

SOLLICITEREN

MET EEN CHRONISCHE ZIEKTE

Vlaams patiëntenplatform
Samen sterker

Colofon
Editie september 2026
Prijs: op aanvraag / gratis voor ledenverenigingen
Verantwoordelijke uitgever: Christine Baelus,
Egide Alenusstraat 4A, 3290 Diest
Auteur: Eline Bruneel
Tekstbewerking: Lise Dehouwer
Lay-out: Isabelle Roelandts (op ontwerp van Plotsklaps)

INHOUDSTAFEL

0 – INLEIDING? 4
1 – EEN JOB DIE BIJ JE PAST 6
2 – EEN BOEIENDE SOLLICITATIEBRIEF EN EEN 'SLIM' CURRICULUM VITAE 9
3 – GOED VOORBEREID NAAR HET SOLLICITATIEGESPREK 12
4 – BIJNA AANGEWORVEN: DE VOORAFGAANDE GEZONDHEIDSBEOORDELING 16
5 – REDELIJKE AANPASSINGEN: EEN BELANGRIJKE HULP 20
6 – ONDERSTEUNENDE MAATREGELEN VOOR WERKNEMER EN WERKGEVER 24
7 – WERKEN MET EEN ZIEKTE- EN INVALIDITEITSUITKERING 26
8 – NIET CORRECT BEHANDELD: WAT DOE JE MET EEN KLACHT? 29
9 – WAT IS HET VLAAMS PATIËNTENPLATFORM VZW? 36
10 – ANDERE BROCHURES VAN HET VLAAMS PATIËNTENPLATFORM VZW 38



0 INLEIDING

WERKEN IS NORMAAL, OF TOCH NIET?

Voor veel mensen is werken de normaalste zaak van de wereld. Een job zorgt voor een inkomen, structuur in je dag, sociale contacten en het gevoel erbij te horen en bij te dragen.

Maar als je ziek bent, is werken niet vanzelfsprekend. Misschien mag je niet (meer) werken. En als je toch kan werken, is dat niet altijd voltijds of moet je op zoek naar een nieuwe job omdat je vorige job niet voldoende aangepast kan worden aan wat jij nodig hebt.

Maar is het de moeite om een nieuwe job te zoeken?

Zeker en vast. Ook voor jou is er een plaats op de arbeidsmarkt. Maar hoe vind je die? En wie helpt je daarbij? Ben je verplicht om 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 zo hard. Deze brochure helpt je een heel eind op weg. Ze doet je nadenken over wat je wil en wat je kan. Je vindt tips voor elke fase van een sollicitatieprocedure.



1 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, chronisch vermoeidheidssyndroom

Wat vind je leuk om te doen? Waar ben je goed in? Een job moet aangepast zijn aan je mogelijkheden en beperkingen. Analyseer dus goed wat je wel en niet kan. Welke invloed heeft je ziekte op je werk? En hoe beïnvloedt werken je ziekte?

1 – ALGEMENE WEBSITES

Je kan zelf vacatures doorzoeken op websites zoals:

- Vacature
- Monster.be
- StepStone
- VDAB
- Job@

Je kan er ook een account aanmaken en je cv achterlaten of meer te weten komen over de jobs die je interesseren.

Tip

Vraag je huisarts, je specialist, je kinesitherapeut, je psycholoog, … om hulp. Zij kennen jou en de impact van je ziekte. Zij helpen je ontdekken wat je graag wil doen, wat je nog kan en wat je niet meer kan.

2 – ZOEKEN IN EEN BEPAALDE SECTOR

Heb je een voorkeur voor bepaalde sectoren? Zoek dan naar sectorspecifieke websites en websites van bedrijven. Vaak vind je er (interne) vacatures. Wil je bij de overheid werken? Dan kan je terecht bij werkenvoor.be voor de federale overheid, Werken voor Vlaanderen voor de Vlaamse overheid en Poolstok voor lokale besturen en overheden.

3 – SPONTAAN SOLLICITEREN

Je kan ook spontaan solliciteren: stuur een brief naar organisaties en bedrijven waar je graag wil werken. Zoek contact met mensen die er al werken. Schrijf je in bij verschillende uitzendbureaus.

4 – TIPS VAN LOTGENOTEN!

Zoek via een patiëntenvereniging contact met lotgenoten die aan het werk zijn. Hoe verliep hun zoektocht? Welke obstakels overwonnen ze? En waar kwamen ze uiteindelijk terecht?

Ga naar de website van Trefpunt Zelfhulp voor een overzicht van alle patiëntenverenigingen in Vlaanderen.

Tip

Onderschat de kracht van je netwerk niet! Vertel aan zoveel mogelijk mensen dat je een job zoekt. Familie, vrienden, vroegere collega's, de patiëntenvereniging ... kunnen je helpen zoeken. Je kan ook een account aanmaken op LinkedIn. Dat is een sociale netwerksite om je professioneel netwerk uit te breiden en contacten te leggen met interessante organisaties.

VDAB IS ER OM JOU TE HELPEN.

Vind je het moeilijk om uit te maken welke job bij je past? Ga dan eens kijken op de website van de VDAB. Daar vind je een overzicht van alle mogelijkheden en richtlijnen. Is werken met de computer niets voor jou? Dan kan je ook terecht bij de servicelijn van de VDAB via het gratis nummer 0800 30 700.

Kan de VDAB je zelf niet voldoende helpen? Dan word je doorverwezen naar een andere gespecialiseerde dienst.

1 - De contactgegevens vind je achteraan in deze brochure.

2 EEN BOEIENDE SOLLICIATIEBRIEF 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 naar werk op een kier.

- Zorg dat je positief opvalt. Werk bijvoorbeeld met sleutelwoorden en kies een lay-out die bij je past.
- Vertel beknopt maar boeiend wie je bent en wat je te bieden hebt. Probeer op voorhand te weten te komen welke waarden de organisatie belangrijk vindt, bijvoorbeeld via hun website en speel hierop in.
- Beschrijf je opleiding, je werkervaring (ook vrijwilligerswerk), speciale vaardigheden en interesses die aansluiten bij de job.
- Verwoord ook overtuigend waarom je precies dié job wil en waarom je er de geknipte persoon voor bent.

1 – EEN GAT IN JE CV?

Maak je je zorgen over het gat in je cv? Door je ziekte kunnen er langere periodes zijn waarin je niet werkte of geen opleiding volgde. Dat roept bij een werkgever vragen op. Er bestaat een slim trucje om zo'n gat te camoufleren: omschrijf de verschillende studie- en werkperiodes niet met precieze data, maar met jaren. Maar maak je er niet te druk over. Ook bij andere kandidaten kunnen zulke periodes voorkomen, bijvoorbeeld omdat ze werkloos waren of voor een ziek familielid zorgden.

Tip

Zoek eens online naar voorbeelden van een sollicitatiebrief en een cv.
Ze geven je een idee van hoe je je brief en cv het best opbouwt.



Moet ik in een sollicitatiebrief melden dat ik ziek ben?

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. Die informatie is privé. Heeft je ziekte of handicap een invloed op hoe je je job uitvoert? Dan spreek je er best over met je werkgever. Dat kan al in je sollicitatiebrief, maar je kan ook 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 SOLLICITATIE-GESPREK

Een maand lang liep ik van de ene sollicitatie naar de andere. Eindelijk werd ik uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Ik was natuurlijk heel blij, maar ook heel nerveus. Ik was bang dat er vragen gesteld zouden 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

1 – EEN GOEDE VOORBEREIDING IS HET HALVE WERK!

Tijdens een sollicitatiegesprek krijg je nauwelijks een halfuur of een uur om een werkgever van je kwaliteiten te overtuigen. Hoe beter je voorbereid bent, hoe beter je die korte tijd kan benutten. Volgende onderwerpen komen meestal aan bod:

- je studies,
- je professionele en andere ervaringen,
- bijkomende opleidingen,
- waarom de job je interesseert,
- wat je sterke en zwakke punten zijn,
- waarom jij de meest geschikte persoon bent,
- wat je aantrekt in de onderneming of de organisatie,
- ...

Beslis op voorhand wat je wel en niet kwijt wil over je ziekte. Dan voel je je niet overvallen als het onderwerp opduikt. Sommige mensen vinden het belangrijk om over hun ziekte te vertellen, anderen juist niet. Aan beide keuzes zitten voor- en nadelen vast.

Tip

Online vind je heel wat tips, zoals bijvoorbeeld op de website van de VDAB. Heb je nood aan meer ondersteuning? Bij de VDAB kan je ook een sollicitatietraining volgen.

Vraag iemand om vooraf in een rollenspel een sollicitatiegesprek na te spelen.

2 – REDENEN OM WEL TE PRATEN OVER JE ZIEKTE

Volgens de wet ben je verplicht om alles te melden wat van direct belang is om je job uit te oefenen. 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 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.

Is je ziekte of handicap zichtbaar? Ook dan is het nuttig erover te praten. Misschien heeft de werkgever vooroordelen over je aandoening en schat die je daardoor verkeerd in. Je kan zelf het initiatief nemen en zeggen: "U denkt misschien dat iemand met mijn ziekte minder goed presteert dan een ander, maar ..."

3 – 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 je ziekte niet zal meespelen bij de selectie. Achteraf moet je voorzichtig zijn met wat je aan je nieuwe collega's of leidinggevenden vertelt.

Tip

Informeer op voorhand voor welke ondersteunende maatregelen van de VDAB je in aanmerking komt. Als dit tijdens je gesprek aan bod komt, kan je deze informatie alvast meegeven.

De VDAB heeft hierover handige brochures die je kan achterlaten zodat de werkgever alles rustig kan nalezen.

WAT BEN IK VERPLICHT TE VERTELLEN BIJ EEN SOLLICITATIE?

In principe ben je verplicht om alles te vertellen wat van belang is om je job uit te oefenen. 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 beest vermogen beantwoorden. Je bent nooit 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.

HOE VERTEL IK OVER MIJN ZIEKTE?

Besluit je erover te praten? Neem de situatie dan zelf in handen. Vertel bondig wat er aan de hand is, maar breng het gesprek zo snel mogelijk terug op de job en jouw kwaliteiten. 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." Weet je dat je elke maand een aantal dagen afwezig zal zijn? Leg dan de nadruk op je talent om het werk goed te organiseren.

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. Bijvoorbeeld wanneer je op voorhand wist dat je bepaalde taken niet kan uitvoeren of dat je 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?", "Kan ik deze vraag met de preventieadviseur/arbeidsarts bespreken?" of "Kunt u me uitleggen waarom dit belangrijk is voor de inhoud van de job?".





4

BIJNA AANGEWORVEN: DE VOORAFGAANDE GEZONDHEIDS-BEOORDELING

Ik heb gesolliciteerd voor een job van heftruck-chauffeur. Het sollicitatiegesprek ging heel vlot. In principe mag ik volgende week aan de slag. Eerst moet ik nog naar de preventieadviseur/arbeidsarts voor een gezondheidsbeoordeling. Tijdens het onderzoek zal die natuurlijk merken dat ik een stoma heb. Mag hij dat doorvertellen aan de werkgever?

Bart, stomapatiënt

1 – 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 vacature. Dat is bijvoorbeeld zo voor een job als politieagent of brandweerman. Een gezondheidsbeoordeling mag 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.

2 – WELKE WERKNEMERS MOETEN VERPLICHT EEN GEZONDHEIDS-BEOORDELING ONDERGAAN?

Of een gezondheidsbeoordeling verplicht is, hangt af van een risicoanalyse en/of de exacte functie:

- werknemers die een post bekleden die de veiligheid van andere werknemers in gevaar kan brengen (bv. besturen van voertuigen, bedienen van machines of installaties);
- werknemers die een functie met verhoogde waakzaamheid uitvoeren (bv. aan een productieketen);
- werknemers die blootgesteld worden aan een risico (bv. biologische, chemische en fysische agentia).

Voor sommige werknemers moet de werkgever bijkomende maatregelen nemen. Het gaat om kwetsbare groepen zoals zwangere vrouwen of werknemers met een handicap[2]. Voor meer informatie kan je terecht bij de preventieadviseur/arbeidsarts[3].

3 – WELKE ONDERZOEKEN MAG DE ARTS BIJ EEN GEZONDHEIDSBEOORDELING UITVOEREN?

Enkel de preventieadviseur/arbeidsarts mag een gezondheidsbeoordeling uitvoeren. Daarbij mag deze alleen kijken naar gezondheidsgegevens die iets te maken hebben met de job die je zal doen. Psychologische testen vallen niet onder de gezondheidsbeoordeling. Ze kunnen wel gebruikt worden als selectiemethode.

4 – WAT GEBEURT ER MET DE RESULTATEN VAN DE GEZONDHEIDSBEOORDELING?

De preventieadviseur/arbeidsarts mag zich enkel uitspreken over je geschiktheid voor een bepaalde job. Er zijn drie beslissingen mogelijk:

- je bent geschikt voor de functie;
- je bent definitief ongeschikt voor de functie;
- je bent voor een bepaalde periode ongeschikt voor de functie.

De preventieadviseur/arbeidsarts bezorgt de beslissing aan jou en aan de werkgever. Medische gegevens doorgeven aan je werkgever mag niet. De werkgever ontvangt enkel de beslissing. Het gezondheidsdossier inkijken mag niet.

2 - Artikel I.4-41 van de Codex over het welzijn op het werk.
3 - Wil je meer weten over de opdracht van de preventieadviseur/arbeidsarts?
Lees onze brochure "Wie is wie? De expertiseartsen en hun opdracht".
4 - De contactgegevens vind je achteraan in de brochure.



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 die informatie grondig door en geef ze eventueel mee aan de preventieadviseur/arbeidsarts. Krijg je tijdens de gezondheidsbeoordeling vragen waarvan je twijfelt of ze wel van belang zijn? Vraag dan naar de reden ervan of naar de reden van het onderzoek.

MAG IK MIJN GEZONDHEIDSDOSSIER INKIJKEN?

Ook hier geldt de wet patiëntenrechten. Je hebt dus het recht om je dossier in te kijken. Wanneer je vindt dat de preventieadviseur/arbeidsarts je rechten als patiënt heeft geschonden, kan je een klacht neerleggen bij de Federale ombudsdienst 'Rechten van de Patiënt'[4]. 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 heb ik bijvoorbeeld meer tijd nodig dan de anderen. Kan een werkgever daar rekening mee houden?

Pieter, neurofibromatose

Volgens de antidiscriminatiewetgeving heeft iedereen met een handicap recht op redelijke aanpassingen. Maar wat is een handicap? Het Verdrag van de Verenigde Naties voor de rechten van personen met een handicap definieert personen met een handicap als: 'personen met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving'. Deze ruime benadering van handicap omvat ook chronische ziektes en psychische aandoeningen.[5]

Een redelijke aanpassing is een verandering die het mogelijk maakt om je job uit te oefenen.[6]

Enkele voorbeelden:

- een ergonomische stoel of verstelbaar bureau,
- flexibele werkuren,
- mogelijkheid tot telewerk,
- aanpassingen van taken of werkschema's,
- ondersteunende software of hulpmiddelen.

Belangrijk: de aanpassing moet haalbaar zijn voor de werkgever. Wat in een groot bedrijf mogelijk is (bijvoorbeeld verschuiven naar een andere functie of een lift installeren) kan voor een klein bedrijf moeilijk zijn.

5 - Aan het werk met een handicap. Redelijke aanpassingen op het werk (2017). Unia.
6 - Aan het werk met een handicap. Redelijke aanpassingen op het werk (2017). Unia.
7 - Kijk voor meer informatie op de website van de VDAB of neem contact op met de servicelijn via het gratis nummer 0800 30 700.

Gelukkig staan werkgevers er niet alleen voor: de VDAB betaalt voor heel wat aanpassingen. [7] Hiervoor moeten jij en je werkgever wel een aanvraag indienen.

1 — REDELIJKE AANPASSINGEN BIJ DE SOLLICITATIE

Zorgt je ziekte voor beperkingen die je kansen al bij de solliciatie beïnvloeden? Dan moet daar van bij het begin rekening mee gehouden worden. Daarom kan je bijvoorbeeld de volgende redelijke aanpassingen vragen:

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

2 — REDELIJKE AANPASSINGEN OP DE WERKVLOER

Voor mensen met een chronische ziekte volstaan soms eenvoudige aanpassingen:

- de kopiemachine verplaatsen om lange, vermoeiende afstanden te vermijden;
- de taken tussen werknemers herschikken (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. kinesitherapie);
- een pauze om medicatie in te nemen.

8,9 - De contactgegevens vind je achteraan in deze brochure.

WIE BETAALT EEN REDELIJKE AANPASSING OP DE WERKVLOER?

De VDAB betaalt heel wat redelijke aanpassingen terug (bv. hellend vlak, aangepast scherm, telefoontoestel voor slechthorenden ...). Informeer voor je sollicitatie of ze jouw aanpassingen terugbetalen. Als de VDAB niet tussenkomt, is de kost voor je werkgever. 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 privéleven.

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. De werkgever beslist wat die toestaat. Worden de aanpassingen voor de sollicitatieprocedure geweigerd terwijl jij oordeelt dat je vraag redelijk is? Dan kan je klacht indienen bij Unia, het Interfederaal Gelijkekansencentrum.[8]

OP WELK MOMENT VRAAG IK EEN WERKGEVER NAAR REDELIJKE AANPASSINGEN?

Een redelijke aanpassing vraag je aan bij je werkgever. Je doet dit best zo laat mogelijk in de selectieprocedure, bijvoorbeeld wanneer de werkgever het over de arbeidsvoorwaarden heeft.

Zorg dat je praktische info over redelijke aanpassingen bij je hebt want niet elke werkgever is goed op de hoogte. Info vind je op de website van de VDAB.

IK MERK DISCRIMINATIE TIJDENS EEN SOLLICITATIE. WAAR KAN IK TERECHT?

De wet stelt zeer duidelijk dat iedere discriminatie bij werkaanbiedingen, de toepassing van selectiecriteria en selectiekanalen, de bepaling en toepassing van aanstellingscriteria bij een aanwerving of benoeming kan leiden tot een klacht tegen de werkgever. Voor een klacht over discriminatie kan je terecht bij Unia, het Interfedeaal Gelijkekansencentrum.[9]



6 ONDERSTEUNENDE MAATREGELEN VOOR WERKNEMER EN 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 weeer aan het werk! Maar mijn tempo ligt wel trager dan vroeger. Welke werkgever wil me nog aanwerven? Kan hij een compensatie krijgen voor mijn lager rendement?

Lieve, multiple sclerose

Om mensen meer kansen te geven op de arbeidsmarkt werkte de overheid ondersteunende maatregelen uit. Er bestaan vier vormen:

- tegemoetkomingen om de werkplek aan te passen,
- individueel maatwerk,
- tegemoetkomingen in de verplaatsingskosten,
- bijstand door tolken.

Weten of je hier recht op hebt? Daarvoor moet je bij VDAB zijn. Ook de aanvraag verloopt via hen.

Tip

Ga je niet akkoord met de beslissing van de VDAB om je geen recht op een ondersteunende maatregel toe te kennen? Dan kan je in beroep gaan bij de heroverwegingscommissie.



7

WERKEN MET EEN ZIEKTE- EN INVALIDITEITS-UITKERING

Vorig jaar kreeg ik kanker. De adviserend arts 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 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 werken uiteindelijke toch te zwaar blijkt?

Victor, genezen van prostaatkanker

1 – GEDEELTELIJKE WERKHERVATTING

Ook als je arbeidsongeschikt bent, mag je opnieuw werken. Dat heet gedeeltelijke werkhervatting. Je herneemt gedeeltelijk het werk (in je oude of in een nieuwe job) en behoudt 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.

2 – EERST NAAR EEN ADVISEREND ARTS...

Om te mogen werken tijdens je arbeidsongeschiktheid moet je toelating krijgen van de adviserend arts van het ziekenfonds.[10] De adviserend arts bekijkt welke arbeid bij je aandoening past: de duur, het tijdstip, de inhoud, ... Zo is het mogelijk dat je twee dagen per week een administratieve job kan uitvoeren of dat je op zoek kan naar een job met lichte taken. Heb je je oude job nog? Dan kan je aan je werkgever vragen om opnieuw te starten in het systeem van gedeeltelijke werkhervatting.

3 — ... EN DAN SOLLICITEREN!

Nu je weet wat je aankan, kan je op zoek gaan. Bij de sollicitatie kan je vertellen dat je tewerkgesteld wordt in het kader van gedeeltelijke werkhervatting. Voor je werkgever wil dat zeggen dat die iedere maand een document moet invullen met het aantal gewerkte uren en het verdiende loon. Dat document bezorg jij aan je ziekenfonds. Vind je het moeilijk om zelfstandig naar een nieuwe job te zoeken? Bespreek dat met de adviserend arts van je ziekenfonds. Die kan jou doorverwijzen naar de VDAB voor begeleiding en opleiding.

Tip

Voor meer informatie neem je best contact op met je ziekefonds.

4 — WERKGEVER BETAALT NIET VOOR ZIEKTEDAGEN

Is je werkgever bang dat jij vaak afwezig zal zijn door je aandoening? Dan heb je een goed antwoord.

Als je ziek bent en je gedeeltelijk het werk hervat, is het niet de werkgever die het gewaarborgd loon betaalt. Zolang je ziek bent, zal het ziekenfonds je ziekte-uitkering volledig betalen.

10 - Wil je meer weten over de opdracht van de adviserend arts? Lees onze brochure "Wie is wie? De expertiseartsen en hun opdracht".



8 NIET CORRECT BEHANDELD: WAT DOE JE MET EEN KLACHT?

Bij elk probleem is het belangrijk dat je eerst bemiddelt. Probeer tot een aanvaardbare oplossing te komen. Wanneer je echt niet tevreden bent, kan je een klacht neerleggen. In de tabel hieronder vind je een overzicht van de instanties waar je terechtkan. De contactgegevens vind je onder de rubriek 'Nuttige adressen'.



Onderwerp van je klacht	Je kan terecht bij
De sollicitatieprocedure	• De werkgever; • Stuur een brief naar de directie van het bedrijf en leg uit wat je overkomen is.
De gezondheidsbeoordeling	• De regionale directie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk.
De preventieadviseur/ arbeidsarts	• De werkgever; • De interne preventieadviseur veiligheid (vanaf 20 werknemers); • Het comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (vanaf 50 werknemers).
Vermoeden van discriminatie omwille van handicap of ziekte door de werkgever	• Unia, Interfederaal Gelijkekansencentrum; • De arbeidsrechtbank.
De dienstverlening van de VDAB of één van haar partners	• Klachtendienst VDAB; • Vlaamse Ombudsdienst.

NUTTIGE ADRESSEN

Regionale directies Toezicht op het Welzijn op het Werk

Directie Antwerpen
A Theater Building
Italiëlei 124 bus 77
2000 Antwerpen
T 03 232 79 05
E Tww.antwerpen@werk.belgie.be

Directie Brussel-Hoofdstad
A Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
T 02 233 45 46
E Tww.brussel@werk.belgie.be

Directie West-Vlaanderen
A FAC Kamgebouw
Koning Albert II laan 1-5 bus 5 8200
Brugge
T 050 44 20 20
E Tww.west-vlaanderen@werk.belgie.be

Directie Oost-Vlaanderen
A Ketelvest 26/202
9000 Gent
T 09 265 78 60
E Tww.oost-vlaanderen@werk.belgie.be

Directie Limburg – Vlaams-Brabant
A Koning Albertstraat 16B
3290 Diest
T 013 35 90 50
E Tww.limburg.vlaamsbrabant@werk.belgie.be

Deze contactgegevens vind je ook terug op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: www.werk.belgie.be.

Arbeidsrechtbanken

Deze contactgegevens vind je ook terug op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: www.werk.belgie.be.

Federale Ombudsdienst Rechten van de Patiënt

FOD Volksgezondheid,
Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu
Cel Patiëntenrechten
Federale ombudsdienst
'Rechten van de patiënt'
A Galileelaan 5 bus 2
1210 Brussel
T 02 524 85 20
E Bemiddeling-patientenrechten@gezondheid.belgie.be

Vlaamse Ombudsdienst

A Leuvenseweg 86
1000 Brussel
T 0800 24 050
E www.vlaamseombudsdienst.be

Met een klacht over de dienstverlening van een Vlaamse overheidsdienst kan je terecht bij de Vlaamse Ombudsdienst.

Federale Ombudsman

A Leuvenseweg 48 bus 6
1000 Brussel
T 0800 99 962
E www.federaalombudsman.be

Met een klacht over de dienstverlening van een federale overheidsdienst kan je terecht bij de federale Ombudsman.

FOD Personeel en Organisatie

A Copernicusgebouw
Wetstraat 51
1040 Brussel
T 02 790 58 00
E info@p-o.be
W www.fedweb.belgium.be

De Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie is bevoegd voor vragen in verband met de controle van arbeidsongeschiktheid in de openbare sector.

Unia, Interfederaal Gelijkekansencentrum

A Koningsstraat 138
1000 Brussel
T 0800 12 800
E info@unia.be
W www.unia.be

Discriminaties kan je melden aan Unia, het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Zij gaan vervolgens na of de anti-discriminatiewetgeving geschonden is. Het centrum informeert over je rechten, geeft je advies, kan een onderhandeling opstarten, streeft verzoening na en kan in bepaalde gevallen een gerechtelijke procedure opstarten of ondersteuning bieden.

RIZIV

A Galileelaan 5/01
1210 Brussel
T 02 739 71 11
E communicatie@riziv.fgov.be
W www.riziv.fgov.be

Trefpunt Zelfhulp

A Parkstraat 45 bus 3608 (post)
E. Van Evenstraat 2A (bezoek)
3000 Leuven
T 016 23 65 07
E Trefpunt.zelfhulp@kuleuven.be
W www.zelfhulp.be

Bij Trefpunt Zelfhulp kan je terecht voor ondersteuning van jouw zelfhulpgroep en informatie over zelfhulp. Daarnaast stimuleren zij ook onderzoek rond lotgenotencontact en werken zij samen met organisaties en overheden om zelfhulp te promoten.

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)

Servicelijn
T 0800 30 700
E info@vdab.be
W www.vdab.be

De servicelijn van de VDAB beantwoordt al je vragen in verband met je zoektocht naar werk, een gepaste opleiding, ondersteunende maatregelen of andere vormen van dienstverlening die je nodig hebt.

Ziekenfondsen

- Christelijke mutualiteit
- Neutraal ziekenfonds
- Socialistische mutualiteit
- Liberale mutualiteit
- Onafhankelijk ziekenfonds
- Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
- Kas der geneeskundige verzorging van HR Rail

Voor de contactgegevens kijk je op de website van je ziekenfonds of op de website van het RIZIV.

Medex

Bestuur van de Medische Expertise (Medex)
A Victor Hortaplein 40/10
1060 Brussel
T 02 524 97 97
E medex@health.belgium.be
W www.health.belgium.be

Patiëntenverenigingen

De contactgegevens van patiëntenverenigingen kan je vinden op www.zelfhulp.be of opvragen bij het Trefpunt Zelfhulp (tel. 016 23 65 07).

Vlaams Patiëntenplatform vzw

A Naamsesteenweg 65
3001 Heverlee
T 016 23 05 26
E info@vlaamspatientenplatform.be
W www.vlaamspatientenplatform.be

Het Vlaams Patiëntenplatform vzw beantwoordt vragen of zal je gericht doorverwijzen. We ondernemen verschillende initiatieven om de knelpunten over verschillende thema's structureel aan te pakken en op de politieke agenda te plaatsen. Door vragen en klachten te registreren, krijgen we bovendien een ruim inzicht in de problematiek van personen met een chronische ziekte of beperking. We verzorgen geen individuele bemiddeling in dossiers.



9

WAT IS HET VLAAMS PATIËNTEN-PLATFORM VZW?

Vlaams patiënten platform
Samen sterker

De levenskwaliteit van personen met een chronische ziekte en hun omgeving verbeteren, dat doe je niet alleen, maar samen! Noden en knelpunten waar zij tegenaan lopen, kaarten we aan bij de overheid en de zorgsector. Samen met onze leden, meer dan 135 patiëntenverenigingen, werken we aan kwaliteitsvolle en toegankelijke zorg op maat van personen met een chronische aandoening.

Hoe doen we dit?

- We brengen patiëntenverenigingen samen.
- Noden en knelpunten kaarten we aan en helpen we oplossen.
- We doen aan vertegenwoordiging en zorgen voor inspraak.
- We signaleren, informeren en beslissen mee.

Met wie doen we dit?

Met onze leden, meer dan 135 patiëntenverenigingen. Zij beschikken over ontzettend veel informatie over hoe het is om te leven met een chronische ziekte. Die ervaringskennis is voor het VPP het fundament om verder te bouwen aan een betere levenskwaliteit voor mensen met een chronische aandoening.

10

ANDERE BROCHURES VAN HET VLAAMS PATIËNTEN-PLATFORM VZW



Wie is wie?
De expertise-artsen en hun opdracht.



Financiële tegemoetkomingen: een doolhof?



Verzekeringen

Voor een geactualiseerde lijst van de brochures kan je kijken op onze website www.vlaamspatiëntenplatform.be/nl/publicaties. Daar kan je al onze brochures ook gratis downloaden. Op onze webshop kun je ook makkelijk de brochures bestellen.

Wil je graag meer informatie of een exemplaar van een brochure?

Neem contact met ons op:

Vlaams Patiëntenplatform vzw

A. Naamsesteenweg 65
3001 Heverlee
T. 016 23 05 26
E. info@vlaamspatientenplatform.be
W. www.vlaamspatientenplatform.be



Vlaams patiëntenplatform

Samen sterker