



Solliciteren met een arbeidsbeperking

Omgaan met vooroordelen

1. Onwetendheid bij werkgevers

Werkgevers weten vaak weinig over handicaps, hulpmiddelen en eventuele maatregelen.

Is dit erg? Enerzijds is het inderdaad jammer om vast te stellen dat werkgevers gemiddeld weinig over handicaps weten. **Anderzijds mag je niet verwachten dat iedereen van elke handicap, aandoening of ziekte perfect op de hoogte is. De onwetendheid van de werkgevers opent echter perspectieven.**

Als je solliciteert, mag je ervan uitgaan dat de werkgever weinig zicht heeft op de precieze gevolgen van je handicap op je werkprestaties, op mogelijke maatregelen en hulpmiddelen. **Het is aan jou om deze kans te benutten, meer uitleg te geven en een positief beeld te scheppen van je mogelijkheden en talenten.**



**Geef duidelijke en specifieke informatie.
Doe dit op een positieve manier.**

2. Vooroordelen bij werkgevers

Vaak bestaan er ook vooroordelen tegen mensen met een beperking.

Vooroordelen zijn veronderstellingen, meningen over een groep mensen die als waar worden beschouwd, zonder dat men de moeite doet om te controleren of ze wel waar zijn. Bepaalde eigenschappen van de groep worden dan veralgemeend naar de hele groep. **Jouw taak zal dan zijn om je voor te stellen als een uniek persoon met unieke eigenschappen.**

Enkele voorbeelden van mogelijke vooroordelen:

- Mensen met een handicap zijn trager
- Zijn minder productief
- Zijn vaker ziek of afwezig
- Hebben geen job nodig, hun uitkering is groot genoeg
- Brengen extra kosten mee omdat de infrastructuur aangepast moet worden
- Andere werknemers willen geen collega's met een handicap

Sommige opvattingen zijn onzin, anderen bevatten een kern van waarheid, maar gelden niet voor iedereen.

3. Hoe ga je hiermee om?

Waarschijnlijk heb je het zelf al meegemaakt dat dat een werkgever iets zegt waar jij het helemaal niet mee eens bent. **Hoe maak je de werkgever duidelijk dat jij er anders over denkt, zonder direct boos te worden en in het verweer te gaan?**

Een mogelijke methode die je kunt toepassen, heet **VOS**. Via VOS kun je op een rustige, strategische manier 'niet akkoord' zeggen.



VOS staat voor: 'Vragen stellen', 'Oh nee!' en 'Stel iets anders voor'.

Vragen stellen: Bij negatieve reacties op je handicap moet je niet onmiddellijk moord en brand beginnen schreeuwen, maar vraag je eerst naar de achtergronden, zonder direct in de tegenaanval te gaan. Op die manier is die ander verplicht zijn standpunt te bewijzen, wat dikwijls niet gemakkelijk is. Hoe beter je geïnformeerd bent, hoe meer je weet over de mening van de ander, hoe meer kans je hebt om die te kunnen weerleggen.

Oh nee: Je moet duidelijk stellen dat je het ergens niet mee eens bent.

Stel iets anders voor: Ga op zoek naar alternatieven die het probleem kunnen omzeilen.

4. Een voorbeeld

Een werkgever zegt tegen een slechtziende sollicitant "We kunnen u niet gebruiken".

Vragen stellen

De sollicitant vraagt door: "Welke taken denkt u dat ik niet aankan?".

De werkgever: "U kunt toch geen beeldscherm lezen."

Hieruit kan de sollicitant afleiden dat de werkgever niet weet dat er hulpmiddelen bestaan die een slechtziende kan gebruiken.

Hierop zegt de sollicitant:

Oh nee

"Daarover ben ik het niet met u eens."

En stel iets anders voor

"Met behulp van een leeslupe of een vergroot scherm kan ik zonder problemen een beeldscherm lezen."

5. Extra troeven

Heb je reeds al je capaciteiten en vaardigheden in de verf gezet?

Soms kan je ook je handicap gebruiken om te wijzen op **extra troeven** zoals jouw grote motivatie of bepaalde vaardigheden die je dankzij je handicap hebt weten te ontwikkelen. Personen met een handicap slagen er vaak in om geboden kansen beter te herkennen en er creatief mee om te gaan.