

Aan het werk met een handicap

Redelijke aanpassingen op het werk

Easy to read

Unia

Interfederaal Gelijkekansencentrum

Inhoud

Waarom deze brochure?.....	Error! Bookmark not defined.
Het streefdoel: een inclusieve arbeidsmarkt.....	5
Redelijke aanpassingen	7
1. Wat is een handicap?	7
2. Wat zijn redelijke aanpassingen op de werkplek?	9
Redelijke aanpassingen in de praktijk	14
1. Hoe pak je een vraag naar redelijke aanpassingen aan?.....	14
2. Welke deskundigen kunnen je helpen?.....	16
3. Wanneer redelijke aanpassingen doorvoeren?	18
4. Premies en andere vormen van ondersteuning.....	25
Wat kan je doen als er geen akkoord is over redelijke aanpassingen?..	27
Om verder te gaan	29
1. Wat Unia kan doen	29
2. Hoe neem je contact op met Unia?	30
3. Meer weten.....	31
Belangrijke wetten.....	32
Nuttige contacten	34

Inleiding

■ Waarom bestaat deze brochure?

Mensen met een handicap komen veel hindernissen tegen. Dat maakt het moeilijk voor hen om te gaan werken zoals andere mensen.

Daarom zegt de wet:
mensen met een handicap moeten redelijke aanpassingen krijgen.
Een redelijke aanpassing is een maatregel.
Door die maatregel wordt de handicap minder handicap.
Of de handicap is totaal geen handicap meer.

Mensen met een handicap krijgen niet altijd redelijke aanpassingen. Daarom is er deze brochure.
Deze brochure legt uit wat redelijke aanpassingen zijn.

■ Voor wie is deze brochure?

Voor mensen met een handicap.

Voor werkgevers.

Voor mensen die werkgevers en werknemers helpen.

Bijvoorbeeld:

- Vakbonden.
Een vakbond verdedigt werknemers.
- Jobcoaches.
Een jobcoach helpt mensen met een handicap om een job te vinden.
Een jobcoach helpt mensen met een handicap ook om zich goed te voelen op hun werk.
- Preventieadviseurs.
Een preventieadviseur zorgt dat mensen zich goed voelen op het werk.

- Bedrijfsartsen.
Een bedrijfsarts is een dokter die samenwerkt met een bedrijf.

■ Hoe moet je deze brochure gebruiken?

In deze brochure staan veel voorbeelden.
De voorbeelden gaan altijd over één bepaalde persoon
in één bepaalde situatie.

Elke persoon is anders.
Elke situatie is anders.
Daarom mag je de voorbeelden niet zomaar overnemen.
In een nieuwe situatie moet je opnieuw nadenken
over redelijke aanpassingen.

Het doel: inclusie op het werk

Mensen met een handicap moeten aan alles kunnen meedoen.
Ze moeten dus ook kunnen werken.
Liefst op de gewone arbeidsmarkt.
Gewone arbeidsmarkt betekent:
niet in een bedrijf speciaal voor mensen met een handicap.

Mensen met een handicap moeten een job kunnen vinden
zoals andere mensen.
Mensen met een handicap moeten hun job kunnen houden
zoals andere mensen.
Mensen met een handicap moeten promotie kunnen maken
zoals andere mensen.
Promotie maken betekent opklimmen naar een hogere functie.

Dat kan alleen als jobs aangepast zijn
aan wat mensen met een handicap nodig hebben.
Maar jobs zijn niet altijd aangepast.
Daarom hebben mensen met een handicap
minder kansen dan andere mensen.

Niet iedereen kan werken op de gewone arbeidsmarkt.
Dat moet veranderen.
We moeten van bij het begin rekening houden met iedereen.
Die manier van werken heet Universeel Ontwerp.
In het Engels is dat: Universal Design.

Universeel is: op elk gebied

Universeel Ontwerp zorgt ervoor
dat de plaats waar mensen werken
en de manier waarop mensen werken
goed zijn voor alle personen.

Bijvoorbeeld:

Een architect moet een kantoorgebouw ontwerpen.

De architect denkt goed na.

Kan iedereen het gebouw binnen?

Kan iedereen overal in het gebouw komen?

De architect zorgt dat het gebouw goed is voor iedereen.

Universeel Ontwerp gaat niet alleen over hoe de omgeving eruit ziet.

Het gaat ook over het materiaal dat een bedrijf gebruikt.

Het gaat ook over de manier waarop het werk is georganiseerd.

Bijvoorbeeld:

Een bedrijf kan zeggen:

iedereen die hier werkt mag een aangepast uurrooster hebben.

Een aangepast uurrooster is goed voor mensen met een handicap.

Dan kunnen ze bijvoorbeeld overdag naar de dokter gaan.

Ook mensen zonder handicap hebben graag een aangepast uurrooster.

Als we veel Universeel Ontwerp doen

zijn er minder redelijke aanpassingen nodig.

Maar in sommige situaties blijven redelijke aanpassingen nodig.

Mensen kunnen niet meer vroeg met pensioen.

Veel mensen zijn lange tijd niet op het werk omdat ze ziek zijn.

De levenskwaliteit op het werk is dus heel belangrijk.

Inclusie op het werk is goed voor de levenskwaliteit.

Redelijke aanpassingen

De wet zegt: je moet redelijke aanpassingen doen voor alle mensen met een handicap.

Maar wat is een handicap?

En wat zijn redelijke aanpassingen?

1. Wat is een handicap?

Vroeger vonden we een handicap een medisch probleem.

Dat is veranderd.

We kijken niet alleen naar wat er niet werkt bij een persoon.

We kijken ook naar wat er niet werkt in de samenleving.

De Belgische wet kijkt op die manier naar handicap.

Het Verdrag over de Rechten van Personen met een Handicap kijkt ook zo naar handicap.

Een Verdrag is een akkoord tussen landen van over de hele wereld.

In het Verdrag staat wat landen moeten doen

om ervoor te zorgen dat mensen met een handicap dezelfde rechten hebben als iedereen.

Het Verdrag zegt:

er is een handicap wanneer de omgeving niet aangepast is aan mensen met een beperking.

Want dan ondervindt iemand met een beperking moeilijkheden.

Hij kan dan niet met alles meedoen.

We moeten dus kijken naar de omgeving en niet alleen naar de persoon.

Je kan in de ene omgeving een handicap hebben en in de andere omgeving niet.

Bijvoorbeeld:

Als je niet kan stappen

heb je een handicap in een gebouw waar veel trappen zijn.

Maar in een gebouw met een lift

is de handicap minder.

Je kan een handicap hebben als je een beperking hebt aan je lichaam.

Bijvoorbeeld: als je niet kan stappen.

Je kan een handicap hebben als je een beperking hebt aan je zintuigen.

Bijvoorbeeld: als je niet kan horen of zien.

Je kan een handicap hebben als je een verstandelijke beperking hebt.

Bijvoorbeeld: je begrijpt niet alles, je hebt meer uitleg nodig.

Je kan een handicap hebben als je een chronische ziekte hebt.

Dat is een ziekte die lang duurt.

Bijvoorbeeld: suikerziekte.

Je kan een handicap hebben als je een degeneratieve ziekte hebt.

Dat is een ziekte die altijd erger wordt.

Bijvoorbeeld: dementie (je herinnert je steeds minder).

Je kan een handicap hebben als je psychische problemen hebt.

Psychisch: als het met je geest te maken heeft.

Bijvoorbeeld: depressie (je voelt je triest en moe en dit gaat niet over).

Heel dik zijn kan ook een handicap zijn.

Je kan alleen een handicap hebben als je beperking lang duurt.

Bijvoorbeeld:

Als je een been hebt gebroken, heb je geen handicap.

Als je een handicap hebt,

heb je recht op redelijke aanpassingen.

Je moet geen officieel document hebben

waarop staat dat je een handicap hebt.

2. Wat zijn redelijke aanpassingen op de werkplek?

Een aanpassing is een maatregel.

Door die maatregel wordt de handicap minder handicap.

Of de handicap is totaal geen handicap meer.

De maatregel maakt van een onaangepaste werkplek een aangepaste werkplek.

De maatregel moet altijd op maat zijn van de persoon met een handicap.

Een aanpassing moet redelijk zijn.

De aanpassing mag niet te veel last brengen voor wie de aanpassing moet doen.

Redelijke aanpassingen zijn niet bedoeld om iemand te bevoordelen. Ze maken enkel de nadelen van de handicap goed.

Redelijke aanpassingen zorgen ervoor dat mensen met een handicap kunnen werken zoals andere mensen.

Je kan verschillende redelijke aanpassingen doen.

Bijvoorbeeld:

- de werkplek aanpassen
- de selectietesten aanpassen
selectietesten zijn testen die je moet doen om te tonen dat je een goede kandidaat bent voor een job
- het gebouw toegankelijk maken
- de regels op het werk aanpassen
- extra begeleiding geven
- de taken anders organiseren
- het uurrooster aanpassen
- thuis werken
- deeltijds werken

■■■ Wanneer is een aanpassing een goede aanpassing?

Een aanpassing moet op maat zijn van de persoon met een handicap.

Een aanpassing moet ook goed werken.

Bijvoorbeeld:

Als je op een kantoor werkt, moet je lezen op de computer.

Dat is moeilijk als je heel slecht ziet.

Dat probleem kan worden opgelost.

Er is software waarmee je teksten kan vergroten op de computer.

Als je buschauffeur bent, moet je het verkeer kunnen zien.

Dat is ook moeilijk als je heel slecht ziet.

Dat probleem kan je niet oplossen met software.

Een aanpassing moet ervoor zorgen

dat de persoon met een handicap kan werken zoals andere mensen.

Bijvoorbeeld:

Je bent doof en je gebruikt gebarentaal.

Als er een opleiding is op het werk, is dat in gesproken taal.

Dan heb je een tolk nodig die dat vertaalt in gebarentaal.

Anders krijg jij niet de informatie die jouw collega's krijgen.

Een aanpassing moet ervoor zorgen

dat de persoon met een handicap zo zelfstandig mogelijk kan werken.

Bijvoorbeeld:

Als je in een rolstoel zit

moet je zelf de deuren kunnen opendoen

zonder dat je collega's moeten helpen.

Een aanpassing moet veilig zijn voor de persoon met een handicap.

Een aanpassing moet ook respect hebben

voor de waardigheid van de persoon met een handicap.

Bijvoorbeeld:

Als je in een rolstoel zit

heb je een lift nodig om naar een andere verdieping te gaan.

Dat moet een lift zijn voor mensen.

Het mag geen lift zijn voor goederen.

■■■ Wanneer zijn aanpassingen redelijk?

De wet zegt: het is verplicht om redelijke aanpassingen te doen voor mensen met een handicap.

Als je dat niet doet is dat discriminatie.

Discriminatie betekent dat je iemand niet gelijk behandelt omdat hij een handicap heeft.

Discriminatie is verboden.

Soms mag je weigeren om een aanpassing te doen.

Maar dat mag alleen als de aanpassing niet redelijk is.

Je mag niet zomaar zeggen dat een aanpassing niet redelijk is.

Je moet naar verschillende dingen kijken.

Je moet kijken hoeveel de aanpassing kost.

Wanneer een aanpassing te duur is,

dan is de aanpassing niet redelijk.

Maar als de werkgever veel geld heeft,

dan kan een dure aanpassing wel redelijk zijn.

Bijvoorbeeld:

Een lift installeren is duur.

Een groot bedrijf heeft genoeg geld om de lift te installeren.

Voor een groot bedrijf is de aanpassing redelijk.

Een klein bedrijf heeft niet genoeg geld om de lift te installeren.

Voor een klein bedrijf is de aanpassing niet redelijk.

Je moet kijken of de overheid een deel van de kost betaalt.

Dan kan een dure aanpassing wel redelijk zijn.

Want de werkgever moet niet alles zelf betalen.

Bijvoorbeeld:

Een bedrijf kan iemand vragen

om collega's met een handicap te helpen.

Het bedrijf kan daarvoor geld vragen aan de VDAB.

De VDAB is een deel van de overheid.

Je moet kijken of de aanpassing de organisatie verstoort.
De aanpassing mag de organisatie een beetje veranderen.
Maar de verandering moet redelijk zijn.

Bijvoorbeeld:

Als je werkt bij een groot poetsbedrijf
en je hebt pijn aan je rug
dan kan je baas beslissen
om de zware taken aan je collega's te geven.
Maar niet ieder bedrijf heeft genoeg personeel
om de taken te kunnen verdelen.
Dan is het niet redelijk om dat te vragen.

Je moet kijken hoe vaak en hoe lang de aanpassing gebruikt zal worden.

Als een aanpassing duur is
maar ze wordt heel veel gebruikt
of ze wordt voor een lange tijd gebruikt
dan kan de aanpassing toch redelijk zijn.

Bijvoorbeeld:

Als je blind bent
en je gaat een jaar werken bij een bedrijf
dan is het redelijk dat het bedrijf het computersysteem aanpast
zodat jij er ook mee kan werken.
Als je maar een maand bij het bedrijf gaat werken,
is het niet redelijk om dat te vragen.

Je moet kijken of de aanpassing invloed heeft op de omgeving.
Je moet ook kijken of de aanpassing invloed heeft op de collega's.
Als de aanpassing goede gevolgen heeft voor de collega's
is dat een reden om te zeggen dat de aanpassing redelijk is.

Bijvoorbeeld:

Als een bedrijf een lift installeert
is dat niet alleen goed voor de werknemer die een rolstoel gebruikt.
Het is goed voor andere werknemers.
Het is goed voor bezoekers.
Het is goed voor leveranciers.

Een leverancier is iemand die goederen levert.

Je moet kijken of er andere aanpassingen mogelijk zijn.
Als er geen andere aanpassingen mogelijk zijn
dan is dat een argument om te zeggen dat de aanpassing redelijk is.

Bijvoorbeeld:

Als je doof bent en je gaat solliciteren
dan heb je misschien een tolk gebarentaal nodig
tijdens het sollicitatiegesprek.

Solliciteren is zich aanmelden voor een baan.

Anders kan je niet goed uitleggen waarom jij geschikt bent voor de job.
En dan kan je ook de vragen niet goed begrijpen.

Redelijke aanpassingen in de praktijk

Als je een handicap hebt,

heb je recht op redelijke aanpassingen op je werkplek.

Dat is zo voor alle mensen met een handicap die werken:

- mensen die een loon krijgen
- mensen die zelfstandige zijn (een zelfstandige heeft geen werkgever, maar is zijn eigen baas).
- mensen die een stage doen
- mensen die vrijwilliger zijn
- mensen die voor de overheid werken
- mensen die voor een privébedrijf werken
- mensen die werken in een maatwerkbedrijf
Dat is een bedrijf dat speciaal aangepast is voor mensen met een handicap en voor werknemers die meer ondersteuning vragen.

Je kan op verschillende momenten redelijke aanpassingen vragen.

Bijvoorbeeld:

- bij de selectie
selectie: kiezen van de beste kandidaten
- bij de aanwerving
- tijdens je carrière
carrière: je loopbaan, de jaren waarin je werkt
- wanneer je deelneemt aan een opleiding
- wanneer je promotie wil maken
- wanneer je lang ziek bent geweest en terug gaat werken

1. Hoe pak je een vraag naar redelijke aanpassingen aan?

De wet legt geen specifieke aanpak vast.

De wet zegt niet wie de vraag eerst moet stellen.

Iedereen kan dus de vraag eerst stellen.

De werknemer kan aanpassingen vragen.

De werkgever kan aanpassingen voorstellen.

Bijvoorbeeld wanneer de werkgever merkt dat de werknemer moeite heeft met bepaalde taken.

De dokter van de werknemer kan aanpassingen voorstellen.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan aanpassingen voorstellen.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zorgt ervoor dat mensen zich goed voelen op het werk.

Alle mensen die te maken hebben met redelijke aanpassingen moeten goed met elkaar praten.

Ze moeten goede afspraken maken.

Dit is een voorbeeld van een goede procedure:

- De werknemer vertelt aan de werkgever dat hij een beperking heeft.
Hij legt uit dat er hindernissen zijn op het werk.
Hij zegt wat hij nodig heeft om zijn werk te kunnen doen.
Hij moet niet alles vertellen over zijn gezondheid.
De wet beschermt die informatie.
Die informatie moet hij alleen geven aan de arbeidsgeneesheer.
- De werknemer en de werkgever zoeken samen goede aanpassingen.
Ze kunnen hulp vragen van mensen die daar veel over weten.
In het vorige hoofdstuk kan je lezen wat een goede aanpassing is.
- De werknemer en de werkgever bespreken of de aanpassingen redelijk zijn.
In het vorige hoofdstuk kan je lezen wat redelijk is.
- De werknemer en de werkgever maken afspraken.
Ze schrijven de afspraken op.
Zo weet iedereen wat hij moet doen.
- De werkgever legt de afspraken uit aan de andere collega's.
Dat helpt om geen misverstanden te hebben.
De werknemer wil zijn collega's misschien liever niet informeren.
Dan kan hij vragen aan de werkgever om dat niet te doen.

- De werkgever en de werknemer bekijken samen regelmatig of de aanpassingen nog steeds goed zijn.
Als het nodig is maken ze andere afspraken.

2. Welke deskundigen kunnen je helpen?

Er zijn mensen die veel weten over redelijke aanpassingen. Die mensen kunnen de werkgever en de werknemer helpen om goede aanpassingen te vinden.

Ze kunnen helpen op verschillende momenten.

Bijvoorbeeld:

- tijdens de sollicitatie
- wanneer de werknemer pas begint te werken.
- wanneer de werknemer lang weg is geweest omdat hij een ongeval heeft gehad of omdat hij lang ziek is geweest
- wanneer de werknemer en de werkgever niet akkoord zijn over de aanpassingen

Binnen het bedrijf kunnen veel mensen helpen.

Bijvoorbeeld:

- De mensen van de personeelsdienst van het bedrijf.
- De mensen van de sociale dienst van het bedrijf.
- De disability manager.
Dat is iemand die beslist hoe het bedrijf omgaat met personen met een handicap.
- De preventieadviseur.
Dat is iemand die zorgt dat mensen zich goed voelen op het werk.
- De arbeidsgeneesheer.
Dat is de dokter van het bedrijf.
- De vakbondsafgevaardigde.
Dat is iemand die de werknemers verdedigt.
- De vertrouwenspersoon.
Dat is iemand aan wie werknemers hun problemen kunnen vertellen.

Buiten het bedrijf kunnen ook veel mensen helpen.

Bijvoorbeeld:

- Een ergonoom.
Dat is iemand die goed weet hoe je de omgeving voor iemand kan aanpassen.
- Iemand die veel weet over toegankelijke werkplekken.
Toegankelijk betekent: zonder hindernissen.
- Een jobcoach.
Dat is iemand die mensen met een handicap helpt om werk te vinden.
Een jobcoach helpt mensen met een handicap ook om zich goed te voelen op hun job.
- De diensten van de overheid.
Er zijn vier diensten:
VDAB in Vlaanderen en Brussel,
PHARE in Brussel,
AViQ in Wallonië,
DSL in de Duitstalige gemeenschap.
- Een dokter.
- Een ergotherapeut.
Dat is iemand die mensen met een beperking helpt.
Bijvoorbeeld door dingen te oefenen die moeilijk zijn.
- Een psycholoog.
Dat is iemand die veel weet over hoe mensen denken,
hoe mensen zich voelen
en hoe mensen zich gedragen.
- Een vereniging van mensen met een handicap.
- Een organisatie die werkt voor mensen met een handicap.
- Een organisatie die veel weet over technische hulpmiddelen.
- Unia.
Verderop in deze brochure kan je lezen wat Unia is.
- Een vakbond.
Dat is een organisatie die werknemers verdedigt.

De contactgegevens van die mensen
kan je vinden achteraan in deze brochure.

3. Wanneer redelijke aanpassingen doorvoeren?

■■■ Tijdens de selectie

Als je solliciteert voor een job moet je door een selectie.

Je kan dan redelijke aanpassingen vragen.

De werkgever moet dan redelijke aanpassingen doen.

In de advertentie voor de job kan staan

dat kandidaten redelijke aanpassingen kunnen vragen.

Dat gebeurt steeds meer.

We geven een aantal voorbeelden van redelijke aanpassingen.

- Laurence heeft dyslexie.
Dat betekent dat ze moeite heeft met lezen en schrijven.
Ze solliciteert voor een job.
Ze moet een redeneertest doen op de computer.
Ze vraagt om een paar redelijke aanpassingen.
Iemand leest de opdrachten voor.
Ze mag een spellingchecker gebruiken.
Dat is een computerprogramma dat controleert of ze juist schrijft.
Ze krijgt extra tijd om de test te doen.
Zo kan Laurence aantonen dat ze goed kan redeneren.
Ze heeft dezelfde kansen als de andere kandidaten.
- Kyoo heeft autisme.
Daardoor kan hij niet goed tegen geluid en beweging.
Hij moet een test doen op de computer.
Hij vraagt een plaats tegen de muur.
Zo is hij minder snel afgeleid.
- Rachid kan zich moeilijk verplaatsen.
Hij komt met de auto naar de selectietest.
Hij vraagt of hij dicht bij de ingang mag parkeren.
Er wordt een parkeerplaats voor hem gereserveerd.

■■■ Bij de aanwerving

Een werknemer met een handicap heeft soms redelijke aanpassingen nodig. De werkgever moet die aanpassingen zo snel mogelijk doen. Dan kan de werknemer meteen goed beginnen.

We geven een aantal voorbeelden van redelijke aanpassingen.

- Veerle hoort slecht.
Ze studeert voor verpleegster.
Ze doet een stage in het ziekenhuis.
Ze vraagt een speciale stethoscoop.
Een stethoscoop is een instrument waarmee een arts of een verpleegster luistert naar geluiden in je lichaam, zoals je hartslag en je ademhaling.
De speciale stethoscoop heeft een versterker.
Zo hoort Veerle alle geluiden goed.
- Ricardo ziet niet goed.
Op zijn werk hebben de deurlijsten en de deurklinken een opvallende kleur.
Zo loopt Ricardo niet tegen de deur.
- Malik zit in een rolstoel.
Hij is landmeter.
Soms moet hij werken op plaatsen die moeilijk zijn voor een rolstoel.
Een collega vervangt hem op die plaatsen.
In ruil doet Malik een paar taken van zijn collega.
- Annie heeft een verstandelijke beperking.
Haar baas geeft haar eenvoudige opdrachten.
Haar baas toont de opdrachten ook op afbeeldingen.
Dat helpt Annie bij haar dagelijkse taken.

- Gino heeft een verstandelijke beperking.
Hij werkt in een tuincentrum.
Hij heeft voor sommige taken wat meer tijd nodig.
Zijn bazin gebruikt korte zinnen als ze met hem spreekt.
Ze geeft hem maar één opdracht per keer.
- Ali heeft aandachtsproblemen.
Daarom geeft zijn baas hem verschillende opdrachten.
Zo kan Ali zijn aandacht bij het werk houden.
- Tim hoort slecht.
Hij werkt in een garage.
Zijn collega's praten heel duidelijk als ze met Tim praten.
- Asha heeft last van angstaanvallen.
Ze krijgt een aanval wanneer veel personen dicht bij haar staan.
Dat is een probleem op de bus.
Haar werkgever past de werktijden van Asha aan.
Zo kan ze de bus nemen buiten de spitsuren.
Dan is het minder druk op de bus.
- Amira heeft dyslexie.
Dat betekent dat ze moeite heeft met lezen en schrijven.
Ze kan teksten schrijven.
Maar ze maakt veel spelfouten.
Ze heeft een speciale spellingchecker op haar computer.
Dat is een computerprogramma dat controleert of ze juist schrijft.
Als ze iets schrijft voor iemand buiten het bedrijf,
leest een collega haar tekst na.

■■■ Tijdens de loopbaan

Een werknemer met een handicap kan ook tijdens zijn loopbaan redelijke aanpassingen nodig hebben. Bijvoorbeeld om zijn werk goed te kunnen blijven doen. Of om opleidingen te kunnen volgen. Of om promotie te kunnen maken.

We geven een aantal voorbeelden van redelijke aanpassingen.

- Marc heeft rugproblemen.
Zijn werkplek is daarom aangepast.
Hij heeft een speciale stoel en tafel.
Zo heeft hij geen pijn.
- Nicole ziet niet goed.
Ze is teamleider in een bedrijf.
Als er een presentatie is,
geven haar teamleden de presentatie op voorhand aan haar
in elektronisch formaat.
Tijdens de presentatie wordt alle informatie hardop voorgelezen.
- Elise heeft een verstandelijke handicap.
Ze werkt in een schoonmaakbedrijf.
Het bedrijf past de werkorganisatie aan.
De ploegen hebben voortaan geen vast gebouw meer.
Voor Elise is die verandering moeilijk.
Daarom moet ze niet meedoen aan het nieuwe systeem.
Ze mag in hetzelfde gebouw blijven schoonmaken.
- Rudy is seropositief.
Dat betekent dat hij besmet is met het aidsvirus.
Aids is een ernstige ziekte.
Rudy wordt behandeld door een dokter.
Door die behandeling moet hij vaak en dringend naar het toilet.
Daarom heeft hij een nieuw bureau gekregen.
Zijn nieuwe bureau is dicht bij de toiletten.

- Hannah heeft veel pijn aan haar spieren.
Het is heel vermoeiend voor haar om naar het werk te gaan.
Op haar werk mag iedereen één dag per week thuis werken.
Voor Hannah is er een uitzondering.
Zij mag twee dagen per week thuis werken.
Dan moet ze minder vaak naar het werk.
- Lily heeft diabetes.
Ze werkt in een maatwerkbedrijf.
Dat is een bedrijf speciaal voor mensen met een handicap.
Lily heeft soms te weinig suiker in haar bloed.
Dan moet ze iets eten of drinken.
Daarvoor mag ze van haar bedrijf een extra pauze nemen.
- Jan heeft autisme.
Jan vindt het moeilijk om in een vergadering zijn mening te geven.
Daarom mag hij na de vergadering zijn mening opschrijven.
- Sofie krijgt paniekaanvallen als ze het openbaar vervoer neemt.
Als ze naar een vergadering moet mag ze haar eigen auto nemen.
Haar werkgever zorgt dat haar auto verzekerd is.
- Eric heeft een bipolaire stoornis.
Dat betekent dat hij soms periodes van depressie heeft.
Dan voelt hij zich niet goed.
In periodes van depressie werkt Eric minder goed.
Maar als hij een goede periode heeft,
haalt hij zijn achterstand in.
In zijn bedrijf krijgen werknemers om de 3 maanden een evaluatie.
Evaluatie is bespreken of het werk goed verloopt.
Voor Eric is er een uitzondering.
Hij krijgt om de 6 maanden een evaluatie.
Zo heeft hij meer tijd om zijn doelstellingen te bereiken.

- Mariane zit in een rolstoel.
Ze is advocate.
Ze moet vaak gaan pleiten in een rechtszaal.
Maar daar zijn veel trappen.
Dat is een probleem voor Mariane.
Mariane vraagt aan de eigenaar van het gebouw
om een hellend vlak te installeren.

■■■ Na een ziekteverlof

Het kan dat je een lange tijd niet bent gaan werken.
Omdat je een ongeval hebt gehad.
Of omdat je ziek bent geweest.
Als je daarna terug gaat werken,
dan heb je misschien redelijke aanpassingen nodig.

We geven een aantal voorbeelden van redelijke aanpassingen.

- Ramon heeft kanker gehad.
Hij is aan het genezen.
Hij wil terug gaan werken.
Maar hij wil minder werken dan vroeger.
Anders kan hij niet goed genezen.
Ramon praat hierover met zijn werkgever.
Hij beslist om de helft van de week te werken.
De andere helft van de week neemt hij ziekteverlof.
- Manu is verlamd.
Dat komt door een ongeval.
Verlamd betekent dat je niet kan bewegen.
Daarom zit Manu in een rolstoel.
Hij is boekhouder in een bedrijf.
Het bedrijf installeert een lift.
Zo kan Manu naar alle verdiepingen gaan.

- Irina heeft een burn-out gehad.
Burn-out betekent dat je geen energie meer hebt om te werken.
Nu is Irina genezen.
Ze gaat terug werken.
Ze werkt als koerierster.
Dat betekent dat ze pakjes levert met de auto.
Ze spreekt af met haar baas dat ze niet de hele dag moet werken.
Ze werkt tussen 10 uur in de ochtend en 2 uur in de namiddag.
Dan is het verkeer niet zo druk.
- Jean-Marie heeft ernstige reuma.
Reuma zorgt dat hij moeilijk kan bewegen.
Hij is secretaris in een bedrijf.
Als de directeur van het bedrijf papieren moet ondertekenen,
dan zorgt Jean-Marie dat dit gebeurt.
Maar Jean-Marie kan niet naar het bureau van de directeur gaan.
Dus komt de directeur naar het bureau van Jean-Marie.

■■■ Na een verklaring van arbeidsongeschiktheid

Als je niet meer al je taken kan doen,
dan mag je baas je niet zomaar ontslaan.
Je baas moet kijken of hij redelijke aanpassingen kan doen.

We geven een aantal voorbeelden van redelijke aanpassingen.

- Agnes heeft een ongeval gehad.
Ze gaat terug werken.
Ze werkt in een magazijn.
Daar moet ze veel rechtstaan.
De dokter zegt dat ze niet veel mag rechtstaan.
Er is een oplossing.
Agnes mag in de namiddag een andere taak doen.
Voor die taak zit ze aan een bureau.

- Frank heeft een beroerte gehad.
Dat is een probleem in de hersenen.
Frank wordt snel moe.
Vroeger was Frank taxichauffeur.
Dat kan Frank nu niet meer.
De baas van het taxibedrijf geeft Frank een andere taak.
Frank werkt nu in de telefooncentrale van het taxibedrijf.
- Gregory heeft een ongeval gehad.
Door het ongeval hoort Gregory niet meer.
Hij werkt in een garage.
In een garage is veiligheid belangrijk.
Er is een alarm in de garage.
Het alarm maakte vroeger alleen lawaai.
Voor Gregory is het alarm aangepast.
Het alarm geeft nu ook licht.

4. Premies en andere vormen van ondersteuning

Werkgevers denken soms dat het duur is om werk te geven aan mensen met een handicap. Of ze vinden dat het moeilijk is om dat te organiseren.

Daarom helpt de overheid werkgevers die werk geven aan mensen met een handicap. Die werkgevers krijgen geld van de overheid.

Dat geld heeft verschillende namen:

- integratiepremie
- compensatiepremie
- aanwervingspremie
- premie voor de aanpassing van de werkplek
- premie voor begeleiding op de werkplek

De werkgever moet dat geld vragen aan een speciale dienst.

Er zijn vier diensten:

- VDAB
Dat is voor werknemers die wonen in Vlaanderen of Brussel.
- PHARE
Dat is voor werknemers die wonen in Brussel.
- AViQ
Dat is voor werknemers die wonen in Wallonië.
- DSL
Dat is voor werknemers die wonen in de Duitstalige gemeenschap.

Wat kan je doen als er geen akkoord is over redelijke aanpassingen?

■■■ Als je een werknemer bent

Als je een werknemer bent,
dan kan je hulp vragen aan verschillende organisaties.

Die organisaties zijn:

- Unia.
Verderop in deze brochure kan je lezen wat Unia is.
- Verenigingen die opkomen voor de rechten van mensen met een handicap.
- Een vakbond.
Een vakbond is een organisatie die werknemers verdedigt.
- De dienst voor preventie en bescherming op het werk.
Elk bedrijf moet zo'n dienst hebben.
De dienst zorgt ervoor dat mensen zich goed voelen op het werk.

De organisaties kunnen bemiddelen.
Dat betekent dat ze gaan praten met je werkgever
om het probleem op te lossen.

De organisaties kunnen zeggen
dat je best naar een dienst voor arbeidsinspectie gaat.
Die diensten controleren of werkgevers iedereen gelijk behandelen.

Als er geen oplossing komt,
dan kan je naar de rechtbank gaan.
Je moet dan aan de rechter uitleggen
dat je aanpassingen nodig hebt.
Je moet ook vertellen dat je werkgever geen aanpassingen wil doen.
De rechtbank onderzoekt of de aanpassingen redelijk zijn.
Als de rechtbank vindt dat de aanpassingen redelijk zijn,
dan zegt de rechtbank aan jouw werkgever
dat hij de aanpassingen moet doen.

Je kan hulp vragen om naar de rechtbank te gaan.
Unia kan helpen.
Verderop in deze brochure kan je lezen wat Unia is.
Je vakbond kan helpen.
Een vakbond is een organisatie die werknemers verdedigt.
Een vereniging voor personen met een handicap kan helpen.

■■■ Als je een werkgever bent

Als je een werkgever bent, kan je hulp vragen aan Unia.
Verderop in deze brochure kan je lezen wat Unia is.

Je kan hulp vragen aan een organisatie van werkgevers.

Je kan hulp vragen
aan de dienst voor preventie en bescherming op het werk.
Elk bedrijf moet zo'n dienst hebben.
De dienst zorgt ervoor dat mensen zich goed voelen op het werk.

Om verder te gaan

1. Wat Unia kan doen

Je kan naar Unia gaan als je niet gelijk wordt behandeld omdat je een handicap hebt.

Je moet niet betalen om naar Unia te gaan.
Iedereen kan naar Unia gaan.

Unia is niet de politie.
Unia is ook niet de rechtbank.

Unia kan je informatie en goede raad geven.

Unia kan bemiddelen.
Dat betekent dat Unia gaat praten om het probleem op te lossen.
Maar alleen als jij dat goed vindt.

Unia probeert altijd eerst om te bemiddelen.
Maar dat lukt niet altijd.
Dan kan Unia naar de rechtbank gaan.
Maar alleen als jij dat goed vindt.
Unia gaat niet veel naar de rechtbank.

Jouw werkgever mag je niet straffen of slecht behandelen omdat je naar Unia bent gegaan.

2. Hoe neem je contact op met Unia?

- Je kan Unia bellen.
Het telefoonnummer is 0800 12 800.
Dat nummer is gratis.
Als je niet in België bent, moet je een ander nummer bellen:
0032 2 212 30 00.
Dat nummer is niet gratis.
- Je kan Unia faxen.
Het faxnummer is 02 212 30 30.
- Je kan een e-mail sturen.
Het e-mailadres is info@unia.be
- Je kan surfen naar www.unia.be
Daar moet je een formulier invullen.
Dat is het formulier: 'Discriminatie melden'.
Onze website is geschikt voor mensen die niet goed zien.
Voor dove mensen legt een clip in Vlaamse Gebarentaal uit
hoe ze met Unia contact kunnen opnemen.
- Je kan een brief sturen.
Het adres is:
Unia
Koningsstraat 138
1000 Brussel
- Je kan naar ons kantoor in Brussel komen.
Je moet eerst een afspraak maken.

- Je kan naar één van onze lokale contactpunten gaan.
Die zijn in Aalst, Antwerpen,
Brugge, Genk, Gent,
Hasselt, Kortrijk, Leuven,
Mechelen, Oostende, Roeselare,
Sint-Niklaas en Turnhout.
Hun contactgegevens kan je vinden op onze website:
www.unia.be/contact.

Heb je redelijke aanpassingen nodig als je naar Unia komt?

Bijvoorbeeld:

- een tolk gebarentaal
- begeleiding
- een gereserveerde parkeerplaats

Laat het gerust weten.

Unia zal de redelijke aanpassing doen.

Unia zal betalen voor de redelijke aanpassing.

3. Meer weten

Wil je meer weten over redelijke aanpassingen?

Dan kan je kijken op www.ediv.be.

Dat is een website van Unia.

De website is voor mensen die voor hun werk iets moeten weten over discriminatie.

Op de website staan wetten.

Op de website staan ook beslissingen van rechtbanken.

Alles wordt uitgelegd met veel voorbeelden.

De website geeft advies en tips.

Op de website kan je les volgen over discriminatie.

Dat is gratis.

Belangrijke wetten

Het Verdrag van de Verenigde Naties over de Rechten van Personen met een Handicap

beschermt de mensenrechten van mensen met een handicap.

Een Verdrag is een akkoord tussen landen van over de hele wereld.

In dit Verdrag staat wat landen moeten doen

om ervoor te zorgen dat mensen met een handicap
dezelfde rechten hebben als iedereen.

België moet doen wat dit Verdrag zegt.

Het Verdrag zegt:

mensen met een handicap moeten kunnen werken
zoals andere mensen.

Het Verdrag zegt ook:

mensen met een handicap moeten redelijke aanpassingen krijgen.

De **Europese Unie** beschermt mensen met een handicap.

De Europese Unie is een organisatie van 28 landen in Europa.

België is een deel van de Europese Unie.

België moet doen wat de Europese Unie zegt.

De Europese Unie zegt:

mensen met een handicap
moeten redelijke aanpassingen krijgen op het werk.

Dat staat in een Europese wet.

De naam van die wet is: Richtlijn 2000/78/EG.

België heeft veel **wetten die zeggen**

dat je mensen met een handicap niet mag discrimineren.

Discrimineren betekent: iemand niet gelijk behandelen
omdat hij een handicap heeft.

De wetten zeggen dat het discriminatie is

als je geen redelijke aanpassingen doet voor mensen met een handicap.

Alle overheden van België
maakten samen **afspraken over redelijke aanpassingen**
op 19 juli 2007.

Die overheden waren:

- de Federale Staat
- de Vlaamse Gemeenschap
- de Franse Gemeenschap
- de Duitstalige Gemeenschap
- het Waalse Gewest
- het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie
- de Franse Gemeenschapscommissie

Die afspraken werden vastgelegd in een protocol.

Een protocol is een overeenkomst

In dat protocol vind je:

- uitleg over wat redelijke aanpassingen zijn
- de regels waaraan deze aanpassingen moeten voldoen.

Er zijn nog **andere wetten die gaan over gelijke behandeling.**

Bijvoorbeeld:

- Het Koninklijk Besluit over CAO 95
van 10 oktober 2008
over de gelijke behandeling
in alle fasen van de arbeidsverhouding.
- De collectieve arbeidsovereenkomst nummer 38
over de werving en de selectie.

Nuttige contacten

■■■ De regionale fondsen

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)

Voor werknemers die in Vlaanderen wonen
en voor Nederlandstalige werknemers die in Brussel wonen.

Gratis nummer: 0800 30 700

Fax: 02 506 15 90

info@vdab.be

www.vdab.be

Personne handicapée Autonomie Recherchée (PHARE)

Voor Franstalige inwoners van Brussel.

Tel: 02 800 82 03

Fax: 02 800 80 01

info@phare.irisnet.be

www.phare.irisnet.be

Agence pour une Vie de Qualité (AViQ)

Voor werknemers die in Wallonië wonen.

Gratis nummer: 0800 160 61

Fax: 071 20 51 02

info@aviq.be

www.aviq.be

Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Voor werknemers die in de Duitstalige Gemeenschap wonen.

Tel: 080 22 91 11

Fax: 080 22 90 98

info@selbstbestimmt.be

www.selbstbestimmt.be

■■■ De sociale inspectiediensten

Federale sociale inspectiediensten

Toezicht sociale wetten -

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Tel: 02 233 47 87

Fax: 02 233 52 73

Secr.CCFRC@werk.belgie.be

Voor vragen en informatie

kan je terecht bij de regionale directies.

Kijk hiervoor op de website www.werk.belgie.be.

Regionale sociale inspectiediensten

Je kan vragen aan Unia of aan de vakbond
welke dienst jou kan helpen.

■■■ Regionale diensten voor arbeidsbemiddeling

Actiris

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Tel: 02 800 42 42

www.actiris.be

Forem

Wallonië

Gratis nummer: 0800 93 947

www.leforem.be

VDAB

Vlaanderen

Gratis nummer: 0800 30 700

www.vdab.be

■■■ De vakbonden

ABVV

Je neemt het best contact op met het plaatselijk kantoor.

Je kan het kantoor vinden op de website www.abvv.be.

Klik op de knop 'Contact' op de website.

ACV

Je neemt het best contact op met het plaatselijk dienstencentrum.

Dat kan je vinden op de website www.acv-online.be.

Klik op de knop 'Contact' op de website.

ACV heeft ook een website over

terug gaan werken na een ongeval of ziekte.

Die website is www.teruginhetzadel.be.

ACLVB

Tel: 09 242 39 11

aclvb@aclvb.be

www.aclvb.be

■■■ Selectiebureau van de overheid dat aanpassingen voor personen met een handicap aanbiedt

SELOR

Selor selecteert mensen om voor de federale overheid te werken.

Selor weet veel over het aanwerven van personen met een handicap.

Op de website van Selor staat informatie over werken bij de overheid.

Op de website staan tips over hoe je het best kan solliciteren.

Op de website staat informatie over de aanpassingen die Selor doet om de selectieproeven toegankelijk te maken voor iedereen.

Tel: 02 788 70 00

www.selor.be

■■■ Gespecialiseerde organisaties voor tewerkstelling en re-integratie van personen met een handicap en chronische ziekte

Het eerste contactpunt is de **VDAB**.

Je kan naar de VDAB als je werk zoekt,
als je al werk hebt,
en als je werkgever bent.

Wanneer het gaat over mensen met een handicap werkt de VDAB samen met andere organisaties.

Die organisaties zijn:

Gespecialiseerde trajectbepalingsdiensten en begeleidingsdiensten.

Afgekort is dat **GTB**.

Een GTB helpt mensen met een handicap om werk te vinden.
Een GTB helpt mensen met een handicap die al werk hebben om zich goed te voelen op het werk.

www.gtb-vlaanderen.be

Gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingscentra

Afgekort is dat **GOB**.

Een GOB geeft opleidingen aan mensen met een handicap die werk zoeken.
Een GOB helpt werkgevers om goed personeel te vinden.
Een GOB geeft advies aan werknemers en werkgevers.

www.fegob.be

■■■ Andere organisaties gespecialiseerd in tewerkstelling

Brailleliga

De Brailleliga ondersteunt blinde personen en hun werkgevers.

Tel: 02 533 32 11

info@braille.be

www.braille.be

De Werkbank

Dit is een tewerkstellingsproject van JKVG vzw.
De Werkbank antwoordt op vragen
van mensen met een handicap die werk zoeken.

www.dewerkbank.be

Steunpunt handicap en arbeid

Steunpunt handicap en arbeid ondersteunt mensen
die te maken hebben met handicap op het werk.
Op de website vind je informatie over werken met een handicap.
Je vindt er ook nieuws over werken met een handicap.

www.handicapenarbeid.be

HAZO

(handicap zelfstandig ondernemend)

HAZO is een organisatie die veel weet over
mensen met een handicap die zelfstandige willen worden.
Zelfstandig betekent dat je voor jezelf werkt en niet voor een baas.
Tel: 055 60 37 43

info@hazovzw.be

www.hazovzw.be

Wheel-it

Wheel-it is een organisatie die veel weet over
de tewerkstelling van personen met een handicap.

www.wheelit.be

Dienst diversiteitsbeleid Vlaamse overheid

Dit is een dienst die veel weet over de tewerkstelling
van personen met een handicap
bij de Vlaamse overheid.

Tel: 02 553 01 00

Fax: 02 553 61 83

overheidspersoneel@vlaanderen.be

■■■ Organisaties uit de sector van personen met een handicap en chronische ziekte

Algemeen

Katholieke Vereniging voor Gehandicapten (KVG)

Tel: 03 216 29 90

post@kvg.be

www.kvg.be

Vereniging voor personen met een handicap (VFG)

Tel: 02 515 02 62

info@vfg.be

www.vfg.be

Liberaal Vereniging van Personen met een handicap vzw (LVPH)

Tel: 02 542 86 25

LVPH@mut400.be

www.lvph-lm.be

Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (GRIP VZW)

GRIP is een burgerrechtenorganisatie van en voor personen met een handicap.

Tel: 02 214 27 60

info@gripvzw.be

www.gripvzw.be

Vlaams Patiëntenplatform (VPP)

Het VPP is een groep van verenigingen van patiënten met een chronische ziekte.

Een chronische ziekte is een ziekte die lang duurt.

Het VPP verdedigt de belangen van mensen

die een chronische ziekte hebben.

Het VPP weet veel over de tewerkstelling van mensen met een chronische ziekte.

Tel: 016 23 05 26

info@vlaamspatientenplatform.be

www.vlaamspatientenplatform.be

Rondpunt vzw

Dit is een steunpunt voor verkeersslachtoffers.

Rondpunt weet veel over terug gaan werken na een verkeersongeval.

Tel: 03 205 74 80

info@rondpunt.be

www.rondpunt.be

Persephone vzw

Dit is een vereniging van vrouwen

met een handicap of een chronische ziekte.

Tel: 03 322 46 40

info@persephonevzw.org

www.persephonevzw.org

Verenigingen met veel kennis over dove en slechthorende personen

Federatie van Vlaamse DovenOrganisaties vzw (Fevlado)

Tel: 09 224 46 76

info@fevlado.be

www.fevlado.be

Federatie van Vlaamse Verenigingen tot Optimale Participatie en integratie van DOve en Slechthorende kinderen en volwassenen in de Samenleving

(Opdoss)

Tel: 09 268 26 26

Fax: 09 223 59 30

opdoss@slp-gent.be

www.opdoss.be

Verenigingen met veel kennis over blinde en slechtziende personen

Blindenzorg Licht en Liefde

Tel: 050 40 60 55

alg.dir@lichtenliefde.be

www.blindenzorglichtenliefde.be

Verenigingen met veel kennis over verstandelijke handicap en autisme

Inclusie Vlaanderen

Tel: 02 247 28 20

Fax: 02 219 90 61

www.inclusievlaanderen.be

secretariaat@inclusievlaanderen.be

Vlaamse Vereniging Autisme vzw

Dit is een vereniging die veel weet over autisme.

Tel: 078 152 252

Fax: 09 218 83 83

www.autismevlaanderen.be

Verenigingen met veel kennis over verschillende ziektes en aandoeningen

MS-Liga Vlaanderen vzw

Dit is een vereniging die veel weet over multiple sclerose.

Multiple sclerose is een ziekte.

Afgekort is dat: MS.

Tel: 011 80 89 80

secretariaat@ms-vlaanderen.be

www.ms-vlaanderen.be

SIMILES

Similes is een vereniging voor de familie en vrienden van mensen die psychiatrische problemen hebben.

Tel: 016 24 42 01

<http://nl.similes.be>

Vlaamse Diabetes Vereniging

Tel: 09 220 05 20 – 0800 96 333

Dat is het nummer van de diabetes infolijn.

vdv@diabetes.be

www.diabetes.be

DiAwareness vzw

Dit is een vereniging die veel weet over diabetes type 1.

Tel: 0483 630 103

info@type1awareness.com

www.type1awareness.com

Vlaamse liga NAH

Dit is een vereniging die veel weet over niet-aangeboren hersenletsels.

Tel: 09 236 61 78

Gsm: 0473 39 07 55

info@vlaamseliganah.be

www.vlaamseliganah.be

Vlaamse liga tegen kanker

Dit is een vereniging die veel weet over terug gaan werken tijdens of na een behandeling tegen kanker.

Tel: 02 227 69 69

vl.liga@tegenkanker.be

www.tegenkanker.be

■■■ Organisaties met veel kennis over toegankelijkheid

Inter Vlaanderen

Tel: 011 26 50 30

info@inter.vlaanderen

www.inter.vlaanderen

De easy to read-versie van deze brochure werd verzorgd door:

