

Hart voor een
geestelijk gezond
Zuid-Limburg

mondriaan

gazine

Centraal
“Het bewijs is
geleverd. Samen
bereiken we
zóveel meer.”

**Verandering
is leuk en
geeft nieuwe
prikkels**

Annemiek Smits

Uitgave mei 2024 | nummer 5

inhoud

Colofon

Mondriaan Magazine is een uitgave van Mondriaan (www.mondriaan.eu). Het magazine is primair bedoeld voor onze medewerkers en vrijwilligers, daarnaast voor onze samenwerkingspartners en iedereen die geïnteresseerd is in de geestelijke gezondheidszorg.

(Eind)redactie
Stafdienst Marketing
en Communicatie

Tekst
Bas Poell
Katja Waltmans
Lieke Rijkx
Eline Dabekaussen
Stafdienst Marketing
en Communicatie

Fotografie
Nadine van Mierlo
Katja Waltmans
Eline Dabekaussen
Stafdienst Marketing
en Communicatie

Vormgeving
Ivana Bouwman

Cartoon
Geert van der Elburg

Uitgave
mei 2024

Contact
communicatie@mondriaan.eu
088 506 69 80

Mondriaan is een grote organisatie voor geestelijke gezondheidszorg in Zuid-Limburg. We hebben speciale behandelprogramma's voor kinderen, jeugdigen, volwassenen en ouderen met psychische of psychiatrische klachten en voor mensen met verslavingsproblemen. Daarnaast biedt Mondriaan forensische psychiatrie. En we bieden preventie in de vorm van cursussen, (zelfhulp)trainingen en voorlichting.

Mensen vragen me wel eens: 'Waarom is het nodig om steeds veranderingen door te voeren binnen Mondriaan?' Mijn antwoord luidt dan steevast:

Omdat de
maatschappij
verandert.
Niet een
beetje, maar
ingrijpend.



Jean-Paul Essers
Voorzitter
Raad van Bestuur
Mondriaan

Medewerkers veranderen. Ooit was het vanzelfsprekend dat zorgprofessionals tot aan hun pensioen trouw bleven aan dezelfde organisatie. De generatie van nu heeft veel meer te kiezen. Zeker in deze tijd van personele krapte moeten we alle zeilen bijzetten om medewerkers te boeien en aan ons te binden.

Daarnaast wordt de hulpvraag van patiënten complexer. Steeds meer mensen raken psychisch in de knel; ze hebben moeite met het hoge tempo en de prestatiedruk. Daarbij zien we de markt veranderen. Nieuwe aanbieders richten zich eenzijdig op de behandeling van de mildere ggz-klachten. Met als gevolg dat het profiel van Mondriaan verandert omdat we veel meer zwaardere problematiek op ons bordje krijgen.

Ook ons vizier verandert. Geheel in lijn met het Integraal Zorgakkoord zoeken we meer en meer de verbinding met onze omgeving. Om mensen mentaal zo lang mogelijk gezond te houden, werken we in netwerken samen met de zorgpartners om ons heen. Waar nodig en gewenst bundelen we de krachten onder dezelfde vlag. Bijvoorbeeld met Kracht in Zorg (KiZ) dat sinds 1 januari onderdeel is van Mondriaan.

Achteroverleunen is geen optie. De wereld verandert en wij bewegen mee. Om goed in te kunnen spelen op de nieuwste ontwikkelingen is het belangrijk dat we onze werkprocessen voortdurend tegen het licht houden.

In deze vijfde editie van Mondriaan Magazine laten we zien hoe de gewenste verbeteringen vorm krijgen binnen onze Route 26. De weg die we samen hebben ingezet om Mondriaan klaar te maken voor de toekomst. Medewerkers vertellen uit ervaring dat verandering niet iets is om bang voor te zijn. Integendeel. Het houdt je scherp en geeft het leven kleur.

Dat geldt ook voor mezelf. Ik hou van dynamiek, sta open voor verandering. Als bestuursvoorzitter roep ik iedereen op om met open vizier naar buiten te kijken. Wat vraagt de samenleving van ons? En hoe kunnen we zoveel mogelijk impact maken voor mensen die onze zorg zo hard nodig hebben? Stilstand is achteruitgang, verandering brengt ons verder.

Veel leesplezier!

#ikbenjeanpaul



Als het om verandering gaat, bewijst het team Spoedeisende Psychiatrie (SEP) dat geen berg te hoog is. Met manager Zorg en verpleegkundig specialist Linda Bergmans bespreken we de missie die in gang is gezet en tot prachtige resultaten heeft geleid.

Toen Linda in 2015 als verpleegkundig specialist in opleiding op de Spoedeisende Psychiatrie in Maastricht begon, was deze afdeling aanzienlijk kleiner dan nu. De crisisdienst was nog verdeeld in twee regio's waarbij het werk minder strak was georganiseerd. "Er was in die tijd geen eenduidige standaard om acute psychiatrische patiënten te beoordelen. Daarbij hadden we nog geen wachtlijstprobleem, waardoor patiënten sneller en makkelijker doorstroomden", aldus Linda.

VERANDERING OP VERANDERING

De invoering van de generieke module acute psychiatrie in 2017 vormde het keerpunt. De landelijke norm werd flink opgeschroefd. Elke spoedeisende, psychiatrische patiënt moest volgens dezelfde strenge kwaliteitseisen en binnen een strakke tijdspanne door twee zorgprofessionals gezamenlijk worden beoordeeld. Ook moest er een triagist komen voor de eerste, psychiatrische triage en de urgentiebepaling aan de telefoon. "En dat was niet de enige verandering waar we de afgelopen jaren mee te maken

hebben gekregen", zegt Linda. "Ook de wereld om ons heen is veranderd. Het ziektebeeld van psychiatrische patiënten is complexer geworden, waardoor er van ons en onze samenwerkingspartners veel meer gevraagd wordt."

Om krachtig in te kunnen spelen op alle veranderingen, gingen de medewerkers van de SEP samen aan tafel. Linda: "De eerste vraag was: wie willen wij zijn, wat is onze visie? Over dat antwoord waren we het snel eens. We zijn een professioneel en toegewijd team dat 24 uur per dag klaarstaat voor mensen in acute, psychische nood."

OPEN MIND

Het team moest flink worden uitgebreid om de patiënt volgens de nieuwe kwaliteitsstandaard zo goed mogelijk te kunnen opvangen, beoordelen en begeleiden. Daar stond iedereen voor open, vertelt Linda. Medewerkers werden uitvoerig geschoold en gingen met elkaar in gesprek om van elkaar te leren. Verder ontwikkelde het team een intern handboek Spoedeisende Psychiatrie waarin alle kaders, regels en afspraken staan. Zo raken nieuwe collega's snel vertrouwd met de nieuwe, uniforme manier van werken. "De afgelopen jaren hebben we ook veel geïnvesteerd in logistiek en planning. En in een

goede communicatie met onze ketenpartners, waaronder de politie, ambulancedienst en onze partners in het sociaal domein. Onze crisisdienst wil voor verwijzers graag laagdrempelig zijn, maar tegelijkertijd hebben wij te maken met een stagnerende doorstroom. Daarom is het belangrijk om goed te communiceren met onze partners en de verwachtingen te managen."

"Het is belangrijk dat we als zorgprofessionals niet alleen denken en doen, maar ook blijven voelen."

Het team van Spoedeisende Psychiatrie heeft enorme sprongen gemaakt. Met bijna dertig professionals staat de afdeling nu als een huis en is ze duidelijk zichtbaar voor iedereen. Dat is de verdienste van het hele team en van twee mensen in het bijzonder: manager Zorg en verpleegkundig specialist Linda Bergmans en RVE-manager en spv'er Johan Stotijn. Twee managers met een zorghart. Samen geven zij leiding aan de afdeling, waarbij ze steeds de balans bewaken tussen patiëntenzorg en bedrijfsvoering. ➤

Linda Bergmans,
manager Zorg bij
Spoedeisende Psychiatrie:

*Bij elke
verandering
staat
de patiënt
op één*

HET IS NOOIT KLAAR

Verandering vraagt om geduld en vasthoudendheid, is de les die Linda de afgelopen jaren heeft geleerd. Het werk in de crisisdienst is ook nooit klaar, er is altijd ruimte voor verbetering. "Psychiaters in opleiding lopen tegenwoordig een half jaar stage op de SEP, zodat ze eenmaal gediplomeerd goed voorbereid zijn om met crisissituaties om te gaan."

Collega's zien Linda als een rol-model. Een vrouw met visie die vol enthousiasme de verbinding legt en anderen in staat stelt om te groeien. "Het is belangrijk dat we als zorg-

professionals niet alleen denken en doen, maar ook blijven voelen. Hoe belangrijk de bedrijfsvoering ook is, bij elke verandering hoort de patiënt op één te staan. Wij dragen de zorg en verantwoordelijkheid voor mensen. Mensen die op het meest kwetsbare moment in hun leven een beroep doen op onze hulp. Dat mag nooit routine worden, dat kan altijd beter." ●

Het ziektebeeld van psychiatrische patiënten is complexer geworden, waardoor er van ons en onze samenwerkingspartners veel meer gevraagd wordt

#ikbenlinda

verander- thema's in kaart

Route 26 heet de weg die we zijn ingeslagen om Mondriaan klaar te maken voor de toekomst. De krappe arbeidsmarkt, lange wachtlijsten, nieuwe zorgtechnologie: de uitdagingen die de komende jaren op ons pad komen, zijn stevig en vragen om verandering. Die verandering is in gang gezet en binnen de hele organisatie voelbaar. Op verschillende thema's werken collega's samen om onze gespecialiseerde, psychiatrische zorg voor iedereen toegankelijk, op hoog niveau en betaalbaar te houden. We verruimen onze blik, bundelen de krachten, maken slimme keuzes, werken efficiënter en worden ons bewuster van ons handelen.

Dit leidt nu al tot concrete resultaten. Linda nam ons op de vorige pagina's mee in het verhaal van de SEP (Spoedeisende Psychiatrie). Als je doorbladert vind je een overzicht van de thema's en het verhaal van Ankie en Lizan over de actuele ontwikkelingen binnen PsyQ. ➤



SAMENWERKING

Met positieve gezondheid als uitgangspunt werken wij samen in netwerken en staan wij open voor nieuwe kansen. Hiermee spelen wij in op de brede hulpvraag in Zuid-Limburg. Ons gezamenlijke doel: het leveren van 'passende zorg, op de juiste plek, op het juiste moment.'

INZET EN PLANNING

De werkgroep normering koppelt zorgpaden aan behandelinzet en -planning. Een van de doelen is om meer cliënten te kunnen helpen met dezelfde inzet van middelen. Dit betekent de instroom anders organiseren, de intake-procedure verbeteren en meer groepsbehandelingen aanbieden.

FLEXIBILITEIT EN AUTONOMIE

Binnen dit thema gaat het over de inzet van onze medewerkers over expertise-, team- en afdelingsgrenzen heen. Het gaat ook over functie-differentiatie: flexibilisering door meer ruimte te geven aan behandelaren en begeleiders.

AANTREKKELIJK WERKGEVERSCHAP

Binnen Mondriaan stimuleren we vast werkgever- en werknemerschap door standaard vaste contracten aan te bieden aan nieuwe collega's. Binnen de werkgroep optimalisatie inhuur worden duidelijke kaders vastgesteld rondom het inzetten van inhuur, op basis van urgentie en belang.

LEREN VERANDEREN

Wij zijn een lerende organisatie. Om samen effectief te kunnen veranderen, staan we voor de uitdaging onszelf open te stellen voor verandering en vernieuwing. Weerstand is hier 'natuurlijk' onderdeel van. Dit overwinnen biedt nieuwe, kansrijke perspectieven.

STAF EN ONDERSTEUNING

Om de benodigde veranderingen op de werkvloer en in de zorgprocessen ook naar de toekomst toe goed te kunnen blijven ondersteunen, maken we een analyse van de producten, diensten en processen binnen de staande organisatie staf en ondersteuning.

HUISVESTING

Vanuit vastgoed volgen we de zorgontwikkelingen, waarbij het borgen van toegankelijkheid voor onze cliënten altijd centraal blijft staan. We kijken kritisch naar de spreiding van onze locaties en de mogelijkheden tot centralisering. We bouwen het aantal vierkante meters kantoorruimte af door de inrichting van flexibele werkplekken.



Initiatief voor wachtlijstprobleem
sluit naadloos aan bij doorontwikkeling PsyQ

Samen bereiken we zóveel meer

Gz-psycholoog Lizan Kölgen lanceerde afgelopen najaar een idee om de wachtlijst bij Mondriaan PsyQ Heerlen te verkorten. Manager Zorg Ankie Fredrix gaf haar de volle ruimte om dit in de praktijk te toetsen. En dat is maar goed ook. “Het initiatief van Lizan heeft de verandering die wij vorig jaar in gang hebben gezet écht in een stroomversnelling gebracht.”

De lange wachttijd deed haar zorghart pijn. Sommige patiënten stonden al twee jaar op de lijst voor een intake bij Mondriaan PsyQ in Heerlen.

Gz-psycholoog Lizan Kölgen wist het zeker: dat moet sneller en efficiënter kunnen. “Niet alle patiënten op de wachtlijst hebben uiteindelijk onze specialistische zorg nodig. Vaak zijn de psychische problemen in de tussentijd opgelost. Of er blijkt bij nader inzien iets anders aan de hand dan de verwijfsbrief deed vermoeden.

De patiënt heeft bijvoorbeeld geen depressie, maar voelt zich bij periodes somber. Een mildere diagnose die vraagt om een verwijzing naar bijvoorbeeld de basis ggz of het sociaal domein.”

INTAKE VERSNELD EN VEREENVOUDIGD

Vanuit deze gedachte werd vorig jaar een nieuw initiatief geboren. Binnen het behandelprogramma Depressie en Bipolaire stoornissen van PsyQ in Heerlen kreeg Lizan de ruimte om de intake voor patiënten te versnellen en vereenvoudigen. Eerst werden de langst wachtenden op de lijst gebeld met de vraag hoe actueel hun hulpvraag nog was. De mensen die nog hulp nodig hadden, werden vervolgens uitgenodigd voor een intake met Lizan en een collega. Eén gesprek in plaats van de gebruikelijke drie (of meer) gesprekken met verschillende ggz-specialisten.

Afgelopen najaar voerde de gz-psycholoog op één dag zes intakegesprekken. Haar bevindingen besprak zij multidisciplinair met collega-specialisten in het team. En wat bleek? Meer dan de helft van de patiënten had geen specialistische zorg van PsyQ, maar andere vormen van hulp of ondersteuning nodig.

“Deze efficiëntere procedure is allereerst natuurlijk prettig voor de patiënt die hierdoor sneller op de juiste plek geholpen wordt. Maar daarnaast ook voor onze specialisten. Ter illustratie: een psychiater of klinisch psycholoog hoeft niet elke patiënt die bij ons binnenkomt al direct bij de intake te zien. Dat kan zo nodig ook in een later stadium. Op deze manier ontstaat er binnen PsyQ meer ruimte om te doen waar we goed in zijn en

waarvoor we dagelijks samen aan de lat staan: specialistische zorg bieden aan mensen met een complex, psychiatrisch ziektebeeld”, zegt de gz-psycholoog die zelf patiënten met een depressie of bipolaire stoornis behandelt.

GRENZEN VERLEGGEN

Manager Zorg Ankie Fredrix hoefde geen seconde na te denken toen Lizan haar idee inbracht om de wachtlijst aan te pakken. Haar voorstel sloot naadloos aan bij de verandering die al eerder in gang was gezet: de doorontwikkeling van PsyQ. Ankie licht toe: “De behandeling van complexe, psychiatrische aandoeningen is nu

“Niet alle patiënten op de wachtlijst hebben uiteindelijk onze specialistische zorg nodig.”

strak georganiseerd in afgebakende programma's. We hebben behandelprogramma's voor 'depressie en bipolaire stoornissen', 'angst, dwang en psychotrauma', 'adhd en autisme' en persoonlijkheidsstoornissen. De ervaring leert dat je patiënten niet in een hokje kunt stoppen. ➤

De problematiek waar we mee te maken hebben, is meervoudig en wordt steeds complexer. Dat vraagt van ons als zorgprofessionals dat we meer over de grenzen van ons vakgebied heen kijken en de krachten bundelen. Transdiagnostisch en integraal werken, noemen we dat. In plaats van dat de patiënt onze werkwijze moet volgen, stemmen wij de zorg af op wat de patiënt nodig heeft.”



#ikbenlizan

DE IDEALE ZORGREIS
In verschillende sessies brachten collega's de afgelopen maanden in kaart hoe de ideale zorgreis van de patiënt binnen PsyQ eruitziet en hoe het team daar het beste op kan inspelen. Het initiatief van Lizan droeg bij aan de gewenste cultuuromslag. De verandering is voelbaar. We worden flexibeler in ons denken en doen,



#ikbenankie

bundelen onze expertise meer rond de patiënt. Ook andere teams binnen PsyQ zijn of komen in beweging, dat is te gek”, zegt Ankie.

DOORBRAAK
Lizan is dankbaar dat ze haar zorghart kon laten spreken. Zorgmanager Ankie, zelf klinisch psycholoog en psychotherapeut, gaf haar die ruimte maar al te graag. “Ideeën als deze kan ik alleen maar omarmen. Dit initiatief heeft een doorbraak teweeggebracht. Voor patiënten, voor ons team en voor de verdere ontwikkeling van PsyQ. Durf als zorgprofessional je horizon te verruimen en de krachten te bundelen, is de les die ik heb geleerd. Het bewijs is geleverd: samen bereiken we zóveel meer.” ●



“Wat een mooi voorbeeld van impact maken op de wachtlijst op kleine schaal! Als zorgdirecteur Volwassenen word ik hier heel blij van. In afwachting van de start van het Uniforme Instroom Model en de verkennende gesprekken, dragen deze initiatieven bij aan de beweging die we met elkaar aan het maken zijn. Deze verandering binnen Mondriaan zal helpen de wachtlijstproblematiek ook op grotere schaal in de regio aan te pakken.”

#ikbengeerke

“Het bewijs is geleverd: samen bereiken we zóveel meer.”



HET NIEUWE EPD: een complexe transitie

Sinds januari werken we binnen Mondriaan met een nieuw elektronisch patiëntendossier (EPD). Een nieuw EPD is een grote verandering. Om de overgang zo soepel mogelijk te laten verlopen, is een speciaal projectteam opgezet. Dit team was verantwoordelijk voor de voorbereiding en de implementatie van het nieuwe systeem, en is nu actief betrokken bij de nazorg en optimalisatie. Vijf leden van het projectteam delen hun ervaringen met ons.



Chris Mulleneers
projectleider

“Het oude EPD was onvoldoende toekomstgericht. Het nieuwe EPD ondersteunt het volledige zorgproces. Het volgt stap voor stap de cliëntreis, van aanmelding tot uitstroom en alles wat daar tussenin gebeurt. In totaal werken er zo’n tweeduizend collega’s met het EPD. Overstappen op een nieuw systeem is een complexe transitie die je goed moet voorbereiden. De eerste pilotworkshops voor de EPD-inrichting begonnen in april 2022. We ontdekten toen dat de processen nog niet helder genoeg waren. We hebben een pas op de plaats gemaakt en met elkaar naar de processen gekeken. Op basis daarvan zijn we begonnen met de inrichting. Dat duurde van maart tot en met december 2023. In januari dit jaar zijn we live gegaan.

We zitten nu in de nazorgfase en zijn bezig met de optimalisatie. De uitdaging ligt vooral bij de complexe werkprocessen van Mondriaan en de uniformiteit die we daarin willen bereiken. Steeds is het een balans

zoeken tussen techniek, mens en proces. Vanuit ervaringsgegevens weten we dat dit tijd nodig heeft en het minimaal enkele maanden duurt voordat er een basisstabiliteit wordt gevonden. Ik ben trots op de samenwerking in het projectteam en de flexibiliteit van de organisatie. We hebben veel obstakels overwonnen. De komende tijd gaan we een gebruikersorganisatie opzetten en werken we aan een verdere ontwikkeling van het EPD op basis van feedback van onze collega’s. Ik vind het belangrijk dat de zorgmedewerkers zich eigenaar voelen van het systeem en betrokken zijn bij de verdere verbeteringen.” ●



Wietske Postma
teamleider opleidingen

“Een grote organisatie als Mondriaan voorbereiden op een nieuw EPD mag je met recht een uitdaging noemen. We hebben natuurlijk opleidingsdeskundigheid, maar ook wij kenden het nieuwe systeem nog niet. Gelukkig hebben we daarom samengewerkt in een team. Voor de technische kennis werkten we samen met I&A-collega’s. Voor de

inhoudelijke kennis van de processen konden we rekenen op zorgmedewerkers, zoals Saskia Bollen. De betrokkenheid was groot. De samenwerking en ieders kritische houding hebben ons geholpen om iets goeds neer te zetten. In korte tijd hebben we veel gedaan. Zo hebben we webinars georganiseerd en een e-learning gebouwd. Daarnaast hebben we key users opgeleid. Deze medewerkers van verschillende afdelingen hebben we dieper geschoold, zodat ze het systeem beter leerden kennen. Dat kun je onmogelijk voor alle medewerkers doen, maar de key users zijn opgeleid om anderen te helpen. Inmiddels zijn dat er ruim honderd binnen Mondriaan. Collega’s kunnen bij hen terecht met vragen. De komende tijd doen we ons best om de e-learning verder te verbeteren. Ook gaan we deze geschikt maken voor nieuwe medewerkers.” ●



Saskia Bollen
verpleegkundig
specialist ggz, Zorg &
ICT deskundige

“Als Zorg & ICT deskundige was ik al vroeg betrokken bij het project om mee te denken over het nieuwe EPD. Na de implementatie hebben we met key users gewerkt. Ik vond het belangrijk dat de verschillende disciplines, afdelingen en dus ook de verpleging goed werden meegenomen in de implementatie van het EPD. Ik heb daarom aan de leidinggevenden en managers van Ouderen gevraagd wie er op welke afdeling als key user kon worden ingezet. Van hen kreeg ik gelukkig alle medewerking.

Toch was de implementatie van het EPD een hele opgave. We streven naar meer uniformiteit, maar binnen Mondriaan heb je veel verschillende

specialisaties en iedereen denkt vanuit zijn eigen stuk. Dat is logisch, maar soms wel lastig. Een arts wil bijvoorbeeld iets anders dan een psycholoog. Elke deskundige wil dat zijn discipline zo goed mogelijk vertegenwoordigd is in het EPD. Als Zorg & ICT deskundige heb ik geprobeerd overkoepelend te kijken, want uiteindelijk behandelen we een patiënt met z'n allen.

Het nieuwe EPD is natuurlijk wennen, maar ik zie veel positieve dingen. Zo vind ik het overzicht op het dashboard van een patiënt fijn werken en vind ik het echt een plus dat de patiëntcommunicatie straks via het EPD kan lopen. Daar zijn we nog niet, maar dat is het proces waar we nu aan werken. Bij een organisatie als Mondriaan, met veel afdelingen en veel verschillende werkwijzen, duurt het wat langer voordat alles helemaal optimaal ingeregeld is.” ●

**“Als
Zorg & ICT
deskundige
heb ik
geprobeerd
overkoepelend te
kijken.”**



Brigitte Laeven
communicatieadviseur

“We wisten natuurlijk vooraf dat de invoering van een nieuw EPD een enorme impact heeft op de hele organisatie. En dat niet iedereen erop zit te wachten. Het is dan ook spannend en uitdagend om de juiste toon en balans te vinden in de communicatie. Realistisch positief maar het niet mooier maken dan het is, dat was het uitgangspunt. En de collega's die in het EPD werken op verschillende manieren meenemen in het proces, informeren en zo duidelijk mogelijk aangeven wanneer er wat van hen verwacht wordt. Daarbij ben ik afhankelijk van de informatie van mijn collega's uit het projectteam. Bij elke stap in het proces probeer ik de vertaalslag te maken naar de gebruiker toe, zodat deze snapt waarover het gaat. Dat we samen met collega's uit zoveel



Jeroen Janssen
adviseur I&A

“Ik kwam in januari 2023 in dienst bij Mondriaan na te zijn benaderd door het hoofd I&A. In de aanloop naar mijn aanstelling vertelde hij me over de grote uitdagingen die Mondriaan de komende jaren te wachten staat,

verschillende disciplines werken aan zo'n belangrijk project, schept een band. Iedereen beseft dat we elkaar hard nodig hebben en dat ieders expertise een onmisbaar stukje van de puzzel is. En als het even anders loopt dan verwacht of gepland, dan pakken we dat samen op. Echt teamwerk!” ●

**“Ieders
expertise
is een
onmisbaar
stukje van
de puzzel.”**

waaronder het nieuwe EPD. Hij zag hierin voor mij een uitdagende rol weggelegd, namelijk 'Kartrekker inrichting zorginhoud'. Deze uitdaging ben ik met enthousiasme aangegaan. Ik vond het belangrijk dat er veel professionals uit de zorg meedachten, daarvoor heb ik veel workshops begeleid en input opgehaald bij collega's, voornamelijk bij de Zorg & ICT deskundigen. Dat betekende ook dat zij ruimte moesten krijgen vanuit hun management om een aantal uren per maand met ons mee te mogen werken. Het is fijn dat iedereen daar flexibel in was. Ik ben blij dat ik na de eerste maanden al van afdelingen hoorde dat ze niet meer terug willen naar het oude EPD. Tegen de mensen die nog worstelen met het nieuwe systeem wil ik zeggen: houd de moed erin, want we zijn nu met optimalisatie en herzieningen bezig.” ●



Eind 2018 ging het niet goed met Hélène Soethout. Haar ongezonde jeugd begon zijn tol te eisen. Ze stopte met studeren en werkte vijf jaar lang aan zichzelf. Nog steeds is ze in behandeling bij Mondriaan, maar de weg omhoog is ingezet. “Als klein meisje nam ik me al voor om een ander pad dan mijn ouders te bewandelen.”

Hélène kiest voor zichzelf

moed

HÉLÈNE SOETHOUT, 24 JAAR

“Ik voel zelf goed aan wanneer ik rust moet pakken en dat doe ik dan ook.”

en mijn situatie uitgelegd. De opleiding is heel meedenkend en begripvol. Mijn coaches op school staan in direct contact met Joyce en zij heeft een directe lijn met mijn behandelaars. Zij kunnen onderling met elkaar schakelen als er iets opvalt aan mij, maar dat is gelukkig tot nu toe niet nodig geweest. Ik voel zelf goed aan wanneer ik rust moet pakken en dat doe ik dan ook. Het eerste semester heb ik succesvol afgerond, dat is een mooie opsteker.”

Better safe than sorry

Ook buiten de studie gaat het goed met Hélène. Ze wordt wekelijks op ambulante basis behandeld bij PsyQ, waar ze onder meer therapieën volgt. “Als klein meisje nam ik me al voor om een ander pad dan mijn ouders te bewandelen. Om een stabiele toekomst voor mezelf te creëren, ben ik erg gedreven om aan mezelf te blijven werken. Dit had ik nooit kunnen bereiken zonder de steun van de waardevolle mensen om mij heen.”

Plannen voor de toekomst zijn er genoeg. Hélène maakt elk jaar een doelenbord voor het komende jaar, de komende vijf jaar en de komende tien jaar. “Better safe than sorry, haha. Na mijn studie zou ik graag met kinderen willen werken binnen de ggz. Het lijkt me waardevol om kinderen een stem te kunnen geven bij wie het leven net iets anders verloopt dan normaal. Alle hulp die je aanreikt, kan het verschil maken in het leven van een kind.” ●

“Ik heb een turbulente jeugd gehad”, begint Hélène. “Het was een ongezonde omgeving om in op te groeien. Een aantal jaren geleden begonnen die ervaringen hun tol te eisen. Ik besloot mijn hbo-studie verpleegkunde te pauzeren en rust te nemen. Maar het ging alleen maar slechter met me. Uiteindelijk ben ik opgenomen bij Mondriaan met een forse depressie.”

Geen steun van het thuisfront

Na de opname besloot Hélène om aan zichzelf te gaan werken. Vijf intensieve jaren vol behandelingen en therapieën volgden. Op steun van het thuisfront hoefde ze niet te rekenen. “Daar wilden ze dat ik gewoon weer ging studeren of werken. Ze snapten niet wat mijn probleem was.” Uiteindelijk kreeg ze intensief contact met haar tante, die haar door dik en dun steunt. “Zij is de ouder die ik nooit heb gehad. En zij was ook degene die me op het juiste moment motiveerde om me weer te gaan oriënteren op een studie.”

Alles uit de kast

Hélène liet de hbo-studie verpleegkunde links liggen, want dat was een keuze waar ze niet volledig achter stond. Bij Mondriaan kwam ze in contact met Joyce Lenoire, trajectbegeleider bij IPS (Individuele Plaatsing en Steun). IPS is een re-integratiemethodiek voor mensen met een psychische kwetsbaarheid die de wens hebben een opleiding te volgen of betaald werk te vinden. Het klikte vanaf het eerste moment tussen Hélène en Joyce. “Door te ontdekken wat ik leuk vind, kwam ik er steeds meer achter wie ik ben en wat bij mij past qua studie. In die zoektocht heeft Joyce alles uit de kast getrokken.” Van een loopbaantest tot een arbeidsprofiel en van gesprekken bij meerdere scholen tot vrijwilligerswerk bij Humanitas, niks werd overgeslagen om de juiste studie te vinden.

Mooie opsteker

Het werd uiteindelijk de studie Pedagogiek bij Fontys in Sittard. “Toen we daar op gesprek waren geweest, wist ik meteen: dit is het! Ik heb direct open kaart gespeeld

Terugblik Week van de Psychiatrie 2024



Van maandag 25 tot en met zaterdag 30 maart vond de Week van de Psychiatrie plaats, een landelijk initiatief van MIND Platform. Deze week is opgedragen aan alle mensen die zich inzetten voor verbetering van de positie en het leven van mensen met psychische en psychiatrische problematiek.

Mondriaan had een mooi programma neergezet om stil te staan bij deze week. Er was een foto-expositie, een boekpresentatie en een open huis bij het dagactiviteitencentrum aan de Frankenstraat in Maastricht. Ook waren er twee voorstellingen van de documentaire Samen uit de schaduw.

We kijken terug op een mooie en betekenisvolle week, waarin ruim zeshonderd mensen de verschillende evenementen hebben bezocht.



Mondriaan
voor geestelijke gezondheid

vijf verander- verhalen

In deze nieuwe serie portretten delen vijf collega's een grote verandering in hun werk met ons. Wat was de reden om de verandering in gang te zetten? En wat deed de verandering met hen? Je leest het in de portretten van Jeanine, Monique, Annemiek, Jeroen en Marieke.

**Jeanine de Bruin (49), administratief
secretarieel medewerker**

“Na 25 jaar in de toeristische sector te hebben gewerkt, was ik ruim twee jaar geleden toe aan wat anders. Het verkopen van reizen was al veranderd en de coronamaatregelen maakten het werk niet leuker. Mijn zoektocht naar administratief werk leverde een baan op bij het secretariaat Volwassenen-zorg. Ik werk daar 's ochtends als secretaresse bij FACT-team 4 en 's middags bij de backoffice.

In het begin vond ik de switch naar de zorg spannend, want het was inhoudelijk een grote verandering. Na mijn eerste werkweek reageerde het thuisfront positief. ‘Je bent weer de leuke Jeanine, je komt weer vrolijk thuis’, zeiden ze. Ik vind mijn baan leuk, maar vooral ook interessant. Ik leer anders naar mensen te kijken en ik begrijp de zorgsector steeds beter. Collega's die op zoek zijn naar verandering in hun werk, wil ik meegeven dat ze moeten kiezen voor hun eigen geluk. Het is belangrijk dat je met een glimlach naar je werk gaat. Zo'n stap lijkt misschien een groot struikelblok, maar er is altijd iemand in je omgeving die je dat laatste zetje geeft. Dat heb ik de afgelopen jaren wel geleerd.”

#ikbenjeanine

*“Kies voor je
eigen geluk,
zodat je met
een glimlach
naar je werk
gaat.”*

**Monique Strouken (53),
beleidsadviseur**

“Drie jaar geleden heb ik een nogal rigoureuze carrièreswitch gemaakt. Na 27 jaar bij Mondriaan in de zorg te hebben gewerkt, onder meer als behandelaar en teamleider, ben ik als beleidsadviseur aan de slag gegaan. Ik werd vijftig en dacht: wil ik dit werk over tien jaar nog doen? Mijn werk was heel leuk, maar ik wilde mezelf opnieuw uitdagen en ontwikkelen. Een adviseursrol leek mij een mooie stap, waarbij ik mijn zorgachtergrond goed kan gebruiken. Deze functie is totaal anders dan wat ik hiervoor deed, maar dit werk geeft me veel voldoening en plezier. Ik sta midden in de organisatie en ben op de hoogte van (bijna) alles wat er speelt, zowel intern als extern.

Aan mijn collega's wil ik meegeven dat ze niet te snel moeten denken dat iets onmogelijk is. En het vooral bespreekbaar moeten maken als ze op zoek zijn naar verandering. Bij mij heeft dat steeds deuren geopend. Er zijn hier veel mogelijkheden, maar je moet zelf de verantwoordelijkheid nemen als je verandering wil.”

#ikbenmonique

*“Denk niet te
snel dat iets
onmogelijk is.”*

**Annemiek Smits (32),
verpleegkundige**

“In BW Dormigveld woonden eerst alleen ouderen, maar sinds begin 2023 kunnen ook (jong)volwassenen er komen wonen. Er is nu dus sprake van beschermd wonen in combinatie met begeleid wonen. Ik moest daar wel even aan wennen toen ik in juni de overstap maakte vanuit BW Tervoorst, waar alleen volwassenen wonen. We werken nu met een heel diverse doelgroep van 18 tot 80 jaar. Het ene moment ben je een jonge cliënt aan het begeleiden bij het zelf poetsen van de badkamer en het andere moment moet je een oudere cliënt ondersteunen bij het aankleden. Ik vind die verandering leuk en uitdagend. Het prikkelt mij ook om kritisch te kijken naar hoe we hier met de zorg omgaan. We hebben heel lang ouderen verzorgd, maar bij de jongeren richten we ons op rehabilitatie. Daardoor ga je bij de ouderen ook sneller kijken naar wat ze zelf nog kunnen. Dat is uiteindelijk beter voor iedereen.

Tegen collega's die met eenzelfde verandering te maken krijgen, zou ik willen zeggen: zie het als een uitdaging. Verandering is leuk en geeft nieuwe prikkels. Wij hebben hier het afgelopen jaar zoveel bijgeleerd. Dat geeft voldoening.”

#ikbenannemiek

*“Verandering
is leuk en geeft
nieuwe prikkels.”*

**Jeroen Chappin (37), medewerker
werkplekondersteuning**

“Direct na mijn studie SPH ben ik bij Mondriaan gaan werken als agogisch werkende. Dat heb ik veertien jaar lang met veel plezier gedaan, met tussen-door een uitstapje naar Kracht in Zorg. Twee jaar geleden begeleidde ik het computerproject Upgrade bij De Brök, toen er een vacature vrijkwam bij het team van werkplekondersteuning. Deze vacature maakte me nieuwsgierig en ik vond het fijn dat ik bij deze overstap mijn vaste contract kon behouden. Dit was dé mogelijkheid om de organisatie op een andere manier te leren kennen en mezelf uit te dagen binnen een nieuw werkgebied! Vanaf het begin houd ik me bezig met zorgcommunicatietechnologie (ZCT), wat ik super interessant vind. Onvoorstelbaar hoeveel techniek en processen er schuilgaan achter de persoonsalarmering- en verpleegoproepsystemen. Dit werk maakt me gelukkig en ik krijg er energie van.

Ben jij ook toe aan een nieuwe uitdaging? Dan adviseer ik je om gebruik te maken van je kennis van de organisatie en de contacten die je hier hebt opgebouwd. Mondriaan heeft veel te bieden, maar je moet weten wat je wilt en bij wie je moet zijn. En uiteindelijk moet je het zelf doen.”

#ikbenjeroen

*“Dit was dé
mogelijkheid
om de
organisatie op
een andere
manier te leren
kennen.”*

Marieke Benschop (61),
werkbegeleider reclassering

“De afgelopen jaren kreeg ik steeds sterker het gevoel dat ik iets anders wilde gaan doen. Daarom heb ik aan mijn leidinggevende gevraagd of ik de master Zorgethiek en Beleid mocht volgen. Met het idee om binnen Mondriaan iets te doen met moreel beraad en ethische thema's. Dit helpt onder meer bij de dilemma's waarmee we binnen de reclassering worden geconfronteerd. Soms adviseer je bijvoorbeeld om een cliënt in vrijheid te stellen, terwijl er wellicht risico's zijn voor anderen. Daar kun je wel eens wakker van liggen.

Ik mag nu de helft van mijn uren gaan invullen als gespreksleider moreel beraad. Dit betekent dat ik teams kan faciliteren die op zoek zijn naar een denkrichting of een oplossing voor een probleem of dilemma. Als jij ook wat anders wil in je werk, zou ik zeggen: volg je hart. Je persoonlijke situatie speelt hierbij natuurlijk ook een rol, maar weet dat er veel mogelijk is binnen Mondriaan. Een verandering in je werk is altijd spannend, maar je leven wordt lichter als je je hart volgt in wat je graag wil doen.”

#ikbenmarieke

“Je leven wordt
lichter als je je
hart volgt in
wat je graag
wil doen.”

op recept

Desembrood met whipped ricotta en gemarineerde tomaatjes

INGREDIËNTEN

- 4 sneetjes desembrood
- 250 g cherrytomaatjes
- 1 teen knoflook
- 3 takjes basilicum
- 1 el olijfolie
- 1 el rode wijnazijn
- 100 g ricotta
- Rasp van 1 citroen
- Za'atar
- Peper en zout

ZO MAAK JE HET!

Stap 1

Snijd de tomaatjes in kwarten en hak de basilicumblaadjes grof. Pel een knoflookteen en snijd deze in tweeën.

Stap 2

Doe alles in een kom en meng met de olijfolie en rode wijnazijn. Breng op smaak met peper en zout en laat 20 minuten marineren.

Stap 3

Doe de ricotta in een kom en mix met behulp van een mixer ongeveer 5 minuten. De ricotta gaat van een korrelige, vaste structuur naar een glad en romig mengsel.

Stap 4

Rasp de citroen en voeg de citroenrasp toe aan de ricotta. Mix en breng op smaak met peper en zout.

Stap 5

Grill de sneeën desembrood in een grillpan of toast ze in een broodrooster.

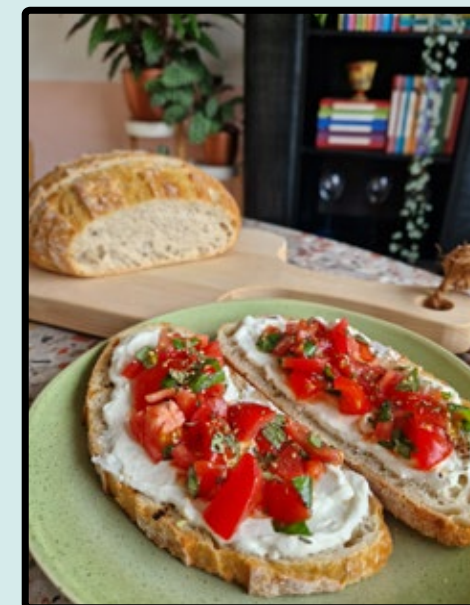
Stap 6

Verdeel het ricottamengsel over de sneeën brood.

Stap 7

Schep de tomaatjes op de ricotta en strooi er wat za'atar overheen.

Eet smakelijk!



CARTOON



@ Geert van der Elburg

De Wagenaarflat van Kracht in Zorg:
zelfstandig wonen met persoonlijke begeleiding

Oefenen voor het echt

We staan voor
de Wagenaarflat, een oude,
betonnen reus in Geleen-Zuid.
156 appartementen, verdeeld
over twaalf verdiepingen onder
de rook van Chemelot.
Koud en grijs van buiten,
warm en kleurrijk van binnen.
Zodra je de drempel over bent,
voel je het: in de Wagenaar
komt het leven samen in al
zijn verscheidenheid.

Tussen de jonge gezinnen, pensionado's, studenten, kunstenaars en vluchtelingen wonen negentien cliënten van Kracht in Zorg. Alleenstaande mannen en vrouwen die - net als ieder ander - zelfstandig hun leven willen leiden, maar daar hulp en structuur bij nodig hebben. Begeleiding bij het huishouden. Een duwtje in de rug om naar hun werk, dagbesteding of therapie te gaan. Een bemoedigend woord na een moeilijke dag. Of een luisterend oor voor het slapen gaan.

NIEUW LID VAN DE MONDRIAANFAMILIE

Vanuit hun kantoor op de tweede etage staan de begeleiders van Kracht in Zorg - sinds 1 januari lid van de Mondriaanfamilie - dag en nacht klaar. Gepland volgens afspraak, om te kijken hoe het gaat of om de dagelijkse medicijnen te verstrekken. Maar ook ongepland, als het even tegenzit of als de paniek toeslaat. Natuurlijk gelden er huisregels. Geen nachtelijk bezoek. Openstaan voor begeleiding, afspraken nakomen. Je woning netjes houden.

De ondersteuning is persoonlijk en zo divers als de cliënten zelf. Elke bewoner heeft zijn eigen verhaal, zijn geschiedenis en zijn dromen. Wat hen bindt, is dat zij ergens in hun leven de regie zijn kwijtgeraakt. Relationale problemen, een psychiatrische stoornis, schulden, een verslaving of

een veroordeling; een indicatie voor begeleid wonen is vaak het resultaat van allerlei factoren die elkaar beïnvloeden en versterken.

IN ALLE RUST EN OP EIGEN TEMPO

Voor de meeste bewoners is hun woning in de Wagenaar een tussenstap op weg naar (meer) zelfstandigheid. Zie het als oefenen voor het 'echte werk'. Sommigen hebben een leven lang ondersteuning nodig. Zoals Mieke. Na een verleden van huiselijk geweld, waarin ze van instantie naar instantie werd verwezen, heeft ze nu de ruimte om aan zichzelf te werken. Haar eigen plekje waar ze zich in alle rust en op haar eigen tempo kan ontwikkelen. Mieke runt haar eigen huishouden, gaat naar de dagbesteding en leert stapje voor stapje om haar grenzen te bewaken. Ze heeft een lange weg te gaan. Want, zo zegt ze: "In mijn hoofd moet ik nog voor 27 jaar dingen opruimen."

Elke avond komt iemand van het vaste begeleidingsteam een praatje met haar maken. Gewoon, zodat ze met een veilig gevoel de nacht in kan. Mieke weet het zeker: "Tot ik naar een bejaardenhuis moet, blijf ik wonen bij Kracht in Zorg." ●



Mondriaan en Kracht in Zorg #samenkrachtiger

Per 1 januari 2024 heeft Mondriaan de aandelen van Kracht in Zorg (KiZ) overgenomen.

2024 is een overbruggingsjaar, waarbij KiZ haar activiteiten zelfstandig blijft voortzetten en er tevens onderzocht wordt op welke wijze dit vanaf 2025 wordt voortgezet binnen Mondriaan en op welke wijze wij elkaar kunnen versterken.

KiZ biedt begeleiding aan kinderen, jongeren en volwassenen via individuele begeleiding, beschermd wonen en/of dagbesteding. De doelgroep waar zij zich op richten, zijn mensen of gezinnen die langdurig kampen met een

combinatie van problemen op verschillende gebieden, zoals financiën, huisvesting, verslaving en sociaal netwerk.

KiZ werkt vanuit het één-op-één principe, niet groepsgericht. Dat doen ze ook op de drie 24 uren verblijfloccaties, waar cliënten achter hun eigen voordeur individueel worden begeleid. Geen clustering van cliënten op een galerij, maar verspreid over een flatgebouw, tussen reguliere huurders in.

Initiatief Jeugdhulp Zuid-Limburg maakt zich IJZersterk voor snellere hulpverlening

De wachtlijsten in de jeugdzorg zijn lang. “Vijf tot zes maanden is de standaard geworden”, vertelt gz-psychologe Rebecca Maassen van Puur Jong, een van de 28 samenwerkingspartners van het Initiatief Jeugdhulp Zuid-Limburg (IJZ). “Dat kan en móet korter voor cliënt en familie.”



Jeugdhulp

Iedere jeugdige in Zuid-Limburg kan optimaal thuis opgroeien. Dat is onze gezamenlijke belofte. Binnen Initiatief Jeugdhulp Zuid-Limburg werken 28 zorgorganisaties samen om de jeugdhulp beter te maken. Door onze kennis, ervaring en middelen te bundelen, kunnen we meer kinderen, jongeren en gezinnen helpen.

www.ijzlimburg.nl

Anne-Loes Jonkers, als projectleider betrokken bij het samenwerkingsverband legt uit: “Mijn focus ligt in eerste instantie op ambulante behandeling en begeleiding. We gaan met 23 (van de in totaal 28) partners werken aan een meer cliëntgerichte zorg. Triage is daarbij een belangrijk thema, want daar ligt de basis van een succesvol behandeltraject.”

KANTELING IN HET ZORGLANDSCHAP

Triage is nu vooral gericht op het aanbod van hulpverleners. Maar hoe krijg je een cliënt zo snel mogelijk op de voor hem of haar beste plek? Verwijzers sturen direct door naar

een van de vele zorgaanbieders, terwijl deze wellicht niet de best passende zorg kan bieden of een lange wachttijd heeft. Dat werkt vertragend. Anne-Loes: “Een van de eerste stappen is dat het IJZ bij de triage betrokken wordt. We zeggen nu al tegen consulenten van gemeenten: kom naar ons, dan kijken we vanuit het samenwerkingsverband wie het snelst de juiste hulp kan bieden.” Rebecca verduidelijkt: “Als je als aanbieder verder dan je eigen zorgaanbod durft te kijken en weet dat een andere aanbieder kwalitatief dezelfde behandeling kan bieden met een kortere wachtlijst, dan verdient ➤



de cliënt het om sneller zorg te ontvangen. Deze brede denkwijze zorgt wel voor een kanteling in het huidige zorglandschap.” Een uniforme definitie van het begrip wachttijd is hierbij van groot belang, ook in de communicatie naar cliënt en verwijzer. “Binnen de opzet van een goed lopende triage zijn we dan ook bezig om ervoor te zorgen dat alle deelnemers dezelfde definitie gaan hanteren”, aldus Rebecca.

METERS MAKEN

De eerste stappen zijn gezet. Afgelopen jaar lag de focus vooral op het neerzetten van een stevige basis: de aanbesteding, het opstellen van een samenwerkingsovereenkomst met alle partijen, elkaar leren kennen, het formeren van werkgroepen en het opzetten van een visie, website, logo en huisstijl. “Met hulp van de jaarplannen die we hebben opgesteld gaan we gefaseerd aan de slag met het veranderproces, want we willen meters maken”, zegt Anne-Loes daadkrachtig. “Een duidelijk plan zorgt voor focus en maakt ons bewust van de stappen die al zijn gezet.” Want het is een behoorlijke kluif om deze verandering teweeg te brengen en ook het omliggende veld (gemeenten, huisartsen, scholen) daarin mee te krijgen. “Door de visie die we samen hebben opgesteld, kunnen we gelukkig zelf al van start met het zetten van de eerste stappen.”

Anne-Loes Jonkers >
projectleider bij het
samenwerkingsverband



“We gaan
gefaseerd
aan de slag,
want we willen
meters
maken.”

SAMEN VERANDEREN

Rebecca vond het aanvankelijk best spannend. “Puur Jong is gestart vanuit de overtuiging dat je als BIG-geregistreerde regiebehandelaar dichter bij de cliënt kunt staan, zonder teveel lagen in de organisatie. We waren huiverig, wilden onze eigen identiteit als aanbieder behouden. Uiteindelijk zie ik nu vooral de voordelen. Het feit dat we zaken samen kunnen oppakken zal ons als kleine partij op den duur ontlasten. Het zorgt daarnaast voor een betere doorstroom.” De komende periode wordt gebruikt om medewerkers in het veranderproces te betrekken, zodat ook zij de voordelen gaan ervaren. “Het geeft lucht dat je als medewerker op een team kunt terugvallen dat actuele kennis van het zorglandschap heeft. Zo kun je je volledig richten op de hulpverlening zelf.”

Vorig jaar zijn de triageteams al aan de slag gegaan met twintig daadwerkelijke casussen, dit jaar is de verwachting dat dit aantal flink stijgt. “Op deze manier ontdekken we wat organisatorisch nodig is en kunnen we het interne proces goed op poten zetten voordat we het volledig gaan uitrollen. De komende jaren bouwen we gestaag door”, besluit Anne-Loes. Rebecca is het hiermee eens: “Pas als we zeker weten dat alles aan de voorkant goed georganiseerd is, schalen we verder op.” ●

< Rebecca Maassen
gz-psychologe
bij Puur Jong



“Het geeft
lucht dat je als
medewerker
op een team
kunt terug-
vallen dat
actuele kennis
van het
zorglandschap
heeft.”

open

Op pad met ANW-hoofden John van Eys en Romy van Es

Onmisbare schakels in de zorg na kantoor tijd

Als de afdelingshoofden en behandelaars in de kliniek naar huis zijn, vormen zij het centrale aanspreekpunt voor alle zorgvragen, -processen en calamiteiten. We gingen een avond mee op pad met John van Eys (58) en Romy van Es (35), avond-nacht-weekend-hoofd (ANW) bij Mondriaan in Heerlen en Maastricht.

Maastricht, 17.05 uur

Romy's avondshift is net begonnen als de telefoon gaat. De psychiater van de crisisdienst vraagt of er nog een bed beschikbaar is op de HIC, de High & Intensive Care van Mondriaan. Het crisisteam staat met de ambulance bij een man die een gevaar vormt voor zichzelf en dus niet meer zelfstandig

thuis kan blijven. Op de HIC is nog plek. ANW-hoofd Romy schakelt met de afdeling om de komst van de patiënt aan te kondigen. Ze legt rustig uit wat haar collega's kunnen verwachten en vraagt wie de crisisopname gaat verzorgen. Vervolgens spoedt Romy zich naar de HIC, waar de patiënt even later wordt binnengebracht. De man oogt verward, maar werkt vrijwillig mee. Samen met het ambulance-personeel begeleidt Romy hem naar de ontvangstruimte, waar de zorgcollega's van de HIC het overnemen. Iedereen is tevreden: de opname verloopt volgens plan.

CENTRAAL AANSPEEKPUNT

Romy van Es is een van de tien ANW-hoofden bij Mondriaan. Als spin in het web ziet zij erop toe dat de patiëntenzorg en alle processen



HÉT CENTRALE AANSPEEKPUNT BUITEN KANTOORUREN

De ANW-hoofden zijn het centrale aanspreekpunt buiten kantooruren voor alle in- en externe zorgvragen, zorgprocessen en calamiteiten. Hieronder staan alle ANW-hoofden van Mondriaan bij elkaar.

Boven vlnr: Peter Stasch, Paul Keutgen, John van Eys, Bianca Smith, Dionne Vandebeek, Patrick Coenen.

Onder vlnr: Inge Ignoul, Romy van Es, Myrna Frösch, David Bollen.

doende arts bij vragen over (nood)medicatie en assisteert zij waar nodig bij het toedienen ervan. En of het allemaal nog niet genoeg is, biedt het ANW-hoofd een luisterend oor aan patiënten van Mondriaan die 's avonds, 's nachts of in het weekend bellen met een ambulante vraag.

Heerlen, 19.20 uur

Twintig kilometer verderop, aan de John F. Kennedylaan in Heerlen, heeft collega John van Eys een onrustige patiënt aan de lijn. De vrouw vertelt dat ze vanmiddag bij de apotheek was, maar dat het recept niet klaar lag dat haar psychiater haar had voorgescreven. Wat nu?, is de vraag. Haar medicijnen zijn bijna op en het weekend staat voor de deur. ANW-hoofd John stelt de patiënt op haar

gemak. "Geen zorgen mevrouw, ik ga de dienstdoende arts even bellen. We gaan het regelen. U hoort van mij."

Terwijl John zich opmaakt voor zijn ronde door de kliniek dient het volgende belletje zich aan. Een oudere man dit keer. Hij heeft niet direct een hulpvraag, zo blijkt, maar gewoon een zware dag achter de rug. ➤

"Als ANW-hoofd hebben we aan een half woord genoeg om te begrijpen hoe de ander zich voelt."

eromheen in de avond, nacht en in het weekend goed verlopen. Nu de afdelingshoofden en behandelaars er niet zijn, is zij de spil in de patiëntenzorg. Haar takenpakket is uitdagend en divers. Het ANW-hoofd van dienst coördineert in haar eentje alle acute opnames, herplaatsingen en medische beoordelingen in de kliniek van Vijverdal. Zij stuurt verpleegkundigen aan, regelt vervanging bij ziekte en assisteert waar nodig bij medische handelingen. Verder raadpleegt Romy de dienst-





“In deze functie komen de meest uiteenlopende vaardigheden samen en heb je behoorlijk wat bagage nodig.”

#ikbenjohn

John stelt geen moeilijke vragen, maar laat de patiënt stoom afblazen. En die aanpak werkt. Na enkele minuten verontschuldigt de man zich voor zijn telefoontje. Het luisterend oor deed hem goed, hij kan rustig gaan slapen.

Met 35 jaar werkervaring bij Mondriaan weet John hoe de hazen lopen in de psychiatrie. Het ANW-hoofd in Heerlen kan lezen en schrijven met zijn collega's en weet in elke situatie wat er gevraagd wordt; zowel medisch-inhoudelijk als sociaal-emotioneel. “Luisteren, handelen, coachen, leidinggeven, prioriteiten stellen, stressbestendig en empathisch zijn; in deze functie komen de meest uiteenlopende vaardigheden samen en heb je behoorlijk wat bagage

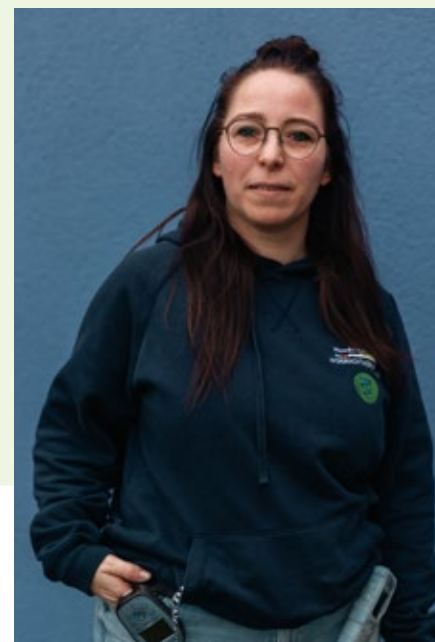
nodig. Dat maakt dit vak zo mooi. Na acht jaar in de chronische psychiatrie was ik klaar voor een nieuwe uitdaging. Ik hou van de dynamiek in mijn werk. De adrenaline, het onvoorspelbare.”

ORDE SCHEPPEN IN DE CHAOS

Over onvoorspelbaarheid gesproken. Tijdens hun avond-, nacht- en weekenddiensten in Heerlen en Maastricht krijgen de ANW-hoofden met enige regelmaat te maken met agressie en geweld. “In zo'n situatie is het zaak om direct de regie te nemen en orde te scheppen in de chaos”, zegt John. Collega Romy werd een tijdje geleden geconfronteerd met een suïcidepoging in de kliniek. Na de

interne alarmmelding was ze binnen een minuut ter plaatse. De patiënt verkeerde in acuut levensgevaar, verpleegkundigen waren in shock. Romy hield het hoofd koel en handelde strak volgens protocol. “Ik heb de betrokken verpleegkundigen uit de situatie gehaald en opgevangen, terwijl een collega zich over de patiënt ontfermde. Daarna heb ik de politie en het ambulancepersoneel te woord gestaan. Nadat de patiënt naar het ziekenhuis was gebracht heb ik de dienstdoende arts en het hoofd BHV ingelicht en me weer ontfermd over het verpleegkundig team.”

Diezelfde Romy werd ook al eens gebeld door een patiënt die vertelde



#ikbenromy



dat zij op het spoor stond. “Op de achtergrond hoorde ik een trein toeteren. Op zo'n moment schrik je natuurlijk vreselijk. Terwijl ik met mijn eigen telefoon op de vrouw aan het inpraten was, belde ik met een ander toestel 112. Gelukkig is het uiteindelijk goed afgelopen.”

OMKIJKEN NAAR ELKAAR

Ook op een ANW-hoofd hebben incidenten als deze natuurlijk impact. “We zijn mensen, geen robots”, zegt John. “Daarom ben ik zo blij met de collega's in mijn team. Ook al hebben we een eenmansfunctie en werken we fysiek dus niet samen, we zorgen heel goed voor elkaar. Als iemand een

zware dienst heeft gehad, informeren we hoe het gaat en nemen we de tijd om te luisteren. Daarnaast staat het bedrijfsopvangteam klaar voor ondersteuning, al blijkt dat meestal niet nodig. Als ANW-hoofd hebben we aan een half woord genoeg om te begrijpen hoe de ander zich voelt. De betrokkenheid is groot. Er is nauwelijks ziekteverzuim en als het nodig is staan we klaar om diensten van elkaar over te nemen.”

EEN VLOEK EN EEN ZUCHT

John is vastbesloten om tot zijn pensioen bij Mondriaan te blijven. Naar eigen zeggen leert hij nog elke dag. “Een tijdje geleden werd een vrouw

opgenomen met een persoonlijkheidsstoornis. Ze vertelde dat ze zeven maanden zwanger was en elk moment kon bevallen. Omdat ik haar niet direct geloofde en dacht dat het niet zo'n vaart zou lopen, ben ik eerst gaan eten. Toen ik even later bij haar op de kamer kwam, waren de vliezen al gebroken. Een paar zuchten later kwam het kind al ter wereld.” Achteraf kan John er, net als zijn collega's, hartelijk om lachen. “Met mijn jarenlange ervaring in de ggz ben ik gewend om door een psychiatrische bril naar patiënten te kijken. Soms is dat niet nodig. Ook in een psychiatrische kliniek kunnen natuurlijk gewoon baby's geboren worden. Zo zie je maar dat je in dit vak nooit bent uitgeleerd.” ●

Wil je weten hoe je in aanmerking komt
voor een beroepsopleiding?
Expertisecentrum / Mondriaan Academie:
088 506 64 77

Verandering brengt groei

#ikbensanne

‘n leven lang leren

Sanne van der Werff
Psycholoog in opleiding tot
gz-psycholoog (PIOG)

Sanne is gefascineerd door menselijk gedrag. “Ik wil begrijpen waaróm iemand doet wat ‘ie doet.” De jonge psychologe maakte onlangs de overstap van Mondriaan Ouderen naar de forensische zorg en volgt de opleiding tot gz-psychologe. “Ik werk graag met ouderen, maar was op zoek naar een nieuwe uitdaging. Hier kan ik écht nog veel leren.”

We zitten bij Sanne thuis, in haar lichte en modern ingerichte woonkamer. Trots vertelt ze over de grondige verbouwing die ze samen met haar vriend, vader en schoonvader heeft volbracht. Ze straalt als ze vertelt over de keuze voor dit vak en haar ervaringen tot nu toe. “Aanvankelijk koos ik voor de studie Gezondheidswetenschappen. Het eerste jaar van die opleiding is heel breed en zo kwam ik in aanraking met de geestelijke gezondheidszorg. Daar is mijn interesse in het menselijke brein gewekt.”

NIET ALTIJD VLEKKELOOS

Sanne koos bewust voor het werken met volwassenen en ouderen. Met haar 26 lentes wordt de blonde psychologe soms wat sceptisch benaderd. “Kan zo’n jong iemand mij helpen? Toch bewijzen de kaartjes, bedankjes en positieve feedback dat Sanne in staat

is het verschil te maken door niet alleen goed te kunnen praten, maar vooral ook goed te luisteren en daar tijd voor vrij te maken. “Het lukt nog niet altijd vlekkeloos, ik stuntel ook nog wel eens hoor”, lacht ze. “Maar het contact van mens tot mens en de emoties die daarbij loskomen, raken me.”

BUITEN DE COMFORTZONE

Begin dit jaar is Sanne gestart met de vervolgopleiding tot gz-psycholoog. “Ik wil meer over het vak leren, maar ook meer over mezelf. Waarom pak ik dit

“Het leren gaat met vallen en opstaan, maar dat kan en mág binnen Mondriaan!”

zo aan? Waarom deed ik dat op die manier? Daar is ruimte voor in deze opleiding en ook binnen Mondriaan. Er is goed meegedacht en achteraf snap ik ook waarom ze me hier hebben geplaatst. Die keuze had ik zelf wellicht niet durven maken.” De overstap naar de forensische zorg was namelijk behoorlijk buiten Sanne’s comfortzone.

“In het begin vond ik het best heftig. Cliënten zijn wat minder sociaal ontwikkeld en de dynamiek is totaal anders. Ik had nooit eerder te maken met cliënten die in aanraking zijn geweest met Justitie. Mijn leerdoelen zijn dan ook hoe hiermee om te gaan en hoe mijn grenzen aan te geven. De begeleiding die ik krijg is super, dankzij het team ben ik helemaal op mijn plek.” De Brunssumse begint haar draai te vinden. “Ik mag nu zelf intakes doen en voel weer spanning vooraf, dat had ik bij Ouderen niet meer.”

180 GRADEN ANDERS

Sanne geeft toe dat ze een vertekend beeld had van de doelgroep binnen de forensische zorg. “Ik kan het gedrag niet goedpraten, maar ik kan het nu vaak wel begrijpen. Vakinhoudelijk is het 180 graden anders, maar ik ben van nature nieuwsgierig en dat komt me hier goed van pas. Deze overstap is een verandering waar ik nu al enorm veel van leer. Het zorgt ervoor dat ik kan doorgroeien. Dat leren gaat met vallen en opstaan, maar dat kan en mág binnen Mondriaan!” ●

favorieten

IN DEZE RUBRIEK LEER JE ONZE MEDEWERKERS ANDERS KENNEN. HOE ZIJN ZE PRIVÉ: WAT ZIJN HUN FAVORIETE PLEKKEN OF BEZIGHEDEN?



Thijs van Wetten is sinds 4 maart 2024 directeur bedrijfsvoering van de divisie Kinderen en Jeugdigen en fonkelnieuw binnen Mondriaan. Thijs groeide op in Helmond en studeerde in Tilburg, een echte Brabander dus. Tijdens de vakanties met zijn ouders, die een vakantiehuisje hadden in de Voerstreek, kwam hij regelmatig in Maastricht. Vele jaren later werd hij verliefd op een 'Sjeng' en samen met zijn man verhuisde hij vlak voor corona naar de stad van de Jeker en de Maas. Een stad die perfect past bij zijn liefde voor geschiedenis.



#ikbenthijs

PROBLEMEN SIGNALEREN EN OPLOSSEN

De eerste gemeente waar Thijs werkte, was Eindhoven. Hij begon er als accountmanager WMO. "Ik zag risico's bij individuele voorzieningen zoals de huishoudelijke hulp voor mensen met een handicap. Dus schreef ik een voorstel aan de directie om de risico's in te perken. Zoals dat gaat, werd ik gevraagd om mijn eigen voorstel in praktijk te brengen en de problemen op te lossen. Vervolgens kreeg ik de vraag om een afdeling bedrijfsvoering op te zetten. Zo ging ik al snel richting management."

Met veel plezier werkte Thijs bij diverse (samenwerkingsverbanden van) gemeenten. "Tot ik mezelf na zeventien jaar werken de vraag stelde 'wat wil ik nog, waar word ik blij van?' Het antwoord was dat ik me vooral wil inzetten voor de kwetsbaren binnen het sociaal beleid."

MOOIE ONTWIKKELINGEN BIJ MONDRIAAN

Om die reden werd Thijs twee jaar geleden lid van de raad van toezicht op het speciaal onderwijs. "Daar krijg ik echt energie van." En toen kwam de vacature van Mondriaan voorbij.

"Ik krijg een warm welkom. Iedereen wil me vooruit helpen en antwoord geven op mijn vragen. Ik ben druk bezig mijn weg te vinden en kennis te maken met iedereen, maar ik ben ook meteen aan het werk gegaan." Volgens Thijs is Mondriaan een heel interessante én een heel complexe organisatie.

*"Ik wil begrijpen
wat mensen
beweegt om te
doen wat ze
doen."*

"Verschillende afdelingen, verschillende financieringsstromen en allerlei samenwerkingsverbanden. Een grote organisatie met veel medewerkers verdeeld over verschillende locaties. Mondriaan maakt mooie ontwikkelingen door, met name de samenwerkingen binnen Jeugd. Ik hoop dat gemeenten en aanbieders elkaar blijven vinden."

WAAROM WE DOEN WAT WE DOEN

Geschiedenis was op de middelbare school zijn favoriete vak. "Niet de Grieken en Romeinen, maar de meer recente wereldgebeurtenissen en de geopolitiek. Tijdens de inval van Irak in Koeweit moest ik heel vaak naar het toilet, want dan kwam ik langs de monitor waarop het nieuws werd uitgezonden. Ik vond die oorlog machtig interessant. Het liefst was ik geschiedenis gaan studeren, maar als je geen docent wilde worden, ➤



gaf dat geen uitzicht op een baan. Waarom ik zo van geschiedenis houd? Ik wil begrijpen wat mensen beweegt om te doen wat ze doen. Begrijpen welke belangen achter een beslissing zitten. Geschiedenis vormt op een bepaalde manier wie ik ben.”



PODCASTS

Om zijn honger naar geschiedenis en geopolitiek te stillen, leest Thijs veel boeken en luistert hij podcasts zoals Boekestijn & De Wijk, Maarten van

Rossem en Oostflank.

“Zelfs als ik de hond uitlaat luister ik naar een podcast.” Als zoon van een architect leerde Thijs om ook vooral naar boven te kijken als hij door een stad loopt. Iets wat in Maastricht zeer de moeite loont. “Op ooghoogte zie je lelijke winkels, maar daarboven prachtige gevels.” Het Stadspark is zijn favoriete plek. “Midden in de stad een stuk groen overeind houden, is een teken van lef. Want het is dure grond. En wat water met een stad doet, zoals de Jeker die door het park en langs de oude stadsmuur stroomt, is sowieso mooi en interessant. Water is altijd leven. Ook de Helpoort vind ik prachtig, de oudste nog bestaande stadspoort van Nederland. Het is een plek waar veel geschiedenis samenkomt.” ●

“Ik ben druk bezig mijn weg te vinden en kennis te maken met iedereen, maar ik ben ook meteen aan het werk gegaan.”



Mondriaan
Feest
2024

kijk Je
OOK UIT
naar
23 mei?



Ik voel bij
Mondriaan
veel vrijheid
in mijn werk

#ikbenthomas

Mondriaan



voor geestelijke gezondheid