

MUCOVISCIDOSE & SOLLICITEREN
VERTEL IK HET OF NIET? WAT MET VERVELLENDE VRAGEN VAN DE WERKGEVER?
EN WAT TE DENKEN VAN HET MEDISCH ONDERZOEK?

Er zijn heel veel verschillende hindernissen te nemen in de aanloop naar een baan. Een vraag waar velen mee kampen is “vertel ik mijn toekomstige werkgever dat ik mucoviscidose heb?”. Of je je toekomstige werkgever inlicht over mucoviscidose of dit niet doet, dat is je eigen keuze. Wat je ook kiest, elke optie heeft haar eigen voor- en nadelen. Vuistregels en kant-en-klare-recepten bestaan hier helaas niet. Toch proberen we je een antwoord te bieden op enkele vragen die in de praktijk leven en die voor jou van belang kunnen zijn. Ook belichten we kort het medisch onderzoek. Niet iedere sollicitant of werknemer wordt hieraan onderworpen, maar als dit bij jou het geval is kan je met onderstaande informatie al een eind op weg.

Wat mag een werkgever wel en niet vragen? Welk onderscheid mag de werkgever maken tussen de verschillende sollicitanten?

In principe mogen de vragen van de werkgever geen betrekking hebben op elementen uit je privéleven, o.a. je gezondheid. Vragen hierover zijn slechts toegestaan als ze relevant zijn voor de job. Wanneer de werkgever dergelijke vragen stelt, kan je weigeren om te antwoorden. Omdat dit in de praktijk meestal geen optie is, kan je een antwoord geven dat niet overeenstemt met de werkelijkheid, liegen dus (wel altijd een beetje risky business). Of je kan naast de kwestie antwoorden. Aan jou de keuze natuurlijk!

Een werkgever mag bij de aanwerving van personeel een onderscheid maken op grond van persoonlijke kenmerken van sollicitanten. Hij heeft het recht om eisen te stellen m.b.t. de kwaliteiten, competenties of het profiel van een sollicitant en zo een onderscheid maken tussen de kandidaten. Dit moet wel steeds in verband staan met de functie of de aard van de onderneming. Een werkgever mag echter niet discrimineren op basis van ziekteverleden of handicap van de sollicitant. Heb je vragen hierover of word je geconfronteerd met discriminatie, dan kan je je licht op steken bij het centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding. Hun webstek is www.diversiteit.be

1

Wat houdt een arbeidsgeneeskundig onderzoek meestal in?

Een arbeidsgeneeskundig onderzoek in het kader van een aanwerving stelt vast of je in medisch opzicht geschikt bent voor de vacante baan. Bedrijven zoeken naar een soort garantie om afwezigheid van werknemers te voorkomen. De arts moet, naast rekening houden met de belangen van de onderneming, jouw gezondheid beschermen en inschatten of je de job medisch gezien aan kan. Bovendien is dit advies van de arts niet zaligmakend. Theoretisch kan de werkgever dit advies naast zich neerleggen. De arts wikt, de baas beschikt! Er zijn wel verschillende uitzonderingen op deze stelling.

Mag de arbeidsgeneesheer aan de werkgever medische informatie meedelen over onderzochte werknemers?

De arts geeft een advies dat niet bindend is voor de werkgever. In dit document mag de arts de werkgever enkel meedelen hetzij dat je voldoende arbeidsgeschikt bent, hetzij dat je voorgoed of voor een te bepalen duur arbeidsongeschikt bent voor de job. De arts mag geen enkele aantekening maken die met de diagnose verband houdt. Zoals elke andere arts, is immers ook de arbeidsgeneesheer gebonden door het beroepsgeheim.

De werkgever heeft dus geen inzagerecht in jouw medisch dossier. De arbeidsgeneesheer mag nooit de werkgever informeren over de medische redenen van zijn advies. Ook belangrijk is dat bij aanwerving de arts die je geschiktheid onderzoekt, jouw behandelende arts niet om medische inlichtingen mag vragen. Wat de arbeidsgeneesheer wél mag, als hij twijfelt over je ziekte, is een beroep doen op een specialist in functie van mucoviscidose. Je moet hier aan meewerken.

Alles nog even voor jou in een notendop:

- op een sollicitatieformulier en tijdens het selectie-interview mogen geen vragen gesteld worden over je gezondheidstoestand tenzij dit relevant is voor de job waarvoor je solliciteert,
- de uitslag van het medisch onderzoek moet beperkt blijven tot het schriftelijk advies van de arts over jouw al dan niet geschikt zijn voor de job,
- je verplicht bent op een open wijze mee te werken en waarheidsgetrouwe informatie te verschaffen.