



Overstap naar werk met een functiebeperking

Informatie voor afstuderende studenten

Proficiat! Binnenkort heb jij jouw diploma op zak. Eindelijk kan je de opgebouwde kennis en vaardigheden optimaal inzetten op de werkvloer. Daarvoor moet je natuurlijk een passende job vinden. Deze folder bevat een aantal tips en informatie om je op weg te helpen bij de zoektocht naar een eerste job. Dit vraagt immers heel wat nieuwe vaardigheden.

Algemene tips over solliciteren

1. Schrijf je in als werkzoekende bij [VDAB](#). Vanaf januari van je afstudeerjaar kan je je al registreren bij VDAB. Je ontvangt dan interessante vacatures en je kan ook al [begeleiding en ondersteuning](#) krijgen in je zoektocht naar werk. Als je 12 maanden na het afstuderen nog werkzoekend bent, kan je een [inschakelingsuitkering](#) aanvragen. Je krijgt deze onder bepaalde voorwaarden.
2. Ga langs op **afstudeer- en jobbeurzen**. Je kan er je netwerk vergroten door potentiële werkgevers te ontmoeten, een zicht krijgen op tewerkstellingsmogelijkheden voor jouw diploma en informatie inwinnen over ondersteuning op de werkvloer.
3. Maak kenbaar dat je op zoek bent naar een job door je **eigen netwerk** in te schakelen en uit te breiden door bijvoorbeeld een profiel aan te maken op LinkedIn of spontaan te solliciteren.
4. Ga **gericht op zoek naar vacatures** die aansluiten bij jouw talenten, waarden en gewenste arbeidsomstandigheden. Door je profiel bij VDAB te vervolledigen op Mijn Loopbaan krijg je alvast passende vacatures. Maak een inschatting van de bedrijfscultuur door de website van de organisatie door te nemen of door hierover in gesprek te gaan tijdens je sollicitatie. Een aantal databanken zoals [kifkif](#) en [minderhedenforum](#) bundelen specifiek vacatures van werkgevers die inzetten op een inclusieve cultuur. Dit kan het voor jou gemakkelijker maken om in gesprek te gaan over je functiebeperking. Ook de [Vlaamse](#) en [federale](#) overheid zetten sterk in op gelijke kansen. Dit doet men door redelijke aanpassingen aan te bieden tijdens het

selectieproces en op het werk. Door voorbehouden jobs wil men de instroom verhogen van personen met een handicap en chronische ziekte. Kandidaten kunnen zich registreren op de [talentbank](#).

5. Stel een [cv](#) op. Dit is een schematische voorstelling van jezelf waarin je je academisch traject en je professionele ervaring omschrijft. De inhoud moet eerlijk, relevant en interessant zijn en focussen op je **troeven**.
6. Schrijf een [sollicitatiebrief](#) waarbij je je sterke kanten benadrukt die het meest relevant zijn voor de job waarvoor jij solliciteert. Maak dus steeds de **link** tussen jouw competenties en de functievereisten uit de vacature. Werkgevers lezen veel brieven. Onderscheid je van de anderen door creatief te zijn en heel precies te beschrijven wat je aanspreekt in de vacature en in het bedrijf. Het doel is om de werkgever er van te overtuigen dat jij de geschikte kandidaat bent voor de functie en dat jij een toegevoegde waarde kan leveren. Je wilt immers uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek.
7. Laat je cv en sollicitatiebrief **nalezen** voordat je deze opstuurt. Dit kan via [VDAB](#) of via je onderwijsinstelling. Veel hogescholen en universiteiten organiseren in het laatste jaar van de opleiding informatiesessies en workshops rond solliciteren.
8. Bereid je [sollicitatiegesprek](#) goed voor. Zo toon je dat je gemotiveerd bent. Zoek informatie op over het bedrijf, bekijk de vacature goed en denk na over welke vragen de werkgever aan jou zou kunnen stellen. Probeer deze vragen goed voor te bereiden. Op de website van VDAB vind je [vaak gestelde sollicitatievragen](#) en kan je [jouw sollicitatiegesprek oefenen](#) met een sollicitatiecoach. Dit kan via een telefoon- of videogesprek. Durf na een sollicitatie ook telefonisch of via mail [feedback](#) te vragen zodat je dit kan meenemen naar de volgende sollicitatie.

Vertellen over je functiebeperking

In principe behoort de informatie over jouw beperking of gezondheid tot je privéleven. Je bent wettelijk niet verplicht te vermelden dat je een beperking hebt tenzij deze beperking de veiligheid van jezelf of anderen in gevaar kan brengen en indien je niet alle taken van het werk kan uitvoeren. Indien je uitgenodigd wordt door de **arbeidsarts** moet je wel je beperking kenbaar maken. Hij heeft beroepsgeheim en zal je werkgever geen informatie doorgeven over je beperking of gezondheid. Wel maakt hij zijn beslissing kenbaar dat wil zeggen, geschikt of niet geschikt voor de job. Ook als je niet langs moet voor een medische controle kan je te rade gaan bij de arbeidsarts. Hij kent de werkomstandigheden en kan mee nadenken over eventuele aanpassingen. Er zijn zowel **voor- als nadelen** aan het informeren van je werkgever over je beperking, maar er zijn strategische mogelijkheden om dit zo positief mogelijk aan te pakken. Ook als je beperking zichtbaar is, kan je zelf bepalen wat, wanneer en hoe je erover communiceert. Er zijn verschillende mogelijkheden: in cv, motivatiebrief, tijdens het sollicitatiegesprek, na aanwerving, aan de leidinggevende, aan collega's,... Ga eerst voor jezelf na of je bepaalde **aanpassingen** nodig hebt. Dit zal mee bepalen of je vertelt over je beperking en wat je wil vertellen. Het is niet altijd nodig om de diagnose te benoemen. Soms kan het kenbaar maken van **knelpunten of noden** al voldoende zijn. Vanuit je ervaringen in je schoolcarrière (en ook de stages) kan je aanduiden wat er allemaal mogelijk is, en wat je kan helpen om de job

goed uit te voeren. Probeer een goed inzicht te krijgen in de werkcontext (o.a. verwachtingen werkgever, praktische organisatie). Zo kan je eventuele moeilijkheden voorspellen en in dialoog gaan over aanpassingen of oplossingen. Op die manier laat je de werkgever verder kijken dan je beperking en kan je tijdens het gesprek vooral focussen op je **talenten en sterktes**.

Redelijke aanpassingen

Ook als werkzoekende of werknemer met een beperking heb je recht op [redelijke aanpassingen](#) indien je bepaalde drempels ervaart tijdens de sollicitatieprocedure of op het werk. De werkgever is verplicht om binnen de grenzen van het redelijke de nodige individuele maatregelen te bieden. Het is geen voordeel, maar ze compenseren de hindernissen die aan een beperking zijn verbonden. Op die manier kunnen personen met een beperking zo zelfstandig mogelijk aan het beroepsleven deelnemen, op gelijke voet met andere werknemers. Er is geen vaste lijst van redelijke aanpassingen. Dit is afhankelijk van een aantal factoren zoals de grootte van het bedrijf en de financiële draagkracht van de werkgever. Geef aan welke aanpassingen je nodig hebt. Daarna wordt er bekeken of dit voor het bedrijf redelijk of haalbaar is. Op de website van Unia vind je een [stappenplan](#) voor het aanvragen van redelijke aanpassingen op het werk. Veel hindernissen kunnen door een kleine aanpassing eenvoudig overwonnen worden, als er creatief wordt omgesprongen met capaciteiten van mensen en als er ruimte is voor open communicatie.

Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM)

Heel wat aanpassingen worden door VDAB **gefinancierd**. Om recht te hebben op [deze maatregelen](#) moet je een [statuut van arbeidsbeperking](#) aanvragen. Dit betekent dat je een aandoening hebt van psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard en specifieke moeilijkheden hebt om werk te vinden of om je job uit te voeren. Het is VDAB die beslist of je aandoening erkend wordt als arbeidsbeperking. Indien je hierop recht hebt dan kan het een meerwaarde zijn om de werkgever hierover in te lichten.

- De [Vlaamse Ondersteuningspremie \(VOP\)](#) is een premie die de werkgever krijgt om je extra te ondersteunen als je arbeidsbeperking een impact heeft op het functioneren in je job. Voorbeelden hiervan zijn extra inwerktijd, extra minuten pauze, aanpassingen van het takenpakket, meer tijd nodig, vaker afwezig.
- Doven of slechthorenden kunnen elk jaar een aantal uur gratis beroep doen op een [tolk Vlaamse gebarentaal, schrijftolk of oraaltolk](#). Dit kan je ook reeds aanvragen indien je op zoek bent naar werk.
- VDAB geeft een [tegenoetkoming voor aanpassingen aan de arbeidspost inclusief arbeidsgereedschap en kleding](#). Voorbeelden hiervan zijn vergrotingssoftware, orthopedische veiligheidsschoenen, een hellend vlak, aangepast sanitair, een traplift.
- VDAB geeft een [tegenoetkoming in je verplaatsingskosten](#) als je door je arbeidsbeperking een begeleider of aangepast vervoer nodig hebt om naar je werk te kunnen gaan. Als je bijvoorbeeld kan aantonen dat je door je beperking niet met het openbaar vervoer kan gaan maar wel met eigen vervoer, dan krijg je hiervoor een vergoeding.

Gespecialiseerde begeleiding

Een VDAB-bemiddelaar kan samen met jou bekijken of je in aanmerking komt voor een traject op maat naar werk.

- [Gespecialiseerd Team Bemiddeling \(GTB\)](#) ondersteunt mensen met een beperking of gezondheidsprobleem om geschikt werk te vinden en te houden. Daarnaast ondersteunen ze ook ondernemers bij de aanwerving en integratie van geschikte medewerkers. Studenten met een vermoeden van arbeidsbeperking kunnen instappen in een [transitietraject](#) bij GTB waarin men intensieve ondersteuning krijgt bij de overstap van onderwijs naar arbeidsmarkt.
- [Gespecialiseerd Opleidings-, Begeleidings- en bemiddelingsdienst \(GOB\)](#) biedt gespecialiseerde begeleiding en opleiding aan tijdens je zoektocht naar werk vooral gericht op het versterken van competenties. Via o.a. werkpleklernen (stages) kan je ervaring opdoen of een takenpakket uitproberen dat rekening houdt met je situatie.
- Indien je leeft met het idee om de stap te zetten naar de uitbouw van een **eigen zaak** dan kan je terecht met vragen bij [Vlaio \(het agentschap innoveren en ondernemen\)](#) of [GTB](#).

Ondersteuning op het werk

Ook als je aan het werk bent is het belangrijk om te blijven communiceren over wat je nodig hebt. Door een goede voorbereiding kan je een groot deel van de aanpassingen op voorhand inschatten en aanvragen. Een aantal andere zaken zullen pas duidelijk worden eens je aan het werk bent. Ook dan kan je nog steeds redelijke aanpassingen vragen. Richt je vragen aan je **leidinggevende**, de **personeelsdienst**, de **arbeidsarts** of de **vakbond**. Via VDAB kan je [jobcoaching](#) aanvragen. De jobcoach helpt je om je in te werken binnen het team zodat je kwalitatief werk kan leveren of kijkt hoe je verder aan de slag kan indien het wat moeilijker loopt. Heb je het gevoel dat je rechten niet gerespecteerd worden dan kan je terecht bij [Unia](#) voor informatie en bemiddeling.

Zelf aan de slag

Het SIHO ontwikkelde een [self-assessment vragenlijst 'op stap naar werk'](#) om de overstap naar de arbeidsmarkt voor te bereiden. De vragenlijst bevat richtvragen die je kan doorlopen om na te denken over jouw talenten, competenties, gewenste werkomgeving, mogelijke hindernissen en ondersteuningsnoden. Dit laatste kan je vertalen naar redelijke aanpassingen op maat. Een goed inzicht in je mogelijkheden en noden zorgt ervoor dat je zelfzeker gaat solliciteren en een toekomstige werkgever beter kan informeren.



Steunpunt
Inclusief
Hoger
Onderwijs



Meer informatie

Meer informatie over het begeleidingsaanbod in het hoger onderwijs en de contactgegevens van de aanspreekpunten vind je op www.siho.be.

Het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs (SIHO) ondersteunt de Vlaamse hogescholen en universiteiten bij het verbeteren van de participatie van studenten met een functiebeperking.