

# WERKEN MET REUMA? HET KAN!

**Interview met Graziella Cali, HR Manager Hans Anders, werkgever van Jahel Roels**

ReumaNet's patiëntexpert tewerkstelling en gecertificeerd Return To Work Coördinator Anja Marchal gaat op zoek naar positieve verhalen rond werken met reumatische aandoeningen.

Graziella Cali is HR manager bij Hans Anders België. We vroegen haar naar haar ervaringen bij de tewerkstelling van Jahel Roels. Jahel heeft spondyloartritis en werkt als opmetrister bij Hans Anders.

**Dank je wel Graziella, om toe te zeggen voor dit interview. Mag ik je vragen om je even voor te stellen?**

Ik ben HR manager van Hans Anders België sinds 2008. Toen ik startte bij onze organisatie, bijna dertien jaar geleden, telden wij ongeveer 170 medewerkers. Ondertussen gaan we toch aardig richting 500 medewerkers. Ondanks de situatie waarin we zitten [corona] blijven we expanderen als essentiële winkel in België. We zijn altijd op zoek naar gekwalificeerde mensen en we hebben continue vacatures openstaan om teams uit te breiden; om nieuwe winkels te bezetten.

**Kan je iets meer vertellen over hoe Jahel bij jou terecht gekomen is? Kan je bijvoorbeeld iets meer vertellen over jullie sollicitatieprocedure?**

Onze sollicitatieprocedure bestaat uit verschillende fases. Wij starten altijd met een telefonische screening. Vroeger werd deze nog gedaan door een recruiter. Deze had een eerste contact met Jahel. Vervolgens is er nog de areamanager en de shopmanager in de winkel

waar Jahel werkzaam is.

Jahel is tijdens deze sollicitatiegesprekken steeds heel open geweest, van in het begin. Ze bruist van enthousiasme en gaf aan heel graag bij ons te willen werken, maar dat ze een reumatische aandoening heeft waardoor ze beperkt is in haar werktijden.

Zo is de bal aan het rollen gegaan. De informatie werd door de recruiter doorgegeven aan de areamanager. De areamanager heeft dan een gesprek gehad met Jahel en die was helemaal verkocht dankzij het enthousiasme van Jahel.



### **Schrikte het feit dat Jahel minder uren kon werken jullie af om haar aan te werven?**

Natuurlijk moeten we altijd gaan kijken naar de noden van de winkel zelf, maar we staan open voor alle werktijden van een medewerker. Specifiek voor Jahel zijn we gaan kijken naar wat er mogelijk is. Jahel heeft aangegeven dat ze heel graag wil werken als gediplomeerd opticien en dat ze graag wil doen wat ze doet, maar dat ze dus beperkt is in haar werktijden.

Jahel vond het heel belangrijk dat we hier heel open over konden praten. We zijn gaan bekijken welke uren er nodig zijn in de winkel en zij zijn zelfs met het team van de winkel samen rond de tafel gaan zitten om het uurrooster wat beantwoordde aan de behoeften van Jahel om te zetten naar het uurrooster wat nodig is voor de winkel. Op die manier heeft Jahel nu een uurrooster waarop ze de ene dag kan werken en 's anderendaags 'kan bekomen' van de gewerkte dag.

### **Zijn er nog andere aanpassingen die jullie hebben doorgevoerd, voor Jahel specifiek?**

Ja, in de eerste plaats was er het samen zitten met het team en het gaan bekijken wat er nodig is in de winkel. In het team zelf hebben we, naast de werktijden en rekening houdend met de competenties van Jahel, bekeken hoe bepaalde werkzaamheden, bijvoorbeeld die waarbij de kleine, fijne motoriek nodig is, kunnen overgeno-



**Jahel, tevreden op de werkvloer.**

men worden door collega's. Hoe deze taakverdeling uitgevoerd kan worden, wordt intern in het team bepaald.

### **Ik hoor heel sterk dat er heel wat communicatie was; dat er met heel wat mensen is gepraat over wat er nodig is op de werkvloer. Is dat de succesfactor om een tof, werkbaar team samen te stellen?**

Ja, zeker. Het mooie aan Jahel is dat ze in de beginfase al heeft aangegeven dat ze graag wil werken en dat ze ook bepaalde beperkingen heeft.

Die open dialoog is belangrijk, in combinatie met haar positivisme en het enthousiasme die ze uitstraalt. Dankzij die open communicatie kan je van in het begin al naar oplossingen zoeken.

We moeten ook heel realistisch zijn. We moeten focussen op mogelijke oplossingen, rekening houdend met de beperkingen die er zijn. We kijken dan in de eerste plaats naar de noden van de werknemer zelf, in combinatie met deze van de werkgever.

We zijn een sociaal bedrijf, maar we moeten zorgen voor een goede en adequate bezetting in een winkel zodat die winkel ook rendabel blijft. Het is niet à la carte, en niet op maat van, maar waar het mogelijk is, gaan we dat zeker doen. En natuurlijk: hoe groter de teams zijn, hoe meer je daar in kan aanpassen.

Jahel is in een team terecht gekomen dat heel veel begrip heeft, waar ze zelf samen hun uurroosters hebben aangepast aan de noden van Jahel zodat ze een aanpassing kon krijgen die voor haar werkbaar was. Dat is echt heel mooi.

Van bij het begin was er een goede klik in dat team. Ik herinner mij nog goed dat de areamanager me zei dat ze absoluut Jahel wou aanwerven omdat ze een goed profiel heeft en ze perfect binnen het team past. En dan zie je, een aantal jaren later, dat dit een heel fijn en hecht team is.

### **Hebben jullie als werkgever bewust de communicatie met/tussen de collega's ter plaatse gaan faciliteren? Of hebben ze dit zelf gedaan, of met de areamanager?**

De areamanager is hier de sleutelfiguur, samen met de shopmanager. Wat ook belangrijk is - en dat is meer naar het administratie-

ve gedeelte - is een goede communicatie met de HR-supportafdeling opdat alle administratie met betrekking tot dit specifiek dossier goed en nauwkeurig doorgegeven kon worden.

De sleutel is een open communicatie op alle vlakken. Naar de werknemer toe én naar de werkgever. Het is belangrijk om de werkgever niet te gaan verrassen door op het moment van aanwerven pas aan te geven wat je aan de hand hebt. Ik denk dat het heel belangrijk is om er echt heel open en eerlijk in te zijn zodat het traject open en transparant verdergezet kan worden.

### **Wat is de succesfactor die je wil meegeven aan andere werknemers, werkgevers, naast communicatie en transparantie?**

Wat ik eerder ook aangaf: die open communicatie. Dan ga ik naar onze bedrijfswaardes: het toegankelijk maken, de opmerkelijke wil van de werknemer, daar staat en valt ook alles mee. Dat die de goesting, het plezier, de fun heeft in het werk. Als je die combinatie hebt, dan heb je een succesfactor.

Het werkt langs alle kanten: een werkgever moet ervoor openstaan en een werknemer moet ook met een instelling starten van graag te willen werken en wanneer ze op de werkvloer zijn, er voor de 100% voor willen gaan.

Elke situatie is anders. Zeker als het over het medische gaat. Het is heel moeilijk, natuurlijk, om te weten hoe iemand zich effectief voelt. Als je iemand hebt zoals Jahel, die bruist van enthousiasme, die effectief plezier ervaart in haar job, dan heb je natuurlijk een goede match.

### **Mag ik stellen dat de persoonlijkheid en de goesting dan primeert?**

Ik denk dat dat voor alle profielen binnen ons bedrijf primeert. Iemand die ondernemend is, die plezier heeft om naar het werk te gaan: dat wil je als werkgever. Je wil werknemers aan boord hebben die gewoon met goesting komen en die van alles willen doen - zeker in onze winkels - die ook dat plezier uitstralen naar de klanten, dat ze graag hun job doen en graag willen helpen. Want we zijn een dienstverlenend bedrijf en dat is toch heel belangrijk. De opmerkelijke wil primeert. En dat geldt niet alleen voor de medewerkers met een aandoening; dat geldt in het algemeen.

### **Nog zaken die je graag wil aangeven en meegeven?**

Het belangrijkste is de goede communicatie. Het open zijn langs beide zijden; aangeven wat er mogelijk is en ook wat er niet mogelijk is. Het is niet omdat een werknemer bij je wil komen werken dat je dan alles moet laten vallen als werkgever om het zo te kunnen organiseren. Er zijn mogelijkheden en een aantal beperkingen. Beide partijen moeten daar een goed compromis in vinden en dan denk ik dat je een goede relatie kan opbouwen.

**Dank je wel voor dit interview!**



**Lees ook het interview met Jahel Roels zelf op [www.reumanet.be/actueel](http://www.reumanet.be/actueel)**

**Dit verhaal is een onderdeel van een reeks interviews rond werken met reumatische aandoeningen: [www.reumanet.be/actueel](http://www.reumanet.be/actueel)**

**Meer weten? Ook jouw verhaal vertellen? [anja@reumanet.be](mailto:anja@reumanet.be)**

**[www.reumanet.be/werken-en-reuma](http://www.reumanet.be/werken-en-reuma)**

