

WERKEN MET REUMA? HET KAN!

Interview met Tine De Vriendt, diensthoofd Zorg en Gezondheid bij VVSG, leidinggevende van Liesbet Van Elsacker

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

Tine De Vriendt is diensthoofd Zorg en Gezondheid bij VVSG. We vroegen haar naar haar ervaringen bij de tewerkstelling van Liesbet Van Elsacker.

Hallo Tine, mag ik je vragen je even voor te stellen?

Ik ben Tine De Vriendt, diensthoofd Zorg en Gezondheid binnen de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG). Ik ben de direct leidinggevende van Liesbet. Liesbet ondersteunt vooral de lokale dienstencentra en rapporteert direct aan mij.

Je weet dat Liesbet een reumatische aandoening heeft. Weet je nog wanneer ze je dit heeft verteld?

Ik weet het exacte moment niet meer, maar ik denk dat we dat samen met haar ontdekt hebben. Ze vertelde ons wanneer ze last begon te krijgen van een aantal dingen en van zodra de diagnose uiteindelijk werd gesteld, wisten we vrij snel wat er aan de hand was. Het was toen een beetje zoeken, ook voor haar, naar de juiste balans van wat haalbaar was naar werk toe. Het is een zoekproces geweest waarbij Liesbet altijd heel open is geweest naar ons toe en dat helpt om daar op een positieve manier een invulling aan te geven.

Weet je nog jouw reactie en de reactie van collega's toen ze jullie vertelde dat ze een reumatische aandoening heeft?

Ik weet niet meer precies hoe ik gereageerd heb op dat moment. Ik denk dat het ondertussen een vijf- of zestal jaar geleden is. Misschien is het juist positief dat ik dat niet meer precies weet. Ik denk dat we dan samen gezocht hebben naar wat haalbaar was op gebied van jobtime en takenpakket. Zo heeft Liesbet soms 50%, 60% of 70% gewerkt.

Ik denk ook dat dit lukte omdat er nog iemand anders in het team deeltijds is gaan werken, om een totaal andere reden, maar hierdoor konden we de taken en uren van deze twee personen wel samenvoegen en een vervanging voorzien. Dankzij het behoud van jobtime



in ons team werd er gezorgd dat er geen extra druk op de collega's kwam te liggen en konden we samen aan de slag.

Zijn er nog andere aanpassingen gebeurd, naast vermindering in uren en een andere taakin-vulling?

Specifiek alleen voor Liesbet zijn er geen extra aanpassingen gebeurd. Dat is toch ook iets wat ik zeker wil meegeven. Tijdens onze gesprekken kwam bijvoorbeeld de mogelijkheid en het belang van thuiswerk aan bod en dat is toch iets dat voor iedereen in het team wel belangrijk kan zijn. Het is misschien voor haar een stuk geruststelling dat er geen uitzonderlijk beleid voor haar wordt voorzien, maar dat er voor elk teamlid bekeken wordt wat de wederzijdse verwachtingen zijn en wat er nodig is om optimaal te functioneren.

De ene keer zal Liesbet het misschien wat moeilijker hebben en ondersteunen collega's haar, maar dat geldt ook andersom. Soms springt Liesbet bij voor andere collega's die het misschien om een heel andere reden wat moeilijker hebben of eens ziek vallen,... Ik zie dat als een wisselwerking en niet als een speciaal beleid voor Liesbet omdat zij reuma heeft.

Liesbet gaf inderdaad aan tijdens ons gesprek hoe fijn ze het vond te worden benaderd als ieder ander personeelslid. Dat is juist de kracht bij jullie op het werk dat er inderdaad op maat van ieder persoon wordt gekeken wat er mogelijk is. Zou je nog iets willen aanstippen als zijnde dé succesfactor op het werk?

Ik denk dat die openheid belangrijk is. Deze helpt om dingen te begrijpen, zowel vanuit de werkgever als vanuit de collega's. Die openheid creëert flexibiliteit langs beide kanten, zowel



Liesbet Van Elsacker

voor collega's die inspringen wanneer nodig en omgekeerd ook. Liesbet is ook flexibel wanneer nodig. Zij springt ook in op momenten wanneer er iets dringend moet gebeuren. Ook vertrouwen vind ik belangrijk. Vertrouwen dat er kwaliteit geleverd wordt, vertrouwen in hetgeen iemand kan en niet vanuit een soort achterdocht. Echt vertrouwen in wat ze kan en doet en weten dat dit een meerwaarde betekent voor de organisatie.

Zijn er nog tips die je wil meegeven aan andere werkgevers en werknemers?

Ik denk dat naast openheid en vertrouwen, een beleid er moet zijn voor alle medewerkers. Zo geef je iedereen het gevoel dat welzijn belangrijk is en dat dit niet iets is dat specifiek geldt voor iemand met een bepaalde ziekte. Elke medewerker is belangrijk.

Dank je wel voor dit interview, Tine!

Lees ook het interview met
Liesbet Van Elsacker zelf
op www.reumanet.be/actueel

Dit verhaal is een onderdeel van een reeks
interviews rond werken met reumatische
aandoeningen:
www.reumanet.be/actueel

Meer weten?
Ook jouw verhaal vertellen?
anja@reumanet.be

www.reumanet.be/werken-en-reuma

