

HEDERA IEPER

AANWERVERN
*van werknemers
met*
**EEN PSYCHISCHE
KWETSBAARHEID**

Toolkit

INHOUD

INHOUDSOPGAVE	PAGINA
Aanleiding	P 3
Basiskennis van psychische kwetsbaarheden	P 4
Mogelijke kwaliteiten	P 7
Visiekompas	P 9
Inclusieve gesprekskaart	P 12
Sollicitatiegesprek	P 19
Vacature Checklist	P 21
CV	P 25
Sociale kaart	P 29
Ondersteuning op de werkvloer	P 32
Redelijke aanpassingen op de werkvloer	P 34
Verhalenbundel	P 36



AANLEIDING

Wij zijn een multidisciplinair team dat zich verdiept in de thema's werk, inclusie en psychische kwetsbaarheid. Vanuit onderzoek en gesprekken met werkgevers en andere betrokken partijen ontwikkelden we deze toolkit om werkgevers te ondersteunen.

Ons onderzoek vertrekt vanuit de vaststelling dat psychische kwetsbaarheid nog vaak een drempel vormt binnen aanwervingsprocessen. Werkgevers willen wel inclusief handelen, maar missen soms kennis, taal of concrete handvaten.

We geloven dat elke werkplek sterker wordt wanneer er ruimte is voor diversiteit, kwetsbaarheid en kracht. Met dit project willen we bijdragen aan een arbeidsmarkt waar iedereen de kans krijgt om zijn talenten in te zetten en te groeien.

Dit project ontstond op vraag van Hedera, die in hun werking rond arbeidscoaching steeds vaker merkte dat mensen met een psychische kwetsbaarheid minder kansen krijgen bij aanwerving. Hun vraag was duidelijk: Hoe kunnen we werkgevers op een warme, toegankelijke en duurzame manier ondersteunen om die drempels te doorbreken?

ONLINE TOOLKIT:
[HTTPS://WERKKRACHTKIT.ODOO.COM/](https://werkkrachtkit.odoo.com/)



Toelichting

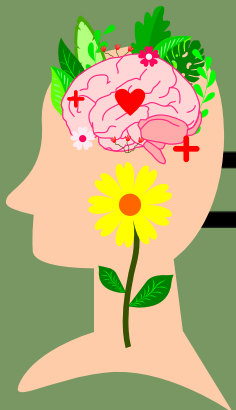
Basiskennis van psychische kwetsbaarheden

Psychische kwetsbaarheid verwijst naar het feit dat iemand tijdelijk of langdurig psychische moeilijkheden kan ervaren die invloed kunnen hebben op denken, voelen en functioneren.

Over psychische kwetsbaarheden en werk bestaan heel wat mythes.

Met deze stellingen kan je nagaan of de vooroordelen in jouw organisatie al dan niet voorkomen.

Je kan deze ook gebruiken om bewustzijn te stimuleren bij medewerkers, leidinggevenden of de HR-dienst.



BASISKENNIS VAN PSYCHISCHE KWETSBAARHEDEN

Vooroordeel	Werkelijkheid
“Langdurig zieken worden vaak aanzien als de profiteurs van de samenleving.”	Dat het profiteurs zouden zijn klopt niet. Er kan tijdens het herstel meer inzicht ontstaan in gedachten, gevoelens en gedrag, wat bijdraagt aan zelfkennis en het beter omgaan met stress of tegenslag. Daarnaast kan motivatie om opnieuw actief deel te nemen aan werk en dagelijks leven aanwezig zijn, waarbij open communicatie ondersteunend kan werken.
“Mensen met een Burn-out willen gewoon niet werken.”	Uit ons onderzoek bleek dat burn-out vaak in verband wordt gebracht met hard werken en overmatige inzet. De situatie draait dus niet om onwil om te werken, maar om het zoeken naar een passende aanpak die herstel en functioneren op de werkvloer ondersteunt.
“Mensen met ASS kunnen niet goed samenwerken in team.”	Dit klopt niet. Er kunnen moeilijkheden zijn met non-verbale communicatie zoals oogcontact en lichaamstaal, maar met duidelijke communicatie, structuur en voorspelbaarheid kan nauwkeurig en betrouwbaar gewerkt worden. Teams kunnen bovendien sterker worden door kwaliteiten zoals detailgerichtheid en out-of-the-box denken.
“Mensen met een angststoornis kunnen geen stressvolle job aan.”	Personen met een kwetsbaarheid rond angst hebben niet alleen uitdagingen, maar ook het vermogen om hun eigen gedachten, gevoelens en lichamelijke signalen beter te herkennen. Met gepaste ondersteuning en een rustige, duidelijke aanpak vanuit de omgeving kunnen ze hier wel mee omgaan.
“Een bipolaire stoornis maakt iemand onvoorspelbaar.”	Het idee dat dit iemand onvoorspelbaar maakt klopt niet. Tijdens hypomane en manische fasen kunnen er duidelijke en herkenbare kenmerken aanwezig zijn, zoals verhoogde activiteit, het willen realiseren van projecten, grenzeloze energie, een opgewekte en euforische stemming en een sterk zelfvertrouwen. Deze patronen zijn eerder fasegebonden en herkenbaar dan willekeurige onvoorspelbaarheid.

BASISKENNIS VAN PSYCHISCHE KWETSBAARHEDEN

Vooroordeel	Werkelijkheid
“Mensen met ADHD kunnen niet geconcentreerd werken.”	Hoewel concentreren, plannen en structureren soms moeilijker kan verlopen door een intensere prikkelverwerking, zijn er ook sterke kanten zoals creatief en innovatief denken, snel verbanden leggen en originele oplossingen bedenken. Daarnaast kan er bij interesse in een taak sprake zijn van hyperfocus, waarbij zeer hoge concentratie en productiviteit mogelijk zijn.
“OCD beïnvloedt altijd de werkpresentaties negatief.”	Een obsessieve-compulsieve stoornis kan op verschillende manieren aanwezig zijn en hoeft de werkprestaties niet altijd negatief te beïnvloeden. Sommige personen kunnen net veel aandacht hebben voor detail, nauwkeurigheid en structuur, wat in bepaalde taken een sterkte kan zijn. De impact verschilt sterk van persoon tot persoon en hangt af van de ernst en de manier waarop de symptomen zich uiten.
“Werken verergert altijd een depressie.”	Het vooroordeel dat werken altijd een depressie verergert, klopt niet. Het herstelproces kan ook hier juist leiden tot meer inzicht in eigen gedachten, gevoelens en gedrag, wat de zelfkennis verhoogt en helpt om beter met stress of tegenslag om te gaan. Daarnaast tonen personen die aan hun herstel werken vaak motivatie en bereidheid om opnieuw actief deel te nemen aan het dagelijkse en professionele leven. Ook kan open communicatie over depressieve klachten ondersteunend werken binnen zowel de persoonlijke omgeving als op de werkvloer.
“Iemand met een psychische kwetsbaarheid kan extra ondersteuning nodig hebben.”	Dat kan kloppen. Psychische kwetsbaarheid hangt samen met de context waarin iemand leeft en werkt, maar personen met een psychische kwetsbaarheid kunnen nog steeds functioneren binnen een professionele context en een bijdrage leveren op de arbeidsmarkt. Hun inzetbaarheid is niet volledig weg, maar kan variëren afhankelijk van de aard en ernst van de kwetsbaarheid en de ondersteuning die beschikbaar is. Daarom is preventieve ondersteuning belangrijk, zodat klachten tijdig worden opgemerkt en werknemers beter kunnen functioneren.

Toelichting

Mogelijke kwaliteiten



Mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben, net als iedereen, talenten, sterktes en waardevolle ervaringen die een meerwaarde kunnen zijn op de werkvloer.

Toch gaat de aandacht in aanwervingsprocessen vaak sneller naar beperkingen of bezorgdheden dan naar mogelijkheden en kwaliteiten.

Door bewust ruimte te maken voor iemands talenten, interesses en groeimogelijkheden ontstaat een meer evenwichtige kijk op wat iemand kan bijdragen binnen een team of organisatie

MOGELIJKE KWALITEITEN

ADHD → De ideeënmaker

Brengt energie, creativiteit en nieuwe invalshoeken.

Out-of-the-box denken

Snel schakelen

Creativiteit

Flexibiliteit

Enthousiasme



ASS → De detailkenner

Ziet wat anderen soms over het hoofd zien.

Oog voor detail

Nauwkeurigheid

Structuurgericht werken

Betrouwbaarheid

Procedures zorgvuldig opvolgen



Depressieve ervaringen → De reflectieve denker

Neemt de tijd om te begrijpen en te verdiepen.

Empathie

Zelfreflectie

Luistervaardigheid

Inlevingsvermogen

Doorzettingsvermogen



Angst ervaringen → De vooruitkijker

Denkt vooruit en merkt aandachtspunten vroeg op.

Waarnemingsvermogen

Zorgvuldigheid

Verantwoordelijkheidszin

Empathie

Vorbereid denken



Bipolaire kwetsbaarheid → De vernieuwer

Combineert betrokkenheid met een creatieve blik.

Creativiteit

Gedrevenheid

Passie

Vernieuwend denken

Enthousiasme



Burn-outervaring → De bewuste professional

Kent het belang van evenwicht en duurzaamheid.

Zelfkennis

Inzicht in grenzen

Empathie

Oplossingsgericht denken

Bewust omgaan met prioriteiten



OCD → De kwaliteitsbewaker

Waakt over kwaliteit en nauwkeurigheid.

Nauwkeurigheid

Structuur

Verantwoordelijkheidszin

Zorgvuldigheid

Oog voor detail



“Kijk verder dan de diagnose, Achter elke kwetsbaarheid schuilt een mens met unieke talenten, waardevolle ervaringen en onbenutte mogelijkheden.”

— Respondent interview

Toelichting

Visiekompas



Het visiekompas helpt werkgevers om stil te staan bij hun kijk op inclusie, diversiteit en psychische kwetsbaarheid binnen de organisatie.

Door vooraf na te denken over waarden, verwachtingen en de manier waarop je als werkgever ondersteuning wil bieden, creëer je een sterke basis voor een inclusieve werkvloer.

Vul het visiekompas in voor je aan de slag gaat met vacatures, sollicitatiegesprekken of onboarding, zodat keuzes en acties vertrekken vanuit een duidelijke en gedragen visie.



Visiekompas

Vul dit in voor je aan de slag gaat met vacatures, sollicitatiegesprekken
of onboarding.

Visie bepalen

1 Waarom willen we inclusiever aanwerven?

Wij willen inclusiever aanwerven omdat...

.....

.....

.....

- ☐ We talenten niet willen missen
- ☐ We kandidaten een eerlijke kans willen geven
- ☐ We drempels in onze aanwerving willen verminderen
- ☐ We willen focussen op mogelijkheden en niet op labels
- ☐ We minder willen selecteren op eerste indruk

2 Welke kijk willen we hanteren?

Wij willen kandidaten bekijken vanuit:

- ☐ Talenten
- ☐ Motivatie
- ☐ Groeipotentieel
- ☐ Match met de job
- ☐ Anders:.....

En minder vanuit:

- ☐ Label
- ☐ Angst voor risico
- ☐ Eerste indruk
- ☐ Buikgevoel
- ☐ Anders:.....

3 Onze visie in één zin.

Wij willen inclusief aanwerven door kandidaten te beoordelen op ...

.....

en niet enkel op ...

.....

Voorbeeld: Wij willen kandidaten beoordelen op talent, motivatie en groeipotentieel, en niet enkel op labels of eerste indruk.

Taëlichting

Inclusieve gesprekskaart



De inclusieve gesprekskaart is een praktische tool die werkgevers ondersteunt tijdens sollicitatiegesprekken.

De kaart helpt om gesprekken op een open, respectvolle en gestructureerde manier te voeren, met aandacht voor talenten, motivatie en noden van de kandidaat.

De verschillende onderdelen van de gesprekskaart helpen om de focus van het gesprek te bepalen, de jobmatch te verkennen en bewust stil te staan bij objectieve besluitvorming, los van eerste indrukken of aannames.

Het onderdeel 'focus bepalen' wordt ingevuld voor de sollicitatie, jobmatch verkennen tijdens de sollicitatie en objectief beslissen na de sollicitatie.



Inclusieve gesprekskaart

*Een tool voor een inclusief
sollicitatiegesprek*

*“Geef mensen een kans en oordeel niet op basis van een
kwetsbaarheid.”*

— Respondent interview

1



Focus bepalen

Vul in voor het sollicitatiegesprek

Functie

*

Belangrijkste taken

*

*

*

*

Wat moet iemand
echt kennen voor
de job

*

*

*

*

Waar wil ik tijdens
het gesprek vooral
op letten

*

*

*

*

2



Jobmatch verkennen

Vraag naar talent, motivatie en wat iemand nodig heeft

Wat spreekt jou aan in deze functie?

Peilt naar motivatie.

Welke taken uit de vacature passen bij jouw sterktes?

Helpt om talenten te koppelen aan de job.

Welke ervaring of vaardigheden neem je mee voor deze functie?

Houdt het gesprek competentiegericht.

Waarop konden collega's of leidinggevenden vroeger op jou rekenen?

Peilt naar betrouwbaarheid.

Kan je een voorbeeld geven van iets waar je trots op bent?

Maakt talent concreet.

Wat helpt jou om goed te functioneren op het werk?

Maakt ondersteuning bespreekbaar.

Welke kleine aanpassing zou voor jou een groot verschil maken?

Maakt redelijke aanpassingen laagdrempelig.

2



Jobmatch verkennen

Blijf werkgericht, respectvol en duidelijk

Situatie	Niet vragen	Realistisch alternatief
CV-gat	Was je ziek?	Ik zie dat er een periode is waarin je niet gewerkt hebt. Is er iets dat je daarover wil meegeven in functie van deze job?
Psychische kwetsbaarheid	Welke diagnose heb je?	Zijn er zaken in de job of werkomgeving waar we best rekening mee houden?
Twijfel of de job haalbaar is	Gaat dit geen probleem worden?	Hoe schat je zelf in dat deze functie voor jou haalbaar is?
Angst voor uitval	Ga je vaak afwezig zijn?	Wat helpt jou om het werk op lange termijn vol te houden?

3



Objectief beslissen

Check je eerste indruk voor je beslist.

Mijn eerste indruk van de kandidaat was:

.....

.....

Welke talenten, motivatie of vaardigheden heb ik gehoord?

.....

.....

Welke twijfels heb ik nog?

- ☐ Competenties
- ☐ Werktempo
- ☐ Communicatie
- ☐ Vertrouwen
- ☐ Ondersteuning
- ☐ Anders:

Is mijn twijfel gebaseerd op feiten of aannames?

- ☐ Vooral feiten
- ☐ Deels feiten, deels gevoel
- ☐ Vooral gevoel/aannames

3



Objectief beslissen

Check je eerste indruk voor je beslist.

Welke ondersteuning zou eventueel nodig zijn?

.....

.....

Is die ondersteuning haalbaar?

- ☐ Ja
- ☐ Deels
- ☐ Nee

Volgende stap:

- ☐ Kandidaat gaat door
- ☐ Extra gesprek
- ☐ Proefmoment/meedraaien
- ☐ Kleine aanpassing bespreken
- ☐ Niet weerhouden

*“Wij willen werken. Wij zijn dikwijls ook zeer gemotiveerde mensen.
Dus geef ons alsjeblieft de kans.”*

— Respondent interview

Toelichting

Sollicitatiegesprek



Dit rollenspel toont aan de hand van een goed en minder goed voorbeeld hoe een sollicitatiegesprek kan verlopen met een kandidaat met een psychische kwetsbaarheid

De voorbeelden helpen werkgevers stilstaan bij communicatie, houding en het belang van een open en respectvolle gesprekscontext.

Het rollenspel moedigt aan om niet uitsluitend te focussen op gaten in een cv of stereotypes, maar ook aandacht te hebben voor talenten, competenties en groeimogelijkheden, en kandidaten een eerlijke kans te geven.



Sollicitatiegesprek

Hoe reageer je als werkgever wanneer een sollicitant een psychische kwetsbaarheid benoemt tijdens het sollicitatiegesprek? In deze video ontdek je hoe je op een respectvolle, professionele en inclusieve manier kunt omgaan met dergelijke situaties, met aandacht voor de talenten en mogelijkheden van de kandidaat.



Toelichting

Vacature checklist



Met deze checklist kunnen werkgevers nagaan in welke mate hun vacature duidelijk, toegankelijk en inclusief is opgesteld.

De checklist helpt om stil te staan bij taalgebruik, verwachtingen, functievereisten en mogelijke drempels die kandidaten met een psychische kwetsbaarheid kunnen ervaren.

Door vacatures kritisch te bekijken, vergroot je de kans dat talentvolle kandidaten zich aangesproken en welkom voelen om te solliciteren.

CHECKLIST

Is uw vacature duidelijk en inclusief?

Lees uw vacature na en kruis per vraag aan wat het best past
Ja = 2 punten | Deels = 1 punt | Nee = 0 punten
Tel uw punten op en bekijk op de volgende pagina uw resultaat en tips

	Ja	Deels	Nee
Is uw functietitel duidelijk voor iemand buiten de organisatie?			
Begrijpt de kandidaat snel wat de job inhoudt?			
Zijn de belangrijkste taken concreet en kort omschreven?			
Vermijden we vakjargon, afkortingen en moeilijke woorden?			
Maken we een onderscheid tussen noodzakelijke vereisten en pluspunten?			
Vermelden we alleen diploma's of ervaring als die echt nodig zijn?			
Vermijden we vage eisen zoals 'stressbestendig' zonder uitleg?			
Gebruiken we inclusieve en genderneutrale taal?			
Zijn werkuren, locaties en verwachtingen duidelijk?			
Is het duidelijk hoe iemand kan solliciteren en wat de volgende stappen zijn?			
Kan de kandidaat vragen stellen of aanpassingen aanvragen?			



RESULTAAT

Wat betekent uw score

0-7 punten

Uw vacature bevat nog duidelijke drempels

Uw vacature is waarschijnlijk niet voor iedereen even toegankelijk. Kandidaten kunnen mogelijks afhaken doordat de vacature onduidelijk is, functie-vereisten te hoog zijn of het sollicitatieproces weinig houvast biedt.

Tips:

- Schrijf de taken als concrete acties
 - Vervang vage zinnen zoals “u staat in voor een optimale werking” door “u controleert producten, vult aan en helpt klanten verder”
- Schrap eisen die niet echt nodig zijn
 - Maak een onderscheid tussen “vereist” en “pluspunt”. Zet bijvoorbeeld niet “ervaring vereist” als iemand dit ook tijdens de job kan leren.
- Vermijd moeilijke woorden, vakjargon en afkortingen

8-15 punten

Goed op weg

Uw vacature bevat al goede elementen, maar kan nog toegankelijker worden.

Tips:

- Leg vage eisen concreet uit
 - Schrijf niet alleen “flexibel”, maar leg uit wat u bedoelt: flexibel in werkuren, takenpakket of verplaatsing.
- Benoem wat de kandidaat mag verwachten
 - Vermeld werkuren, locatie, begeleiding, opleiding of ondersteuning concreet. Dit helpt de kandidaten inschatten of de job haalbaar is.
- Laat de vacature nalezen door iemand anders
 - Vraag iemand buiten het team of de tekst duidelijk is, toegankelijk en niet uitsluitend overkomt.



RESULTAAT

Wat betekent uw score

16-22 punten

Duidelijk en grotendeels inclusief

Uw vacature is al sterk opgebouwd. Blijf kritisch kijken en verbeter met kleine aanpassingen.

Tips:

- Geef kandidaten meerdere manieren om contact op te nemen
 - Bied waar mogelijk naast mail ook telefonisch contact of een contactpersoon aan.
- Vraag feedback na de procedure
 - Vraag aan sollicitanten of de vacature en sollicitatiestappen duidelijk waren. Zo kan de volgende vacature nog verbeteren.

“Het gaat om wat iemand kan betekenen en waar die zich goed voelt in zijn werk.”

— Respondent interview

Toelichting

CV's



In deze oefening vergelijk je fictieve cv's van kandidaten met en zonder periodes van uitval.

De oefening nodigt uit om stil te staan bij hoe we naar cv's kijken, welke aannames we maken en in welke mate talenten, competenties en groeimogelijkheden meewegen in een aanwervingsproces.

Door bewust stil te staan bij deze keuzes, kan je als werkgever reflecteren over wat inclusieve aanwerving betekent binnen jouw organisatie.



LINDA VERHELST

PROFIEL

Als enthousiaste en servicegerichte HR-professional haal ik energie uit een vlekkeloos georganiseerd personeelsbeheer. Met mijn ervaring in zowel de personeelsadministratie als de ondersteuning van werving en onboarding, ben ik snel operationeel inzetbaar. Ik combineer een discrete, nauwkeurige werkwijze met sterke communicatieve vaardigheden en ben de ideale schakel tussen medewerker en organisatie. Ik kijk ernaar uit om mijn expertise en hands-on mentaliteit in te zetten binnen een dynamisch HR-team waar ik de ruimte krijg om mee te bouwen aan een positief personeelsbeleid.

CONTACT

TELEFOON:
678-555-0103

E-MAIL:
someone@example.com

ADRES:
Rozenlaan 48, 8900 Ieper

TALEN

Nederlands
Frans
Engels
Duits

OPLEIDING

Graduaat HR – Vives Kortrijk

09/1999 – 06/2001

Secundair onderwijs – Heilige Familie Ieper

09/1993 – 06/1999

WERKERVARING

HR-Officer

14/05/2004 - heden

Als gedreven en organisatorisch sterke HR-officer stroomlijn ik de volledige personeelsadministratie van in- tot uitstroom. Ik ben het betrouwbare aanspreekpunt voor medewerkers en directie, en combineer een nauwkeurige payroll-ondersteuning met een vlot wervings- en onboardingproces. Met mijn kennis van sociale wetgeving draag ik proactief bij aan een efficiënt HR-beleid en een prettige werkomgeving.

HR-medewerker

12/09/2001 - 03/05/2004

Als nauwkeurige en toegankelijke HR-medewerker zorg ik voor een vlekkeloze administratieve ondersteuning van de HR-afdeling. Ik ben de vriendelijke eerste lijn voor vragen van collega's en beheer met zorg de personeelsdossiers, verlofregistraties en de voorbereiding van de payroll. Met mijn organisatorische vaardigheden en discrete aanpak draag ik elke dag bij aan een efficiënte werking van ons personeelsbeheer.

VAARDIGHEDEN

- ☐ Klantgericht
- ☐ Teamplayer
- ☐ Communicatief
- ☐ Betrouwbaar
- ☐ Nauwkeurig



LINDA VERHELST

PROFIEL

Als enthousiaste en servicegerichte HR-professional haal ik energie uit een vlekkeloos georganiseerd personeelsbeheer. Met mijn ervaring in zowel de personeelsadministratie als de ondersteuning van werving en onboarding, ben ik snel operationeel inzetbaar. Ik combineer een discrete, nauwkeurige werkwijze met sterke communicatieve vaardigheden en ben de ideale schakel tussen medewerker en organisatie. Ik kijk ernaar uit om mijn expertise en hands-on mentaliteit in te zetten binnen een dynamisch HR-team waar ik de ruimte krijg om mee te bouwen aan een positief personeelsbeleid.

CONTACT

TELEFOON:
678-555-0103

E-MAIL:
someone@example.com

ADRES:
Rozenlaan 48, 8900 Ieper

TALEN

Nederlands
Frans
Engels
Duits

OPLEIDING

Graduaat HR – Vives Kortrijk
09/1999 – 06/2001

Secundair onderwijs – Sint-Jozefsschool kleine Vos
09/1993 – 06/1999

WERKERVARING

HR-Officer

14/05/2020 - heden

Als gedreven en organisatorisch sterke HR-officer stroomlijn ik de volledige personeelsadministratie van in- tot uitstroom. Ik ben het betrouwbare aanspreekpunt voor medewerkers en directie, en combineer een nauwkeurige payroll-ondersteuning met een vlot wervings- en onboardingproces. Met mijn kennis van sociale wetgeving draag ik proactief bij aan een efficiënt HR-beleid en een prettige werkomgeving.

HR-medewerker

12/09/2002 - 03/05/2018

Als nauwkeurige en toegankelijke HR-medewerker zorg ik voor een vlekkeloze administratieve ondersteuning van de HR-afdeling. Ik ben de vriendelijke eerste lijn voor vragen van collega's en beheer met zorg de personeelsdossiers, verlofregistraties en de voorbereiding van de payroll. Met mijn organisatorische vaardigheden en discrete aanpak draag ik elke dag bij aan een efficiënte werking van ons personeelsbeheer.

VAARDIGHEDEN

- ☐ Klantgericht
- ☐ Resultaatgericht
- ☐ Oplossingsgericht
- ☐ Teamplayer
- ☐ Communicatief
- ☐ Empathisch
- ☐ Plichtbewust
- ☐ Creatief
- ☐ Betrouwbaar
- ☐ Nauwkeurig

Nabespreking

Welke cv heeft jouw voorkeur? En waarom?

→ Kies je voor het cv (1) met de sterkere werkervaring en een ononderbroken loopbaan?

- Dan hecht je waarschijnlijk veel waarde aan aantoonbare ervaring, stabiliteit en een vertrouwd carrièrepad. Dit zijn vaak criteria die werkgevers automatisch in hun beoordeling meenemen. Denk echter ook na over de vraag of je hierdoor misschien minder aandacht hebt besteed aan talenten, motivatie of groeipotentieel.

→ Kies je voor het cv (2) met een gat in de loopbaan, maar met meer benoemde sterktes en competenties?

- Dan kijk je mogelijk verder dan het traditionele cv en geef je meer gewicht aan vaardigheden, persoonlijke kwaliteiten en ontwikkelingsmogelijkheden. Dit sluit aan bij een competentiegerichte benadering, waarbij de focus ligt op wat iemand kan bijdragen aan de organisatie.

Er is geen goed of fout antwoord. Het doel van deze oefening is niet om één kandidaat als "beste" aan te wijzen, maar om bewust te worden van de factoren die onze keuzes beïnvloeden. Een periode van uitval hoeft niet te betekenen dat iemand minder inzetbaar, gemotiveerd of competent is. Omgekeerd garandeert een lange en ononderbroken werkervaring niet automatisch dat iemand het meest geschikt is voor een functie.

- Op basis van welke elementen maakte je jouw keuze?
- Welke rol speelde het gat in de loopbaan in jouw beoordeling?
- Hoeveel gewicht gaf je aan ervaring tegenover talenten en potentieel?
- Zou je dezelfde keuze maken na een gesprek met de kandidaat? Waarom wel of niet?
- Wat zegt deze oefening over de aanwervingspraktijk binnen jouw organisatie?

Deze vragen kunnen helpen om het gesprek te openen over inclusieve selectie en het herkennen van talent in diverse loopbaantrajecten.

Conclusie

Deze oefening benadrukt dat een cv meer is dan alleen werkervaring; gaten in de loopbaan zeggen niet alles over iemands capaciteiten en motivatie. Talenten en verworven competenties zijn belangrijke indicatoren voor toekomstig succes. Door bewust te reflecteren op beoordelingscriteria kunnen onbewuste aannames worden herkend en vermeden. Inclusief aanwerven houdt in dat we verder kijken dan traditionele loopbaanpaden en de volledige persoon achter het cv in overweging nemen. Dit vergroot de kans op eerlijke beoordelingen en biedt talenten meer kansen, ongeacht hun loopbaanverloop.

Toelichting

Sociale kaart



De sociale kaart biedt een overzicht van organisaties, diensten en contactpunten waar werkgevers terecht kunnen met vragen rond psychische kwetsbaarheid, inclusieve aanwerving, ondersteuning op de werkvloer en redelijke aanpassingen.

Zo helpt deze tool werkgevers om snel de juiste ondersteuning te vinden, afgestemd op hun specifieke vraag of situatie.

Sociale kaart

Waar kan ik terecht met welke vraag?

1 Ik zoek begeleiding bij aanwerving of matching



Waarheen?



Arbeidsbemiddeling, begeleiding, opleiding en advies voor werkzoekende en werkgevers.



Gespecialiseerde begeleiding voor personen met een arbeidsbeperking of gezondheidsproblematiek.



Arbeidscoaching voor personen met een psychische kwetsbaarheid. Ondersteuning bij zoeken naar werk en tijdens het werk.



Individuele Plaatsing en Steun voor mensen met een psychische kwetsbaarheid, met persoonlijke coach om werk te vinden te houden.



IPS is een aanbod via GTB

Waarvoor helpt dit?

- Match tussen kandidaat en job bekijken
- Begeleiding bij aanwerving of opstart voorzien
- Noden van werknemer en organisatie in kaart brengen
- Overleg tussen werkgever, werknemer en begeleider ondersteunen
- Duurzame tewerkstelling bevorderen
- Werk vinden en behouden bij psychische kwetsbaarheid

2 Ik wil ondersteuning tijdens of na de opstart



Waarheen?



Ondersteuning tijdens de opstart en opvolging op de werkvloer. Overleg en communicatie tussen alle betrokkenen.



Coaching en begeleiding op de werkvloer om af te stemmen wat haalbaar is.



Mee zoeken naar passende maatregelen, werkplekaanpassingen of werkbaar werk.

Waarvoor helpt dit?

- Inwerken in de functie
- Competenties versterken
- Drempels op de werkvloer aanpakken
- Verwachtingen verduidelijken
- Communicatie tussen werkgever en werknemer afstemmen

Sociale kaart

Waar kan ik terecht met welke vraag?

3 Ik zoek financiële steun of een premie



Maatregel	Wanneer relevant?	Wat biedt het?
 Individueel maatwerk	Bij een erkende arbeidsbeperking en nood aan ondersteuning om duurzaam te functioneren.	Loonpremie bij rendementsverlies + eventueel begeleidingspremie.
 Vlaamse overheid Werkhervattingspremie	Bij werkhervatting na langdurige arbeidsongeschiktheid.	Eenmalige premie voor de werkgever.
 Vlaamse overheid Doelgroepvermindering	Bij aanwerving van bepaalde kwetsbare doelgroepen, zoals langdurig werkzoekenden.	Vermindering van RSZ-bijdragen.
 Werkplek-aanpassingen / praktische steun	Als werkplek, taken of begeleiding aangepast moeten worden.	Ondersteuning of terugbetaling voor noodzakelijke aanpassingen, coaching of werkbaar werk.



Tip: Weet je niet waar te beginnen? Start bij VDAB/TOM of GTB. Zij kunnen meekijken welke ondersteuning, maatregel of doorverwijzing past.

Toelichting

Ondersteuning op de werkvloer



Ondersteuning op de werkvloer omvat alle vormen van hulp, begeleiding en afstemming die ervoor zorgen dat een medewerker met een psychische kwetsbaarheid zijn of haar job goed kan uitvoeren.

Dit kan zowel formeel als informeel gebeuren en varieert naargelang de noden van de medewerker en de werkcontext.

Samen zoeken naar wat werkt, staat daarbij centraal.

Ondersteuning op de werkvloer

Communicatie en menselijke aanpak

- Belangrijk om de vraag te stellen: "Wat helpt jou?"
- Werken vanuit open en eerlijke communicatie
- Regelmatige check-ins
- Vertrouwen en ondersteuning combineren
- Wekelijkse opvolgingen



Teamwerking en collegiale steun

- Samen oplossingen zoeken met werknemer en team
- Sterktes van collega's benutten en erkennen
- Veilig klimaat en open feedbackcultuur
- Buddy-systeem voor nieuwe collega's
- Regelmatige teammomenten organiseren

Groei, coaching en ontwikkeling

- Mensen laten groeien door coaching en begeleiding
- Stap voor stap nieuwe verantwoordelijkheden geven
- Ruimte geven om fouten te maken en eruit te leren
- Talent en interesses van medewerkers actief ontdekken
- Realistische groeidoelen samen bepalen



Toelichting

Redelijke aanpassingen op de werkvloer



Redelijke aanpassingen voor werknemers met een psychische kwetsbaarheid zijn meer dan individuele oplossingen: ze tonen waar de organisatie onder druk staat, zoals bij hoge werkdruk, onduidelijke verwachtingen of gebrekkige communicatie.

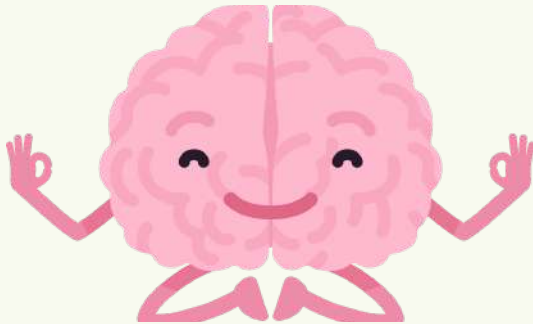
Maatregelen zoals heldere afspraken, flexibiliteit en ondersteunend leiderschap helpen niet alleen deze medewerkers, maar dragen bij aan een gezondere, inclusieve en duurzamere werkomgeving voor iedereen.

REDELIJKE AANPASSINGEN

op de werkvloer

“Kleine aanpassingen hebben vaak grote impact”

Alle aanpassingen gebeuren op maat

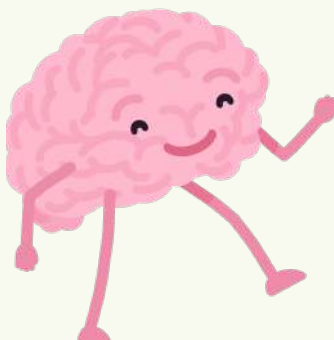


Structuur en duidelijkheid

- Duidelijke taken en afgelijnde taakpakketten
- Gebruik van tools of stappenplannen
- Voorspelbaarheid in planning

Flexibiliteit en draagkracht

- Flexibiliteit in planning en taken
- Flexibele uren
- Grenzen bewaken



Werkomgeving

- Rustige werkplek
- Feedbackmomenten voorzien
- Een vast aanspreekpunt

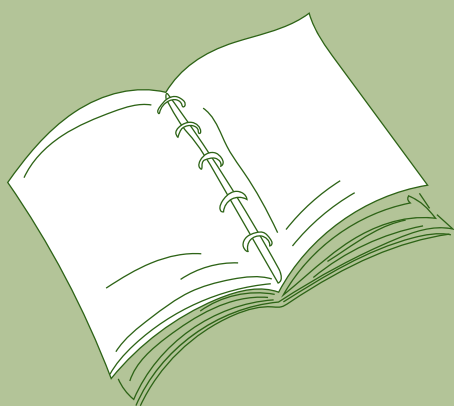
Toelichting

Verhalenbundel

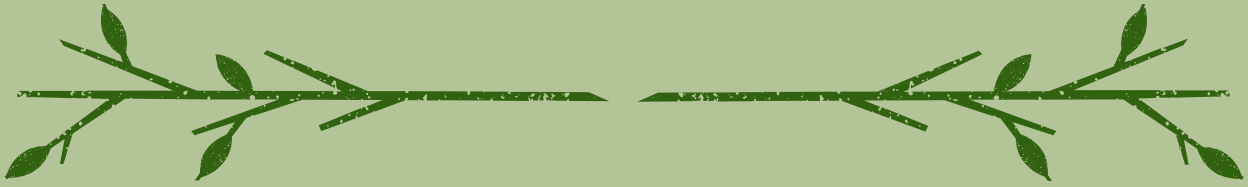


Deze verhalenbundel brengt inspirerende voorbeelden uit de praktijk samen waar inclusie van mensen op een positieve manier vorm krijgt.

De verhalen tonen hoe open communicatie, maatwerk en samenwerking kunnen bijdragen aan duurzame tewerkstelling en een sterke werkrelatie voor zowel werknemer als werkgever.



Verhalenbundel



Groei binnen klantencontact en doorgroei naar nieuwe functies binnen in het bedrijf

In Waregem werkt iemand met autisme die startte in een meer gestructureerde rol, maar uiteindelijk ook klantencontact opnam binnen zijn takenpakket. In het begin werd dit ondersteund door collega's, waarbij duidelijke systemen werden gebruikt om communicatie te structureren en te ondersteunen.

De persoon kreeg duidelijke richtlijnen, bijvoorbeeld hoe een uitleg gestructureerd moest worden opgebouwd. Door deze aanpak kon hij of zij het klantencontact succesvol uitvoeren, ondanks dat dit op het eerste zicht minder evident leek.

Ook een tweede persoon in dezelfde vestiging werkt zeer goed in een administratieve en praktische rol, zoals het voorbereiden en controleren van documenten en het klaarleggen van alles rond voertuigen. Hier wordt opnieuw duidelijk dat structuur en duidelijkheid cruciaal zijn om goed te functioneren.

~

Belangrijk in dit verhaal is dat met de juiste ondersteuning en duidelijke systemen mensen kunnen doorgroeien naar functies die initieel minder vanzelfsprekend lijken.



Autisme in administratief werk

Bij een garagist werkt iemand met autisme in een administratieve functie rond salesadministratie. Dit gaat over de opvolging van documenten nadat een auto verkocht is, waarbij alles volgens een vaste procedure moet worden verwerkt.

Voor deze functie bleek dat een persoon met autisme hier bijzonder goed in functioneert.

Door de sterke focus op structuur, nauwkeurigheid en detail wordt elk dossier correct en volgens de stappen afgehandeld. Dit geeft het bedrijf ook zekerheid dat de administratie altijd correct wordt uitgevoerd.

~

Wat in dit verhaal opvalt, is dat een functie die voor sommigen complex of saai kan zijn, net een ideale match vormt wanneer iemand sterk is in precisie en structuur.

Van vrijwilligerswerk naar vaste job en doorgroei tot topmedewerker

Er was iemand die eerst startte met ondersteunende uitvoerende taken in een vrijwilligerscontext. Na een tijdje ontstond er binnen het bedrijf een opening, doordat een medewerker ontslag nam en vertrok. Het team vond dat deze persoon eigenlijk meer potentieel had dan eerst werd ingeschat. Hij of zij lag goed in de groep en functioneerde sterk in de taken die al werden uitgevoerd.

Er werd beslist om die persoon een kans te geven in een echte job. Dat is intussen al ongeveer tien jaar geleden. Vandaag is dit iemand die wordt gezien als een topmedewerker binnen het team, ook op financieel vlak en in de manier waarop die functioneert.

~

De kern van dit verhaal is dat mensen vaak kwaliteiten hebben die pas zichtbaar worden wanneer ze de kans krijgen om te groeien binnen een veilige context. Via vrijwilligerswerk en geleidelijke instroom kan iemand evolueren van ondersteunende taken naar een volwaardige, stabiele functie.

Van onzekerheid bij werkgever naar succesvolle match

Er was een kandidaat met interesse in dieren en landbouw, specifiek in het verzorgen van biggen en stallenwerk.

De werkgever had in het begin veel twijfel en angst, vooral omdat eerdere ervaringen met andere werknemers niet altijd positief waren verlopen.

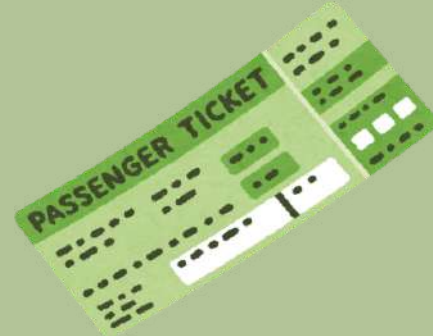
De werkgever nam zelfs meerdere keren contact op op één dag met GTB om bijkomende vragen te stellen over de kandidaat.

Door goed in te gaan op de motivatie van de kandidaat en duidelijk te maken wat de sterktes waren, werd de werkgever gerustgesteld.

Uiteindelijk werd er gestart met tijdelijke of dagcontracten om het risico voor beide partijen te beperken. De samenwerking groeide positief en de persoon is uiteindelijk in vaste dienst gebleven.

~

Dit verhaal toont hoe angst bij werkgevers kan omgezet worden in vertrouwen door transparante communicatie en een veilige opstart.



Logistiek en structuur als sterkte

Er is ook iemand met autisme die werkt in een magazijn-functie. Hier komt zijn of haar sterkte volledig tot uiting: alles ligt op nummer, alles is geteld en het systeem is zeer gestructureerd opgebouwd.

Voor deze persoon werkt deze omgeving uitstekend, omdat duidelijkheid en voorspelbaarheid centraal staan.

De taken zijn helder en logisch opgebouwd, waardoor de uitvoering zeer sterk en foutloos verloopt.

~

Dit toont aan dat wanneer de taakomschrijving duidelijk en gestructureerd is, en er voldoende voorspelbaarheid is, mensen met autisme uitstekend kunnen functioneren en zelfs uitblinken.

Opzoek naar haalbare terugkeer naar werk

Binnen de organisatie loopt momenteel een re-integratietraject voor een medewerker die langdurig afwezig is geweest en graag opnieuw aan het werk wil. Het gaat om een leerkracht horeca die oorspronkelijk vooral praktijklessen gaf in de keuken.

Door fysieke problemen werd het echter duidelijk dat die functie niet langer haalbaar was op dezelfde manier als vroeger.

De medewerker wilde graag opnieuw aan de slag en dacht zelf mee na over mogelijke oplossingen. Zo gaf hij aan dat theorielessen beter zouden aansluiten bij wat nog mogelijk was, omdat daarbij meer gezeten kan worden en de fysieke belasting kleiner is.

Samen werd gekeken naar de mogelijkheden binnen de organisatie. Tegelijk werd ook duidelijk dat er grenzen zijn aan wat kan.



Binnen een horecaopleiding ligt de nadruk sterk op praktijklessen in de keuken, waardoor uitsluitend theorielessen niet realistisch zijn.

~

Dit traject toont hoe er gezocht wordt naar manieren om mensen opnieuw aan het werk te krijgen, maar ook dat niet elke wens of aanpassing mogelijk is binnen een bepaalde functie of organisatie.

Het gaat telkens om het zoeken naar een evenwicht tussen wat een medewerker nodig heeft en wat binnen de werking haalbaar blijft.

Een andere functie door te kijken naar talenten

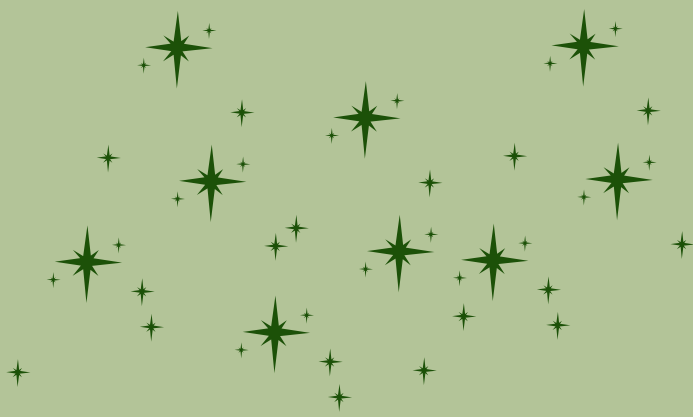
Er was een administratief medewerker die jarenlang het onthaal verzorgde binnen de organisatie. Na verloop van tijd begon dat steeds moeilijker te lopen. Er kwamen klachten van cursisten over de manier waarop ze geholpen werden en het werd duidelijk dat de functie niet langer goed aansloot bij zijn sterktes.

Hoewel er geen diagnose gekend was, viel op dat sociale contacten, communicatie en omgaan met druk voor hem moeilijk waren. Wanneer er veel tegelijk gebeurde, raakte hij sneller in paniek. Tegelijkertijd had hij ook duidelijke kwaliteiten. Hij werkte ontzettend punctueel en nauwkeurig. Taken waar andere collega's liever niet mee bezig waren, voerde hij met veel precisie uit.

In plaats van te focussen op wat niet goed liep, werd er intern een coachingstraject opgestart waarbij gekeken werd naar zijn talenten en sterktes. Uiteindelijk werd zijn takenpakket aangepast. Hij kreeg meer taken achter de schermen die aansloten bij zijn nauwkeurigheid en oog voor detail, terwijl collega's die sterker waren in sociale contacten meer onthaalwerk opnamen.

~

Het verhaal toont hoe iemand niet noodzakelijk moet veranderen om goed te functioneren, maar hoe een functie soms aangepast kan worden zodat de juiste persoon op de juiste plaats terechtkomt.



Stapsgewijs groeien via stage

Voor stages hebben we al eens samengewerkt met een persoon die in een traject zat, vermoedelijk via GTB. Het ging om iemand met hogere studies die thuis zat na een burn-out en die de rol van leerkracht wilde verkennen om te kijken of dat iets kon zijn voor de toekomst. Via een stage kreeg die persoon de kans om die functie stap voor stap te ontdekken. In het begin gebeurde dat vooral door te observeren in de klas. Daarna werd er opgebouwd: eerst eens in duo een oefening geven samen met een leerkracht, en later een halve les zelfstandig overnemen.

Op die manier kon de persoon geleidelijk ingroeien in de rol en ontdekken wat haalbaar was en wat goed aanvoelde binnen die functie.

Openheid na een heropstart na burn-out

Een copywriter die sinds september werkt op de communicatiedienst is recent gestart binnen de organisatie. Het gaat om een deeltijdse functie in het kader van een progressieve heropstart. Ze combineert dit met een hersteltraject en werkte voordien als zelfstandige. Pas na enige tijd vertelde ze aan haar collega en verantwoordelijke dat ze eigenlijk uit een burn-out komt. Ze gaf aan dat ze dit niet vermeld heeft tijdens de sollicitatie, omdat ze bang was dat ze anders geen kans zou krijgen.

In het begin van een sollicitatieproces voelt dat voor veel mensen kwetsbaar en spannend. Zeker wanneer iemand opnieuw wil opstarten na een moeilijke periode, is het niet evident om dat meteen te delen.

Na verloop van tijd voelde ze zich echter voldoende veilig binnen de organisatie en in de samenwerking met collega's om hierover open te zijn.

~

Dit verhaal toont hoe belangrijk vertrouwen en veiligheid op de werkvloer zijn, zodat mensen op hun eigen tempo open kunnen zijn over hun situatie.



Creatieve instroom en spontane kansen via werkervaring

In sommige situaties komen mensen via onverwachte wegen in een job terecht, bijvoorbeeld via sociale media of spontane sollicitaties. In één geval contacteerde een kandidaat zelf een werkgever via Instagram om interesse te tonen in een functie.

Ondanks aanvankelijke twijfel bij de werkgever werd er toch een kans gegeven, mede dankzij de motivatie van de kandidaat. Door de open houding van de werkgever kon er een match ontstaan.

~

Dit toont dat kansen soms ontstaan buiten klassieke sollicitatiekanalen, en dat motivatie en initiatief een grote rol kunnen spelen in succesvolle tewerkstelling.



Kijken naar talenten, niet naar leeftijd

Onlangs werd er iemand aangeworven die zestig jaar was en nog ongeveer drie jaar verwijderd was van zijn pensioen. Voor de organisatie was dat geen reden om hem geen kans te geven. Er werd gekeken naar zijn talenten, ervaring en wat hij nog kon betekenen binnen het team.

De redenering was eenvoudig: als iemand kwaliteiten heeft en gemotiveerd is, dan kan die ook de laatste jaren van zijn loopbaan nog een waardevolle bijdrage leveren. Tegelijk krijgt die persoon zelf nog de kans om zijn carrière op een fijne manier af te ronden.

~

Dit verhaal toont dat het vooral gaat om openstaan voor mensen en kansen geven, eerder dan te focussen op leeftijd of andere kenmerken.