



Redelijke aanpassingen op het werk

Werken met een handicap

- **Wetgeving**
- **Advies**
- **Concrete gevallen**
- **Contacten**



Samen voor gelijkheid

Inhoud

1	Waarom deze brochure?	4
2	Het streefdoel: een inclusieve arbeidsmarkt	5
3	Redelijke aanpassingen	8
	Wat is een 'handicap'?	9
	Wat zijn redelijke aanpassingen op de werkplek?	11
	Aan welke criteria moeten redelijke aanpassingen voldoen?	13
	Wanneer zijn aanpassingen 'redelijk'?	14
	Redelijke aanpassingen door associatie	17
4	Redelijke aanpassingen in de praktijk	19
	Hoe pak je een vraag naar redelijke aanpassingen aan?	20
	Welke deskundigen kunnen je helpen?	23
5	Wanneer redelijke aanpassingen doorvoeren?	25
	Tijdens de selectieprocedure	26
	Bij de aanwerving	27
	Tijdens de loopbaan	29

	Na ziekteverlof	31
	Tijdens het formeel re-integratietraject	32
	Medische overmacht of ontslag	34
	Premies en andere vormen van ondersteuning	36

6	Wat bij onenigheid over redelijke aanpassingen?	37
7	Om verder te gaan	39
	Wat kan Unia doen?	39
	Hoe neem je contact op met Unia?	41
	Meer weten	42
8	Juridische referentieteksten	43
9	Nuttige contacten	47

Disclaimer: "We schrijven zo inclusief mogelijk. Om het lezen voor blinde lezers te vergemakkelijken met behulp van spraaksynthese, schrijven we 'werkgever', 'werknemer'... om te verwijzen naar beide geslachten, mannen en vrouwen, evenals verschillende vormen van genderidentiteit of -expressie."

1

Waarom deze brochure?

Personen met een handicap botsen op tal van hindernissen die hen beletten om op een gelijke manier aan de arbeidsmarkt deel te nemen. Daarom hebben ze recht op redelijke aanpassingen.

Deze brochure is bedoeld om het begrip ‘redelijke aanpassingen’ bekend te maken bij mensen met een handicap, maar ook bij werkgevers, vakbonden, jobcoaches, preventieadviseurs, arbeidsartsen en andere tussenpersonen.

Unia ontvangt regelmatig meldingen van personen met een handicap die problemen hebben om redelijke aanpassingen op het werk te bekomen. Nochtans hebben ze daar recht op. Werkgevers zijn niet altijd op de hoogte van hun verplichtingen en weten niet goed wat ze kunnen voorzien om mensen met een handicap in staat te stellen hun werk te doen.

Daarom wil Unia in deze brochure aan de hand van enkele concrete voorbeelden uitleggen wat de term ‘redelijke aanpassingen’ inhoudt.

Deze brochure bevat heel wat voorbeelden. Ze gaan steeds over een specifieke persoon in een bepaalde situatie. Elke persoon en elke situatie is anders. Een voorbeeld kan dus niet zomaar op elke vergelijkbare situatie toegepast worden. Redelijke aanpassingen voor personen met een handicap moeten steeds geval per geval bekeken worden.



2

Het streefdoel: een inclusieve arbeidsmarkt

Mensen met een handicap moeten volledig en daadwerkelijk kunnen deelnemen aan alle aspecten van het maatschappelijk leven. Deze deelname houdt onder meer het recht op werken in, en de mogelijkheid om de kost te verdienen met zelf gekozen werk, in een open en inclusieve werkomgeving.

Om dit recht te garanderen, moet de arbeidsmarkt het mogelijk maken dat mensen met een handicap een job vinden, die job behouden en promotie kunnen maken op gelijke voet met andere werknemers. De werkomgeving en -organisatie moeten aangepast zijn aan hun noden.

Uit cijfers blijkt dat personen met een handicap in België veel minder kans hebben dan anderen om een baan te vinden of te behouden. **De gebrekkige aanpassing van de werkomgeving en -organisatie blijft een belangrijke belemmering voor hun inclusie op de arbeidsmarkt.**

Om een vorm van gelijkheid te bekomen, hebben ondernemingen, zowel publiek als privaat, de mogelijkheid om 'positieve acties' op te zetten voor mensen met een handicap. Dit betekent dat zij onder bepaalde strikte voorwaarden de tewerkstelling van personen met een handicap of andere doelgroepen kunnen aanmoedigen, met als doel een feitelijke ongelijkheid, die door deze groep(en) wordt ervaren, weg te werken. Positieve acties kunnen verschillende vormen aannemen: aanwervingsquota, gerichte promotie van vacatures of stageaanbiedingen naar bepaalde doelgroepen toe.

Als we een arbeidsmarkt willen die voor iedereen openstaat, moeten alle betrokken spelers kiezen voor een proactieve aanpak die rekening houdt met de noden van álle werkenden, ook diegenen met een handicap. Deze aanpak wordt 'universeel ontwerp' ('Universal Design' of 'Design for All') genoemd.

Dankzij universeel ontwerp worden de werkomgeving en -omstandigheden toegankelijk voor alle personen, zodat elke werknemer zijn capaciteiten zo goed als mogelijk kan benutten. Dit houdt bijvoorbeeld in dat

men er al van bij het tekenen van het ontwerp van een kantoorgebouw op let dat het gebouw perfect toegankelijk is. Zo voorkomt men dat er later dure aanpassingen moeten worden doorgevoerd voor een werknemer met beperkte mobiliteit, met een visuele of auditieve handicap, enzovoort.

De universeel-ontwerpgedachte is niet alleen van toepassing op de fysieke toegankelijkheid van de omgeving. Ze heeft ook betrekking op het materiaal dat door bedrijven wordt gebruikt, of op de manier waarop het werk is georganiseerd. Zo is een arbeidsreglement dat werknemers toelaat volgens een aangepast uurrooster te werken of meerdere dagen per week thuis te werken een maatregel in de geest van het universeel ontwerp. Het stelt werknemers met een handicap immers in staat om vermoeiende verplaatsingen te vermijden en om bijvoorbeeld hun medische opvolging met hun beroepsleven te combineren.

Universeel ontwerp kan voorkomen dat er later nog redelijke aanpassingen moeten gebeuren, maar vervangt het recht op individuele aanpassingen niet. Redelijke aanpassingen zullen in sommige situaties nodig blijven.

Gezien de context dat mensen langer moeten blijven werken en langdurige arbeidsongeschiktheden blijven toenemen, is een **inclusieve arbeidsmarkt noodzakelijk voor alle werknemers** om de levenskwaliteit op het werk te garanderen.



3

Redelijke aanpassingen

De antidiscriminatiewetgeving bepaalt dat een persoon met een handicap recht heeft op redelijke aanpassingen. Maar wat wordt er precies verstaan onder 'handicap' en 'redelijke aanpassing'?

Wat is een 'handicap'?

Een handicap werd lange tijd bijna uitsluitend beschouwd als een medisch probleem van het individu. In de afgelopen decennia werd deze benadering van een handicap grondig in vraag gesteld. Vandaag richt men de aandacht niet meer alleen op wat er niet werkt bij die ene persoon, maar ook op wat er niet werkt in de samenleving. In die zin ontstaat de handicap uit de confrontatie tussen een individu - die een of meerdere beperkingen heeft - en een omgeving die zich niet aan de eigenheden van deze persoon aanpast. De antidiscriminatiewetgeving, de Belgische Grondwet en het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (vanaf nu het VN-Verdrag genoemd) onderschrijven deze nieuwe aanpak volledig.

Zo definieert het VN-Verdrag personen met een handicap als volgt: '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'.

In deze definitie ligt de nadruk op datgene wat de 'situatie van handicap' veroorzaakt, en niet alleen op de persoon zelf. Het kan dus zijn dat een persoon in een bepaalde context een handicap heeft en in een andere niet.

Voorbeeld: een werknemer die moeite heeft met stappen, werkt in een gebouw met meerdere verdiepingen. Hij bevindt zich niet in een situatie van handicap wanneer zijn bedrijf een lift heeft, maar wel wanneer het geen lift heeft.

Deze ruimere benadering van de handicap omvat fysieke, zintuiglijke en intellectuele beperkingen, maar ook chronische of degeneratieve ziektes, psychische aandoeningen en in sommige gevallen ook obesitas.

Er is een handicap zodra er een langdurige beperking is bij het uitvoeren van bepaalde taken.

Voorbeeld: een persoon die een been heeft gebroken, wordt niet beschouwd als een persoon met een handicap, tenzij hij/zij er op langere termijn gevolgen van ondervindt.

Binnen deze sociale visie op handicap is een erkenning van een officiële instantie niet nodig om als een persoon met een handicap te worden beschouwd en om recht te hebben op redelijke aanpassingen. Een attest van een arts of een multidisciplinair team kan volstaan.

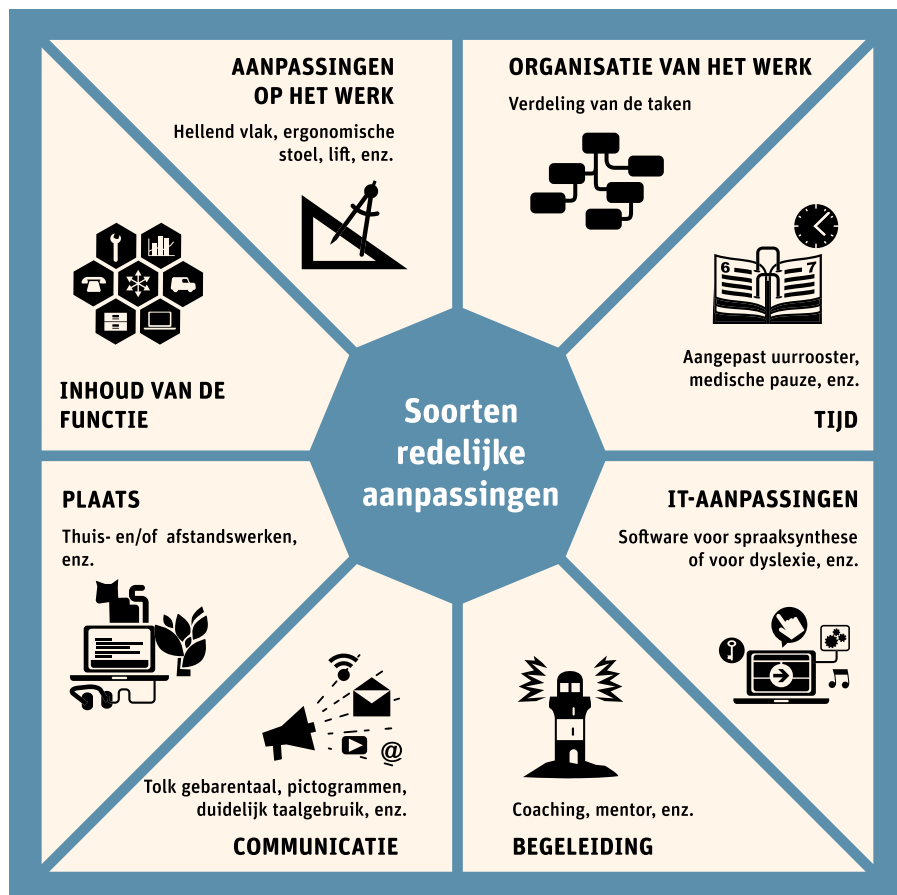
Wat zijn redelijke aanpassingen op de werkplek?

Redelijke aanpassingen zijn passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de noden van de persoon worden getroffen. Ze stellen personen met een handicap in staat om toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in het beroepsleven. Deze maatregelen zijn echter niet redelijk als ze een onevenredige belasting vormen voor wie ze moet treffen.

Redelijke aanpassingen zijn geen voordeel, maar compenseren de nadelen die aan de handicap zijn verbonden. Op die manier kunnen personen met een handicap zo zelfstandig mogelijk aan het beroepsleven deelnemen, op gelijke voet met andere werknemers.

Afhankelijk van de behoeften van de persoon, zijn de redelijke aanpassingen:

- **materieel** (aanpassing van de werkplek of van de selectieproeven, werken aan het gebouw om de toegankelijkheid te garanderen ...);
- **immaterieel** (aanpassing van het arbeidsreglement, begeleiding, coaching...);
- **organisatorisch** (reorganisatie van de taken, aangepast uurrooster, thuiswerken, deeltijdse job ...).



Aan welke criteria moeten redelijke aanpassingen voldoen?

- Ze komen tegemoet aan de **individuele behoeften** van de werknemer en zijn **efficiënt**. Voorbeeld: tekstvergrotingssoftware kan een persoon met een visuele handicap in staat stellen om een kantoorjob uit te oefenen, maar op dit ogenblik niet om buschauffeur te worden.
- Ze laten een persoon toe **op gelijke manier** aan het bedrijfsleven deel te nemen. Voorbeeld: voor een dove werknemer wordt tijdens elke opleidingssessie een tolk Vlaamse gebarentaal voorzien, zodat hij net zoals zijn collega's op de hoogte is van alle informatie.
- Ze laten de persoon toe om zo **zelfstandig** mogelijk te werken en zich binnen het bedrijf te verplaatsen. Voorbeeld: een persoon in een rolstoel moet de deuren kunnen openen zonder de hulp van anderen.
- Ze verzekeren de **veiligheid** en respecteren de **waardigheid** van de persoon met een handicap. Voorbeeld: een goederenlift mag niet worden gebruikt als lift voor een werknemer met een beperkte mobiliteit.

Volgens de antidiscriminatiewetgeving is weigeren om redelijke aanpassingen te voorzien voor een persoon met een handicap een vorm van discriminatie.

De enige mogelijke rechtvaardiging om een aanpassing te weigeren, is de onredelijkheid van de gevraagde aanpassing. Als het verzoek onredelijk is, vormt de weigering geen discriminatie.

Wanneer zijn aanpassingen ‘redelijk’?

De redelijkheid van de aanpassingen moet ook geval per geval bekeken worden, op basis van bepaalde criteria. Daarvan zijn dit de belangrijkste:

- **De kosten.** Een aanpassing waarvan de kosten voor de werkgever onevenredig zijn, zal sneller als onredelijk worden beschouwd. Hierbij zal men rekening houden met de financiële draagkracht van de werkgever en de grootte van de onderneming. Voorbeeld: voor een groot bedrijf is het installeren van een lift voor een werknemer in een rolstoel redelijk, terwijl dit voor een kleinere onderneming met minder middelen een hoge kost kan betekenen.
- **Ondersteuningsmaatregelen die de aanpassingen voor de werkgever goedkoper maken.** Als de werkgever op premies of andere vormen van ondersteuning kan rekenen voor bepaalde tussenkomsten of maatregelen, heeft dit een invloed op het bepalen van de redelijkheid. Voorbeeld: het is redelijk om binnen het bedrijf een persoon aan te duiden die verantwoordelijk is om collega's met een handicap te ondersteunen en te begeleiden, wanneer deze vorm van 'individueel maatwerk' gefinancierd wordt door de VDAB.
- **Impact op de organisatie.** De aanpassing moet gebeuren binnen een redelijk organisatorisch kader en mag de organisatie van het bedrijf niet op een onredelijke manier verstoren. Voorbeeld: wanneer een werknemer door rugproblemen geen zware lasten meer kan dragen, kan de werkgever, als hij over voldoende personeel beschikt, de taakverdeling tussen werknemers herbekijken en deze taak aan andere

werknemers zonder rugklachten toevertrouwen. In een schoonmaakbedrijf waar elke werknemer alleen bij mensen thuis poetst, zou dit moeilijker zijn.

- **De voorziene frequentie en duur.** Een dure aanpassing zal eerder als redelijk worden beschouwd bij veelvuldig of langdurig gebruik. Voorbeeld: het aanpassen van de computersystemen binnen een bedrijf kan een redelijke aanpassing zijn voor een blinde werknemer met een contract van een jaar, maar niet voor iemand met een vervangingscontract van een maand.
- **De impact van de aanpassing op de omgeving en de andere werknemers.** De aanpassing wordt eerder als redelijk beschouwd als ze ook de andere werknemers ten goede komt. Voorbeeld: een hellend vlak installeren aan de ingang verbetert niet alleen de toegang voor mensen in een rolstoel, maar verhoogt het comfort van alle werknemers, bezoekers en leveranciers.



- **Het al dan niet voorhanden zijn van alternatieven.** Een aanpassing wordt eerder als redelijk beschouwd wanneer ze onvermijdelijk is, bij gebrek aan gelijkwaardige alternatieven. Voorbeeld: een dove persoon heeft tijdens zijn sollicitatiegesprek een tolk gebarentaal nodig. Er is geen alternatieve manier om zijn kandidatuur goed te kunnen verdedigen en de vragen volledig en in detail te begrijpen.
- **Het al dan niet voldoen aan wettelijk verplichte normen.** Een belangrijke aanpassing moet sneller als redelijk worden beschouwd als de werkgever niet heeft voldaan aan de normen voor preventie of toegankelijkheid. Voorbeeld: De aankoop van een traplift is sneller een redelijke aanpassing in een nieuw gebouw waar de toegankelijkheidsnormen niet gevolgd werden.

Deze indicatoren voor de redelijkheid van een aanpassing werden vastgelegd in Het Protocol betreffende het concept van redelijke aanpassingen door de federale en gefedereerde entiteiten (zie hoofdstuk Juridische referentieteksten).

Redelijke aanpassingen door associatie

Kunnen mantelzorgers van personen met een handicap het recht op redelijke aanpassingen opeisen op basis van hun relatie of band met een persoon met een handicap?

Sinds 2024 voorziet het [“Brussels Wetboek voor gelijkheid”](#) het recht op redelijke aanpassingen voor mantelzorgers. Deze bepaling geldt momenteel alleen voor vragen tot redelijke aanpassingen binnen organisaties die onder het Brussels tewerkstellingsbeleid vallen. Denk bijvoorbeeld aan Brusselse overheidsdiensten, uitzendkantoren en organisaties voor socioprofessionele inschakeling.

Voorbeeld: een werknemer krijgt een aangepast uurrooster om diens kind met autisme wekelijks naar de logopedist te brengen. Of een medewerker mag extra telewerkdagen opnemen om bij een chronisch zieke ouder te blijven.

Hoewel de gevraagde aanpassingen niet rechtstreeks bedoeld zijn voor de persoon met een handicap, komen ze deze persoon wel indirect ten goede. Ze zijn een essentiële oplossing voor het gebrek aan alternatieven in de samenleving voor deze zorg.

Unia hoopt dat deze bepaling wordt opgenomen in andere antidiscriminatiewetgevingen en/of in de rechtspraak. Door een betere balans mogelijk te maken tussen het leven als mantelzorger en het maatschappelijke leven van de zorgverlener, dragen **'redelijke aanpassingen door associatie'** ongetwijfeld bij aan meer inclusie en welzijn voor personen met een handicap.



4

Redelijke aanpassingen in de praktijk

Op het werk geldt de verplichting om redelijke aanpassingen te voorzien voor personen met een handicap in alle werkrelaties:

- zowel voor loontrekkenden, tijdelijke medewerkers, stagiairs, vrijwilligers als zelfstandigen;
- zowel op de reguliere arbeidsmarkt (private of publieke sector) als in maatwerkbedrijven.

Personen met een handicap kunnen ook op verschillende momenten om redelijke aanpassingen vragen: bij de selectieprocedure, bij de aanwerving, tijdens de carrière, bij de deelname aan een opleiding of een promotieprocedure, bij het terugkeren naar de werkvloer na een lange arbeidsongeschiktheid.

Hoe pak je een vraag naar redelijke aanpassingen aan?

De wetgeving voorziet geen specifieke procedure voor het aanvragen of voorzien van redelijke aanpassingen, tenzij bij een formeel re-integratietraject. Het initiatief kan zowel van de werknemer zelf als van de werkgever komen, als die merkt dat een werknemer moeite heeft met het uitvoeren van bepaalde taken. De behandelende arts of de preventieadviseur-arbeidsarts kunnen ook redelijke aanpassingen voorstellen.

Steeds meer bedrijven – vooral in de publieke sector – ontwikkelen momenteel **interne procedures** voor een verzoek tot redelijke aanpassingen. Deze praktijk brengt het recht op redelijke aanpassingen voor werknemers met een handicap onder de aandacht binnen de organisatie en biedt richtlijnen voor het behandelen van de verschillende vragen.

Een organisatie voorziet best een **neutraal aanspreekpunt** voor redelijke aanpassingen. Bij voorkeur is dit een vooraf bepaalde medewerker binnen de HR-dienst. Het kan voor werknemers met een handicap een drempel zijn om redelijke aanpassingen direct te bespreken met de leidinggevende, die de medewerker ook evalueert. Dit aanspreekpunt

kan de redelijke aanpassingen bespreken met zowel de leidinggevende als de werknemer en kan er bovendien op toezien dat de evaluatie op regelmatige tijdstippen plaatsvindt.

Een **goede communicatie** tussen en met alle direct betrokkenen is nodig.

Het proces kan bijvoorbeeld zo verlopen:

- De werknemer stelt de **vraag** naar redelijke aanpassingen bij de organisatie best schriftelijk.
- De dialoog moet uitgaan van de **concrete noden** van de werknemer om zijn functie te kunnen vervullen en van de invloed van de handicap op zijn werk. Daarbij is het niet nodig het medische dossier of de diagnose van de werknemer te onthullen. Deze gegevens zijn immers beschermd door de wet betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en mogen alleen aan de arbeidsarts doorgegeven worden.
- Met de hulp van eventuele deskundigen onderzoeken de werknemer en de werkgever (of de rechtstreeks leidinggevende) en het neutrale aanspreekpunt samen de **verschillende aanpassingen** die het best aan de behoeften van de werknemer tegemoetkomen. Hierbij houden ze de criteria voor een goede aanpassing voor ogen: efficiëntie, gelijke deelname, zelfstandig gebruik, respect voor veiligheid en waardigheid.
- Vervolgens moet de **redelijkheid** van de beoogde aanpassingen worden bekeken in het licht van de beschikbare premies en subsidies (zie hoofdstuk Premies) en de mogelijkheden en beperkingen van de onderneming op financieel en organisatorisch vlak. Indien de

werkgever de noodzakelijke aanpassingen als onredelijk beschouwt, dan moet de werkgever de reden(en) daarvoor kunnen motiveren.

- De gekozen redelijke aanpassingen worden het best **schriftelijk bevestigd**, zodat alle betrokkenen weten wat er wordt verwacht. Dit kan bijvoorbeeld via een addendum aan het arbeidscontract.
- Zodra een akkoord is bereikt over de redelijke aanpassingen, raden we aan om **de collega's op de hoogte te stellen** (behalve wanneer de persoon met een handicap dit niet wil), om mogelijke misverstanden te vermijden.
- Vervolgens kan het nuttig zijn om regelmatig samen te komen om te **evalueren** of de redelijke aanpassingen nog steeds pertinent zijn, en indien nodig bij te sturen.

Communicatie over redelijke aanpassingen kan enkel gebeuren met toestemming van de werknemer. Toch is het in ieders belang om te praten over redelijke aanpassingen. Zo kan er bijvoorbeeld wrevel ontstaan bij collega's als ze niet begrijpen waarom er bepaalde afspraken gemaakt worden met de ene collega en niet met de andere.

Welke deskundigen kunnen je helpen?

Om de best mogelijke aanpassingen te vinden voor de behoeften van de persoon met een handicap, kunnen werknemers en werkgevers tal van interne en externe deskundigen raadplegen. Deze deskundigen kunnen advies geven. Dat kan op verschillende momenten, in functie van de individuele situatie:

- Bij de sollicitatieprocedure en bij de indiensttreding
- Na een werk- of privé-ongeval en na een lange afwezigheid
- Wegens ziekte
- Tijdens het gesprek over redelijke aanpassingen en als er geen akkoord bereikt wordt over de redelijke aanpassingen

Voorbeelden van interne deskundigen:

- Personeelsdienst
- Sociale dienst van het bedrijf
- Disability manager
- Preventieadviseur
- Arbeidsarts
- Vakbondsafgevaardigde
- Vertrouwenspersoon

Voorbeelden van externe deskundigen:

- Gewestelijke diensten (VDAB, Actiris, AViQ, DSL)
- Jobcoach, specialist die mensen met een handicap naar werk begeleidt (bijvoorbeeld GTB, GLOW partner)
- Terug-naar-werk coördinator bij het ziekenfonds
- Ergonoom of deskundige op het vlak van toegankelijkheid/aanpassingen op het werk
- Medische, paramedische of psychologische sector
- Vereniging van personen met een handicap of gespecialiseerde organisatie die werkt voor personen met een handicap of expertise heeft in technische hulpmiddelen
- Unia
- Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI) (voor het regionale Vlaamse tewerkstellingsbeleid zoals bijvoorbeeld arbeidsbemiddeling, uitzendarbeid, lokale en regionale besturen)
- Vakbond

De contactgegevens van de deskundigen vind je achteraan deze brochure, bij Nuttige Contacten. ➔



5

Wanneer redelijke aanpassingen doorvoeren?

Tijdens de selectieprocedure

Het voorzien van redelijke aanpassingen bij selectieproeven is verplicht wanneer een kandidaat met een handicap dit aanvraagt. Bovendien geven steeds meer werkgevers spontaan in hun jobadvertenties aan dat personen met een handicap redelijke aanpassingen kunnen vragen.

Voorbeelden:

- **Marissa** kruist in een sollicitatieformulier aan dat ze nood heeft aan redelijke aanpassingen. Om drempelverlagend te werken belt het neutraal aanspreekpunt van de werkgever haar vervolgens zelf met de vraag wat ze precies nodig heeft. Die schetst daarbij het praktische verloop van de test, zodat Marissa beter kan inschatten welke redelijke aanpassingen voor haar nodig zijn. Na dit gesprek kiest Marissa ervoor om de test in een afzonderlijk lokaal in de namiddag af te leggen in plaats van 's ochtends in groep.
- **Laurence** heeft dyslexie. Ze solliciteert voor een job en wordt uitgenodigd om een redeneertest op de computer af te leggen. Ze vraagt de werkgever een aangepaste test te voorzien (hardop voorlezen van de instructies, een spellingchecker, extra tijd) zodat ze op een gelijke manier kan worden beoordeeld op haar redeneervermogen.
- **Kyoo** heeft autisme. Om de sollicitatietest af te leggen krijgt hij een bureau alleen met zwakke verlichting en ver van geluidsprikkels, om minder afgeleid te worden.
- **Rachid** kan zich moeilijk verplaatsen en heeft een (tijdelijke) voorbehouden parkeerplaats dicht bij de ingang nodig om aan de selectieproeven te kunnen deelnemen.

Bij de aanwerving

Wanneer een werknemer met een handicap wordt aangeworven, is het soms nodig redelijke aanpassingen te voorzien. Deze worden het beste zo snel mogelijk gedaan zodat de betrokkene zijn of haar werk meteen in goede omstandigheden kan aanvangen.

Voorbeelden:

- **Veerle** studeert voor verpleegster. Omdat ze slecht hoort, vraagt ze in het ziekenhuis waar ze haar stage doet om een aangepaste stethoscoop (met versterker).
- De werkgever van **Ricardo** heeft de deurlijsten en -klinken van het bedrijf laten overschilderen in een contrasterende kleur. Zo kan Ricardo, die slecht ziet, zich makkelijker verplaatsen.
- **Malik** is landmeter en zit in een rolstoel. Wanneer hij op moeilijk toegankelijke plaatsen moet werken, laat hij zich door collega's vervangen. Als wederdienst neemt hij enkele van hun taken over.
- **Annie** is een persoon met het syndroom van Down. Om haar te helpen bij haar dagelijkse taken, stelde haar baas vereenvoudigde instructies op, ondersteund door afbeeldingen.
- **Julan** heeft een spierziekte en ondervindt veel hinder in zijn dagelijkse activiteiten. De werkgever betaalt een persoonlijk assistent die hem helpt met het vervoer van en naar het werk en ondersteunt hem bij het gebruiken van werkmateriaal en bij het toiletbezoek.
- **Gino** werkt als assistent van een dierenarts. Hij heeft idiopathische hypersomnie, waardoor hij overdag vaak slaperig is. Hij krijgt van zijn werkgever een langere pauze om na de lunch bij te slapen en krijgt bijstand van een begeleider voor complexe operaties.

- Op verzoek van **Ali**, die aandachtsproblemen heeft, vertrouwen zijn oversten hem gevarieerde opdrachten toe, gespreid over de tijd.
- **Tim** is laborant en werkt in een ziekenhuis. Hij hoort slecht. Zijn collega's letten erop dat ze bij het praten goed articuleren. Het labo wordt bovendien voorzien van een deurbel met videobeeld.
- **Asha** heeft last van angstaantallen in situaties waar veel personen dicht op elkaar staan. Haar werkgever stemt erin toe haar werktijden aan te passen. Zo kan ze zich buiten de spitsuren met het openbaar vervoer verplaatsen.
- **Amira** is in staat om teksten op te stellen. Maar ze heeft dyslexie en maakt veel spelfouten. Haar werkgever installeert een aangepaste spellingchecker op haar computer. Daarnaast leest een van haar collega's systematisch haar externe correspondentie na.



Tijdens de loopbaan

Ook tijdens zijn loopbaan kan een werknemer in een situatie van handicap terechtkomen, door bijvoorbeeld een ziekte of ongeval. Hier moeten dan ook redelijke aanpassingen kunnen voorzien worden. Op die manier kan de werknemer zijn functie in goede omstandigheden blijven uitvoeren, deelnemen aan een opleiding of aanspraak maken op een promotie.

Voorbeelden:

- **Marc** is zelfstandig architect en heeft sinds enkele maanden last van rugproblemen. Er is geen vooruitzicht op snelle verbetering. Zijn werkplek werd ergonomisch ingericht. Zo heeft hij geen pijn.
- **Nicole** is teammanager in een bedrijf. Haar zicht is er met de jaren erg op achteruitgegaan. Bij presentaties geven haar teamleden haar vooraf een elektronische versie in een toegankelijk formaat en lezen ze de inhoud hardop voor.
- Het schoonmaakbedrijf van **Elise** past de werkorganisatie aan. De schoonmaakploegen hebben voortaan geen vast gebouw meer om schoon te maken. Doordat Elise het vanwege haar verstandelijke handicap moeilijk heeft om zich aan deze verandering aan te passen, neemt ze niet deel aan dit nieuwe systeem en blijft ze schoonmaken in hetzelfde gebouw.
- **Rudy** is seropositief. Door zijn medische behandeling moet hij regelmatig en dringend naar het toilet. Zijn bureau werd verplaatst naar een locatie dicht bij de toiletten.
- In het bedrijf van **Hannah** mag elke werknemer eenmaal per week thuiswerken. Hannah heeft een chronische immuunziekte. Zij werkt

altijd van thuis uit, waarop haar takenpakket ook werd afgestemd. Ze heeft recht op een medische halftijdse regeling met een uurrooster aangepast aan haar medische noden.

- **Lily** werkt in een maatwerkbedrijf en heeft sinds kort diabetes. Zij heeft de toelating om wanneer ze een bloedsuikervал doormaakt, een extra pauze te nemen om iets te eten of te drinken.
- **Jan** is een werknemer met autisme. Tijdens teamvergaderingen heeft hij soms moeite om zijn opmerkingen gestructureerd onder woorden te brengen. Daarom laat zijn leidinggevende hem toe om schriftelijk te reageren binnen de 2 dagen na de vergadering.
- **Sophie** heeft last van paniekaanvallen in het openbaar vervoer. Voor externe vergaderingen neemt ze dus haar eigen wagen, en haar werkgever toont zich bereid haar wagen te verzekeren voor beroepsdoeleinden.
- **Eric** is bipolair. Hij wisselt goede periodes af met periodes van depressie. In sommige periodes is hij minder productief, maar dat maakt hij goed op andere momenten. In plaats van om de 3 maanden te bekijken of hij zijn doelstellingen haalt, evalueert zijn diensthoofd hem om de 6 maanden.
- **Marianne** is advocate en zit in een rolstoel na een ongeval. Ze moet regelmatig gaan pleiten in een rechtszaal met een trappenhal. Ze vraagt de Belgische staat, die de eigenaar is van het gebouw, om een hellend vlak te voorzien aan de ingang van de rechtszaal.

Na ziekteverlof

Na een ongeval of een langdurige afwezigheid wegens ziekte, hebben werknemers soms een blijvende beperking bij het uitvoeren van hun bestaande functie. Voor werknemers met een handicap zijn redelijke aanpassingen, al dan niet tijdelijk, noodzakelijk om de re-integratie op de werkvloer haalbaar te maken.

Voorbeelden:

- **Agnieszka** is magazijnierster en hervat het werk na een ongeval. Volgens de arbeidsarts laat haar gezondheid het nog niet toe de hele dag recht te staan voor het verwerken van orders. Haar werkgever beslist dus om haar tijdelijk elke namiddag administratieve taken toe te vertrouwen.
- **Ramon** herstelt van kanker en wil weer aan het werk. Hij wil minder werken dan voorheen, om zijn herstel niet in gevaar te brengen. Na een gesprek met zijn werkgever besluit hij om een progressieve werkhervatting te doen: halftijds werken en voor de andere helft met ziekteverlof.
- **Manu** heeft multiple sclerose. Het bedrijf waar hij als call center-medewerker werkt, staat voor hem extra pauzes toe en hij moet minder telefoons behandelen dan collega's.
- **Ahmet** was een jaar afwezig omwille van een burn-out. Hij spreekt met zijn werkgever af om de komende maanden halve dagen terug te werken bij de dienst communicatie van zijn werk, met de mogelijkheid tot telewerk.

Tijdens het formeel re-integratietraject

Redelijke aanpassingen aanvragen na een periode van ziekteverlof kan informeel of via een formeel re-integratietraject met vaste termijnen, procedures en garanties.

Het formeel re-integratietraject kan worden aangevraagd door zowel de werknemer als de werkgever na een periode van ziekteverlof, maar het is de preventieadviseur-arbeidsarts die het formele re-integratietraject opstart en een onderzoek voert naar de mogelijkheden van de werknemer en de nodige aanpassingen aan de werkomgeving.

De preventieadviseur-arbeidsarts beslist in de re-integratiebeoordeling of de werknemer tijdelijk of definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk, en welke aanpassingen nodig zijn voor herintegratie op de werkvloer. Het kan gaan om aangepast werk, of soms een andere werkinvulling.

Daarna moet de werkgever de concrete mogelijkheden voor deze redelijke aanpassingen ernstig onderzoeken, waarbij de indicatoren voor redelijke aanpassingen gevolgd moeten worden (zie hoofdstuk 2). Indien de werkgever een re-integratieplan onmogelijk acht dan moet hij (verplicht) motiveren waarom een gevraagde aanpassing niet redelijk is.

Voorbeelden:

- **Ayse** heeft last van ernstige netelroos op haar handen door het gebruik van biocidemiddelen in het kader van haar schoonmaakwerk. Door haar allergie is het onmogelijk om te werken in gebouwen die met deze producten moeten worden gedesinfecteerd. Haar werkgever wil haar niet geloven en blijft haar vragen om in dergelijke ruimtes schoon te maken. Ze blijft noodgedwongen in ziekteverlof en vraagt een re-integratietraject aan. De preventieadviseur-arbeidsarts oordeelt dat ze definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk te doen en geeft de opdracht ander werk of werk in een andere omgeving te voorzien. De werkgever volgt de uitkomst van het traject en laat haar een opleiding starten als administratief medewerker.
- **Frank** heeft een beroerte gehad. Hij werkte vroeger als taxichauffeur en wil nu terug aan het werk gaan. Hij heeft een re-integratietraject gevraagd. De preventieadviseur-arbeidsarts heeft beslist dat hij zijn vroegere job als taxichauffeur niet meer kan beoefenen omdat hij te snel moe wordt. De preventieadviseur-arbeidsarts heeft aan zijn werkgever gevraagd om ander werk te zoeken voor Frank. Zijn bedrijf schakelt hem dus nu in bij de dispatching na een vorming.

Medische overmacht of ontslag

Het gebeurt dat een werknemer met een handicap langdurig afwezig is en de werkgever (of de werknemer) de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen wegens medische overmacht is het noodzakelijk dat de preventieadviseur-arbeidsarts vaststelt dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten, en dat er geen redelijke aanpassingen mogelijk zijn.

De werkgever of de werknemer kan een procedure medische overmacht na 9 maanden afwezigheid opstarten, en op voorwaarde dat er geen formeel re-integratietraject loopt. Een persoon met een handicap krijgt door deze werkwijze verschillende kansen om expliciet redelijke aanpassingen te vragen, via een formeel re-integratietraject of informeel. Het is aan de werkgever om te bewijzen waarom de gevraagde aanpassingen niet mogelijk zijn.

Wanneer een werkgever een werknemer met een handicap zou willen ontslaan om redenen die (in)direct uitvloeien uit de handicap (bijvoorbeeld verstoring van de dienst wegens afwezigheid, verminderde productiviteit, sociale problemen ...), moeten eerst mogelijke redelijke aanpassingen onderzocht worden. Een werkgever die weigert redelijke aanpassingen te doen maar een werknemer met een handicap zomaar ontslaat, begaat immers een vorm van verboden discriminatie.

Voorbeeld:

- Door een ziekte daalde **Rudy's** gezichtsvermogen sterk. Zijn werkgever zocht actief naar technische hulpmiddelen waarmee hij zijn beroep als luchtverkeersleider kon blijven uitoefenen. Helaas vond men geen gepaste aanpassingen. De werkgever onderzocht ook of Rudy een andere functie bij het bedrijf kon uitvoeren met een opleiding, maar dat was niet mogelijk. Zijn werkgever onderneemt daarom stappen om Rudy's contract wegens medische overmacht te beëindigen. De werkgever zal dit moeten motiveren.



Premies en andere vormen van ondersteuning

Er zijn verschillende premies of maatregelen die de financiële en organisatorische lasten verlichten voor werkgevers die mensen met een handicap tewerkstellen of voor zelfstandigen met een handicap. Zo zijn er bijvoorbeeld de integratie- of compensatiepremie en aanwervingspremie. Er bestaan ook premies voor aanpassing van de werkplek en begeleiding en stages op de werkplek. In Vlaanderen noemt men dit 'tewerkstellingsondersteunende maatregelen' en 'individueel maatwerk'.

Om een financiële tussenkomst te krijgen voor die maatregelen wordt er meestal wel een **erkenning van een officiële instantie** gevraagd. Voor meer informatie kan je contact opnemen met de regionale fondsen: VDAB, Actiris, AViQ, DSL (zie hoofdstuk Nuttige contacten).

Werkgevers kunnen terecht bij de bevoegde instantie van het gewest waar de werknemer woont (en niet de plaats waar het bedrijf is gevestigd).



6 Wat bij onenigheid over redelijke aanpassingen?

Als de dialoog moeizaam verloopt, kunnen werknemers die hulp willen in de onderhandeling een beroep doen op verschillende organisaties:

- Unia
- VMRI (Vlaams Mensenrechteninstituut) (voor het regionale Vlaamse beleid rond tewerkstelling zoals arbeidsbemiddeling, uitzendarbeid, lokale en regionale besturen)
- Verenigingen die opkomen voor de rechten van personen met een handicap
- Vakbonden
- Diensten voor preventie en bescherming op het werk

Deze organisaties kunnen werknemers ook de weg wijzen naar diensten voor arbeidsinspectie die specifiek belast zijn met het vaststellen van discriminatie bij de aanwerving, op de werkvloer, in de arbeidsvoorwaarden, enzovoort. Onder bepaalde voorwaarden kan de arbeidsinspectie ook praktijktesten uitvoeren om discriminatie op de werkvloer vast te stellen.

Wordt er geen akkoord bereikt over de redelijke aanpassingen in arbeidsrelaties? Dan kan de werknemer juridische stappen ondernemen, eventueel met de steun van Unia, zijn vakbond of een vereniging voor personen met een handicap. De arbeidsrechtbank zal daarna bepalen of het weigeren van redelijke aanpassingen een schending van de anti-discriminatiewetgeving is.

Werkgevers kunnen ook advies vragen bij Unia. Daarnaast kunnen zij terecht bij hun werkgeversorganisatie en hun diensten voor preventie en bescherming op het werk.



7

Om verder te gaan

Wat kan Unia doen?

Unia biedt als onafhankelijke openbare instelling gratis diensten aan voor iedereen: werkzoekenden, werknemers, werkgevers, vakbonden, arbeidsartsen, preventieadviseurs, jobbegeleidingsdiensten ...

Unia geeft je informatie, tips en advies over situaties die je als discriminerend ervaart. Je kan bij Unia een eenvoudige melding van discriminatie doen (zonder dat je wilt dat Unia tussenkomt), of een verzoek om tussen te komen.

Contact opnemen met Unia betekent niet dat je een formele klacht neerlegt (zoals bij de politie of voor de rechtbank). Komt Unia tussen? Dan wordt er nooit actie ondernomen zonder jouw persoonlijke toestemming.

Unia probeert altijd eerst een oplossing te bereiken door te onderhandelen. Heeft dit geen positief resultaat? Dan kan Unia, met de instemming van de persoon die zich gediscrimineerd voelt, een rechtszaak aanspannen of eraan deelnemen. Unia stapt slechts voor een beperkt aantal zaken naar de rechtbank. Veel vaker kiest Unia voor een onderhandelde oplossing.

In situaties van discriminatie voorziet de wet rechtsbescherming tegen represailles, zowel voor slachtoffers als voor getuigen. Unia kan je hierover alle nodige informatie geven.

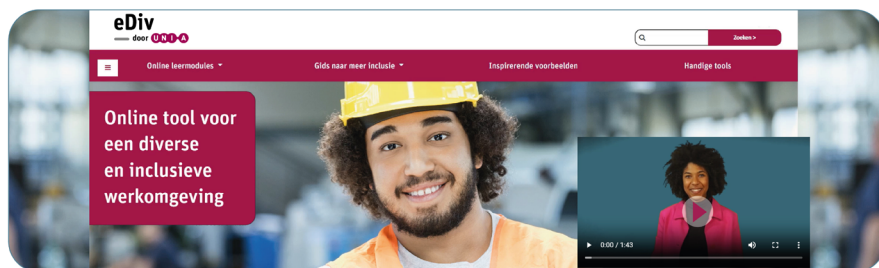
Hoe neem je contact op met Unia?

- **Telefonisch:** via het gratis nummer 0800 12 800 of via het algemene nummer 02 212 30 00. Telefonische ondersteuning door CAB Vlaanderen en Relais signe is voorzien voor dove personen.
- **Via www.unia.be,** waar je een [formulier](#) kan invullen om een vraag te stellen of om discriminatie te melden.
- **De Unia-website is toegankelijk voor slechtzienden.**
- **Via de post:** Unia - Victor Hortaplein 40 bus 40, 1060 Brussel.
- **Via een afspraak:** met een Unia-medewerker, in het gebouw van Unia in Brussel of in de lokale contactpunten.

Heb je redelijke aanpassingen nodig tijdens je ontmoeting met Unia (tolk gebarentaal, begeleiding, gereserveerde parkeerplaats, ...)? Meld dit gerust. Unia zal tegemoetkomen aan je vragen en neemt de kosten op zich.

Meer weten

Wil je na het lezen van deze brochure je kennis over redelijke aanpassingen verdiepen? Aarzel dan niet om een kijkje te nemen op www.ediv.be.



Het e-learningplatform 'eDiv' werd opgezet door Unia voor professionals. Je vindt er wetteksten en rechtspraak, talloze situaties geïllustreerd met voorbeelden, juridisch advies en tips voor managers. Je kan je er ook gratis inschrijven voor de onlineopleidingen over de antidiscriminatiewetgeving.

Het platform eDiv bevat ook een laagdrempelige e-learning voor wie wil bijleren over de definitie van handicap en de toepassing van redelijke aanpassingen in de praktijk.



8

Juridische referentieteksten

De onderstaande teksten kunnen worden geraadpleegd op de [website van Unia](http://www.unia.be) onder de rubriek "Wetgeving en rechtspraak".

Het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, aangenomen op 13 december 2006, wil de mensenrechten en de fundamentele vrijheden van personen met een handicap bevorderen, beschermen en garanderen. België heeft dit verdrag in 2009 geratificeerd. Volgens artikel 27 van dit verdrag moeten personen met een handicap: “de mogelijkheid krijgen in het levensonderhoud te voorzien door middel van vrij gekozen of aanvaard werk op een open arbeidsmarkt en in een open werkomgeving, waar inclusie wordt bevorderd en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap.” Het verdrag vraagt aan de staten die partij zijn om ervoor te zorgen dat redelijke aanpassingen op de werkplek gebeuren.

De notie van de redelijke aanpassingen werd voor het eerst vastgelegd in het Europees recht met de **Europese richtlijn 2000/78/EG** tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Zowel op federaal als op gewestelijk niveau werd de Europese richtlijn in België omgezet in **antidiscriminatiewetgeving**. Deze juridische teksten verbieden elke vorm van discriminatie, direct of indirect, onder meer op grond van een handicap en van gezondheidstoestand.

Deze wetgeving bepaalt dat het weigeren van redelijke aanpassingen een discriminatie is.

De Belgische Grondwet bevat sinds 30 maart 2021 het artikel 22ter: “Iedere persoon met een handicap heeft recht op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen (...)”.

Het Protocol betreffende het concept van redelijke aanpassingen dat op 19 juli 2007 werd afgesloten tussen de Federale Staat,

de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie ten gunste van personen met een handicap, definieert het concept ‘redelijke aanpassingen’ en bepaalt meer in het bijzonder de kenmerken waaraan deze aanpassingen moeten voldoen.

Daarnaast zijn sommige arbeidsrechtelijke normen van toepassing op de gelijke behandeling van personen met een handicap, zoals de codex over het welzijn op het werk (specifiek met betrekking tot het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers) of de cao’s nr. 38 en nr. 95.

Sinds 2024 stelt het Brussels Wetboek voor Gelijkheid redelijke aanpassingen verplicht voor verzorgers van mensen met een handicap.

Overzicht antidiscriminatiewetgeving België (federaal en gewestelijk)

Federale staat	Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie
Vlaamse gemeenschap	- Decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt - Decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijke kansen- en gelijke behandelingsbeleid
Franse gemeenschap	Decreet van de Franse Gemeenschap van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie
Duitstalige gemeenschap	Decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 19 maart 2012 ter bestrijding van sommige vormen van discriminatie
Waals gewest	Decreet van het Waals Gewest van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, met inbegrip van discriminatie tussen vrouwen en mannen inzake economie, tewerkstelling en beroepsopleiding
Brussels Hoofdstedelijk gewest	Brussels Wetboek van de 4 april 2024 inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit

Franse
Gemeenschaps-
commissie

- Decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in beroepsopleiding
- Decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 9 juli 2010 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling

Gemeen-
schappelijke
Gemeenschaps-
commissie

- Ordonnantie van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 30 juni 2022 ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie in de instellingen, centra en diensten die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoren alsook in de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.



Nuttige contacten

Andere gelijkheidsorganen

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IVGM)

Federale overheidsinstelling die de gelijkheid van vrouwen en mannen beschermt en bevordert.

Tel: 02 233 44 00

gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be



<https://igvm-iefh.belgium.be/nl>

Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI)

Het VMRI beschermt en bevordert als onafhankelijk instituut de mensenrechten in Vlaanderen. VMRI is bevoegd voor het regionale Vlaamse tewerkstellingsbeleid zoals arbeidsbemiddeling, uitzendarbeid, lokale en regionale besturen.

vmri@vlaanderen.be

www.vlaamsmensenrechteninstituut.be

De regionale fondsen die premies en arbeidsbemiddeling voorzien

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)

(voor werknemers die in Vlaanderen wonen)

Gratis nummer: 0800 30 700

www.vdab.be

Actiris

(voor werknemers die in Brussel wonen)

Tel: 02 800 42 42

www.actiris.brussels

Personne handicapée Autonomie Recherche

Tel: 02 800 82 03

www.phare.irisnet.be

Agence pour une Vie de Qualité (AViQ)

(voor werknemers die in Wallonië wonen)

Gratis nummer: 0800 160 61

www.aviq.be

Forem

Gratis nummer: 0800 93 947

www.leforem.be

Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

(voor werknemers die in de Duitstalige Gemeenschap wonen)

Tel: 080 22 91 11

www.selbstbestimmt.be

De sociale inspectiediensten

Federaal

Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten (TSW)

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel

Tel: 02 235 55 55

info.tsw@werk.belgie.be

Voor de Regionale directies Toezicht op de Sociale Wetten, zie de website van de FOD: www.werk.belgie.be

Voor werknemers die onder de bevoegdheid van de regionale werkgelegenheid vallen, zullen de regionale arbeidsinspecties bevoegd zijn.

Brussels hoofdstedelijk Gewest

Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (GWI)

Brussel Economie en Werkgelegenheid

Sint-Lazarusplein 2, 1035 Brussel

Tel: 02 800 35 11

<https://economie-werk.brussels/contact>

Région Wallonne

Inspection économique et sociale

SPW Economie, Emploi, Recherche

Avenue Gouverneur Bovesse 103-106, 5100 Namur

Tel: 081 32 36 40

Vlaanderen

Vlaamse Sociale Inspectie (VSI)

Departement Werk en Sociale Economie

Ellipsgebouw

Koning Albert II laan 35 bus 20, 1030 Schaarbeek

Tel: 02 553 08 88

vlaamse.sociale.inspectie@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/vsi

De vakbonden

ABVV

Je neemt het best contact op met het plaatselijk kantoor.

www.abvv.be (Zoek naar het ABVV in je buurt via Contact)

ACV

Je neemt het best contact op met het plaatselijk dienstencentrum.

www.hetacv.be (Zoek naar het ACV in je buurt via Contact)

ACLVB

Je kan het best contact nemen met het plaatselijk secretariaat.

www.aclvb.be (Zoek naar het ACLVB in je buurt via Contact)

Expertise bij de overheden over redelijke aanpassingen voor personen met een handicap

Werkenvoor.be

Werkenvoor.be is het selectiebureau van de federale overheid. Het heeft veel expertise in het aanwerven van personen met een handicap. Op de website van Werkenvoor.be staat informatie over werken bij de overheid, tips over hoe je het best kan solliciteren en informatie over de aanpassingen die Werkenvoor.be doet om de selectieproeven toegankelijk te maken voor iedereen.

Tel: 02 740 74 74

www.werkenvoor.be

Vlaamse overheid - Dienst diversiteitsbeleid

Expertise in tewerkstelling van personen met een handicap bij de Vlaamse overheid.

[Dienst Diversiteitsbeleid | Vlaanderen.be](http://DienstDiversiteitsbeleid.Vlaanderen.be)
onbeperктаandeslag@vlaanderen.be

Na een seintje per mail kan er een telefoon- of Teams-gesprek worden ingepland.

Publieke diensten voor tewerkstelling en re-integratie van personen met een handicap en chronisch zieken

VDAB

Zowel voor werkzoekenden, werknemers als werkgevers is het eerste contactpunt de VDAB. De VDAB werkt voor opleiding en tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap ook samen met de GTB's en de GLOW partners:

Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB)

GTB helpt werkzoekenden met een beperking of een gezondheidsprobleem om passend werk te vinden en te houden en ondersteunt ook werkgevers bij de aanwerving en (re)integratie van geschikte medewerkers.

www.gtb.be

Groeien en Leren op de werkvloer (GLOW – de vroegere GOB erkenning)

- Traject met het oog op een laagdrempelige opbouw van werkervaring en competenties voor langdurig werkzoekenden en niet-beroepsactieven
- Werkplekleren door stages en/of opleidingen
- Ondersteuning voor werkgevers
- Aangeboden door zowel commerciële als non-profit organisaties

www.vdab.be

RIZIV en ziekenfonds

Ben je werknemer of werkloze en arbeidsongeschikt na gezondheidsproblemen? Dan gaat een “terug naar werk”-coördinator (TNW-coördinator) samen met de adviserend arts van jouw ziekenfonds na of en op welke manier je terug kunt naar de arbeidsmarkt.

Je kan het best contact nemen met jouw eigen ziekenfonds

[Terug-naar-werk RIZIV](#)

Organisaties uit de sector van personen met een handicap en chronisch zieken met een expertise in het thema werk

Alle handicaps

Kando

Tel: 03 216 29 90

info@kando.be

www.kando.be

Wegwijzer (Dito vzw)

Tel: 02 515 19 32

wegwijzer@ditovzw.be

www.ditovzw.be/info/wegwijzer

Onbegrensd LM

Tel: 02 542 86 89

onbegrensd@lm.be

www.onbegrensd-lm.be

Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap

(GRIP VZW)

Mensenrechtenorganisatie van en voor personen met een handicap.

Tel: 02 214 27 60

info@gripvzw.be

www.gripvzw.be

Vlaams Patiëntenplatform (VPP)

Onafhankelijk platform van verenigingen van patiënten met een chronische ziekte die aan belangenbehartiging doet op verschillende beleidsniveaus. Het VPP heeft onder andere expertise over de tewerkstelling van personen met een chronische ziekte.

Tel: 016 23 05 26

info@vlaamspatientenplatform.be

www.vlaamspatientenplatform.be

Handicap en Arbeid. Samen maken we werk inclusief.

Handicap en Arbeid zet zich in voor het recht van personen met een handicap en chronische ziekte op inclusief werk vanuit een mensrechtensvisie. Ze doen dit door beleidsparticipatie en sensibilisering samen met verschillende verenigingen.

www.handicapenarbeid.be

Sterpunt Inclusief Ondernemen vzw

Koepel van de werkplekarchitecten

Tel: 09 220 84 31

info@dewerkplekarchitecten.be

www.dewerkplekarchitecten.be

Verso – HRwijs

Tel: 02 739 10 71

info@hrwijs.be

www.verso-net.be/hrwijs

Konekt vzw

Tel: 09 261 57 50

info@konekt.be

www.konekt.be

Onbeperkt Jobstudent

Tel: 0475 99 90 97 (Ann Keuleers)

info@onbeperktjobstudent.be

www.onbeperktjobstudent.be

DiversiCom

Ze faciliteren de tewerkstelling van personen met een handicap op basis van hun vaardigheden.

Tel: 02 880 50 69

info@diversicom.be

www.diversicom.be

1 uit de duizend

Expertise in ondernemers motiveren om iemand met een beperking in dienst te nemen

www.1uitde1000.be

Rondpunt vzw

(steunpunt verkeersslachtoffers)

Expertise in terug aan het werk na een verkeersongeval.

Tel: 03 205 74 80

info@rondpunt.be

www.rondpunt.be

Persephone vzw

Vereniging van vrouwen met een handicap of een chronische ziekte.

Tel: 0472 40 70 06

info@persephonevzw.org

www.persephonevzw.org

Verenigingen met een expertise voor dove en slechthorende personen

Doof Vlaanderen

Tel: 09 224 46 76

info@doof.vlaanderen

www.doof.vlaanderen

Verenigingen met een expertise voor blinde en slechtziende personen

Brailleliga

Ondersteuning op maat van blinde en slechtziende personen en hun werkgevers.

Tel: 02 533 32 11

werk@braille.be

www.braille.be

Licht en Liefde - AnyWorx

- Coaching van werknemers met een visuele problematiek en hun werkomgeving.
- Ondersteuning werkzoekenden met een visuele problematiek in samenwerking met partnerorganisaties.

anyworx@lichtenliefde.be

www.blindenzorglichtenliefde.be

Verenigingen met een expertise voor personen met een verstandelijke handicap

Stan Trefpunt Verstandelijke Handicap vzw

Tel: 02 897 33 91

www.trefpuntstan.be

hallo@trefpuntstan.be

Verenigingen met een expertise in personen met autisme

Vlaamse Vereniging Autisme vzw

Expertise in autisme

Tel: 078 152 252

directie@autismevlaanderen.be

www.autismevlaanderen.be

Passwerk

Expertise in autisme

www.passwerk.be

Verenigingen met een expertise in verschillende ziektes en aandoeningen

MS-Liga Vlaanderen vzw

(multiple sclerose)

Tel: 078 48 20 82

secretariaat@ms-vlaanderen.be

www.ms-vlaanderen.be

Diabetes Liga

Tel: 09 220 05 20 – 0800 96 333 (diabetes infolijn)

infolijn@diabetes.be

www.diabetes.be

Hersenletsel Liga vzw

Samen voor mensen met NAH (niet-aangeboren hersenletsel)

Tel: 02 681 81 81

info@hersenletselliga.be

www.hersenletselliga.be

www.hersenletsellijn.be

Kom op tegen kanker

Begeleiding en ondersteuning bij werken na kanker |

Kom op tegen Kanker (allesoverkanker.be)

Tel: 0800 35 445 (kankerlijn)

kankerlijn@komoptegenkanker.be

www.komoptegenkanker.be/kankerlijn

ReumaNet vzw

Tel: 0470 329 457

info@reumanet.be

www.reumanet.be

Trefpunt Zelfhulp

Op zoek naar expertise in een andere ziekte of aandoening? Een handige zoekfunctie vind je via het Trefpunt Zelfhulp.

<https://www.zelfhulp.be/zoek-een-zelfhulpgroep>

Organisaties met expertise in toegankelijkheid

Inter

Tel: 011 26 50 30

info@inter.vlaanderen

www.inter.vlaanderen

Voor de contactgegevens van verenigingen en organisaties in de Franse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap verwijzen we naar de Franstalige en Duitstalige versie van deze brochure.

Werken met een handicap
Redelijke aanpassingen op het werk
Brussel, januari 2025, 3^{de} editie

Uitgever:

Unia, Interfederaal Gelijkekansencentrum
Victor Hortaplein 40 (bus 40),
1060 Brussel
T +32 (0)2 212 30 00

We danken iedereen die heeft meegewerkt aan deze brochure.

Redactie: Unia

Vormgeving: Unia

Foto's: Unia, shutterstock

Verantwoordelijke uitgever: Els Keytsman – 1060 Bruxelles

*Cette brochure est également disponible en français (www.unia.be) et
disponible online en langue des signes francophone (www.unia.be).
Diese Broschüre ist auch in Deutsch erhältlich (www.unia.be).*

Je wilt deze publicatie bestellen?

Bel naar 02 212 30 00 of bestel het via onze [online formulier](#).

Unia

Victor Hortaplein 40 bus 40

1060 Brussel

T +32 2 212 30 00

www.unia.be



unia.be

