

# WERKEN MET REUMA? HET KAN!

**Interview met Patrick Vandelanotte, Coördinator bij Grip vzw, werkgever van Lynn Formesyn**

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

Patrick Vandelanotte is coördinator van Grip vzw. We vroegen hem naar zijn ervaringen bij de tewerkstelling van Lynn.

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

Ik ben Patrick Vandelanotte en werk als coördinator bij Grip vzw. Grip vzw is de mensenrechtenorganisatie voor personen met een handicap in Vlaanderen. Ik werk er al dertien of veertien jaar als coördinator.

Grip is een kleine organisatie. Dit betekent dat ik naast het werk als coördinator ook altijd nog andere taken heb. Momenteel werk ik ongeveer halftijds als coördinator van GRIP en halftijds als projectcoördinator voor Noozo: de Vlaamse adviesraad handicap. [Noozo is momenteel nog een project van GRIP vzw, maar wordt vanaf begin 2022 een onafhankelijke vzw.]

Binnen Grip hebben we verschillende mensen met een handicap of een chronische ziekte tewerkgesteld.

**Het is heel mooi dat jullie iedereen kansen willen geven en vooral ook gaan voor inclusie. Dit uit zich door niet alleen voor mensen met een handicap op te komen via Grip, maar ook door inclusie toe te passen binnen jullie organisatie. Ik wil het met jou vandaag hebben over Lynn. Hoe was het eerste contact**

**met jou? Wist je van bij het eerste contact dat ze een reumatische aandoening heeft?**

Het eerste contact was er eigenlijk voordat er sprake was van tewerkstelling. We zijn, als ik het goed voor heb, elkaar tegengekomen op Facebook. Op dat moment was Lynn bezig met onderzoek voor een boek dat ze aan het schrijven was en wij waren op dat moment, zoals altijd, bezig met sensibilisering rond tewerkstelling. Zo kwamen we in contact met elkaar. In het kader van waar ze mee bezig was, was voor mij meteen duidelijk dat Lynn een chronische ziekte heeft.



Er was eerst sprake van een tijdelijke vervanging voor iemand die drie maanden in ouderschapsverlof ging. Er was geen echte open vacature en we hebben niet veel sollicitatiegesprekken gedaan. Ik was vooral getriggerd door wat Lynn deed: haar werk als journaliste, het documenteren van goede praktijkvoorbeelden en ik zag dat ze ook wat in haar mars had om beleidswerk op te nemen. Lynn leek ons de geknipte persoon.

**Bespraken jullie van bij de start van de tewerkstelling welke ondersteuning Lynn nodig heeft op en naast de werkvloer?**

Ja, dat is aan bod gekomen op het moment dat we gingen praten over tewerkstelling. Lynn heeft ons duidelijk gemaakt wat voor haar de aandachtspunten zijn. Dat was onder andere rond vermoeidheid en de spreiding van taken. We zijn dan gaan kijken naar een flexibel uurrooster. Dit is mogelijk binnen onze organisatie omdat we geen cliëntenbinding hebben, geen bureau moeten open houden en de opdrachten kunnen spreiden in de loop van de week.

We bekeken welke redelijke aanpassingen aangewezen zijn en we hebben er ook een inclusiecoach bij gehaald. Dit doen we sinds een aantal jaren voor alle mensen met een handicap of arbeidshandicap die bij ons opstarten.

Met een inclusiecoach kan je alles even doornemen. Deze is een derde partij die het wat objectiever kan bekijken en met voorstellen kan ko-



**Lynn, tevreden op de werkvloer.**

men waar ik of de werknemer zelf misschien niet aan zou denken of op zou komen.

**En voor mensen die niet goed weten waar een inclusiecoach te vinden: Hoe hebben jullie dit aangepakt als werkgever?**

Er zijn verschillende wegen: zo zijn er inclusiecoaches die zelfstandig werken, maar wij werken al langere tijd samen met Emino. Deze inclusiecoach zorgt voor een inclusieplan, waarin de afspraken worden vastgelegd en omschreven. Het proces bestaat uit een aantal gesprekken met de werknemer en ik word er als coördinator bij betrokken. Samen leggen we een aantal afspraken vast in dat inclusieplan over de (redelijke) aanpassingen die moeten gebeuren, materialen die misschien nodig zijn,... Ook aandachtspunten die moeten worden opgevolgd worden opgenomen. Zo zijn er soms bezorgdheden die we niet direct kunnen oplossen. Bijvoorbeeld: wat als een persoon in het rood zal gaan en langere tijd recuperatie nodig heeft. Dat kan je niet direct voorspellen. Je kan enkel voorzien dat je dan een gesprek aangaat en dat wordt allemaal in dat inclusieplan omschreven.

**Dat is eigenlijk een traject dat kan gaan over verschillende maanden dan?**

Ja, we hebben daar geen vaste bepaling voor. Het neemt de tijd die het nodig heeft en eigenlijk is het nooit gedaan. Neem nu het traject van Lynn. Eigenlijk hebben we twee weken geleden nog een nieuw voorstel bekeken en aan het oorspronkelijke plan toegevoegd.

**Wat zijn die redelijke aanpassingen voor u als werkgever?**

Redelijke aanpassingen zijn niet te veralgemenen. Je moet bekijken wat die persoon nodig heeft om die job goed te doen, in kader van werkbaar werk. Ik bedoel hiermee dat je moet kijken naar aanpassingen van beide kanten: Je moet gaan kijken welke aanpassingen nodig zijn voor de werkgever en de werknemer om te komen tot werkbaar werk. Wanneer je je als persoon met een chronische ziekte of beperking je in bochten moet wringen om het goed te doen, dan is dit geen duurzame tewerkstelling.

Die aanpassingen kunnen gaan over materiaal, maar ook bijvoorbeeld op het niveau

van opdrachten en taken en hoe deze worden ingevuld. Zo zijn er mensen waarbij verplaatsingen tot 's avonds laat moordend zijn en dan boeken we een hotel zodat deze persoon ter plaatse kan overnachten. Dat is ook een redelijke aanpassing. Of een taxi voorzien voor iemand die slechtziend is en waarbij overstappen op verschillende buslijnen voor stress zorgt. Het kan gaan over iemand die geen hele dagen kan vergaderen, waarbij we dan lange werkvergaderdagen opsplitsen in twee dagen zodat er voldoende recuperatie is. Het kan op alle vlakken zijn, zowel bij de persoon als materiaal, rekening houdend met de context.

Redelijke aanpassingen moeten ook haalbaar zijn. Iemand die bijvoorbeeld door een helikopter wil worden opgehaald, daarbij kunnen we de vraag stellen of dit wel redelijk is. Die redelijkheid hangt ook af van de capaciteit van de organisatie. Er zijn verschillende elementen die daarin meespelen.

**Als ik het goed voor heb dan zijn de redelijke aanpassingen bij Lynn vooral ergonomisch materiaal, binnen haar thuissituatie: haar bureau, haar laptop, de schermen, ergonomische muis. Ook op vlak van verplaatsingen bekijken jullie in welke mate dit voor haar haalbaar is. Zijn er nog andere zaken die jullie aanpassen als werkgever voor Lynn specifiek?**

Toen Lynn opstartte, was dit tijdens een Coronafase met veel thuiswerk. We hebben dan bekeken of er bepaalde materialen nodig zijn voor haar thuiswerkplaats.

Eén van de zaken die we de voorbije weken hebben gezien is dat Lynn vooral korte stukjes werkte: de ene dag twee uurtjes of de dag nadien drie uurtjes en telkens in kleine stukjes. Dit was eigenlijk een voorbeeld van hoe zij zich vooral aanpaste aan het werk. Nu hebben we samen bekeken hoe zij een langer stuk aaneensluitend zou kunnen werken om zo haar werkuren wat te groeperen. In het midden van haar werkuren wordt een half uurtje pauze ingelast om te kunnen sporten. Zo hebben we ook aan Lynn gezegd dat ze zich niet moet generen om even op te staan tijdens vergaderingen. Daar heeft ze nood aan omwille van die vermoeidheid en pijngevoeligheid.

Gaandeweg kom je tot zulke aanpassingen. Redelijke aanpassingen zijn echt individueel. Je komt met de persoon zelf tot nieuwe ideeën. Je

moet als werkgever goed kijken wat de effecten zijn op de werknemer en daar dan maatregelen in nemen. En soms zit het echt in kleine dingen.

**Wat ik hier meeneem is dat aanpassingen niet vastliggen van in het begin, maar dat dit een proces is met de nodige flexibiliteit waarbij overheen de maanden nog aanpassingen kunnen gebeuren.**

Dat is een noodzaak. Als organisatie van personen met een handicap vinden we het belangrijk - en dat gaat niet over kansen geven, dat gaat over onze eigen identiteit - dat mensen met een handicap zelf in onze vereniging een rol opnemen omdat het handicapperspectief op die manier heel sterk aanwezig kan zijn. Dat is deel van het DNA.

Bij Lynn heeft ook het hele Coronaverhaal meegespeeld, waarbij ze bijna een half jaar heeft thuisgewerkt. Nu kantoorwerk weer mogelijk wordt, komen er nieuwe dingen naar boven. Vergaderingen die erbij komen of een verschuiving in een opdracht kan ook de noodzaak naar voren brengen om bepaalde dingen te herbekijken. Het is per definitie iets dat in evolutie blijft en dat bespreekbaar moet blijven, anders lukt het niet.

**Niet alleen gaat het hier over een proces tussen jou en Lynn. Ik had ook van Lynn begrepen dat dit inclusieplan gebracht wordt naar de collega's toe. Worden veranderingen steeds besproken met iedereen op de werkvloer?**

Als je een inclusieplan opmaakt, dan doe je dit samen met werkgever, werknemer en inclusiecoach. Wanneer dit plan in grote lijnen is opgesteld, is de bespreking ervan een agenda-punt op de teamvergadering.

Op een bepaald moment is het belangrijk om een aantal zaken te delen met het team omdat iedereen erbij betrokken is. Zo kunnen mensen in eerste instantie begrijpen waarom we bepaalde dingen doen en in tweede instantie kunnen deze mensen ook meedenken en zien wat hun bijdrage kan zijn.

Zo is er bijvoorbeeld iemand die een rolstoel gebruikt en die bij aankomst 's morgens even nood heeft aan een kleine ondersteuning, namelijk het helpen uitladen van de laptop. Dan bekijken we of dit iets is wat collega's kunnen opnemen, of dat we op zoek moeten naar een assistent. We moeten daar ook altijd een even-

wicht in vinden. Collega's zijn, zeker in mijn ogen, altijd bereid om die kleinere ondersteuning te doen maar wanneer opdrachten en ondersteuning te groot worden, moet je toch zien of dit nog een haalbare kaart blijft en moet dit ook bespreekbaar zijn.

**In een ideale wereld zou dit overal moeten kunnen en mogen zijn. Ik ben er zelf van overtuigd dat iedereen gebaat is met aanpassingen. Zijn er nog zaken die je wil meegeven rond dit thema?**

Waar we nu staan, dat werkt. Dat is stapsgewijs gegaan. We hebben doorheen de jaren het een en het ander geleerd en we gaan nog leren. Dus je moet gewoon doen, stap per stap en dan zie je wel. Vaak gaat het ook gewoon over gezond verstand en als mensen samen zitten, dan kom je er wel uit. Soms is het aangewezen om er experts bij te halen, maar het bespreekbaar stellen: dat is vooral wat werkt, evenwel met respect voor privacy.

Als we het inclusieplan bespreken met het team, begint dit bij de persoon zelf. Deze vertelt wat belangrijk is en geeft aan wat er verteld mag worden en wat niet. Dat is duidelijk afgestemd op voorhand. We gaan niet alles op tafel gooien. Wederzijds respect is hier zeker belangrijk.

Ik ben al zo lang bezig met inclusie. Mensen met een handicap of mensen met een chronische ziekte zijn geen buitenaardse wezens! Dat zijn gewoon mensen, hé. Het grootste deel is gemeenschappelijk: de goesting om te werken of soms wat minder goesting om te werken, het belang van een goed loon en een goed contact met collega's. Het zijn allemaal gewone dingen, zoals bij andere werknemers. Daarnaast zijn er een aantal zaken die eens goed bekeken moeten worden. Met een goed gesprek, waarbij je experts hebt die je kunnen helpen, geraak je er. Daar geloof ik in.

**Dank je wel voor dit interview!**

Lees ook het interview met  
Lynn Formesyn 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)

