Redelijke aanpassingen op de werkvloer

Laatst bijgewerkt op 20/06/2024

Redelijke aanpassingen zijn bedoeld om de integratie van personen met een handicap op de werkvloer te bevorderen. Het zijn concrete maatregelen om de negatieve effecten te neutraliseren die een omgeving heeft op de werkomstandigheden en de deelname van werknemers met een handicap op de arbeidsmarkt (werk zoeken, sollicitaties).

Ze kunnen van materiële (aanpassingen aan de werkpost of het gebouw, aanpassingen tijdens selectieproeven, enz.), immateriële (coaching, aanpassing van het arbeidsregelement, enz.), of organisationele (aangepaste werkuren, reorganisatie van taken, enz.) aard zijn. Dankzij deze aanpassingen staan werknemers met een handicap op gelijke voet met werknemers zonder handicap. Ze krijgen met andere woorden dezelfde kansen om deel te nemen aan en te groeien in het beroepsleven.

Afhankelijk van de situatie van de werknemer kan er een aanpassing worden aangevraagd:

- op het moment van de sollicitatie;
- op het moment van de indiensttreding;
- tijdens de loopbaan;
- na ziekteverlof;
- voordat wordt besloten dat een werknemer arbeidsongeschikt is, in het geval van een ontslag wegens overmacht: in dat geval moet de werkgever de mogelijkheden voor redelijke aanpassingen of een herplaatsing overwegen.

Hoe kan ik redelijke aanpassingen op de werkvloer aanvragen?

Er is geen vaste procedure voor het aanvragen van redelijke aanpassingen op de werkvloer. Redelijke aanpassingen kunnen worden aangevraagd:

- door de werknemer zelf;
- door de werkgever die merkt dat de werknemer moeite heeft met het uitvoeren van bepaalde taken;
- of door de huisarts, de bedrijfsarts of een preventie-adviseur.

Een goede communicatie tussen werknemer en werkgever is belangrijk om de situatie te verbeteren. Referentiepersonen kunnen hierbij helpen. Ze kunnen intern aanwezig zijn (de personeelsdienst, de sociale dienst, een diversiteitsmanager, een vakbondsafgevaardigde, een vertrouwenspersoon, een bedrijfsarts, enz.) of extern (een begeleidingsdienst, de medische of psychosociale omkadering, toegankelijkheidsspecialisten, de vakbond, Unia, enz.).

Tijdens het gesprek naar aanleiding van de aanvraag, is het belangrijk om:

- de concrete behoeften in kaart te brengen die de werknemer heeft om zijn taken te kunnen uitvoeren;
- de mogelijke aanpassingen in kaart te brengen die kunnen helpen op basis van de handicap;
- de redelijkheid van de besproken aanpassingen beoordelen: de kost, de voorziene frequentie en duur van de aanpassingen, de gevolgen voor de organisatie, de gevolgen voor de andere werknemers, mogelijke alternatieven, enz.

Als de werknemer en werkgever tot een akkoord gekomen zijn over de redelijke aanpassingen, is het belangrijk om:

- het akkoord te formaliseren;
- andere werkgevers te informeren;
- regelmatig samen te komen om de gemaakte aanpassingen te evalueren en eventueel bij te sturen.

Wat als er geen akkoord wordt bereikt over een redelijke aanpassing?

Als u denkt dat uw werkgever u discrimineert op basis van uw specifieke behoeften, kan u terecht bij verschillende diensten: verenigingen die de rechten van personen met een handicap verdedigen, de vakbonden, diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Het antidiscriminatiecentrum Unia kan u ook raad geven over uw situatie. Als de discriminatie bewezen is, kunt u dat melden bij Unia, een tussenkomst van Unia vragen met het oog op verzoening, of zelfs een gerechtelijke procedure laten opstarten.

Links

- Werken met een handicap: redelijke aanpassingen op het werk (https://www.unia.be/nl/kennis-aanbevelingen/brochure-redelijke-aanpassingen-op-het-werk?lang=nl)
  Unia

Nuttige adressen

UNIA

1060 SINT-GILLIS

UNIA
Victor Hortaplein 40
1060 SINT-GILLIS

België

Website (https://www.unia.be)
0800/12.800 (gratis)
02/212.30.00
Contact formulier (https://sociaal.brussels/organisation/7703)

Laatst bijgewerkt op 20/06/2024