



## HUIDIGE UITDAGINGEN

Brian doet geweldig werk en krijgt daar waarschijnlijk niet de eer voor! Hij is al lang in functie en andere medewerkers zien al snel een verschil als Brian ziek of met jaarlijks verlof is, want de boeken stapelen zich al snel op of ze komen op de verkeerde plaats terecht. Brian moet er wel aan herinnerd worden om zijn jaarlijkse verlof op te nemen. Maar als hij aan het werk is, is er weinig interactie met hem en de medewerkers. Zij zijn eraan gewend geraakt om Brian rustig en methodisch te laten werken. Hij is onlangs 3 weken ziek geweest vanwege een knieblesure. Hij is weer aan het werk en doet zijn gewone werk, maar men vreest dat hij nog niet volledig hersteld is, want andere teamleden hebben gemerkt dat hij een paar keer mank loopt en pijn heeft. Hoewel hij niet klaagt, blijkt uit zijn statistieken dat hij veel langzamer werkt dan normaal. Brian heeft een nieuwe lijnmanager, die zich zorgen over hem maakt. Brian vindt het echter moeilijk om de verandering van management te accepteren. Dit is de derde manager die hij op de school heeft gehad en de andere 2 lieten hem gewoon zijn eigen manier van werken..

# BRIAN

## Schaphouder in de universiteitsbibliotheek

**LEEFTIJD** 28

**GESLACHT** Mannelijk

**NATIONALITEIT** Brits

**GEZINSSITUATIE** Woont thuis bij zijn moeder. Hij heeft de diagnose autisme

**BAAN/CARRIÈRE** Werkt in de universiteitsbibliotheek met boekenrekken. Hij heeft dezelfde baan sinds hij van school kwam, want hij begon op zijn 17e tijdens zijn studie. Hij heeft nooit gesolliciteerd naar een andere baan op de universiteit, ondanks de vele vacatures.

**PERSOONLIJKE GEDACHTEN OVER GENDERGELIJKHEID** Hij weet niets van gendergelijkheid en is zelfs niet zeker van zijn eigen rechten op het werk of in het algemeen.

## HOUDINGEN, EMOTIES

- Hij is erg stil, maar lijkt weinig vertrouwen te hebben in zijn huidige functie. Hij maakt niet vaak contact met andere leden van het team - hij werkt gewoon rustig zijn dagelijkse taken af. Brian neemt niet deel aan werkbijeenkomsten. Dat is al zo lang zo, dat hij nu niet altijd gevraagd wordt. Hij is redelijk aangenaam. Hij zegt altijd goedemorgen en tot ziens, maar vaak zonder oogcontact te maken - hij lijkt soms onhandig of ongemakkelijk. Dit is geaccepteerd als zijn manier van doen

## MOTIVATIES

- Houdt van zijn werk (heeft iemand dat gecontroleerd?).
- Werkt zeer nauwkeurig, lijkt gemotiveerd om taken op hoog niveau en snel uit te voeren.
- Lijkt te genieten van de "eenzaamheid" van de functie omdat er weinig interactie met andere personeelsleden nodig is (of niet?).

## WERKSITUATIE

- Brian is 11 jaar geleden in zijn huidige functie begonnen en heeft nooit belangstelling getoond voor een andere functie. Hij zou flexibele uren kunnen werken, maar hij komt stipt om 8.30 uur aan en vertrekt stipt om 16.30 uur. Hij heeft altijd personeelsontwikkelingsdagen geweigerd, maar gezien de resultaten van zijn "A"-niveaus is hij overgekwalificeerd voor zijn huidige functie en heeft hij de afgelopen 11 jaar ook veel geleerd over het runnen van de bibliotheek/het leercentrum - hoewel deze discussies nooit zijn gevoerd.

## Vragen van de manager

- Als nieuwe manager lijkt het duidelijk dat Brian over het hoofd is gezien voor personeelsontwikkeling en vooral nu, na zijn recente blessure, moeten andere functies worden overwogen. Hij is een gewaardeerd lid van het team. Echter, Brian's autisme kan betekenen dat hij zeer afkerig is van verandering, en dit zou delicaat beheerd moeten worden.
- Houdt hij van zijn werk of is dit slechts een veronderstelling van vorige managers? Heeft hij nog steeds pijn aan zijn knie?
- Kan hij de functie waar hij van houdt "behouden" (als dat zo is), maar met minder uren? Of zou hij ook meer bureauwerk willen doen om zijn gezondheidsproblemen te verlichten? Is hij te snel weer gaan werken?
- Als hij eenmaal gewend is, kan hij elke nieuwe rol leuk vinden - welke hulp/aanmoediging heeft hij nodig om het te proberen? Kunnen er tijdelijke werkaanpassingen zijn in zijn functie?
- Als Brian blij is met de verandering - zou hij een permanente verandering overwegen? Heeft Brian hulp nodig bij het invullen van sollicitaties of het voorbereiden van sollicitatiegesprekken? Heeft dit hem tegengehouden? Brian heeft misschien weinig vragen en ziet vragen over zijn werk/prestaties misschien negatief. Hoe kan een manager meer begrip opbrengen voor Brians behoeften? Tijdelijk als hij volledig herstelt en geen nieuwe rol wil?

## Collega's vragen

- Hoe kunnen collega's meer begrip tonen voor Brian en wat kunnen ze daarvan leren? Hebben collega's genoeg hun best gedaan om met Brian om te gaan?
- Hebben ze hem asociaal gevonden of bestempeld?
- Hebben zij voldoende moeite gedaan?
- Brian wordt graag gezien, en hij werd gemist toen hij ziek was! - vooral omdat het baliepersoneel moest helpen met de rekken!
- Hoe kan het personeelsteam meer inclusief zijn?



## Individuele vragen

- Waarom moet ik veranderen?
- Ik doe dit werk al 11 jaar?
- Waarom moet ik een vergadering bijwonen?
- Heb ik iets verkeerd gedaan?
- Waarom blijft het management veranderen?
- Welke veranderingen komen er nog meer? Is het omdat ik ziek was?
- Word ik ontslagen?

## Vragen van beleidsmakers

- De Equality Act 2010 moet opnieuw worden bekeken, en er moet worden gecontroleerd of het gelijkheids- en diversiteitsbeleid van de Academie representatief is voor alle uiteenlopende behoeften binnen de organisatie en of er voor individuele personen de nodige differentiatie wordt toegepast om hen te ondersteunen.