

Dit artefact valt onder de European Union Public License (EUPL) en dient gedistribueerd te worden onder de meest recente versie van de EUPL. Meer informatie hierover is beschikbaar op [EUPL | Joinup \(europa.eu\)](https://european-union.europa.eu/public-licenses/eu-pl).

## Aanname van de goede wil - Conflictkaarten

<p>Conflictkaart 1: Onbewuste Exclusie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> Een teamplant een bedrijfsuitje naar een locatie die niet toegankelijk is voor collega's met fysieke beperkingen.</li> </ul>	<p>Conflictkaart 2: Communicatiebarrières</p> <p><b>Situatie:</b> Een doof teamlid mist belangrijke updates tijdens teamvergaderingen omdat er geen gebarentolk beschikbaar is.</p>	<p>Conflictkaart 3: Aannames over Capaciteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> Een medewerker met een visuele beperking wordt niet overwogen voor een project dat visuele analyse vereist, ondanks hun bewezen vaardigheden en hulpmiddelen.</li> </ul>
<p>Conflictkaart 4: Gebrek aan Flexibiliteit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> Een werknemer met chronische pijn vraagt om flexibele werkuren, maar het verzoek wordt gezien als een gebrek aan toewijding.</li> </ul>	<p>Conflictkaart 5: Inadequate Werkplekaanpassingen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> Een werknemer in een rolstoel heeft moeite om zich door het kantoor te verplaatsen vanwege smalle gangen en ontoegankelijke faciliteiten.</li> </ul>	<p>Conflictkaart 6: Stigmatisering en Vooroordelen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> Een teamlid met een psychische aandoening merkt dat collega's hem vermijden of anders behandelen na een recente gezondheids crisis.</li> </ul>

Dit artefact valt onder de European Union Public License (EUPL) en dient gedistribueerd te worden onder de meest recente versie van de EUPL. Meer informatie hierover is beschikbaar op [EUPL | Joinup \(europa.eu\)](https://european-union.europa.eu/public-licenses/eu-pl).

<p>Conflictkaart 7: Onduidelijke Communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> Een teamlid met autisme worstelt met vage instructies en indirecte communicatie, wat leidt tot misverstanden en frustratie.</li> </ul>	<p>Conflictkaart 8: Over het Hoofd Geziena Technologiebehoefte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> Een medewerker met een leerstoornis heeft specifieke technologische aanpassingen nodig voor hun werk, maar deze behoeften worden niet adequaat aangepakt.</li> </ul>	<p>Conflictkaart 9: Onderschatting van Potentieel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> Een medewerker met een fysieke beperking wordt niet betrokken bij klantgerichte activiteiten vanwege aannames over klantpercepties.</li> </ul>
<p>Conflictkaart 10: Gebrek aan Begrip voor Mentale Gezondheid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> Een werknemer met een angststoornis wordt als onbetrouwbaar gezien vanwege periodieke afwezigheid of behoefte aan pauzes.</li> </ul>	<p>Conflictkaart 11: Insufficiënte Ondersteunende Diensten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> Een werknemer die speciale educatieve ondersteuning nodig heeft, krijgt geen toegang tot de juiste bronnen of hulpmiddelen.</li> </ul>	<p>Conflictkaart 12: Vooroordelen in Wervingsprocessen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Situatie:</b> Een gekwalificeerde kandidaat met een beperking wordt overgeslagen voor een functie vanwege aannames over hun vermogen om te presteren.</li> </ul>