

WERKEN MET REUMA? HET KAN!

Interview met Lynn Formesyn over 'Werken met een reumatische aandoening'

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

Anja had het genoeg Lynn Formesyn te interviewen. Lynn startte dit jaar als beleidsmedewerker bij Grip vzw.

Hallo Lynn, mag ik je vragen om je even voor te stellen?

Ja, natuurlijk. Ik ben Lynn Formesyn en ben 32 jaar. Ik werk voor Grip, een mensenrechtenorganisatie van en voor personen met een handicap. Ik werk er deeltijds als beleidsmedewerker, onder andere op beleidsdomeinen zoals ondersteuning, wonen en inkomen. Daarnaast ben ik mama van twee jonge kindjes - drie en zeven jaar zijn ze - en ik ben ook actief als schrijver. Ik heb dit jaar het boek 'Zinvol Ziek' uitgebracht en daarrond ga ik in het najaar nog wel wat lezingen geven. Daarnaast ben ik, zoals veel reumapatiënten denk ik, kind aan huis bij de kinesitherapeut voor beweging en behandeling. In mijn vrije tijd geniet ik van lezen, liveconcerten en dansen. Ik ben een kattemens, een theedrinker en ben over het algemeen een heel optimistische persoon.

Natuurlijk heb ik contact met je opgenomen om het met jou te hebben over jouw ervaringen op de werkvloer. Wat is jouw functie bij Grip en vooral: welke taken heb je precies?

Mijn werk bestaat voornamelijk uit computerwerk. Ik werk meestal van thuis uit, maar voor een interviewreeks rond persoonlijke assisten-

tie, ga ik op pad naar de mensen thuis. Vanaf september is het [omwille van de versoepelingen in kader van Covid-19] wel terug mogelijk om één of twee dagen naar Brussel te gaan. Ik ben nog een beetje zoekende hoe ik dat ga aanpakken en hoe de werkplek daar aan te passen. Thuis heb ik al de nodige aanpassingen.

Mijn takenpakket is naast de interviews, uiteraard de actualiteit opvolgen rond de beleidsdomeinen waarvoor ik werk en lobbywerk doen: proberen bij beleidsmakers rechtstreeks van alles te signaleren, en als dat niet kan, eventueel perscampagnes opstarten of via socia-



Foto: Jonathan Ramael

le media mensen mobiliseren. Grip werkt ook een aantal eigen publicaties uit rond bepaalde thema's, zo ook rond bijvoorbeeld persoonlijke assistentie, en daarnaast is het ook onderzoek verrichten om tot een bepaalde standpuntnota te komen. Het is echt heel veelzijdig en dat is fijn.

Je hebt al de nodige aanpassingen thuis. Welke aanpassingen zijn dit dan precies?

Ik had al een Spinalis, een actieve zitstoel. Nu heb ik vernomen dat ik hiervoor misschien een tussenkomst zou kunnen aanvragen bij VDAB, bijvoorbeeld voor de aankoop van zo'n stoel voor mijn werkplek in Brussel, in het kader van aanpassingen. Dit ben ik nu aan het onderzoeken. Mijn kinesitherapeut moet hiervoor het nodige invullen en dan gaan we dat aanvragen. Ook heb ik een Harmoni Stand-up Desk. Dat is een houten frame die je op elke tafel kan zetten om er een standing desk van te maken, of het nu je bureau is of de keukentafel. Je kan die heel makkelijk aanpassen aan je hoogte. Zo kan je snel wisselen van staan naar zitten, zonder dat je effectief moet investeren in een standing desk of hoog-laag-tafel.

Ik werk ook met drie schermen zodat ik niet de hele tijd naar een klein laptopscherm moet staren. Ook heb ik een ergonomisch toetsenbord waarbij je quasi geen druk moet uitoefenen op de toetsen. Dat is echt weinig belastend voor polsen en vingers. Ook de muis is ergonomisch. Deze aanpassingen zijn allemaal heel vlotjes verlopen via de werkgever.

Het spreekt voor zich dan dat de werkgever op de hoogte is van je reumatische aandoening. Hoe heb je dit bespreekbaar gemaakt?

Dat kwam al aan bod tijdens het sollicitatiegesprek. Ik heb dat gewoon benoemd omdat ik dat belangrijk vind. Niet als excuus voor dingen die ik niet kan, maar gewoon als kader om duidelijk te maken waar mijn noden liggen zodat ik op een gelijkwaardige manier, net als iemand zonder mijn aandoening, kan meedraaien in de organisatie. Ook heb ik recht op een Vlaamse OndersteuningsPremie waardoor het uiteraard belangrijk was om dit te vermelden. Zo konden ze deze premie aanvragen en met deze budgetten zorgen voor aanpassingen voor mij.

Met wie had je dit sollicitatiegesprek en hoe

was de reactie wanneer je vertelde over de impact van je reumatische aandoening op de werkvloer?

De direct leidinggevende en de voorzitter van Grip waren aanwezig tijdens het sollicitatiegesprek. Hun reactie was eigenlijk heel gewoon. De organisatie Grip zelf bestaat voor een groot stuk uit ervaringsdeskundigen, dus het was helemaal niet vreemd. Uiteindelijk is een chronische aandoening ook een handicap en solliciteren met een handicap voor een handicaporganisatie is helemaal niet raar.

Ik weet nog dat ze zeiden dat alle aanpassingen die ze zouden doen voor hen de normaalste zaak van de wereld zijn. Dat dit geen bijzondere werkgever van hen maakt, maar dat ze vinden dat dit gewoon zo hoort te zijn.

Tijdens de sollicitatie kwam meteen ter sprake dat Grip werkt met een externe begeleider om tot een inclusieplan te komen. Dit doen ze voor iedereen met een arbeidshandicap die start bij Grip. Tijdens de bespreking van zo'n inclusieplan wordt er echt gekeken naar wat je allemaal nodig hebt en hoe de werkgever dit kan faciliteren. Dat kan gaan van effectieve aanpassingen aan je werkplek, maar ook over aanpassingen aan je uurrooster of bijvoorbeeld het vertrouwen en de flexibiliteit om 's morgens wanneer je heel erg slecht wakker wordt later te starten en je uren op een ander moment in te halen. Dat was meteen allemaal heel bespreekbaar en dat voelde heel fijn.

Je bent gestart bij Grip tijdens de lockdownperiode omwille van Corona. Je bent nog niet in het bedrijf gaan werken. Zouden de verplaatsingen naar Brussel moeilijk kunnen zijn voor jou?

Dat hangt er een beetje van af. Ik ben eenmaal naar Brussel gegaan tijdens de versoepelingen. Toen organiseerden we een soort picknick om elkaar eindelijk eens in levende lijve te zien. Ik was niet de enige die startte in januari... Nieuwe collega's die elkaar nog nooit hebben gezien... Die kans hebben we toen wel genomen. Ik heb toen de werkomgeving eens kunnen zien en de sfeer kunnen opsnuiven.

Ik rijd zelf niet met de auto. De verplaatsing naar Brussel betekent voor mij concreet: een fietstochtje naar Berchem station, dan een trein naar Brussel-Noord en van daaruit een tien minuten wandelen naar Grip. Die afwisseling van bewegen-zitten-bewegen is op zich

goed voor mij. Ik denk dat de pendeltocht niet zo moeilijk zal zijn. Bovendien heb ik een hele fijne collega, Ans, die in een rolstoel zit en gebruik maakt van een persoonlijk assistent met een aangepaste wagen wanneer ze naar Grip komt. Er is de mogelijkheid om te carpoolen samen, als we onze agenda's een beetje kunnen afstemmen op elkaar. Zo kom je tot fijne samenwerkingen.

Eén van de vragen die ik steeds stel in een interview is of je collega's op de hoogte zijn van je aandoening en hoe ze hierop hebben gereageerd. Hoe was dit bij jou?

Tijdens een algemeen overleg heb ik de ruimte gekregen om, eens het inclusieplan helemaal klaar was, dit voor te stellen en te delen met mijn collega's. Het ging dan niet enkel over waar mijn noden allemaal liggen of de praktische aanpassingen of uren, maar ook over heel persoonlijke zaken, zoals mentaal welzijn bijvoorbeeld. Dat ik kon aangeven aan collega's om me liever niet te mailen of te bellen buiten mijn werkuren omdat ik de neiging of persoonlijkheid heb om toch te willen lezen en antwoorden. Ook ging het bijvoorbeeld over de manier waarop je graag feedback ontvangt en het feit dat alle extra stress voor een reumapatiënt stress te veel is.

Dit soort communicatie onder collega's vond ik heel waardevol. Het gewoon kunnen benoemen hoe ik in elkaar zit en welke dingen ik nodig heb.

Uiteraard kan ik niet inschatten hoe collega's dit hebben ontvangen en hoe het voor hen is om daar effectief rekening mee te houden. Misschien dat niet iedereen dat even goed kan, maar gewoon het feit dat die ruimte gegeven wordt om je kwetsbaar op te stellen, vind ik heel betekenisvol. En dan denk ik dat zelfs zonder chronische aandoening het heel goed zou zijn binnen teams wanneer iedereen dit met elkaar zou kunnen delen.

Op zich vind ik het iets dat effectief voor iedereen zou kunnen werken. Of je nu op papier een bepaalde aandoening of mankement hebt of niet, ik denk dat iedereen er bij gebaat zou zijn om daarover na te denken: wat zijn mijn noden om goed te kunnen functioneren en om me goed in mijn vel te voelen op mijn werk? Dat lijkt me een goede oefening, voor eender wie.

Is dat dé tip die je wil meegeven aan ande-



Foto: Stefaan Temmerman

re mensen, werkgevers en werknemers, om te gaan werken met inclusieplannen, of zijn er nog andere tips en succesfactoren op het werk?

Ik vind sowieso inclusie de beste preventie. Hoe je het ook draait of keert. Op voorhand zou op een werkvloer ruimte moeten zijn om eender welk soort mankement te bespreken en niet te wachten tot je uitvalt, om dan pas te gaan nadenken over een re-integratieplan.

Je kan beter preventief wijzigingen aanbrenge- en op voorhand nadenken over mogelijke aanpassingen, in de mate van het haalbare natuurlijk. Uiteraard kijk ik vanuit mijn type job. Ik kan me voorstellen dat er misschien sectoren zijn waar het minder evident is, al geloof ik daar niet helemaal in. Ik denk dat je in eender welke sector moet proberen rekening houden met wat mensen nodig hebben, zowel fysiek als mentaal. Er moet veel meer gekeken worden naar de mens en hoe je het werk kan afstemmen op de persoon in plaats van omgekeerd.

Ik hoor heel veel beleidsmakers over de work-lifebalans spreken, maar dan denk ik dat je 'life' ook welkom moet zijn op je werk. Dat is dan ook je gezinsleven, als bijvoorbeeld een familielid ziek valt en je komt in een mantelzorgsituatie of er volgt jammer genoeg een echt-

scheiding, of je kind komt in de problemen, ... Wat dan ook: alles wat weegt op je vermogen om te functioneren op het werk zou moeten kunnen in rekening gebracht worden. Ik denk dat er dan veel minder langdurig zieke mensen zouden zijn.

Daar geloof ik echt in. Dat vind ik wel iets dat mensen moeten meenemen. 'Re-integratie' vind ik op zich al een fout woord, omdat je bijna zegt dat als je door gezondheidsproblemen uitvalt, je uit het systeem valt en ze je er terug moeten induwen. Maak je er standaard 'inclusie' van, dan is dat een heel ander verhaal: dat geeft een heel ander gevoel. Zeker bij medische problemen waar je geen grip op hebt. Ik vind dat daar totaal andere denkcultuur rond mag ontstaan. Dat wil ik zeker meegeven.

Vertrouwen vind ik ook echt heilig, maar in twee richtingen: niet alleen moet de baas zijn werknemers vertrouwen, maar ook omgekeerd. Je moet kunnen vertrouwen in de goeie wil van diegene die je in dienst heeft om je in dienst te houden en je op een goede, gezonde manier te laten meedraaien. Je moet er niet automatisch van uitgaan dat je het deksel op je neus gaat krijgen als je iets vraagt. Ik denk dat veel mensen niet durven vragen om bepaalde aanpassingen te krijgen omdat ze dan denken dat er geen vertrouwen meer in hen gaat zijn. Ik vind het belangrijk dat je zelf die verantwoordelijkheid neemt als mens om te durven spreken over de dingen die je nodig hebt om te kunnen blijven meedraaien.

Iedereen zou meer vanuit een preventief denkkader moeten kijken.

Dat is heel wat informatie, Lynn. Ik onthoud zeker: preventie, inclusie, durven aangeven wat je nodig hebt en vooral vertrouwen hebben. Heb je nog iets dat je hier graag aan wil toevoegen?

Ik denk voor iedereen die aan het werk is of die aan het werk wil, met een grillige gezondheid: durf de denkoefening te maken. Voor mij is werken één van de betere afleidingen van de pijn. Het is echt wel belangrijk om na te denken welk soort belasting van je brein of lichaam echt helend is voor je. Durf hierover na te denken en eventueel ook open te staan om je om te scholen of opleidingen te volgen zodat je niet per se blijft waar je zit toen je ziek werd. Laat de angst voor iets nieuws je niet tegenhouden. Ik denk dat er genoeg mogelijkheden en onder-

steunende diensten zijn in ons systeem om je te laten begeleiden in dat hele proces.

Ik zou zeggen: schaam je niet en maak er gebruik van!

Dank je wel, Lynn!

Lees ook het interview met Lynns coördinator, Patrick Vandelanotte.



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

