



Klik op de toolbox
om te starten



Waarom redelijke aanpassingen?

Regelgevend kader

Welkom

Deze bundel geeft je meer informatie over het recht op redelijke aanpassingen en toont je het nut van een handige toolbox voor tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM).

Is dit volledig nieuw voor jou? Klik op het vraagteken om eerst wat definitie te bekijken.

Ken je deze definitie al?

Klik dan onmiddellijk op de toolbox.

Wens je meer informatie of dezelfde informatie in een andere vorm?

Bekijk dan zeker de informatie en documenten op de [webpagina Toolbox TOM](#).



Een paar begrippen

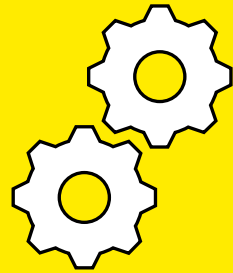


Klik op de iconen die vasthangen aan de toolbox om meer te weten te komen over deze begrippen:

- 'redelijke aanpassingen'
- 'TOM'
- 'personen met een handicap'.

‘Redelijke aanpassingen’

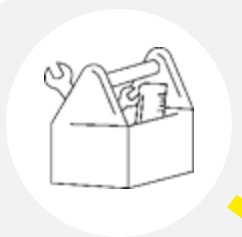
Alle aanpassingen die nodig zijn voor een persoon met handicap of chronische ziekte om volwaardig te kunnen participeren aan de samenleving



TOM



Klik op de toolbox om terug naar de startpagina “Een paar begrippen” te gaan, of klik op de andere begrippen om meer te leren



TOM



‘TOM’

TOM is geen nieuwe collega, maar een afkorting voor tewerkstellingsondersteunende maatregelen. Dit zijn met andere woorden redelijke aanpassingen binnen de werkcontext.

Zo’n maatregelen kunnen uiteenlopende vormen aannemen. Klik [hier](#) om die te bekijken. Maar **OPGELET, [je moet ook met enkele dingen rekening houden!](#)**

Klik op de toolbox om terug naar de startpagina “een paar begrippen” te gaan, of klik op de andere begrippen om meer te leren

TOM

Klik hier om terug
naar de vorige
pagina te gaan

Vormen TOM maatregelen

TOM maatregelen kunnen uiteenlopende vormen aannemen, bijvoorbeeld:

- ✓ Materiële tools en hulpmiddelen zoals gespecialiseerde hulpmiddelen.
- ✓ Immateriële aanpassingen, zoals 100% thuiswerk.
- ✓ Organisatorische ingrepen in de omgeving zoals een zitplaats in een afgesloten lokaal.
- ✓ Begeleiding en ondersteuning zoals psychologische begeleiding of jobcoaching.
- ✓ Communicatie zoals een tolk Vlaamse gebarentaal.

TOM

Klik hier om terug
naar de vorige
pagina te gaan

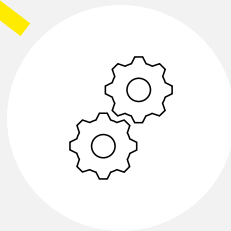
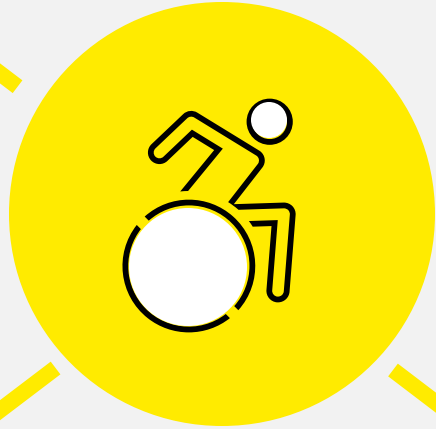
Opgelet!

- ✓ Het toekennen van TOM maatregelen is niet vrijblijvend.
- ✓ Dit ligt verankerd in internationale en nationale non-discriminatie wetgeving, waaronder de Belgische grondwet.
- ✓ Het VN-verdrag geeft personen met een handicap rechten die gerespecteerd moeten worden.
- ✓ De persoon met een handicap kan een klacht indienen of een vordering bij een rechter.
- ✓ De bewijslast ligt meestal bij de verweerder: de werkgever moet aantonen dat hij al het mogelijke heeft gedaan om de rechten van de persoon met een handicap te respecteren.

‘Persoon met een handicap’

Voor personen met een handicap bestaan er twee definities:

1. [De VN definitie](#)
2. [De VO definitie](#)



Klik op de toolbox om terug naar de startpagina “een paar begrippen” te gaan, of klik op de andere begrippen om meer te leren

Wat is de VN definitie?

“Personen met een handicap omvatten personen met langdurige fysieke, mentale verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten om volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving”.

De nadruk ligt hier niet op de aandoening van een persoon, maar op de onaangepastheid van de omgeving.

De werkgever draagt hier de verantwoordelijkheid om de omgeving aan te passen.



Klik hier om terug naar de vorige pagina te gaan

Wat is de VO definitie?

De algemene definitie uit het VN verdrag is ook opgenomen in het BVR gelijke kansen en diversiteit van 24 december 2004.

Daarnaast bevat dit BVR ook een meer concrete definitie omwille van de toepasbaarheid binnen de Vlaamse administratie. Zie de bepalingen hierover in [dit uitvoeringsbesluit](#).

Wie een aanvraag doet tot redelijke aanpassingen moet over de nodige attesten of bewijsstukken beschikken.

Op [deze webpagina](#) vind je het overzicht terug van alle geldige attesten.



Klik hier om terug naar de vorige pagina te gaan

Klik op de
icoontjes
in de toolbox
om meer over
dat topic te
leren.



[Terug naar menu](#)

Wettelijke kaders



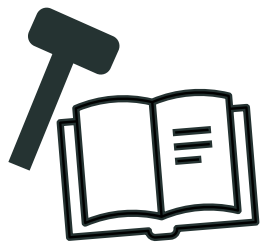
Het juridische kader dat relevante wet- en regelgeving omschrijft, in dit geval met betrekking tot het toekennen en uitvoeren van redelijke aanpassingen voor personeelsleden met een handicap binnen de Vlaamse overheid. Binnen de Vlaamse overheid wordt 'tewerkstellingsondersteunende maatregelen' (TOM) gebruikt als synoniem voor redelijke aanpassingen.

Klik [hier](#) om te zien wanneer en hoe het recht op redelijke aanpassingen is vastgelegd. Er werden ook recente wijzigingen aangebracht aan het gelijkkansendecreet. Een overzicht van deze wijzigingen vind je [hier](#) terug.

Klik op het icoon met de hamer en het boek in de rechterbovenhoek om terug naar de toolbox te gaan.

Het recht op redelijke aanpassingen is vastgelegd in...

- ✓ VN Verdrag inzake personen met handicap, 13 december 2006.
- ✓ Belgische grondwet, 2021.
- ✓ Belgische Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007.
- ✓ Vlaamse Gelijkheidsdecreet van 10 juli 2008.
- ✓ Vlaamse Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002.
- ✓ Besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie van 24 december 2004.

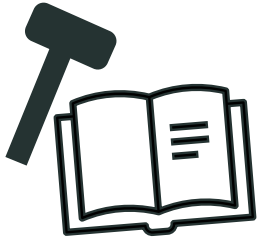


Klik hier om terug naar de toolbox te gaan

Recente wijzigingen gelijkekansendecreet

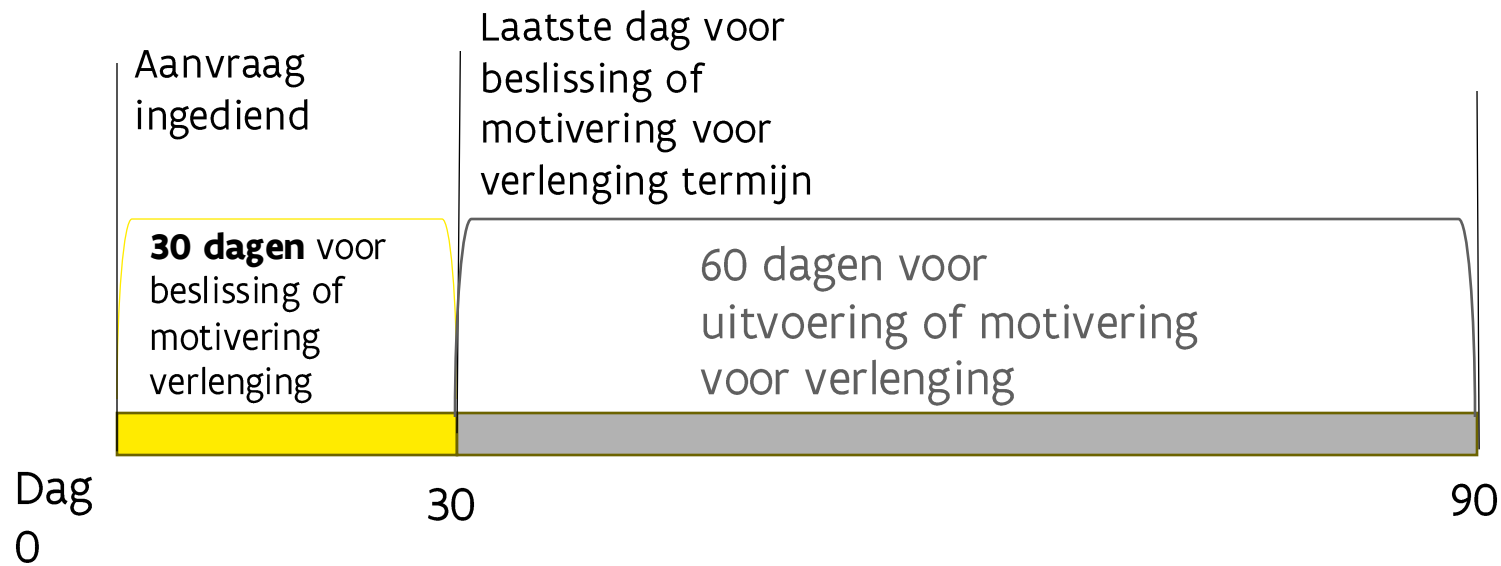
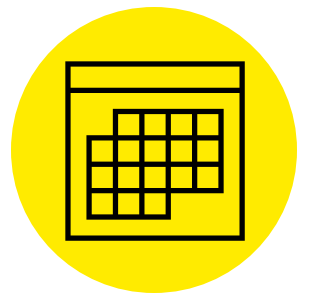
- ✓ Meer rechtsbescherming voor personen met handicap
- ✓ Kortere termijnen voor beslissing en uitvoering van de redelijke aanpassingen
- ✓ Nadruk op dialoog met het personeelslid met handicap
- ✓ Motiveringsplicht bij het overschrijden van de termijnen en het niet of gedeeltelijk toekennen van de redelijke aanpassingen

Bekijk zeker ook [de documenten op de webpagina](#) voor meer informatie over het regelgevend kader van redelijke aanpassingen binnen de Vlaamse administratie.



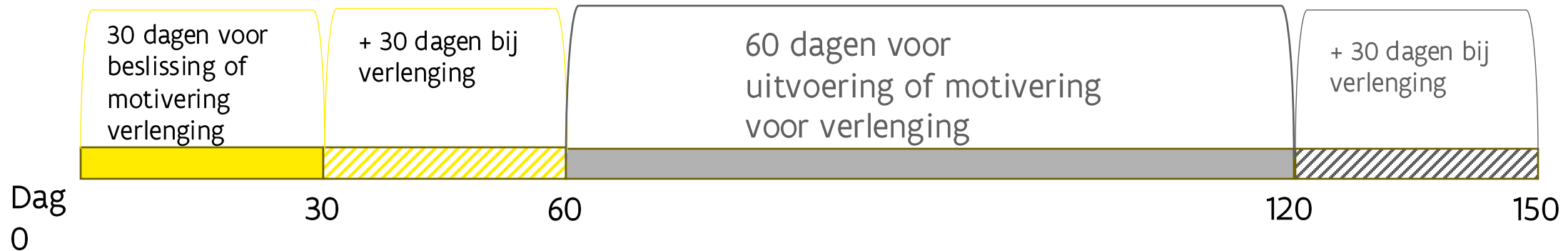
Klik hier om
terug naar de
toolbox te gaan

Termijnen



Totaal zonder verlengingen:
90 dagen

Totaal met alle verlengingen:
150 dagen



Klik op het icoon met de kalender in de rechterbovenhoek om terug naar de toolbox te gaan.

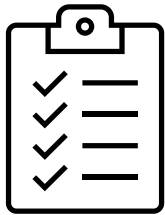
Criteria om 'redelijkheid' af te toetsen



1. de financiële impact van de aanpassing
2. de organisatorische impact van de aanpassing
3. de te verwachten frequentie en duur van het gebruik van de aanpassing door personen met een handicap
4. de impact van de aanpassing op de levenskwaliteit van een daadwerkelijke of potentiële gebruiker met een handicap of daadwerkelijke of potentiële gebruikers met een handicap
5. de impact van de aanpassing op de omgeving en op andere gebruikers
6. het ontbreken van gelijkwaardige alternatieven
7. het verzuim van voor de hand liggende of wettelijk verplichte normen

Meer uitleg kan je terugvinden op [de webpagina Toolbox TOM](#)'.

Klik op het icoon met de checklist in de rechterbovenhoek om terug naar de toolbox te gaan.



Klik hier om terug naar de toolbox te gaan

Wat is redelijk en wat niet?

- ✓ Plaats de opgesomde criteria altijd in de juiste context. Elke case is uniek, elke mens is anders, elke aanvraag verschilt van de vorige.
- ✓ Belangrijke principes zijn redelijkheid en gelijkheid.

Als er een onevenredige belasting van de werkgever gevraagd wordt, dan mag je weigeren.

Het is de bedoeling om te komen tot een niveau van gelijke participatie voor de persoon met een handicap. Als de vraag buitensporig is, dan mag je weigeren.

Meer uitleg vind je terug op [de webpagina Toolbox TOM](#)'.