers uit andere culturen en met het management. Heeft waarschijnlijk goede ideeën voor de integratie van nieuwe bewoners in het gebied, maar hecht geen waarde aan haar ideeën en lijkt binnen haar comfortzone te blijven. Vertrouwt met cliënten als het vrouwen uit etnische minderheidsgroepen zijn, toont empathie en begrip om hen bij de activiteiten van de organisatie te betrekken. Niet zo zelfverzekerd bij mannelijke cliënten of cliënten die de organisatie bellen - lijkt terug te deinzen voor het beantwoorden van de telefoon en haar administratieve taken, aandacht voor details of soms een zorg, bijv. het vastleggen van het telefoon- of contactnummer van een cliënt.

HALIMA

Assistent Gemeenschapsdienst

LEEFTIJD 35

GESLACHT Vrouw

NATIONALITEIT Somalisch

GEZINSSITUATIE Alleenstaande ouder met 3 dochters

BAAN/CARRIÈRE Assistente gemeenschapsdienst bij een plaatselijke liefdadigheidsorganisatie. Haar inkomen is afkomstig van haar werk en een uitkering, maar ze moet minimaal 16 uur werken om een uitkering en ondersteuning bij de huur te ontvangen.

PERSOONLIJKE GEDACHTEN OVER GENDERGELIJKHEID Heeft een uitgesproken mening over gendergelijkheid die vaak in strijd is met haar cultuur en de behoefte om erbij te horen.

HOUDINGEN, EMOTIES

- Zeer positief, gewaardeerd personeelslid vanwege haar goede verstandhouding met cliënten, hoewel ze zich terughoudend opstelt tegenover mannelijke cliënten. Dit kan te maken hebben met cultuur, vertrouwen of beide.

MOTIVATIES

- Halima wil werken om voor haar kinderen te zorgen en wil een rolmodel zijn voor haar 3 dochters. Ze wil betrokken zijn bij de plaatselijke gemeenschap om het gevoel te hebben erbij te horen.
- Ze heeft behoefte aan flexibel, lokaal werk, zodat ze de schoolloop kan doen en zich kan aanpassen aan haar persoonlijke behoeften, zoals schoolvakanties, afspraken met de kinderen, ziekenhuis, artsen, tandarts enz.

WERKSITUATIE

- Halima werkt parttime 4 dagen per week (meestal van 10 tot 14 uur) als CSA (Community Service Assistant) voor een plaatselijke liefdadigheidsorganisatie. De dagen zijn momenteel flexibel in verband met haar persoonlijke situatie, maar door een nieuw management is haar onlangs meegedeeld dat dit nu vaste dagen en tijden zullen zijn, ongeacht persoonlijke behoeften. Ze geniet van haar werk, maar het is een uitdaging om een evenwicht te vinden tussen werk en privéleven.

Vragen van de manager

- Hoe kunnen we voorkomen dat we dit personeelslid verliezen? Niet mijn beslissing – dit is besloten door de commissie.
- Kan ik Halma's zorgen meenemen naar hen, samen met de zorgen van andere personeelsleden. Welke uitzonderingen kunnen worden gemaakt en kunnen die worden gerechtvaardigd?
- Welke uitdagingen op het gebied van diversiteit en inclusie zijn er met betrekking tot de uitvoering van de geplande veranderingen en heeft dit ook andere kwesties op het gebied van gelijkheid en diversiteit aan het licht gebracht die eerder over het hoofd zijn gezien?
- Wat is het ontslag-/ontslagbeleid van de organisatie en hoe kunnen we voorkomen dat dit verandert?

Vragen van collega's/collega's

- Hoe kunnen collega's/collega's elkaar steunen tijdens dit veranderingsproces?
- Worden sommige collega's onrechtvaardig behandeld?
- Kunnen de veranderingen op individuele basis worden doorgevoerd?
- Kan het team zich tegen deze veranderingen verzetten? Kunnen ze elkaar steunen en diensten ruilen, enz.



Individuele vragen

- Waarom moeten deze veranderingen worden doorgevoerd als het mijn baan in gevaar brengt?
- Zal het personeel diensten kunnen ruilen?
- Wat gebeurt er als ik weiger een nieuw contract te tekenen? Halima is bezorgd dat de veranderingen niet zullen werken rond haar kinderen.
- Kan ik naar een rechtbank gaan?
- Kan ik het nieuwe contract op tijdelijke basis doen en kijken of ik het kan laten werken?
- Zijn er andere banen in de organisatie die geschikter zijn?

Vragen van beleidsmakers

- Wat is het huidige beleid in de organisatie en wat zijn de redenen voor het doorvoeren van veranderingen in de richting van flexibel werken?
- Is de organisatie eerlijk bij het doorvoeren van deze veranderingen?
- Welk bewijs is er dat de veranderingen nodig zijn?
- Is, gezien de aard van de organisatie, inclusiviteit en gelijkheid en diversiteit niet de belangrijkste prioriteit van de organisatie?

