



HUDIGE UITDAGINGEN

David is doof en gebruikt gebarentaal en liplezen als hulpmiddel bij de communicatie. Indien nodig heeft hij ook een tolk als hij specifieke opleidingen of vergaderingen bijwoont, maar dat is niet altijd nodig. Bij ad hoc vergaderingen moet hij liplezen en ervoor zorgen dat hij in een positie zit om dit te doen. Zijn manager en collega's erkennen dit. Aangezien David al enige tijd in functie is, heeft hij vertrouwen in zijn rol en aarzelt hij niet om collega's te vragen langzamer te spreken of te herhalen. Ook hebben veel van zijn collega's zijn training gevolgd en gebruiken nu gebarentaal met hem. David beschouwt gebarentaal als een normale vorm van communicatie en pleit er hartstochtelijk voor dat iedereen het leert.

DAVID

Docent gebarentaal

- LEEFTIJD** 45
- GESLACHT** Mannelijk
- NATIONALITEIT** Welsh
- GEZINSSITUATIE** Heeft 2 kinderen van 5 en 15 jaar oud en deelt de zorg voor de kinderen met zijn vrouw, die voltijds werkt. De 5-jarige heeft een licht gehoorprobleem dat is verbeterd na een succesvol cochleair implantaat.
- BAAN/CARRIÈRE** Sinds 15 jaar docent gebarentaal voor de gemeente. Geeft ook parttime trainingen in gebarentaal.

PERSOONLIJKE GEDACHTEN OVER GENDERGELIJKHEID Zeer goed geïnformeerd over mensenrechten en gendergelijkheid en steunt altijd anderen om hun volledige potentieel te bereiken. Hij is ook goed op de hoogte van de rechten van gehandicapten om anderen te steunen, maar vergeet soms zijn eigen rechten.

HOUDINGEN, EMOTIES

- David is een uitstekende leraar, die anderen op hun gemak kan stellen en zijn lessen op een creatieve, leuke en verhelderende manier kan overbrengen. Hij is ook zeer goed in zijn huidige functie, een belangrijk lid van het team, hij is geliefd en wordt goed gerespecteerd

MOTIVATIES

- David is zeer gemotiveerd, houdt van zijn werk en boekt altijd goede resultaten en toont betrokkenheid bij het werk dat hij doet. Hij streeft naar een grotere bekendheid van gebarentaal in zowel de dovengemeenschap als de horende gemeenschap, met de motivatie om barrières en misvattingen weg te nemen en de 2 gemeenschappen samen te brengen - waardoor een grotere acceptatie van gebarentaal in het dagelijks leven ontstaat. Hij heeft er vaak aan gedacht een boek te schrijven over zijn ervaringen.

WERKSITUATIE

- David geeft gebarentaalcursussen aan dove en niet-dove leerlingen en verzorgt doorgaans 4 geaccrediteerde lessen per week. De rest van de tijd werkt hij op kantoor, waar hij ervoor zorgt dat alle administratieve taken met betrekking tot de training worden uitgevoerd - dit kan inhouden dat hij zorgt voor standaardisatie, kwaliteit en voorbereiding op moderatie. Hij heeft speciale erkenning gekregen voor zijn werk in gemengde klassen - dove leerlingen en niet-dove leerlingen op dezelfde opleiding. In het verleden is hij niet in aanmerking genomen voor de functie van kwaliteitsmanager. De functie is opnieuw beschikbaar en het gaat om een deeltijdse functie, die aan zijn behoeften voldoet. Hij aarzelt om te solliciteren, want hoewel hij denkt dat hij de functie aankan, houdt zijn doofheid hem tegen. Dit kan twijfel zijn omdat hij eerder geen succes had of angst voor verdere afwijzing. Zijn vrouw vindt dat hij moet solliciteren, en hij heeft een portfolio met bewijsmateriaal voor het werk dat hij binnen de organisatie heeft gedaan om kwaliteitsnormen te waarborgen. Zijn vrouw zegt dat het discriminerend zou zijn om David niet in aanmerking te laten komen voor deze functie.

Vragen van de manager

- Inclusie zijn er in deze situatie?
- Wat moet er gebeuren om het wervingsproces voor David te ondersteunen?
- Wat kan ik hiervan leren?
- Wat kan het team hiervan leren?
- Wat kan de organisatie hiervan leren?

Vragen van collega's

- Moet het personeel worden aangemoedigd gebarentaal te leren om met David te communiceren?
- Hoe kunnen we dit doen?
- Kunnen we dit in werktijd doen?
- Wat als ik het niet wil? Ik voel me dom als ik het doe, maar ik wil het niet zeggen.



Individuele vragen

- David wil een één op één gesprek met de manager om zijn persoonlijke ontwikkeling te bespreken. Denkt u dat ik deze nieuwe baan aankan en zo nee, waarom niet?
- Wat zou ik kunnen doen om klaar te zijn voor het sollicitatiegesprek?
- Moet ik een portfolio met bewijsmateriaal meenemen om het werk dat ik al gedaan heb te laten zien?
- Moet ik getuigenissen verzamelen om het werk dat ik heb gedaan te ondersteunen?
- Kan ik ondersteuning krijgen om succesvol te zijn?
- Kan ik mezelf kandidaat stellen voor een opleiding om me te helpen bereiken?
- Waarom kreeg ik geen feedback toen ik de vorige keer niet slaagde?

Vragen van beleidsmakers

- Gebeurt subtiele discriminatie door onwetendheid?
- De gemeenteraad heeft altijd geprobeerd barrières te slechten en inclusief te zijn. Maar waarom kreeg David geen feedback toen hij de vorige keer niet slaagde voor de functie?
- Heeft hij op enig moment professionele ontwikkeling ontvangen of is dit ook over het hoofd gezien?
- Hebben andere personeelsleden professionele ontwikkeling gekregen of is dit een bredere kwestie?

