

Self-assessment
**Overstap naar een
inclusieve werkplek**



Inleiding

Het SIHO ontwikkelde een **self-assessment** met ondersteunende vragen, tips en goede praktijken voor studenten om de overstap naar werk gericht voor te bereiden.

Deze vragenlijst is een **hulpmiddel** om na te denken over jouw talenten, competenties, gewenste werkomgeving, mogelijke hindernissen en ondersteuningsnoden. Deze laatste kan je vertalen naar redelijke aanpassingen op maat. Een goed inzicht in je beperking en mogelijkheden helpt je om je werkgever gericht te informeren. Werkgevers zijn zelf soms zoekend naar hoe ze hun beleid inclusiever kunnen maken. Een goede voorbereiding zorgt ervoor dat je zelfzeker gaat solliciteren en het is een eerste stap naar een vlotte inclusie op de arbeidsmarkt.

Wij hopen dat deze vragenlijst een leidraad kan bieden in de zoektocht naar een job waar je jouw talenten volledig kan ontplooien. Je kan de ingevulde lijst meenemen naar jouw onderwijsinstelling. Zij kunnen je gericht advies geven over de stappen naar werk, specifiek voor jouw opleiding en diploma.

Inhoud

1. Ken jezelf	4
Mijn talenten en valkuilen	4
Mijn competenties	8
2. Op zoek naar vacatures	9
Gewenste arbeidsomstandigheden	9
Welke waarden zijn voor jou belangrijk op de werkvloer?	10
Bedrijfscultuur	11
3. Vertellen over je functiebeperking of gezondheidsprobleem	11
Impact op het werk	12
Redelijke aanpassingen	13
Kosten-batenanalyse	15
Formulering van je functiebeperking of gezondheidsprobleem	18

1. Ken jezelf

Een passende job vinden vraagt heel wat zoekwerk, doorzettingsvermogen en een flinke portie zelfinzicht. Als jij een match ziet tussen een job in een bepaalde organisatie en jouw talenten, interesses en werkwaarden is het belangrijk om dit tijdens een sollicitatie aan te tonen. Een eerste stap is daarin zelf een duidelijk zicht hebben op wie je bent en wat je belangrijk vindt in een job.

De volgende vragen peilen naar je eigen zijn, kunnen én willen, zo sta je alvast sterker in je schoenen!

Mijn talenten en valkuilen

Je talenten zijn de fundamenten van je loopbaan.



“Talent is het hebben van een unieke gave, een natuurlijke aanleg. Talent wordt zichtbaar in elke activiteit die moeiteloos gaat en die je voldoening geeft. Als je doet waar je goed in bent, dan vliegt de tijd. En dan laad je je batterijen op.”

Luk Dewulf (2024)

Het aansluiten van je talenten bij de job is de basis voor succes. Als je niet zo goed weet waar jouw talenten liggen, ga dan in gesprek met je omgeving.

Wat zijn jouw talenten, sterktes?

Vragen die je aan jezelf kan stellen om deze te ontdekken zijn:

- Wat doe je graag?
- Waar blink je in uit?
- Waar haal je energie uit?
- Waar kan je zo in opgaan dat je de tijd uit het oog verliest? Bv. op stage?
- Hoe zouden je beste vrienden/familieleden je omschrijven?
- Waar spreken anderen je op aan, terwijl jij die eigenschap maar 'gewoon' vindt?

Wat zijn jouw valkuilen?

Valkuilen zijn in feite doorgeslagen talenten. Deze zijn dus geen synoniem met zwakke punten of negatieve eigenschappen. Onder druk of stress hebben we soms de neiging om onze talenten te gaan overdrijven waardoor de inzet ervan aan impact verliest. Door bewust te reflecteren op zowel je talenten als je valkuilen, leer je deze beter managen. Werkgevers kunnen hierdoor inschatten of je je eigen 'valkuilen' kent en een manier hebt gevonden om hiermee om te gaan.



TIP: Gebruik de kernkwadranten van Daniel Ofman of de zelftest 'ik kies voor mijn talent' van Luk Dewulf als je hier verder in de diepte wilt rond duiken.

Vragen die je alvast aan jezelf kan stellen om deze te ontdekken zijn:

- Waar heb je soms moeite mee in je studie of op stage? Hoe uit zich dat?
- Welke taken of situaties kosten je veel energie?
- Wat zijn vaak terugkerende opmerkingen of feedback die je krijgt van anderen?

- Zijn er eigenschappen of gedragingen die je tegenhouden om je doelen te bereiken?
- Hoe ga je om met stressvolle of conflicterende situaties? Hoe reageer je dan?
- Hoe herken je bij jezelf als je ergens op vastloopt? En wat doe je dan om terug verder te kunnen?

Mijn competenties

Neem je opgedane **ervaring** mee en vertaal ze in sterke punten op je cv.



TIP: Gebruik hiervoor eventueel een reflectiemodel zoals bv. het STARR-reflectiemodel.

Welke opleiding volgde je?

- Welke praktijkervaringen heb je daar opgedaan?

- Welke competenties heb je hier verworven?

Wat doe je in je vrije tijd (hobby's, vrijwilligerswerk, studentenjob)?

Welke competenties heb je hier verworven? Ben je bijvoorbeeld leider in een jeugdbeweging? Of doe je vrijwilligerswerk? Dat bewijst dat je initiatief durft nemen en verantwoordelijk bent. Zit je in een sportclub? Dan ben je vast een teamplayer of misschien competitief of ambitieus.

Leg uit waarom jij de juiste persoon bent voor de job. Leg de **link** tussen jouw sterktes en wat gevraagd wordt in de vacature.

2. Op zoek naar vacatures

Ga na in welke **arbeidsomstandigheden** je wil werken, welke waarden voor jou belangrijk zijn op de werkvloer en zoek een **bedrijf** die aansluit bij je eigen waarden en normen. Een match tussen jezelf en je werkomgeving zorgt voor wederzijdse appreciatie en een duurzame tewerkstelling. Ga actief op zoek naar de bedrijfscultuur door de website van de organisatie op te zoeken of door in gesprek te gaan.

Gewenste arbeidsomstandigheden

Voltijds of deeltijds

Binnenwerk of buitenwerk

Licht werk of zwaar fysiek werk

Vaste of wisselende uren

Vast takenpakket of veel variatie

Kleine of grote organisatie

Andere:



“Door mijn chronische immuunziekte is het voor mij heel belangrijk dat ik van thuis uit kan werken. Ik zoek een halftijdse binnen een medische regeling en wil graag mijn uurrooster aan kunnen passen aan mijn medische noden.”

Welke waarden zijn voor jou belangrijk op de werkvloer?

Initiatief nemen

Autonomie

Duidelijke afspraken

Inspraak

Prestatiegericht

Baanzekerheid

Samenwerken

Jezelf kunnen ontwikkelen

Flexibiliteit

Respect voor ieders eigenheid

Uitdagingen aangaan

Onderzoeken

Complexe problemen oplossen

Iets kunnen doen voor anderen

Een bijdrage leveren aan de maatschappij

Andere:



“Ik presteer het beste als ik duidelijk weet wat mijn takenpakket is. Mijn leidinggevende zegt wekelijks wat mijn prioritaire en ‘reserve’taken zijn.”

Wat weet je over het bedrijf? En naar welke informatie ben je nog op zoek?



Een werkgever getuigt:

“Inclusie, in de breedste zin van het woord, staat bij ons centraal. Wij willen zoals veel andere bedrijven een afspiegeling zijn van de samenleving en zetten hier ook op in. Zowel op vlak van gender, cultuur als handicap. Ons doel is ervoor te zorgen dat elke medewerker de beste versie van zichzelf kan worden. We hebben respect voor elkaar en zetten in op de ontwikkeling van medewerkers.”

Bedrijfscultuur

De manier waarop een bedrijf zich organiseert verwijst naar de bedrijfscultuur. Hier bestaan ontzettend veel varianten in en elke bedrijfscultuur is op zich ook uniek.



TIP: Ga na welke bedrijfscultuur er heerst bij de job waarvoor jij wilt solliciteren. Hier vind je alvast enkele handvaten om te weten welke culturen er bestaan, hoe je deze herkent en hoe je deze kan matchen met je eigen waarden.

3. Vertellen over je functiebeperking of gezondheidsprobleem

Er zijn zowel **voor- als nadelen** aan het vertellen over je beperking of gezondheidsprobleem, maar er zijn verschillende mogelijkheden om dit zo positief mogelijk aan te pakken en er zijn ook **tussenscenario's**. In zo'n tussenscenario benadruk je de noden die er zijn maar hoe je bijvoorbeeld je diagnose of functiebeperking daarom niet expliciet mee te delen.

In deze vragenlijst gaan we eerst na of je functiebeperking of gezondheidsprobleem een impact heeft op het werk.



TIP: Tracht een goed zicht te krijgen op de werkcontext (o.a. verwachtingen in de job, praktische organisatie) door de vacature goed door te nemen, de website te bekijken, de werkplek op voorhand eens te bezoeken of gerichte vragen te stellen tijdens het sollicitatiegesprek.

Als je de hindernissen goed in beeld hebt kan je ook nadenken over oplossingen die deze hindernissen kunnen neutraliseren. Deze factoren spelen mee in de beslissing of je al dan niet iets wil vertellen over je beperking of noden. De vragenlijst sluit af met een persoonlijke kosten-batenanalyse en een mogelijke formulering van je noden, gezondheidsprobleem of beperking.

Impact op het werk

Hieronder vind je een aantal mogelijke **hindernissen**. Duid aan welke voor jou van toepassing kunnen zijn op de werkvloer. Gebruik je ervaringsdeskundigheid. Welke **noden** ervaarde je reeds op je stages of tijdens je opleiding?

Werkuren

Verplaatsingen naar het werk

Verplaatsingen op het werk

Het begrijpen van opdrachten

Het uitvoeren van bepaalde handelingen of taken

Het aanleren van nieuwe handelingen of taken

Moeilijkheden met plannen en organiseren van taken

Een trager tempo

Het zelfstandig werken

Contacten leggen

Samenwerken

Schriftelijke communicatie

Mondelinge communicatie
Vragen durven stellen
Omgaan met plotse veranderingen
Telefoneren
Drukke werkomgeving
Presenteren
Andere:

Redelijke aanpassingen

Welke aanpassingen heb jij nodig om gelijkwaardig aan het werk te gaan? Gebruik ook hier je ervaringsdeskundigheid. Heb je reeds ervaring met hulpmiddelen of aanpassingen tijdens je opleiding en stage? Denk hierbij ook aan examen- en/of onderwijsfaciliteiten.



Leerkracht met dyslexie: “Als ik een e-mail stuur naar ouders, giet ik die altijd eerst door een spellingcorrector. Een heel belangrijk bericht laat ik nalezen door een collega.”

Welke maatregelen vond je echt ondersteunend en wat hielp precies?

Toegankelijkheid van het gebouw

Hellend vlak
Automatische deuropener
Lift
Parkeerplaats dicht bij de ingang
Plattegrond van de werkplaats
Aangepast sanitair

Aangepast materiaal

Verstelbare tafel

Ergonomische stoel

Leesloep

Visuele waarschuwingssignalen voor telefoon, deurbel, machines

Specifieke software (bv. vergrotings- of voorleessoftware)

Extra structuur

Schriftelijk concretiseren van verwachtingen

Hulp bij plannen

Visueel stappenplan

Opsplitsen van deelopdrachten

Duidelijke tijdsbepaling

Rustige werkruimte

Ruimte om medische voorschriften op te volgen

Flexibele werkuren

Extra pauze

Aanpassing van taken

Extra tijd nodig om in te werken

Duidelijk taalgebruik

Ondersteuning in contact met studenten/docenten/mentoren

Een vast aanspreekpunt bij hulpvragen

Extra feedbackmogelijkheden

In regelmaat

In concretisering

In interpretatie en verwerking

Andere :



“Ik ben slechthorend en werk deeltijds als kinesist, dit is haalbaar voor mij wanneer achtergrondlawaai zoveel als mogelijk gereduceerd kan worden. Dit kan gemakkelijk als ik in een aparte ruimte werk.”

Kosten-batenanalyse

De mate van openheid rond je beperking of gezondheidsprobleem is afhankelijk van een aantal factoren zoals de aard van je beperking, je zelfbeeld, je eerdere ervaringen, de bedrijfscultuur en het al dan niet nood hebben aan aanpassingen. Ongeacht of je beperking zichtbaar of onzichtbaar is, is het interessant na te denken hoe je hierover wil communiceren. Met een kosten-batenanalyse kan je de voordelen en nadelen in kaart brengen. Hieronder vind je eerst een aantal argumenten voor openheid. Daarna vind je een aantal argumenten tegen openheid.

Kruis aan welke argumenten voor jou gelden.

Argumenten om open te zijn

Vanwege mijn functiebeperking of gezondheidsprobleem ...

- ... heb ik **ondersteuning** nodig bij bepaalde aspecten van mijn werk.
- ... heb ik nood aan aangepaste **werktijden**.
- ... moet ik onder werktijd naar **afspraken** met mijn arts of behandelaar.
- ... heb ik **bijwerkingen** van medicatie, waardoor anderen hier best van op de hoogte zijn bv. plotse duizeligheid, ...
- ... moeten er bepaalde **aanpassingen** gebeuren aan mijn **werkplek**.
- ... heb ik **gaten** in mijn **CV** als gevolg van mijn beperking of gezondheidsprobleem en wil ik dit kunnen toelichten.

... word ik soms geconfronteerd met **vooroordelen** die ik met correcte informatie kan ontkrachten en twijfels kan wegnemen.

... word ik soms mis **ingeschat** en worden veronderstellingen gemaakt over wat ik wel en niet kan. Door open te zijn kan ik ook mijn **sterktes benadrukken** en eventuele moeilijkheden kaderen.

... heb ik nood aan **begrip** en extra hulp van mijn collega's. Iets wat ik alleen kan krijgen als ik open en eerlijk de correcte informatie met hen deel.

... kan ik ook een **rolmodel** zijn voor anderen mensen met en zonder een beperking.

... heb ik dankzij die openheid ook de mogelijkheid om bij eventuele **discriminatie** stappen te ondernemen.

... ervaar ik stress als ik mijn 'beperking' of 'gezondheidsprobleem' moet verbergen. Ik wil volledig mezelf kunnen zijn.

Andere:

“Doordat ik mijn collega's heb ingelicht over mijn ziekte weten ze hoe het komt dat ik er soms niet ben. Dat het niet is dat ik me lekker even ziek zet maar dat ik echt wel aan het afzien ben.”



“Ik was van in het begin eerlijk over het feit dat ik ADHD heb en extra nood heb bij planning en tijdsmanagement. Mijn creativiteit en probleemoplossend vermogen maken dat ruimschoots goed en via een wekelijkse opvolging met mijn coördinator lukt dit prima. Eerlijk, het is een opluchting om gewoon mezelf te kunnen zijn. We hebben allemaal sterktes en valkuilen, toch?”

Argumenten om 'nog' niet open te zijn

Mijn beperking heeft geen invloed op het werk.

Ik wil een eerlijke kans.

Ik vind dat mijn beperking tot mijn privéleven behoort.

Ik vrees dat ik niet zal worden uitgenodigd op een gesprek als ik mijn beperking vermeld op mijn cv.

Ik vrees dat ik niet zal worden aangenomen als ik vertel over mijn beperking.

Ik wil geen onnodig risico lopen op negatieve reacties.

Als mijn collega's het weten, zouden ze me anders kunnen behandelen.

Ik vind het lastig en raak soms van streek als ik merk dat men een negatieve houding aanneemt ten opzichte van beperkingen.

Ik wil voorkomen dat men mij werk geeft onder mijn niveau.

Ik heb schrik voor vooroordelen.

Het zou me heel veel spanning opleveren als ik over mijn beperking zou moeten praten.

Andere:

“Ik kreeg al vaak te maken met vooroordelen over ADHD. Daarom heb ik dit niet verteld aan mijn werkgever. Ik doe beroep op een externe hulpverlener als ik hier nood aan heb. Ik volg een cursus over omgaan met uitstelgedrag.”



“Ik heb al negatieve ervaringen gehad met het vertellen over mijn autisme. Daarom heb ik mijn werkgever niet geïnformeerd over mijn diagnose. Wanneer men vroeg naar mijn werkpunten heb ik wel gezegd dat ik soms moeite heb met het begrijpen van lichaamstaal. Wat mij hierbij helpt is directe en duidelijke feedback. Mijn eerlijkheid werd gewaardeerd.”

Formulering van je functiebeperking of gezondheidsprobleem

Als je ervoor kiest om jouw situatie kenbaar te maken aan de werkgever, is het belangrijk dat je op voorhand al eens nadenkt over wat je wil vertellen, wanneer je het wil vertellen, aan wie je het wil vertellen en hoe je het best verteld.

Wat vertel je?

Het is niet altijd nodig om de diagnose te benoemen. Soms kan het kenbaar maken van **knelpunten** of **noden** al voldoende zijn. Wees je bewust dat een werkgever niet altijd op de hoogte is van wat een beperking precies betekent. Daarom is het belangrijk om enkel de relevante informatie te delen zoals de impact van je beperking op de job en wat helemaal geen probleem vormt.

Wanneer vertel je het?

Je kan ervoor kiezen om je beperking of noden te vermelden in je cv, voor je sollicitatiegesprek, tijdens het sollicitatiegesprek, bij indiensttreding of nadat je een tijdje gewerkt hebt in de onderneming. Dit is o.a. afhankelijk van wanneer je de aanpassingen nodig zou hebben.

“Ik informeerde de werkgever telefonisch over mijn beperking omdat ik een aangepast lokaal nodig heb en niet voor verrassingen wou staan.”



“Ik koos ervoor om mijn beperking tijdens het sollicitatiegesprek te vertellen want zo kon ik er ook meteen bij vertellen dat mijn beperking geen belemmering is voor de job, maar zelfs een meerwaarde!”

Wie zou je inlichten?

Mogelijkheden zijn de werkgever, leidinggevende, collega's, klanten/cliënten, arbeidsarts, ...

Hoe vertel je het?

Tijdens een sollicitatiegesprek moet het vooral gaan over waarom jij geschikt bent voor de job, gefocust op je talenten en competenties. De informatie over je beperking kan zinvol zijn maar is niet de kern van de zaak. Tracht de informatie zo duidelijk mogelijk over te brengen en vermeld er steeds bij hoe jij ermee omgaat of wat mogelijke oplossingen zijn. Zo toon je dat je over zelfkennis beschikt en dat je hiermee positief en constructief omgaat.

“Ik ben slechthorend maar een gesprek met twee brengt weinig problemen met zich mee.”



“Ik ben slechtziend maar dat staat geenszins mijn grote zelfstandigheid in de weg, dankzij aangepaste apparatuur, en dan vooral een computer uitgerust met spraaksynthese.”

Door je beperking sta je vaak anders in het leven en heb je reeds obstakels overwonnen en daaruit een aantal zaken geleerd. Duid aan wat voor jou van toepassing is en leg hierop de nadruk tijdens een gesprek. Dit zijn zeer krachtige en **waardevolle karaktereigenschappen** waarmee je je kan onderscheiden van anderen.

Doorzettingsvermogen

Hulp durven vragen

Relativeringsvermogen/ positieve ingesteldheid

Humor

Oplossingsgericht

Uitdagingen niet uit de weg gaan
Heel geconcentreerd kunnen werken
Empathie
Flexibel
Prioriteiten stellen
Stressbestendig
Luisteren naar het eigen lichaam/ energie doseren
Eigen grenzen kennen en aangeven
Nauwkeurigheid
Mondig
Andere:



“Door mijn autisme hecht ik veel belang aan detail. Mijn nauwkeurigheid is als schrijver een enorm voordeel.

“Ik kan minder vlot teksten verwerken door mijn visuele beperking, waardoor ik hier wat meer tijd voor nodig heb. Anderzijds heb ik dankzij mijn beperking geleerd om open te communiceren en taalvaardiger te zijn.”

Na het beantwoorden van deze vragen heb je hopelijk een beter inzicht gekregen in wie je bent en wat voor jou belangrijk is op de werkplek.

Heb je nog verdere vragen, contacteer het aanspreekpunt van je onderwijsinstelling of een bemiddelaar bij VDAB.

Veel succes!

Het SIHO-team