

Wat nu (gedaan?)

Solliciteren met een chronische ziekte of aandoening



Op zoek naar een job die bij je past
Een 'slim' curriculum vitae en goed voorbereid naar het sollicitatiegesprek
Ondersteunende maatregelen voor de werkgever
Werken met een ziekte- en invaliditeitsuitkering

Inhoud

Werken is normaal. Of toch niet?	1
Op zoek naar een job die bij je past	2
Een boeiende sollicitatiebrief en een slim curriculum vitae	3
Goed voorbereid naar het sollicitatiegesprek	4
Bijna aangeworven: de gezondheidsbeoordeling	6
Redelijke aanpassingen: een belangrijke hulp	8
Ondersteunende maatregelen voor de werkgever	10
Werken met een ziekte- en invaliditeitsuitkering	12
Niet correct behandeld: wat doe je met een klacht?	13
Nog vragen?	15
Het Vlaams Patiëntenplatform vzw	16
Bijlage 1: Selor en Jobpunt	17
Bijlage 2: Mogelijke opdrachten tijdens een sollicitatie	18

Colofon

Editie november 2011

Oplage: 2000 exemplaren

Prijs: 3,50 euro incl. verzendkosten

Verantwoordelijke uitgever: Gemma Reynders-Broos, Winegemsteenweg 70 bus 5, 2970 's Gravenwezel

Tekstbewerking: Annemie Dewaele

Illustraties, lay-out, printmanagement: www.rein-art.be Arne Reynaert

Werken is normaal. Of toch niet?

Voor vele mensen is werken de normaalste zaak ter wereld. Het geeft hen een inkomen en een nuttig gevoel. Ze komen buiten en ontmoeten nieuwe mensen. Een job brengt structuur in hun dag en hun leven.

Maar word of ben je chronisch ziek, dan is werken helemaal niet vanzelfsprekend. Misschien mag je zelfs niet (meer) werken. En als dat toch kan, is het niet altijd voltijds. Een terugkeer naar je oude job ligt meestal niet voor de hand. De functie moet aangepast zijn aan je beperkingen en van je werkgever wordt heel wat soepelheid gevraagd. Loont het de moeite om een nieuwe job te zoeken? Zal iemand je nog willen aanwerven?

Zeker en vast. Ook voor jou is er ongetwijfeld een geschikte plaats op de arbeidsmarkt. Maar hoe pak je het aan om die te vinden? Wie helpt je om uit te maken welke job bij je past? Ben je verplicht je ziekte te vermelden? Schrijf je er iets over in je sollicitatiebrief? Hoe reageer je op vervelende vragen tijdens het sollicitatiegesprek?

Een goed voorbereide sollicitant is er twee waard; voor wie een chronische ziekte heeft, geldt dat dubbel. Deze brochure helpt je alvast een heel eind op weg. Ze doet je nadenken over wat je wil en wat je kan. Je vindt er tips in voor elke fase van een sollicitatieprocedure. Ze verschaft je ook een hoop informatie waarmee je heel wat sterker staat in de zoektocht naar een job.

Niet getalmd dus: aan het werk!



1. Op zoek naar een job die bij je past

“Vijftien jaar lang was ik een prima bouwvakker. Door mijn ziekte ben ik echter vaak moe. Terugkeren naar de bouw kan ik wel vergeten. Ik ben nu hard op zoek naar een nieuwe job die ik aankan. Maar wat kan ik nog krijgen met mijn diploma? Hoe vind ik een job die rekening houdt met mijn ziekte?” (*Kris, chronische vermoeidheidssyndroom*)

Je eerste opdracht is uitzoeken welke job vandaag bij je past. Wat vind je leuk om te doen? Waar ben je goed in? De job moet aangepast zijn aan je mogelijkheden en je beperkingen. Analyseer dus goed wat je wel en niet kan. Welke invloed heeft de ziekte op je werk? Hoe beïnvloedt het werken je ziekte?

Wie kan me helpen bij het zoeken naar een job?

Vind je het moeilijk om uit te maken welke job bij je past? Of weet je niet hoe eraan te beginnen? Stap dan naar de **Werkwinkel van de VDAB**. Daar vind je een overzicht van alle mogelijkheden. Op basis van een aantal vragen maakt een VDAB-consulente een profiel van je op. Samen zoeken jullie een job die daarbij past. In de Werkwinkel kan je ook terecht voor sollicitatietraining, opleiding, vorming, begeleiding op de werkvloer, ... Als werkzoekende moet je je ook inschrijven bij de VDAB.

Het adres van een **Werkwinkel** in je buurt krijg je via het nummer **0800 30700** of op de website **www.vdab.be/contact**. Je kan ook terecht in het VDAB-kantoor van je gemeente.

Kan de **VDAB** je zelf niet voldoende helpen, dan word je wellicht doorgestuurd naar GTB (vroeger ATB), de dienst voor Gespecialiseerde Trajectbepaling- en Begeleiding. Deze dienst begeleidt werkzoekenden met een arbeids handicap naar een plaats op de arbeidsmarkt via een intensief, planmatig en fasegewijs traject. Contactadressen vind je achteraan in de brochure.

Websites zoals Vacature, Monster.be, Step Stone, VDAB, Job@, ... bieden je een schat aan informatie. Ze helpen je om je te oriënteren op de arbeidsmarkt. Via een aantal vragen kom je meer te weten over jobs die jou interesseren en kan je een sterkte-zwakteanalyse maken van jezelf. Op deze websites kan je ook je cv achterlaten.

Heb je een voorkeur voor bepaalde sectoren? Ga dan op zoek naar sectorspecifieke websites en websites van bedrijven. Vaak vind je er (interne) vacatures.

Wanneer je bij de overheid wil werken, kan je terecht bij gespecialiseerde organisaties: Selor voor de federale overheid en Jobpunt voor de Vlaamse overheid. Ze houden rekening met je mogelijkheden en beperkingen. Ze zorgen ook voor redelijke aanpassingen als dat nodig is.

TIP: Over de verschillende maatregelen en het beleid van Selor en Jobpunt vind je meer in bijlage 1.

Vertel aan zoveel mogelijk mensen dat je op jacht bent naar een job. Familie, vrienden, vroegere collega's, de patiëntenvereniging, ... kunnen je helpen zoeken en je een seintje geven als ze een interessante vacature ontdekken.

TIP: Onderschat de kracht van je netwerk niet! Stuur een brief naar organisaties en bedrijven waar je graag aan de slag zou gaan. Zoek contact met mensen die er al werken. Schrijf je in bij verschillende uitzendbureaus.

Leg je oor ook te luisteren bij de patiëntenvereniging. Misschien krijg je van anderen, die de stap naar de arbeidsmarkt al hebben gezet, wel handige tips. Hoe is het hen vergaan? Welke obstakels moesten ze overwinnen? In welke sector en job zijn ze uiteindelijk terechtgekomen?

2. Een boeiende sollicitatiebrief en een ‘slim’ curriculum vitae

“Een jaar geleden werd ik ziek. Ik moest stoppen met werken. Dankzij een goede behandeling en de nodige medicatie kan ik weer deeltijds aan het werk. Maar het is twintig jaar geleden dat ik een sollicitatiebrief heb geschreven! Hoe doe je dat ook alweer? En hoe verklaar ik waarom ik mijn vorige job heb opgegeven? Ben ik verplicht te vertellen dat ik ziek ben?”
(Evelien, epilepsie)

Met een goede sollicitatiebrief en een slim opgesteld cv zet je de deur van een potentiële werkgever op een kier. Net als gezonde kandidaten moet je ervoor zorgen dat je positief opvalt. Je vertelt beknopt en boeiend wie je bent en wat je te bieden hebt. Je beschrijft je opleiding, je werkervaring (ook vrijwilligerswerk), speciale vaardigheden en interesses die aansluiten bij de job. Je verwoordt ook overtuigend waarom je precies dié job wil en waarom je er de geknipte persoon voor bent.

Misschien maak je je zorgen over het gat in je cv. Door je ziekte kunnen er inderdaad langere periodes zijn waarin je niet werkte of geen opleiding hebt gevolgd. Dat roept bij een werkgever vragen op. Er bestaat een slim trucje om zo'n hiaat te camoufleren: omschrijf de verschillende studie- en werkperiodes niet met precieze data, maar met jaren. Maak je er ook niet te druk over. Ook bij mensen zonder beperkingen komen zulke periodes voor, bijvoorbeeld omdat ze werkloos waren of voor een ziek familielid hebben gezorgd.

Moet ik in een sollicitatiebrief melden dat ik ziek ben?

Misschien is je ziekte of handicap niet meteen van belang voor de job waarvoor je solliciteert. Dan is het ook niet nodig dat je er in je sollicitatiebrief over schrijft. Het gaat om informatie die tot je privé-leven behoort en die je niet aan je werkgever moet meedelen.

Anders is het natuurlijk wanneer je ziekte of handicap wél een invloed heeft op het uitvoeren van de job. In dat geval kan je er best met je werkgever over spreken. Je kan ervoor kiezen om dat al in je sollicitatiebrief te doen, maar je kan er ook mee wachten tot je uitgenodigd wordt voor een gesprek. Dan ben je er zeker van dat je dezelfde kansen krijgt als alle andere kandidaten.



3. Goed voorbereid naar het sollicitatiegesprek

“Een maand lang liep ik van de ene sollicitatie naar de andere. Eindelijk word ik uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Ik ben natuurlijk heel blij, maar ook heel nerveus. Ik ben bang dat er vragen gesteld zullen worden over de periode toen ik ziek was. Dankzij de medicatie kan ik opnieuw werken, maar moet ik vertellen dat ik op vaste tijdstippen medicijnen moet innemen?” (*Jan, psychische aandoening*)

Een goede voorbereiding is het halve werk!

Tijdens een sollicitatiegesprek krijg je nauwelijks een half uur of een uur om een werkgever van je kwaliteiten te overtuigen. Hoe beter je voorbereid bent, hoe beter je die korte tijd kan benutten. Je mag ervan uitgaan dat de werkgever je meer details zal vragen over je studies, je professionele en andere ervaringen, bijkomende opleidingen, ... Je zal wellicht moeten uitleggen waarom de job je interesseert, welke je sterke en zwakke punten zijn, waarom jij de meest geschikte persoon bent, wat je aantrekt in de onderneming of de organisatie, ... In bijlage vind je ook een overzicht van mogelijke opdrachten of testen die gebruikt worden tijdens een sollicitatieprocedure. Bij de VDAB kan je ook een sollicitatietraining volgen.

TIP: Vraag iemand om vooraf in een rollenspel een sollicitatiegesprek te simuleren.

Bij de voorbereiding moet je vooral ook beslissen wat je wel en niet kwijt wil over je ziekte. Dan voel je je niet overvallen als het onderwerp opduikt. Sommige mensen houden eraan over hun ziekte te vertellen, andere mensen juist niet. Aan beide keuzes zitten voor- en nadelen vast.

Redenen om wel te praten over je ziekte

Volgens de wet ben je verplicht om alles te melden wat van direct belang is voor het uitoefenen van de job. Vormt je ziekte of aandoening een gevaar voor je eigen veiligheid, de veiligheid van je collega's of derden, dan ben je verplicht je werkgever te informeren.

Je vertelt best ook over je ziekte

- als je op voorhand weet dat je een aantal dagen per maand afwezig zal zijn. Zo kan je ook samen zoeken naar een oplossing;
- als je nood hebt aan aangepaste werkuren, bijvoorbeeld omdat je verzorging 's morgens veel tijd in beslag neemt;
- als je trager werkt dan andere werknemers, minder productief bent en hiervoor een loonkostsubsidie ontvangt.

Ook wanneer je ziekte of handicap zichtbaar is, kan je overwegen om erover te spreken. Misschien heeft de werkgever vooroordelen over je aandoening en loop je het risico dat hij je verkeerd inschat. Je kan zelf het initiatief nemen en zeggen: “U denkt misschien dat iemand met mijn ziekte minder goed presteert dan een ander, maar ...”

Een bijkomende reden om over je ziekte te vertellen is het feit dat je misschien in aanmerking komt voor ondersteunende tewerkstellingsmaatregelen (zie verder). Voor sommige werkgevers zijn subsidies een extra troef, andere werkgevers vinden dat van ondergeschikt belang. Zorg dat je hierover goed geïnformeerd bent. Bij de Werkwinkel van de VDAB (zie achteraan) kom je te weten op welke tewerkstellingsmaatregelen je recht hebt en hoe hoog het bedrag van de subsidie is.

Wat ben ik verplicht te vertellen bij een sollicitatie?

In principe ben je verplicht om alles te vertellen wat van belang is voor het uitoefenen van de job. Je moet zelf bepalen hoeveel je wil vertellen, afhankelijk van je ziekte en de job waarvoor je solliciteert.

Je moet de vragen van de werkgever naar best vermogen beantwoorden. Je bent echter niet verplicht om een antwoord te geven op vragen over je gezondheidstoestand! Ga uit van wat je denkt en weet op het moment van de sollicitatie. Wees eerlijk en realistisch tegenover jezelf.

Op welke manier vertel ik over mijn ziekte?

Als je beslist te vertellen over je ziekte, is het belangrijk dat je de situatie in eigen handen neemt. Vertel bondig wat er aan de hand is, maar breng het gesprek zo snel mogelijk terug op de job en de kwaliteiten die je daarvoor in huis hebt. Formuleer alles zo positief mogelijk. Zeg niet: "Ik kan niet tegen grote groepen", maar wel: "Behalve op grote vergaderingen functioneer ik zoals elke andere werknemer." Als je weet dat je elke maand een aantal dagen afwezig zal zijn, leg dan de nadruk op je capaciteit om het werk goed te organiseren.

Redenen om niet te vertellen over je ziekte

Als je ziekte geen directe invloed heeft op je werk, is er geen enkele reden om erover te spreken. Zo weet je zeker dat ze ook niet zal meespelen bij de selectie. Achteraf moet je voorzichtig zijn met wat je aan je nieuwe collega's of leidinggevenden vertelt.

Wat als ik een vraag krijg over mijn gezondheid?

Het is wettelijk verboden naar je gezondheid te vragen, ook in een vragenlijst of een sollicitatieformulier. Toch zijn er werkgevers die dat doen. In zo'n situatie mag je ontkennen dat je een aandoening hebt of beweren dat je weinig ziek bent.

Let wel op: wanneer je iets belangrijks hebt verzwegen dat een invloed heeft op het uitoefenen van je job, kan je ontslagen worden. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer je op voorhand wist dat je door je ziekte bepaalde taken niet zou kunnen uitvoeren of op korte termijn zou uitvallen.

Op een vraag over je gezondheid kan je ook reageren met een nieuwe vraag: "Waarom is die vraag voor u belangrijk?", "Is dit geen vraag die ik met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moet bespreken?" of "Is deze vraag relevant voor de job?"



4. Bijna aangeworven: de gezondheidsbeoordeling

“Ik heb gesolliciteerd voor een job van heftruckchauffeur. Het sollicitatiegesprek ging heel vlot. In principe mag ik volgende week aan de slag. Eerst moet ik nog naar de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer voor een gezondheidsbeoordeling. Tijdens het onderzoek zal die natuurlijk merken dat ik een stoma heb. Mag hij dat doorvertellen aan de werkgever?”
(Bart, stomapatiënt)

Moet iedereen een gezondheidsbeoordeling ondergaan?

Na de aanwerving kan het zijn dat de werkgever een gezondheidsbeoordeling vraagt. Vroeger heette dat het medisch onderzoek. Als de gezondheidsbeoordeling deel uitmaakt van de selectieprocedure, moet dat uitdrukkelijk vermeld worden in de advertentie. Dat is bijvoorbeeld het geval voor een job als politieagent of brandweerman. Een gezondheidsbeoordeling mag echter pas op het einde van de selectieprocedure gebeuren en mag niet dienen om te selecteren. Je wordt dus aangenomen onder voorbehoud van een medische goedkeuring.

Welke werknemers moeten verplicht een gezondheidsbeoordeling ondergaan?

De verplichting tot een gezondheidsbeoordeling hangt af van een risicoanalyse en/of de specifieke functie die werknemers vervullen:

- werknemers die een post bekleden waardoor andere werknemers in gevaar gebracht kunnen worden (bv. besturen van voertuigen of bedienen van machines of installaties);
- werknemers die een functie met verhoogde waakzaamheid uitvoeren (bv. in een productieketen);
- werknemers die blootgesteld zijn aan een bepaald risico (bv. beroepsziekten of werken met bepaalde stoffen);
- werknemers die rechtstreeks in contact komen met levensmiddelen of etenswaren.

Voor werknemers met een grotere kwetsbaarheid of gevoeligheid, weinig ervaring, ... moet de werkgever een gepast gezondheidstoezicht organiseren. Voor de volgende categorieën werd de vorm van gezondheidstoezicht in koninklijke besluiten bepaald:

- mindervalide werknemers;
- jongeren op het werk;
- werknemers tijdens de zwangerschap of tijdens het geven van borstvoeding;
- stagiairs, leerlingen en studenten;
- uitzendkrachten;
- PWA's.

Welke onderzoeken mag de arts bij een gezondheidsbeoordeling uitvoeren?

De gezondheidsbeoordeling mag enkel door een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer worden uitgevoerd. De arts mag alleen kijken naar gezondheidsgegevens die in verband staan met het uitoefenen van de specifieke job. Psychologische testen vallen niet onder de gezondheidsbeoordeling. Ze kunnen wel gebruikt worden als selectiemethode.

Hoe bereid ik mij voor op een gezondheidsbeoordeling?

Verzamel zoveel mogelijk positieve informatie over je ziekte of handicap via je specialist of huisarts, bij een patiëntenvereniging, ... Neem de informatie grondig door en geef ze eventueel mee aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Krijg je tijdens de gezondheidsbeoordeling vragen waarvan je niet zeker weet of ze wel van belang zijn, vraag dan naar de reden ervan of naar de reden van het onderzoek.

Wat gebeurt er met de resultaten van de gezondheidsbeoordeling?

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer mag zich enkel uitspreken over je geschiktheid voor een bepaalde job. Hij kan slechts één van de volgende drie beslissingen nemen:

- je bent geschikt voor de functie;
- je bent ongeschikt voor de functie;
- je bent onder voorwaarden geschikt voor de functie.

De arts is verplicht om de beslissing eerst aan jou mee te delen en pas daarna aan de werkgever. Je doet er goed aan hem aan die volgorde te herinneren. De arts moet je toestemming vragen om de beslissing door te geven. Je kan immers besluiten om je terug te trekken uit de selectieprocedure zonder dat de werkgever de resultaten van de gezondheidsbeoordeling kent.

Stel dat je solliciteert voor een bepaalde job in een bedrijf, maar de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer vindt je ongeschikt. Je vraagt hem om zijn beslissing niet mee te delen, terwijl je zelf aan de werkgever vertelt dat je niet langer geïnteresseerd bent in de job. Een aantal jaren later solliciteer je in hetzelfde bedrijf voor een andere job. Deze keer vindt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer je wél geschikt. De werkgever stelt zich geen vragen.

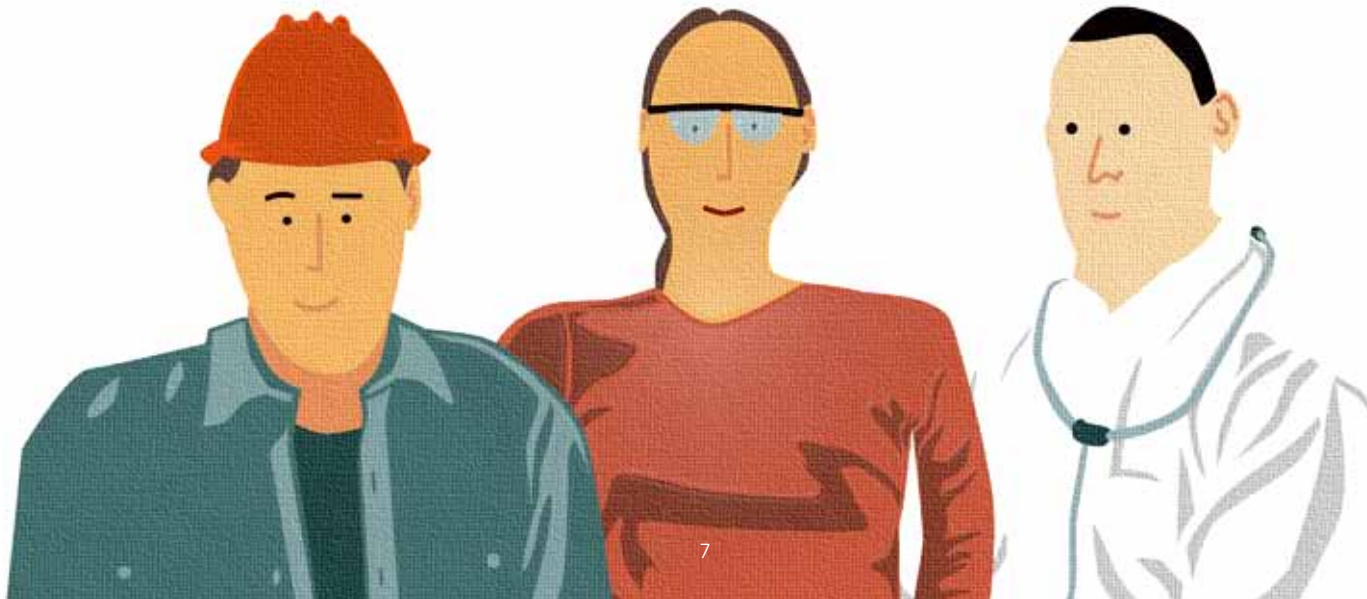
De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer heeft niet het recht om medische gegevens door te spelen aan je werkgever. De werkgever ontvangt enkel de beslissing op basis van het onderzoek; hij mag je gezondheidsdossier niet inkijken.

Mag ik mijn gezondheidsdossier inkijken?

De wet op de patiëntenrechten is van toepassing op de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Als patiënt heb je dus het recht om bij deze arts je dossier in te kijken. Wanneer je vindt dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer je rechten als patiënt heeft geschaad, kan je een klacht neerleggen bij de Federale Ombudsdienst Rechten van de Patiënt:

tel. 02 524 85 20 of sylvie.gryson@health.fgov.be.

Je kan ook aanvragen om objectieve medische persoonsgegevens te verbeteren of te schrappen. Dat gebeurt door tussenkomst van een arts van je keuze.



5. Redelijke aanpassingen: een belangrijke hulp

“Door mijn ziekte kan ik me niet lang concentreren. Dat speelt me bij het solliciteren behoorlijk parten. Voor het invullen van testen bijvoorbeeld heb ik meer tijd nodig dan de anderen. Kan een werkgever daar rekening mee houden?”
(*Pieter, neurofibromatose*)

Wat is “redelijk”?

Iedere werknemer heeft recht op een redelijke aanpassing. Daarmee bedoelt de wetgever “een aanpassing die geen onevenredige belasting betekent of waarvan de belasting in voldoende mate gecompenseerd wordt door bestaande maatregelen”.¹

Maar wat betekent dat in de praktijk? Het installeren van een lift in een kantoorruimte is voor een multinational een peul-schil, maar voor een kleine KMO kan het een zware dobber zijn. Gelukkig staan werkgevers er niet alleen voor: heel wat aanpassingen worden door de VBAB gefinancierd. Hiervoor moet wel een aanvraag ingediend worden.

Redelijke aanpassingen bij de sollicitatie

Misschien brengt je ziekte of aandoening beperkingen mee die je kansen al bij de sollicitatie kunnen beïnvloeden. Het is belangrijk dat met die beperkingen in de selectieprocedure rekening wordt gehouden. Daarom kan je bijvoorbeeld de volgende redelijke aanpassingen vragen:

- extra tijd voor het invullen van een vragenlijst;
- een ruimte waar je je kan terugtrekken om medicatie te nemen;
- het mondeling afleggen van schriftelijke testen;
- een aangepast formaat van de formulieren (bv. een A3 in plaats van een A4);
- een moment dat past bij je ritme (bv. in de voormiddag in plaats van in de namiddag).

¹ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, B.S. 30 mei 2007

TIP: Wanneer je solliciteert bij de federale of de Vlaamse overheid, kan je bij Selor en Jobpunt om redelijke aanpassingen vragen. In bijlage 1 vind je daarvan een aantal voorbeelden.

Redelijke aanpassingen op de werkvloer

Ook op de werkvloer kan je een redelijke aanpassing vragen, zodat je de job degelijk kan uitvoeren. Zo kan de arbeidspost aangepast worden (bv. met een speciale bureaustoel), kan de werknemer hulpmiddelen krijgen (bv. een speciale telefoon voor slechthorenden, een aangepast computerscherm voor slechtzienden) of wordt er een hellend vlak aangelegd voor rolstoelgebruikers.

Voor mensen met een chronische ziekte volstaan soms vrij eenvoudige aanpassingen:

- het verplaatsen van de kopiemachine om lange, vermoeiende afstanden te vermijden;
- een herschikking van taken tussen werknemers (bv. enkel klanten in de nabijheid van de onderneming om extra verplaatsingen te vermijden);
- steun van een collega;
- een flexibele pauze om te kunnen eten als dat nodig is;
- een kantoorruimte in de nabijheid van een toilet;
- een parkeerplaats bij de ingang van het bedrijf;
- flexibele werkuren om het werk te combineren met een behandeling (bv. kinesithérapie);
- een pauze voor het innemen van medicatie.



Wie betaalt een redelijke aanpassing op de werkvloer?

Vraag bij de werkwinkel van de VDAB welke redelijke aanpassingen (bv. hellend vlak, aangepast scherm, telefoon-toestel voor slechthorenden ...) terugbetaald worden. Zo weet je op voorhand of je werkgever de redelijke aanpassing al dan niet zelf zal moeten financieren.

Als je gebruik maakt van een redelijke aanpassing, ben je niet verplicht te vertellen welke ziekte of aandoening je hebt. Die informatie behoort tot je privé-leven.



Hoe weet ik of ik recht heb op een redelijke aanpassing?

Voor je naar het sollicitatiegesprek gaat, bekijk je aan de hand van de jobomschrijving welke redelijke aanpassing(en) je nodig hebt. Denk niet alleen aan de werkvloer, maar ook aan de selectieprocedure. Stel de aanpassing(en) aan de werkgever voor. Hij beslist of hij ze toestaat.

Worden de aanpassingen voor de sollicitatieprocedure geweigerd terwijl jij oordeelt dat je vraag redelijk is, dan kan je klacht indienen bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

Staat de werkgever je geen redelijke aanpassingen op de werkvloer toe, dan kan je eerst contact opnemen met de vakbonden in de onderneming. De werknemersafgevaardigden kunnen je probleem aankaarten in het sociaal overleg met de werkgever. Leidt dit niet tot een bevredigend resultaat, dan kan de vakbond de zaak verder aanpakken in het samenwerkingsprotocol met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding.

Op welk moment vertel ik de werkgever dat ik een redelijke aanpassing nodig heb?

Als je aanpassingen nodig hebt zoals een aangepast scherm, een lift, flexibele werktijden, ... moet je die aan je werkgever vragen. Je doet dit best zo laat mogelijk in de selectieprocedure, bijvoorbeeld wanneer de werkgever het over de arbeidsvoorwaarden heeft.

Niet elke werkgever weet dat er voor bepaalde redelijke aanpassingen een financiering bestaat. Als je zeker bent dat je hierop recht hebt, neem dan alle documentatie hierover mee naar het gesprek.

Waar kan ik terecht wanneer ik gediscrimineerd word bij een sollicitatie?

De wet van 30 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie stelt zeer duidelijk dat iedere discriminatie bij werkaanbiedingen, de toepassing van selectiecriteria en selectiekanalen, de bepaling en toepassing van aanstellingcriteria bij een aanwerving of benoeming, ... kan leiden tot een klacht tegen de werkgever.

Voor een klacht over discriminatie kan je terecht bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding. Contactgegevens vind je achteraan in deze brochure.



6. Ondersteunende maatregelen voor de werkgever

“Mijn vorige job raakte ik kwijt toen ik ziek ben geworden. Dankzij een goede behandeling en de juiste medicatie voel ik me nu een heel stuk beter. Te goed om thuis te blijven ... ik wil graag weer aan het werk! Maar mijn tempo ligt wel trager dan vroeger. Welke werkgever wil me nog aanwerven? Kan hij een compensatie krijgen voor mijn lagere rendement?”
(Lieve, multiple sclerose)

Om meer kansen te geven op de arbeidsmarkt heeft de overheid ondersteunende maatregelen uitgewerkt. Vroeger waren er twee soorten loonkostsubsidies: de CAO26 en de Vlaamse Inschakelingspremie (VIP). Voor allebei had je een erkenning nodig van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap.

Vanaf oktober 2008 worden beide maatregelen vervangen door de Vlaamse Ondersteuningspremie. De VOP compenseert de verminderde productiviteit en de kosten van de inschakeling in het beroepsleven en de ondersteuning. Hij kan toegekend worden aan een werkgever die een persoon met een arbeidshandicap aanwerft of aanwierf, of aan een zelfstandige met een arbeidshandicap.



Wanneer heb ik recht op een VOP of een andere bijzondere ondersteunende maatregel?

Stap 1: je hebt een indicatie van een arbeidshandicap:

- je bent erkend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
- je bent een ex-leerling van het buitengewoon onderwijs met hoogstens een getuigschrift van het buitengewoon onderwijs;
- je handicap geeft je recht op een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming;
- je beschikt over een afschrift of een attest waaruit een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid blijkt;
- je geeft recht op verhoogde kinderbijslag of je hebt als ouder met een handicap recht op verhoogde kinderbijslag voor je kind(eren) ten laste;
- je ontvangt een invaliditeitsuitkering;
- je hebt een attest van een door de VDAB aangewezen dienst of arts.

Om te weten of je tot één van deze categorieën behoort, neem je contact op met de Werkwinkel.

Stap 2: je moet een goedkeuring krijgen van de VDAB

De VDAB beslist over de toekenning van een VOP of een andere ondersteuning op basis van

- een vastgestelde lijst van aandoeningen en/of jouw voorgeschiedenis;
- multidisciplinaire informatie en/of een gespecialiseerd arbeidsonderzoek.

De VOP kan aangevraagd worden wanneer je werkt in de privé-sector, de openbare sector, in een onderwijsinstelling, als zelfstandige, met een interimcontract, ... De Vlaamse overheid heeft een eigen regeling.

Bij de aanvang bedraagt de VOP 40% van de loonkost¹, na één jaar 30% en vanaf het derde jaar 20%. In het begin heeft de werkgever immers meer kosten: een werknemer met een beperking heeft soms meer tijd nodig om zijn draai te vinden, werkschema's en taakverdelingen moeten aangepast worden, De werkgever kan een hogere tegemoetkoming aanvragen, maar 60% is het maximum.

Ga je niet akkoord met de beslissing van de VDAB, dan kan je in beroep gaan bij de heroverwegingscommissie!

Naast de VOP bestaan er ook nog andere tegemoetkomingen voor aanpassingen van en aan de arbeidsomgeving, voor verplaatsings- en verblijfskosten bij mobiliteitsproblemen, voor tolken (gebarentaal, oraal- en schrifttolken), voor arbeidsgereedschap en -kleding, voor een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO),...

Om de VOP en tegemoetkomingen aan te vragen, neem je contact op met de lokale werkwinkel van de VDAB. Je vindt ook informatie op

- www.vdab.be/arbeidshandicap
- www.gtb-vlaanderen.be
- www.werkwinkel.be.

¹ De loonkost omvat de brutoloonkost vermeerderd met de werkgeversbijdragen RSZ en verminderd met eventuele RSZ-kortingen. De VOP is combineerbaar met sommige premies.



7. Werken met een ziekte- en invaliditeitsuitkering

“Vorig jaar kreeg ik kanker. De adviserend geneesheer van het ziekenfonds verklaarde me arbeidsongeschikt en ik kon aanspraak maken op een ziekte-uitkering. Nu heb ik mijn ziekte onder controle en snak ik ernaar om terug aan het werk te gaan. Een voltijdse job zal niet meer lukken, maar een aantal dagen per week kan ik best aan. Maar wat gebeurt er dan met mijn uitkering? Ben ik die helemaal kwijt als ik terug aan de slag ga? En wat als het werken uiteindelijk toch te zwaar blijkt?”
(Victor, genezen van prostaatkanker)

Toegelaten arbeid of progressieve tewerkstelling

Ook als je arbeidsongeschikt bent en niet meer werkt, kan je je oude job hervatten of een nieuwe job zoeken. In het kader van de “toegelaten arbeid” mag je je werk gedeeltelijk hervatten met behoud van je uitkering van het ziekenfonds. Je combineert dus een uitkering en een loon. De som van de twee zal altijd hoger zijn dan het bedrag van de uitkering als je niet werkt.

Eerst naar een adviserend geneesheer ...

Om te kunnen werken tijdens je arbeidsongeschiktheid moet je de toelating krijgen van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds. De adviserend geneesheer zal bekijken welke arbeid bij je aandoening past: de duur, het tijdstip, de inhoud, ... Zo wordt bijvoorbeeld vastgelegd dat je twee dagen per week een administratieve job kan uitvoeren of dat je op zoek kan gaan naar een job met lichte taken.

Heb je je oude job nog, dan kan je aan je werkgever vragen om opnieuw aan de slag te gaan in het kader van toegelaten arbeid.

... en dan solliciteren!

Nu je weet wat je aankan, kan je op zoek gaan. Bij de sollicitatie kan je de werkgever melden dat je tewerkgesteld wordt in het kader van toegelaten arbeid of zogenaamde progressieve tewerkstelling. Als een werkgever je aanwerft, moet hij iedere maand een document invullen met het aantal gewerkte uren en het verdiende loon. Dat document moet je aan het ziekenfonds bezorgen.

Een goed argument

Wanneer hij hoort dat je een chronische ziekte hebt, denkt je toekomstige werkgever misschien meteen dat je vaak zal wegblijven. Dat speelt natuurlijk niet in je voordeel.

Je hebt hierop een sterk antwoord: als je ziek bent en je wordt progressief tewerkgesteld, is het niet de werkgever die opdraait voor het gewaarborgd loon. Zolang je ziek bent, zal het ziekenfonds je ziekte-uitkering volledig betalen.



8. Niet correct behandeld: wat doe je met een klacht?

Je hebt een klacht over de selectieprocedure

Als je niet tevreden bent over de selectieprocedure, kan je klacht indienen bij de werkgever waar je gesolliciteerd hebt. Stuur een brief naar de directie van het bedrijf en leg uit wat je overkomen is.

Een klacht over de gezondheidsbeoordeling

Met een klacht over de gezondheidsbeoordeling kan je terecht bij de Dienst Preventie en Bescherming op het werk, als zo'n dienst in het bedrijf aanwezig is.

Bestaat er geen interne dienst, dan kan je naar de arbeidsinspectie. Een klacht bij de arbeidsinspectie wordt anoniem behandeld. De arbeidsinspectie zal je meedelen wat er wordt beslist.

Ook de vakbonden kunnen je helpen met een klacht over een gezondheidsbeoordeling. Zij kunnen samen met jou bekijken wat er gedaan kan worden.



Arbeidsinspectie van
de Federale Overheidsdienst Tewerkstelling en Arbeid

Directie Antwerpen

Theater Building
Italiëlei 124 - bus 77
2000 Antwerpen
tel. 03 232 79 05 - fax 03 226 02 53
e-mail tww.antwerpen@werk.belgie.be

Directie Brussel

Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
tel. 02 233 45 46 - fax 02 233 45 23
e-mail tww.brussel@werk.belgie.be
cbe.bruxelles@emploi.belgique.be

Directie Limburg

TT14
Sint-Jozefsstraat 10:10
3500 Hasselt
tel. 011 35 08 60 - fax 011 35 08 78
e-mail tww.limburg@werk.belgie.be

Directie Oost-Vlaanderen

Administratief Centrum
"Ter Plaeten"
Sint-Lievenslaan 33B
9000 Gent
tel. 09 268 63 30 - fax 09 268 63 20
e-mail tww.oost.vlaanderen@werk.belgie.be

Directie West-Vlaanderen

Breidelstraat 3
8000 Brugge
tel. 050 44 20 20 - fax 050 44 20 29
e-mail tww.west.vlaanderen@werk.belgie.be

Directie Vlaams-Brabant

Federaal Administratief Centrum
Philipssite 3A - bus 8
3001 Leuven
tel. 016 31 88 30 - fax 016 31 88 44
e-mail tww.vlaams.brabant@werk.belgie.be

Contactgegevens kunnen wijzigen. Kijk op www.meta.fgov.be of vraag na bij het Vlaams Patiëntenplatform (016 23 05 26 of info@vlaamspatientenplatform.be)

Met een klacht over de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan je ook terecht bij de Orde van Geneesheren of bij de rechtbank.

Orde van Geneesheren
Nationale Raad

de Jamblinne de Meuxplein 34-35
1030 Brussel
tel. 02 743 04 00

Je hebt een klacht over de werkgever



Een werkgever kan personen met een chronische ziekte of handicap niet weigeren omwille van hun ziekte of handicap. De antidiscriminatiewet (10 mei 2007) verbiedt elke vorm van discriminatie op basis van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand. Ook de CAO 38 bepaalt dat een werkgever sollicitanten niet mag discrimineren.

Als je vermoedt dat de werkgever je niet heeft aangeworven omwille van je ziekte of handicap, dan kan je klacht neerleggen bij de arbeidsrechtbank of bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor
Racismebestrijding

Koningsstraat 138, 1000 Brussel
gratis groen nummer 0800 17364
tel. 02 212 30 00
e-mail centrum@cntr.be



Nog vragen?

Met vragen kan je terecht bij de volgende organisaties en instanties:

De lokale werkwinkel van de VDAB	
tel. 0800 30 700 of www.vdab.be	
GTB-diensten (Gespecialiseerde TrajectBepalings- en Begeleidingsdienst, de vroegere ATB-diensten)	
Provincie Vlaams-Brabant:	
tel. 016 20 15 99 (Leuven) of www.atb-brabant.be	
Provincie Limburg:	
tel. 089 32 10 50 of www.atblimburg.be	
Provincie Oost-Vlaanderen:	
tel. 09 269 46 80 (Gent) of www.atbovl.be	
Provincie West-Vlaanderen:	
tel. 051 25 32 25 (Brugge) of www.atb-wvl.be	
Provincie Antwerpen:	
Regio Mechelen	tel. 015 28 15 80
Regio Turnhout	tel. 014 63 11 02
Regio Antwerpen (hoofdzetel)	tel. 03 740 36 20
Vakbonden	
ACV Project Diversiteit	
Johan Stassen	
Coördinator Project Diversiteit	
Haachtsesteenweg 579 PB 10	
1031 Brussel	
tel. 02 246 32 29	
diversiteit@acv-csc.be	
www.acv-diversiteit.be	
ABVV Diversiteit	
Frédéric Fiore	
coördinator diversiteitswerking Vlaams ABVV	
Watteeustraat 10, 1000 Brussel	
tel. 02 289 01 61 - fax 02 289 01 89	
diversiteit@vlaams.abvv.be	
www.abvvdiversiteit.be	
ACLVB diversiteitsconsulenten	
Koning Albertlaan 95	
9000 Gent	
tel. 09 242 39 78	
diversiteitsconsulenten@aclvb.be	
www.aclvbdiversiteit.centerall.com	

Patiëntenverenigingen
De contactgegevens van patiëntenverenigingen kan je vinden op www.zelfhulp.be of opvragen bij het Trefpunt Zelfhulp (tel. 016 23 65 07).
Justitiehuis
De contactgegevens van het dichtstbijzijnde justitiehuis kan je vinden op www.juridat.be (onder "juridische adressen") of opvragen bij het Vlaams Patiëntenplatform vzw.
Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding
Koningsstraat 138, 1000 Brussel gratis groen nummer 0800 17364 tel. 02 212 30 00 e-mail centrum@cntr.be
Vlaams Patiëntenplatform vzw
Groenveldstraat 15 3001 Heverlee tel. 016 23 05 26 info@vlaamspatientenplatform.be www.vlaamspatientenplatform.be

Het Vlaams Patiëntenplatform vzw



Vlaams Patiëntenplatform vzw

Groenveldstraat 15
3001 Heverlee

tel. 016 23 05 26

fax 016 23 24 46

e-mail info@vlaamspatientenplatform.be

website www.vlaamspatientenplatform.be

Deelnemen aan het gezondheidsbeleid

Het Vlaams Patiëntenplatform is een onafhankelijke koepelorganisatie van patiëntenverenigingen uit Vlaanderen. De vzw streeft naar toegankelijke zorg op maat van de patiënt en zijn omgeving. Om dat te bereiken is het nodig dat patiënten actief deelnemen aan de uitbouw van gezondheidsbeleid en gezondheidszorg. De projecten van het Vlaams Patiëntenplatform worden gedragen door ervaringsdeskundigen uit de patiëntenverenigingen. Patiëntenrechten, onafhankelijk klachtrecht voor patiënten, toegankelijkheid van zorg, gelijke kansen op het vlak van verzekeringen, werkgelegenheid, medicatie, ... zijn belangrijke aandachtspunten in de werking.

De gemeenschappelijke noden aanpakken

Mensen met een chronische ziekte zitten vaak met vergelijkbare vragen en worstelen met dezelfde knelpunten. Het Vlaams Patiëntenplatform ziet het gezamenlijk aanpakken van gemeenschappelijke noden als een belangrijk werkterrein.

De stem van patiënten ondersteunen

Er wordt zonder twijfel hard gewerkt aan de uitbouw van betaalbare kwaliteitszorg. Maar het perspectief van de patiënt is veel te weinig doorslaggevend. De stem van de gebruikers moet gehoord en gewaardeerd worden. Daadwerkelijke inspraak, vertegenwoordiging en participatie realiseren op basis van een gedeeld standpunt van de patiënt: dat is een opdracht voor het Vlaams Patiëntenplatform.



Selor, het selectiebureau van de overheid, selecteert en oriënteert medewerkers voor verschillende overheidsdiensten. Selor helpt je verder wanneer je op zoek bent naar een job bij de overheid of wanneer je je carrière een nieuwe wending wil geven. Bij Selor kan je ook terecht voor een officieel at-test van je taalkennis.

Beleid van Selor ten aanzien van personen met een arbeidshandicap

Selor organiseert geen aparte selecties voor personen met een handicap of een chronische ziekte. Wanneer dat nodig is, zorgt Selor wel voor redelijke aanpassingen en aparte begeleiding binnen de gewone selecties, zodat je handicap of je ziekte je deelname aan de test niet verhindert. Ook voor de taaltesten, competentiemetingen en bevorderingsselecties kan je aanpassingen vragen.

Afhankelijk van de job waarvoor je solliciteert en de beperking die je hebt (visueel, auditief, motorisch, ...) zorgt Selor voor extra tijd, aangepaste vragenformulieren, een mondelinge afname van schriftelijke testen en pc-testen.

Hoe vraag je een redelijke aanpassing aan?

Een aanpassing moet je op voorhand aanvragen. Op een inlichtingenformulier geef je aan wat je nodig hebt. Op basis daarvan zal Selor je een voorstel doen.

Aparte wervingsreserve

Ben je geslaagd voor een selectie voor de federale overheid, dan kan je opgenomen worden in een aparte wervingsreserve. Overheidsdiensten die iemand met een handicap willen aanwerven, kunnen deze (onbeperkt geldige) lijst van geslaagden met een handicap raadplegen. Voor een opname in deze wervingsreserve moet je een document voorleggen dat je handicap bewijst. Meer informatie vind je op de website van Selor www.selor.be of via de gratis infolijn 0800 505 54.

Bron: www.selor.be



Jobpunt Vlaanderen rekruteert en selecteert personeel voor de hele Vlaamse overheid: de ministeries en de agent-schappen, het Vlaams Parlement, steden en gemeenten, provincies, OCMW's, intercommunales, ... Als je voldoet aan de voorwaarden van de vacature, word je uitgenodigd voor een gesprek, testen, een rollenspel, ...

Alle kandidaten worden beoordeeld op hun kwaliteiten en vaardigheden, ongeacht geslacht, afkomst, leeftijd of handi-cap. Heb je een handicap, dan moet je dat op voorhand laten weten. Jobpunt zal ervoor zorgen dat je in de best mogelijke omstandigheden aan de selecties kan deelnemen.

Meer informatie op www.jobpunt.be

Mogelijke opdrachten tijdens een sollicitatie

Elke selectie bestaat uit een aantal testen die je competenties en vaardigheden moeten testen. Hieronder volgt een overzicht van mogelijke testen die je voorgelegd kan krijgen.

Een mondelinge proef

Een mondelinge proef is meestal een gestructureerd interview waarin gepeild wordt naar je persoonlijk functioneren, je reactie op menselijke relaties, je leidinggevende capaciteiten, ... Men zal je bijvoorbeeld vragen om een situatie te beschrijven of te vertellen welke taken je uitvoerde, welke resultaten je behaalde, ...

Competentietesten

Competentietesten meten je omgang met taken, informatieverwerking en menselijk contact. Er bestaan 5 competentietesten:

- **assessments** bestaan uit verschillende simulatieoefeningen waarbij je opdrachten moet uitvoeren door je in te leven in een rol of een situatie.
- **pc-vaardigheidstesten** meten je kennis van bepaalde informaticasystemen zoals tekstverwerking of een communicatiesysteem.
- bij een simulatieoefening moet je **een planning** opstellen die rekening houdt met de wensen van je werkgever en de beschikbaarheid van je collega's.
- bij de **postbakoefening** moet je een aantal memo's (mails) verwerken. Je beslist welke memo's het meest dringend zijn en welke invloed ze hebben op de aanpak van je werk.
- **taaltesten** meten je kennis van vreemde landstalen (woordenschat, het gebruik van voorzetsels en werkwoorden, grammatica, zinsbouw en tekstbegrip).

Capaciteitstesten

Met een reeks testen kan men verschillende aspecten van je intelligentie en capaciteiten meten:

- **verbale intelligentie** meet men door je een aantal teksten te laten lezen en je daarover een reeks vragen voor te leggen. Om de vragen goed te beantwoorden moet je de informatie uit de tekst juist kunnen interpreteren;
- **non-verbale intelligentie** wordt getest door je een aantal beweringen voor te schotelen waaruit je een conclusie moet trekken;
- **numeriek redeneervermogen** test men bijvoorbeeld door je cijferreeksen te laten vervolledigen die volgens een bepaalde logica zijn opgebouwd;
- **ruimtelijk inzicht**;
- **technisch inzicht**.

Persoonlijkheidstesten

Deze testen meten persoonlijkheidseigenschappen die van belang zijn bij het uitvoeren van je job.

Op de website van Selor kan je een aantal demotesten (bijvoorbeeld de postbakoefening) uitproberen.

www.selor.be

