

Hart voor een
geestelijk gezond
Zuid-Limburg

mondriaan magazine

Centraal
Een cultuur
van verbinding,
flexibiliteit en
eigenaarschap

Met kleine
stappen
bereik je
uiteindelijk
je doel

Daniëlle Ummels

Uitgave november 2025 | nummer 8

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
Lieke Rijkx
Stafdienst Marketing
en Communicatie

Fotografie
Nadine van Mierlo
Stafdienst Marketing
en Communicatie

Vormgeving
Ivana Bouwman

Cartoon
Geert van der Elburg

Uitgave
november 2025

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.

Volg **mondriaanggz** op



Iedereen binnen Mondriaan kan het verschil maken



*Jean-Paul Essers
Voorzitter raad van bestuur
Mondriaan*

Bij Mondriaan werken we met bijna 2500 collega's aan dezelfde missie: geestelijke gezondheidszorg in Zuid-Limburg toegankelijk en van hoge kwaliteit houden. Dat doen we binnen duidelijke kaders en spelregels. En die zijn ook nodig. Patronen geven houvast en structuur, zolang ze het gezamenlijke doel maar ondersteunen.

Kijkend naar de uitdagingen waar we voor staan, zoals het terugdringen van de wachtlijsten en de transformatie van de jeugdzorg, kunnen regels de vooruitgang ook in de weg staan. Wat we juist nú nodig hebben, is durf. Het lef om buiten de gebaande paden te denken en verantwoordelijkheid te nemen. Dat begint met vertrouwen. Als dat er is, ontstaat er ruimte voor eigen initiatief. Dan kunnen we vastgeroeste patronen loslaten. Anders denken, anders doen.

En dat begint bij jezelf, in je eigen team. Of je nu verpleegkundige bent, behandelaar, teamleider, ondersteuner of stafmedewerker: iedereen binnen Mondriaan kan het verschil maken. Door initiatief te nemen, door de ruimte te pakken waar dat kan, en door samen te werken op basis van vertrouwen. Waar het kan, doe ik dat zelf ook. Bij de transformaties van de ggz in Zuid-Limburg heb ik als aanjager bewust de regie genomen om op koers te blijven en het tempo erin te houden.

In deze achtste editie van Mondriaan Magazine lees je verhalen van collega's die vanuit hun eigen rol en motivatie het voortouw nemen. Zoals Daniëlle Ummels, die zich als voorzitter van de VAR inzet voor de belangen van onze verpleegkundigen en agogisch medewerkers. Of de collega's uit het cultuur- en gedragsprogramma, die anderen inspireren om anders te kijken en samen te werken.

Het bewustzijn binnen onze organisatie groeit, merk ik. Om de zorg toegankelijk en van hoog niveau te houden, pakken steeds meer collega's de regie. Dat stemt hoopvol, want juist daarin zit de kracht van Mondriaan.

Laat dit magazine je inspireren. De ggz van morgen begint vandaag: bij jouw initiatief.

Veel leesplezier!

#ikbenjeanpaul

Mondriaan verandert: samen bouwen we aan

een sterke cultuur

Om de geestelijke gezondheidszorg voor iedereen toegankelijk en van hoge kwaliteit te houden, is verandering nodig. Ook binnen Mondriaan. Op alle niveaus in onze organisatie werken collega's samen aan de gewenste verandering van gedrag. Een cultuur met meer verbinding, flexibiliteit en eigenaarschap. In dit artikel delen drie collega's hun ervaringen. Wat drijft hen om het initiatief te nemen? Welke uitdagingen komen ze tegen? En wat leveren die inspanningen hen en de organisatie op?

Zorgboerderij De Bovenste Hof

De foto's van Edo, René en Stijn zijn gemaakt bij zorgboerderij De Bovenste Hof in Brunssum, gelegen op het landgoed van de gebroeders Reumkens. Hier worden jonge veulens tot krachtige paarden opgefokt en werken acht volwassenen met een psychiatrische achtergrond. De familie Reumkens stelde hun monumentale carréboerderij ruim 25 jaar geleden uit betrokkenheid beschikbaar aan Mondriaan. Zo ontstond een bijzondere plek waar mensen al werkend tot rust komen. Dagbesteding met een arbeidsmatig karakter, midden in het groen. **Op pagina 27** lees je meer over deze inspirerende boerderij en de mensen die er dagelijks met hart en ziel actief zijn.

• centraal •

Edo Rutten,
teamcoach FACT
in Maastricht

“Om beter zicht te krijgen op waar andere collega's binnen Mondriaan mee bezig zijn, moeten we minder via mail en systemen gaan communiceren, vind ik. Verder zijn we er teveel aan gewend geraakt dat de leidinggevende problemen voor ons oplost. Dat komt ook door hoe we processen ingeregeld hebben. Waarom zou een medewerker mij toestemming moeten vragen voor een nieuwe telefoon? Dat kan hij of zij prima zelf regelen.

Het gedragstraject waarmee we afgelopen voorjaar zijn gestart, kwam voor mij als geroepen. Omdat ik graag initiatief neem, heb ik me meteen aangemeld. Binnen mijn FACT-team werken we al langer aan het verbeteren van de werkcultuur. Stap voor stap gaan we vooruit. Het traject dat nu Mondriaan-breed is ingezet, heeft dit positieve gevoel versterkt en de noodzaak tot verandering tastbaarder gemaakt.

In onze groep leidinggevenden

hebben we afgesproken om na elk één-op-één gesprek te vragen: wat heeft dit opgeleverd en wat ga jij hier nu mee doen? Zo stimuleren we eigen regie en verantwoordelijkheid. De workshops gaven me het vertrouwen om het gewoon te gaan doen. Om goed voorbereid te zijn op eventuele weerstand, werken we met een buddy-systeem.

Door ervaringen met collega-leidinggevenden te delen, verspreidt de verandering zich als een olievlek door de organisatie. Daarnaast sluiten we aan bij MT- en teamleidersoverleggen, zodat ook zij weten waar we mee bezig zijn.

Mooi is dat ook ondersteunende diensten hiermee aan de slag zijn. Stafmedewerkers stimuleren eigen regie en persoonlijk contact. Bel de collega die je iets vraagt dezelfde dag

“Collega's pakken vaker zelf de regie, wat mij als leidinggevende meer ruimte geeft voor zaken die echt om mijn aandacht vragen.”

even op, stem het af en regel het direct. Dat bespaart veel tijd en vergroot het werkplezier. Ook binnen mijn team zie ik het vertrouwen groeien. Collega's pakken vaker zelf de regie, wat mij als leidinggevende meer ruimte geeft voor zaken die echt om mijn aandacht vragen.

Ik vind het oprecht

leuk om me in te zetten voor de werkcultuur en merk dat de twijfels die ik aanvankelijk had, zijn verdwenen. Ik vroeg me af:

krijg ik mijn collega-leidinggevenden wel mee? Maar gaandeweg groeide ook bij mij het vertrouwen. De hiërarchie verschuift, we doen het meer samen. De vraag 'Mag ik vandaag wat eerder naar huis?' hoor ik nauwelijks meer. Precies de beweging die we willen: minder afhankelijkheid, meer eigen verantwoordelijkheid.” ➤

Het gedragstraject
waarmee we afgelopen
voorjaar zijn gestart,
kwam voor mij als
geroepen.

#ikbenedo

Stijn van Beurden,
stafadviseur Informatie en Automatisering
(I&A)

“Toen ik begin dit jaar las dat Mondriaan met een cultuur- en gedragsprogramma ging starten, heb ik me spontaan aangemeld. Ik vind het belangrijk dat we als afdeling Informatie & Automatisering (I&A) goed zichtbaar en toegankelijk zijn. Daarom wil ik graag meedenken over hoe we met ander gedrag onze dienstverlening voor collega's kunnen verbeteren.

Met onze groep stafmedewerkers hebben we het volgende doelgedrag geformuleerd: ‘Als een medewerker uit de zorg je een vraag stelt, dan neem je persoonlijk contact op, vraag je door en geef je advies.’

Die doelstelling stuitte binnen onze afdeling op de nodige weerstand. Collega's vroegen zich af: ‘Betekent dit nu dat we voortaan alle elektronische meldingen die in ons ticketsysteem binnenkomen persoonlijk moeten afhandelen?’ Ook klonk de zorg: ‘We hebben het al druk genoeg en daarbij is het maar de vraag of iedereen zich prettig voelt bij telefonisch contact.’

Zo zwart-wit is het gelukkig niet. Het doelgedrag is bewust scherp geformuleerd, de bedoeling is nu dat we de nuance gaan zoeken. Het grootste deel van de meldingen – de eenvoudige vragen – blijven we gewoon via het ticketsysteem afhandelen. Maar bij complexere kwesties,

waarbij je elkaar niet goed begrijpt en doorvragen belangrijk is, heeft persoonlijk contact echt meerwaarde. Dan kom je veel sneller tot wederzijds begrip en betere oplossingen. Dat geldt trouwens ook voor de samenwerking tussen stafdiensten onderling. Als je in hetzelfde gebouw werkt, kun je vaak beter even binnenlopen bij een collega dan eindeloos heen en weer mailen.

De komende maanden rollen we dit doelgedrag uit binnen I&A, te beginnen bij het team functioneel applicatie-beheer en daarna ook bij werkplek-ondersteuning, technisch beheer en advies. Samen bepalen we in welke situaties persoonlijk contact het verschil maakt.

Ik werk nu ruim een jaar als stafadviseur bij I&A. Wat me het meest is opgevallen, is hoeveel we met z'n allen mailen en vergaderen. In combinatie met de zorgvuldige besluitvorming zorgt dat ervoor dat goede ideeën niet altijd van de grond komen. Nog te vaak communiceren we langs elkaar heen. Ik begrijp de frustraties van zorgcollega's

die naar Heerlen moeten komen om een nieuwe telefoon op te halen: dat kost veel tijd die ook aan zorg besteed had kunnen worden. Vanuit mijn praktijk merk ik dat het lastig is om prioriteiten met collega's in de zorg planmatig af te stemmen.

Laten we samen problemen oplossen in plaats van verantwoordelijkheden naar elkaar schuiven. Persoonlijk contact maakt het werk niet alleen effectiever, maar ook leuker. We zijn collega's, werken voor dezelfde organisatie. Het is fijner communiceren met echte mensen dan met een naam in een ticketsysteem.” ➤

“Bij complexere kwesties, waarbij je elkaar niet goed begrijpt en doorvragen belangrijk is, heeft persoonlijk contact echt meerwaarde.”

We zijn collega's, werken voor dezelfde organisatie. Het is fijner communiceren met echte mensen dan met een naam in een ticketsysteem.

#ikbenstijn

• centraal •

René de Bruijn,
directeur zorg volwassenen
en psychiater

“Cultuur gaat over mensen. Over contact maken met elkaar, voor elkaar opstaan en elkaar helpen als dat nodig is. Binnen Mondriaan zie ik daar mooie voorbeelden van. Een tijdje geleden was onze kliniek voor ouderen, vanwege zwangerschapsverlof, op zoek naar een psychiater. Tegelijkertijd zat de forensische kliniek tijdelijk verlegen om een regiebehandelaar. Om dat personele vraagstuk op te lossen, besloten een forensisch psychiater en een gz-psycholoog van de ouderenkliniek om voor een half jaar van werkplek te ruilen. Beiden reageerden positief op het verzoek van hun leidinggevende. Ze zijn op hun nieuwe werkplek met open armen ontvangen en zijn nu naar volle tevredenheid aan het werk.

De krapte op de arbeidsmarkt vraagt om creatieve oplossingen als deze. Om flexibiliteit. Natuurlijk is dat niet vanzelfsprekend. Er kunnen allerlei redenen zijn waarom je liever op je vertrouwde werkplek blijft. Je hebt het misschien druk, of je twijfelt of die nieuwe plek wel bij je past. Begrijpelijk. Verandering is altijd even spannend.

Maar bekijk het eens van de andere kant: wat levert die nieuwe ervaring je op? Je leert nieuwe mensen kennen, verbreedt je kennis en minstens zo belangrijk: je leert elkaar beter begrijpen. Als psychiater werk ik in een kliniek én in een FACT-team. Beide kunnen niet zonder elkaar. Dan helpt het enorm als je weet hoe de ander werkt en waarom bepaalde keuzes worden gemaakt.

Verandering van gedrag vraagt iets van ons allemaal. Dus ook van directie en management. Zij moeten het klimaat scheppen waarin flexibiliteit mogelijk wordt en wordt gestimuleerd. En dat gebeurt ook. Neem de crisisdienst, waar we formatieruimte hebben vrijgemaakt voor de roosterplanning. Een medewerker maakt nu ruim van tevoren, in goed overleg met collega's, het avond- en weekendrooster, inclusief een reserverooster. Dat heeft de planning eerlijker en

voorspelbaarder gemaakt, en de onderlinge solidariteit vergroot. Collega's zijn eerder bereid om elkaar uit te helpen.

Ook in mijn eigen

werkomgeving zie ik die positieve houding. Collega's nemen diensten van elkaar over en stemmen het werk op elkaar af om de patiënt beter te kunnen helpen. Dat is precies de beweging die we willen en die we nu samen verder moeten doortrekken.

Natuurlijk gaat dat niet van vandaag op morgen. Twijfel hoort erbij.

Als psychiater heb ik de afgelopen jaren op verschillende plekken gewerkt. Ook ik dacht weleens: lukt mij dat wel? Maar het bleek altijd leuker dan gedacht. Binnen Mondriaan kun je op zóveel plekken van waarde zijn. Daarbij sta je er nooit alleen voor. We hebben zóveel expertise in huis, zóveel professionals op wie je kunt terugvallen. Collega's die maar wat blij zijn dat jij komt helpen.” ●

“Binnen Mondriaan kun je op zóveel plekken van waarde zijn. Daarbij sta je er nooit alleen voor.”

Verandering
van gedrag vraagt iets
van ons allemaal.
Dus ook van directie
en management.

#ikbenrené

op recept

wrap carpaccio

Simpel, snel en lekker!



Optioneel voor extra verfijning:

- Dunne plakjes radijs of komkommer (voor frisheid en crunch)
- Een paar kappertjes of zongedroogde tomaatjes (voor een zuurtje/umami)

Voor 2 wraps

Ingrediënten

- 2 grote tortillawraps (liefst volkoren of spinazie voor extra smaak en kleur)
- 40 g rucola
- 125 g carpaccio (dun gesneden, van goede kwaliteit)
- 1,5 el truffelmayonaise
- 1 tl olijfolie extra vierge
- 1 tl crema di balsamico (niet te veel, anders overheerst het)
- 1 el geroosterde pijnboompitten
- 20 g Grana Padano- of Parmezaanse kaas (in vlokken)
- Versgemalen zwarte peper en een snufje zeezout

Bereidingswijze

- Rooster de pijnboompitten kort in een droge koekenpan tot ze goudbruin zijn. Laat afkoelen.
- Meng de rucola met een scheutje olijfolie en een klein beetje crema di balsamico, zodat de dressing mooi verdeeld is.
- Besmeer de wraps met een dunne laag truffelmayonaise.
- Beleg met carpaccio en breng op smaak met wat zwarte peper en een snufje zout.
- Voeg de rucola, pijnboompitten en kaasvlokken toe. Maak eventueel af met radijs, komkommer of kappertjes voor extra frisheid.
- Rol de wraps stevig op, snijd ze eventueel schuin doormidden.

CARTOON



@ Geert van der Elburg

open

Ik benoem wat ik zie.
Dat kan soms
confronterend zijn.

#ikbenemma



open

Op pad met Emma Janissen,
ggz-verpleegkundige 1 bij Vijverdal

Emma's eerlijke verhaal over de ggz

Eerlijk zijn, dat is het motto van Emma Janissen (26). In de kliniek van Vijverdal brengt de ggz-verpleegkundige het dagelijks in de praktijk richting patiënten en collega's. Maar ook daarbuiten vertelt ze het échte verhaal. Als ambassadeur van Mondriaan deelt Emma haar ervaringen met zorgstudenten, doorbreekt ze stigma's en laat ze zien wat werken in de ggz daadwerkelijk betekent.



“Zeker bij mensen met een psychotisch ziektebeeld moet je creatief en flexibel zijn.”



Tijdens de opening van de GGz Inspiratieweek, afgelopen voorjaar in Sittard-Geleen, vertelde ze openhartig over haar werk als verpleegkundige in de langdurige ggz. Spannend? Absoluut. Maar Emma had 'A' gezegd, en dan moet je ook 'B' zeggen, zo kreeg ze van huis uit mee.

Door haar eigen ervaringen te delen, wil ze bijdragen aan het doorbreken van het stigma rond psychiatrische patiënten. “Er bestaan nog altijd veel misverstanden over de ggz. Zo kreeg ik laatst de vraag: ‘Lopen de patiënten bij jullie los?’ Ik antwoordde: ‘Wat denk je zelf? Het zijn geen dieren.’ Veel mensen denken nog dat we in de ggz alleen maar mensen insluiten en medicatie geven. Ik vertel graag het echte verhaal.”

Ook in haar werk als ggz-verpleegkundige blijft ze trouw aan dit motto. In de kliniek van Vijverdal in Maastricht werkt Emma met patiënten met uiteenlopende en vaak complexe psychiatrische stoornissen. Mensen die langdurige begeleiding en behandeling met veel structuur nodig hebben om te kunnen functioneren. “En dat werk is allesbehalve saai”, weet ze uit ervaring.

CREATIEF EN FLEXIBEL ZIJN

De 26-jarige Roermondse staat bekend als ‘streng maar rechtvaardig’. “Ik benoem wat ik zie. Dat kan soms confronterend zijn. Laatst had ik een

stevig gesprek met een patiënt die aangaf als volwassen man behandeld te willen worden. Ik heb hem daarop uitgedaagd om ook zelf verantwoordelijkheid te nemen voor zijn gedrag. Die benadering werkt bij deze patiënt, maar niet bij iedereen.”

“Dé ggz-patiënt bestaat namelijk niet”, zo vervolgt ze haar verhaal. “Zeker bij mensen met een psychotisch ziektebeeld moet je creatief en flexibel zijn. Waar je bij de een kunt meegaan in de beleevingswereld, heeft een ander juist begrenzing nodig. Juist die onvoorspelbaarheid maakt dit werk zo intrigerend. ➤

“Het opbouwen van een vertrouwensband is vaak een proces van de lange adem; dat gaat met kleine stapjes.”



Geestelijke gezondheidsproblemen zijn vaak ongrijpbaar; aan de buitenkant zie je niet wat er met iemand aan de hand is. Daarom koos ik vijf jaar geleden voor de ggz.”

RUIMTE VOOR PLEZIER

Binnen haar team kreeg en greep ze de afgelopen jaren de kans om zich te ontwikkelen tot ggz-verpleegkundige 1. Emma begeleidt, overlegt en stuurt aan. “Alles draait om communicatie. Hoe zit de patiënt erbij? Wat heeft de patiënt in de weken of maanden dat hij bij ons verblijft nodig om straks buiten de kliniek weer zo zelfstandig mogelijk z’n leven te kunnen leiden?”

Het opbouwen van een vertrouwensband is vaak een proces van de lange adem; dat gaat met kleine stapjes.”

“Ik werk in een klein en hecht team. Wij kennen onze patiënten en weten precies wat we aan elkaar hebben. Dat is heel fijn. Binnen die veilige omgeving is er ook veel ruimte om plezier te maken. Dat wordt nog wel eens vergeten. Door de ervaringen die je in de ggz opdoet krijg je een olifanten huid, maar geloof me: er wordt ook heel veel gelachen.”

Emma houdt ervan om haar grenzen te verleggen. Daarom stapt ze buiten haar werk op Vijverdal regelmatig uit haar

comfortzone. Als ambassadeur van Mondriaan verzorgt ze gastlessen aan zorgstudenten in het mbo. Met haar expertise en bevologenheid probeert zij de nieuwe generatie verpleegkundigen te prikkelen voor een carrière in de ggz. Haar belangrijkste les? “Wees eerlijk, naar je patiënten, collega’s en jezelf.”

DUIVELS DILEMMA

Tijdens de GGz Inspiratieweek in maart vertelde ze over de ethische dilemma’s waar je als ggz-verpleegkundige soms voor komt te staan. “Een zwangere vrouw met schizofrenie had zware medicatie nodig, maar die medicijnen waren schadelijk voor haar baby. Dus rees de vraag: wat weegt zwaarder, de psychische toestand van de moeder of de gezondheid van haar ongeboren kindje? Een duivels dilemma.”

“Voor ethische afwegingen zoals deze is er geen pasklare oplossing. Het belangrijkste is dat je met alle betrokken experts en instanties in gesprek blijft en duidelijke afspraken maakt. ‘Zó staat het ervoor, dit zijn de opties, zó gaan we het doen.’ Gewoon open en eerlijk zijn. Uiteindelijk is iedereen daarbij gebaat.” ●

ZET JE ALCOHOL- GEBRUIK OP PAUZE

IKPAS

Download de gratis IKPas app



ONTDEK HET OP Google Play



Download in de App Store

Onze raad van toezicht:

een frisse blik van buiten

Net als andere zorgorganisaties heeft Mondriaan een raad van toezicht. Deze bestaat uit vijf mensen: Danny Zonneveld, Mariëlle Heuvelmans, Wouter van Kranen, Leen Dielis en Rik Crutzen. Samen houden zij in de gaten of de organisatie goed bestuurd wordt en of we onze maatschappelijke opdracht vervullen.

De raad van toezicht staat op afstand van de dagelijkse praktijk. De leden bemoeien zich niet met de inhoud van de zorg of de dagelijkse beslissingen. Wel kijken ze mee bij onderwerpen die voor de langere termijn van belang zijn. Daarbij letten ze erop dat Mondriaan financieel gezond blijft en dat de belangen van cliënten, medewerkers en samenleving goed worden meegewogen.

Benoeming Peter Thuis

Soms is de rol van de raad van toezicht zichtbaar, zoals onlangs bij de benoeming van Peter Thuis als nieuw lid van de raad van bestuur per 1 maart 2026. Een belangrijke keuze voor de stabiliteit en voortgang van het recent vastgestelde meerjarenbeleidsplan voor de komende jaren.

Verskillende achtergronden

De vijf leden van de raad van toezicht brengen verschillende achtergronden mee, zoals zorg, wetenschap, bestuur en financiën. Zo kunnen ze vanuit diverse invalshoeken toezien op goed bestuur. ●

Op onze website stellen we hen graag aan je voor:
mondriaan.eu/raad-van-toezicht



#ikbenpeter

Welkom Peter!

Met ingang van 1 maart 2026 is Peter Thuis benoemd als lid van de raad van bestuur en inkomend voorzitter van de raad van bestuur van Mondriaan. Peter (1970) is een ervaren bestuurder die de laatste veertien jaar heeft bijgedragen aan de ontwikkeling van ROC Gilde Opleidingen. Sinds 2014 deed hij dat als voorzitter van het college van bestuur.

Over zijn overstap naar Mondriaan zegt Peter: "Na een loopbaan in de publieke sector voelt het als een bijzonder voorrecht om bij Mondriaan aan de slag te gaan, en toe te treden tot het bestuur. In een tijd waarin geestelijke gezondheid volop in de maatschappelijke aandacht staat, levert Mondriaan werk van grote betekenis. Ik zie ernaar uit om samen met alle medewerkers en partners verder te bouwen aan de toekomst van deze prachtorganisatie."

Jean-Paul Essers, onze huidige voorzitter van de raad van bestuur, zal Mondriaan met ingang van 1 juli 2026 verlaten. Binnen de overlap van vier maanden zal Peter Thuis vol inzetten op kennismaken met Mondriaan en de externe contacten, naast de portefeuilles van het bestuur van Mondriaan. Hij zal daarin samen met Jean-Paul optrekken.

jouw stem telt!

Word lid van de OR!

Ben jij betrokken bij je werk en collega's? Wil je meedenken over wat er speelt in de organisatie en invloed uitoefenen op belangrijke besluiten?

Dan is de ondernemingsraad (OR) iets voor jou!

Je hoeft geen expert te zijn: je nieuwsgierigheid, betrokkenheid en mening zijn meer dan genoeg. Als OR-lid leer je beargumenteren, overtuigen en samenwerken. Je krijgt een uniek kijkje achter de schermen van onze organisatie, denkt mee over beleid en komt op voor de belangen van medewerkers.

Je ontwikkelt jezelf én maakt impact. Bovendien breid je je netwerk uit met collega's uit alle hoeken van de organisatie.

Twijfel je nog? Woon eens een OR-vergadering bij als toehoorder en ervaar het zelf. Kijk op de Startpuntpagina van de OR voor vergaderdata.

Vragen of interesse?

Mail naar OR@mondriaan.eu



AANMELDEN
KAN T/M
11 DECEMBER
2025

Verkiezingen ondernemingsraad

PROFESSIONELE ADVIESRAAD (PAR)

van start per 1 januari 2026

Vanaf 1 januari 2026 gaat de Professionele Adviesraad (PAR) van start binnen Mondriaan. In deze raad werken vertegenwoordigers van de vijf staven (medisch, psychologisch, verpleegkundig, agogisch en (vak-/socio-)therapeutisch/paramedisch) samen om onze zorg nóg beter te maken.

De PAR geeft gevraagd en ongevraagd advies over beleid en kwaliteit van zorg, op basis van de kennis en ervaring van de professionals zelf. Daarmee geven we invulling aan de wet Zeggenschap in de Zorg (2023) en versterken we de stem van onze beroepsgroepen.

In de eerste fase krijgt de PAR externe begeleiding om samen een stevige basis neer te zetten. Vertrouwen, gelijkwaardigheid en samenwerking vormen daarbij het uitgangspunt. ●

Hoofdopleider Kim van Dillen (links) feliciteert Monique van Leendert.



AIOS-SYMPIOSIUM 2025: *een dag vol kennis en inspiratie*

Op vrijdag 12 september vond het jaarlijkse AIOS Symposium plaats. Acht van onze (aanstaande) psychiaters presenteerden hun eindreferaat: Dionne Simons, Monique van Leendert, Margreet Beenakker (MUMC), Kelly Bemelmans, Bibiane van Lanschot, Peter Crins, Sanne Vrinzen (MUMC) en Rachel van Rijsbergen. Hun presentaties waren inhoudelijk sterk,

leerzaam en werden soms met een knipoog gebracht.

Deze dag was ook de vuurdoop voor onze nieuwe hoofdopleider Kim van Dillen, die samen met Jacqueline Strik het dagvoorzitterschap uitstekend vervulde. Een muzikaal intermezzo van djembé-meester Pieter Haegeman maakte de dag extra sprankelend. ●

Gefeliciteerd
aan alle
referenten!

Wat een geweldige
prestaties en veel succes
in jullie carrière
als psychiater!

De kracht van eigen initiatief

In dit magazine vertellen collega's hoe zij initiatief tonen en verantwoordelijkheid nemen om zorg en samenwerking te verbeteren. Eigen initiatief kent vele vormen, en Marijn, Kelly, Luc, Joanne en Ruud geven er ieder hun eigen invulling aan. Wat drijft hen om die extra stap te zetten? En wat levert het op? Dat ontdek je in deze portretserie.

**Marijn Andree-Habets (46),
gz-psycholoog**

“Ik denk graag mee, wil dingen verbeteren, nieuwe ideeën uitproberen. In ons transitieteam werk ik mee aan verschillende ontwikkelingen, waaronder de inhoudelijke procesbeschrijving: wat bieden we, waar willen we naartoe? Die trajecten geven me energie. We hebben al een aantal jaren het TOPGGz-keurmerk. Dat is een mooie erkenning van wat we als team hebben bereikt.

Wat mij drijft? Een paar jaar geleden was ik ernstig ziek. Ik dacht dat ik dit werk misschien nooit meer zou kunnen doen. Dat besef heeft me veranderd. Sindsdien voel ik dankbaarheid en een sterke drive om alles eruit te halen voor de jongeren met wie we werken. We bewegen met hen mee, buiten hokjes en protocollen, maar wel vanuit een stevige inhoudelijke basis en visie. Want geen jongere is hetzelfde. Meebewegen helpt ons om jongeren écht te begrijpen, aan te sluiten bij hun leefwereld én passende, effectieve zorg te bieden.

Beweging is altijd onderdeel van de oplossing, zeg ik vaak. Letterlijk, omdat leefstijl en fysieke activiteit veel invloed hebben op psychisch herstel. En figuurlijk, omdat meebewegen met de cliënt, flexibel blijven en buiten protocollen denken vaak de sleutel is tot echte verandering.”

#ikbenmarijn



“Ik voel een sterke drive om alles eruit te halen voor de jongeren met wie we werken.”

“Buiten je eigen bubbel kijken verrijkt je werk en netwerk.”



**Kelly Brandts (34),
klinisch psycholoog/ P-opleider**

“Ik ben iemand die altijd nieuwe dingen wil proberen en buiten de bestaande kaders zoekt naar mogelijkheden. Daarom werk ik bewust in zowel de volwassenen- als de ouderenzorg. Dat is soms hectisch, maar juist in die verbinding ontstaan nieuwe mogelijkheden.

Zo heb ik samen met collega Ellen Gielkens de eerste intensieve klinische traumabehandeling voor ouderen in Nederland opgezet. Mijn promotieonderzoek richt zich ook op deze behandelmethode: een kort maar krachtig traject voor mensen bij wie ambulante behandeling niet genoeg is. Ik vind het mooi om te zien dat het wél kan, ook bij ouderen met complexe problematiek.

Daarnaast ben ik specialismeleader psychodiagnostiek en sinds kort ook P-opleider binnen Mondriaan. In die rollen zet ik me in om kwaliteit te borgen én collega's te ondersteunen. Voor mij betekent zorgzaamheid niet alleen oog hebben voor cliënten, maar ook voor collega's.

Wat ik mijn collega's wil meegeven? Dat het waardevol kan zijn om buiten je eigen bubbel te kijken, bijvoorbeeld door bij twee verschillende sectoren te werken. Dat is niet altijd makkelijk in de praktijk, maar wel een enorme verrijking voor je werk en je netwerk.”

#ikbenkelly

**Luc van den Oetelaar (60),
IHT-verpleegkundige en OR-lid**

“Drie jaar geleden ben ik lid geworden van de ondernemingsraad (OR). Ik wil niet toekijken vanaf de zijlijn. Ik wil meedenken en invloed uitoefenen binnen onze organisatie.

De OR is voor mij een manier om een brug te slaan tussen medewerkers en bestuur. We moeten niet denken dat alles van bovenaf wordt opgelegd en wij alleen moeten uitvoeren. Ik geloof dat we zaken kunnen veranderen als we onze stem laten horen. Dat kost soms tijd, want Mondriaan is een grote organisatie, maar ik zie tastbare resultaten. Door signalen door te geven en samen oplossingen te zoeken, komen we tot verbeteringen.

We hebben het stoffige imago van de OR achter ons gelaten. Met de nieuwe werkwijze van de OR 3.0 worden we meer gezien en gehoord. Eind dit jaar zijn er weer OR-verkiezingen. Ik hoop dat collega's uit verschillende onderdelen van de organisatie zich verkiesbaar stellen. De OR biedt de kans om invloed uit te oefenen, verantwoordelijkheid te nemen en mee te denken over de toekomst. Je leert er veel van en samen sta je sterker.”

#ikbenluc

*“Ik geloof
dat we
zaken kunnen
veranderen
als we onze
stem laten
horen.”*

*“Ik kijk niet
alleen naar de
problemen van
cliënten, maar
ook naar hun
kracht en
creativiteit.”*

**Joanne Vertommen (44),
psychotherapeut en gz-psycholoog**

“Naast mijn werk als psychotherapeut en gz-psycholoog kijk ik verder dan de behandelkamer. Theater is daar een vorm van: onlangs hebben we met een vijfde voorstelling op het podium gestaan. Vaak ontstaan die voorstellingen uit de verhalen, gedichten en muziek van ex-cliënten. Hun stem verdient een podium.

Ik kijk niet alleen naar de problemen van cliënten, maar juist ook naar hun kracht en creativiteit. Thema's als stigmatisering en discriminatie raken me diep. Om als behandelaar niet alleen maar bezig te zijn met de sporen die dit achterlaat, zoek ik samen met anderen naar manieren om in actie te komen. We krijgen mooie reacties van het publiek: herkenning, troost, mensen die zich minder alleen voelen. Dat geeft energie, juist naast de zwaarte van ons vak.

Ik geloof dat dingen anders kunnen in de samenleving: opener, minder ego-gericht. Lef en creativiteit helpen daarbij. Ik wil mensen laten weten dat ze niet alleen zijn en dat we samen meer kunnen bereiken.”

#ikbenjoanne

**Ruud Weyden (50),
vaktherapeut beeldend**

“Beeldende therapie is mijn vak, maar ik kijk altijd verder. Er vallen wel eens gaten in een organisatie en ik vind het leuk om daarin te springen. Zo heb ik in het verleden onder meer een succesvolle behandelmethode ontwikkeld op basis van taijiquan (ook wel tai chi genoemd).

Tegenwoordig ben ik naast vaktherapeut ook projectleider van VAKZIN (VAKtherapie is ZINvol). Daarmee willen we vaktherapie steviger positioneren binnen de behandeling. Samen met collega's en onderzoekers ontwikkelen we een methodiek voor betere indicaties en evaluaties, die samenwerking tussen behandelaren versterkt en cliënten een behandeling biedt die echt bij hen past. Eerder dit jaar hebben we een Innovatie Grant ontvangen voor dit project.

Wat me drijft? Mensen geven wat ze nodig hebben: aandacht, liefde, gezien worden. Dat staat voor mij voorop, boven protocollen en regels. Het levert enthousiasme en energie op, bij mijzelf, cliënten en collega's.

Ik gun mijn collega's dat ze de ruimte durven te nemen die er is. Durf ideeën te delen en ermee te experimenteren. Lef en nieuwsgierigheid brengen ons én onze cliënten vaak verder dan regels lijken toe te staan.”

#ikbenruud

*“Lef en
nieuwsgierigheid
brengen ons
én onze cliënten
vaak verder dan
regels lijken toe
te staan.”*

BASoplocatie

Herstel met de voeten in de klei

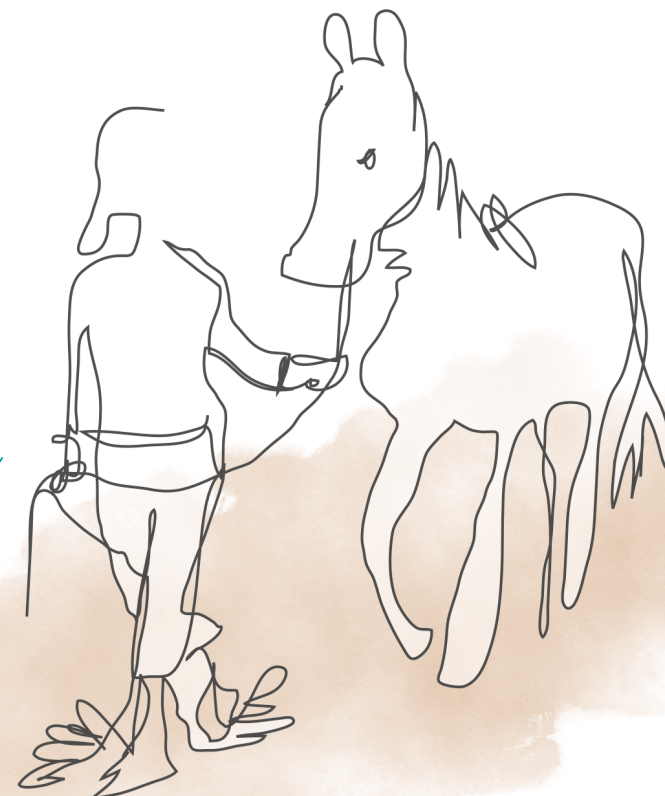
**ZORGBOERDERIJ
DE BOVENSTE HOF
IN BRUNSSUM**

De stallen zijn ingestroomd, de paarden gevoerd. Terwijl het erf blinkt in de zon geniet Sergé met zijn collega's van een welverdiende pauze. Nog niet zo lang geleden was deze jongeman de controle over zijn leven volledig kwijt. Psychotisch en onder invloed van zware medicatie was hij niet meer zichzelf.

Moet je hem nú eens zien. De behandeling in de kliniek heeft gewerkt, Sergé straalt plezier en vertrouwen uit. Met lichte ondersteuning van Mondriaan woont en functioneert hij weer zelfstandig. Op zorgboerderij De Bovenste Hof heeft hij de structuur gevonden die hij zo hard nodig heeft. En de sociale contacten die zijn leven kleur en betekenis geven.

Op het landgoed van de gebroeders Reumkens in Brunssum, waar jonge veulens tot krachtige paarden worden opgefokt, werken acht volwassenen met een psychiatrische achtergrond. Het idee voor de zorgboerderij kwam ooit van de familie zelf. Zo'n 25 jaar geleden stelden zij hun monumentale carréboerderij beschikbaar aan Mondriaan. Uit betrokkenheid en met een warm hart voor psychiatrische patiënten wilden zij hier een plek scheppen waar mensen al werkend tot mentale rust kunnen komen. Dagbesteding met een arbeidsmatig karakter, heet dat officieel.

Spin in het web is Marcel Beer, vaste begeleider en meewerkend voorman. Hij behandelt de medewerkers niet als patiënten, maar als volwaardige collega's. Mensen, ieder met hun eigen verhaal, met wie je praat, lacht, samenwerkt en die je ondersteunt in hun kwetsbaarheid.



Nieuwkomers maken vaak schuchter hun entree. De blik naar beneden gericht. Maar na verloop van tijd lopen ze steeds meer rechtop. Ze worden mentaal sterker, vinden hun plek in de groep en tanken het vertrouwen dat nodig is om weer zelfstandig te functioneren. Voor de meesten blijft de zorgboerderij een ankerplaats. Voor sommigen is het een opstap naar vrijwilligerswerk of een reguliere baan. Zoals Michel, die herstellend van een depressie weer wil terugkeren als vrachtwagenchauffeur. Stap voor stap werkt hij hier naartoe.

Het werk volgt het ritme van de seizoenen. Paarden voeren, stallen instroomen en uitmesten, heggen snoeien of afrasteringen repareren: er is altijd wel iets te doen. Zorg staat hier nooit op de voorgrond, de therapie ligt besloten in het dagelijkse werk en het contact met mens en dier. Een gevoel van rust, verbondenheid en verantwoordelijkheid. Naar elkaar omkijken en elkaar helpen als het even tegenzit. Goed zijn voor de dieren. Of gewoon zwijgen en je zintuigen laten spreken. Hoefgetrappel op het erf. Het knarsen van kruiwagens. Het gelach van een collega. Of, zoals op deze zonovergoten zomerdag, een groep veulens die dartelt in de wei.

Het maakt De Bovenste Hof tot veel meer dan een dagbesteding. Het is herstel met de voeten in de klei. ●



Daniëlle Ummels:
toonbeeld van eigen initiatief
en verantwoordelijkheid

Eigenaarschap in de praktijk: kleine stappen, groot effect

Daniëlle Ummels (50) uit Maastricht laat zien hoe zeggenschap eruitziet binnen de ggz. Als verpleegkundig specialist, teamcoach en voorzitter van de Verpleegkundige AdviesRaad (VAR) geeft zij zowel patiënten als collega's de ruimte om zelf de regie te pakken. Haar kracht ligt in het nuchtere inzicht dat kleine stapjes vaak een groot verschil maken, zowel voor mensen als voor de organisatie. *What you see is what you get* bij Daniëlle. De Maastrichtse zegt wat ze denkt en doet wat ze zegt. Open en eerlijk, zonder de werkelijkheid groter te maken dan ze is.

“De ggz voelt voor mij niet als een roeping”, zegt ze nuchter. “Ik ben gewoon nieuwsgierig naar wat mensen beweegt en hoe ze door het leven zijn gevormd. Hoe patiënten ondanks hun belemmeringen toch hun weg proberen te vinden. Ik hou van het gesprek. Luisteren, vragen, doorvragen, advies geven. Op deze manier kan ik mijn steentje bijdragen om mensen weer in hun kracht te zetten. Dat voelt goed.”

TERUG OP HET OUDE NEST

Daniëlle begon haar loopbaan in 1998 als verpleegkundige bij Welterhof in Heerlen. Na bijna dertig jaar ervaring bij onder meer Zuyderland, Virenze Riagg en Maastricht UMC keerde zij in oktober 2023 terug op het oude nest, in de organisatie die nu Mondriaan heet. De rugzak gevuld met waardevolle kennis en ervaring. Niet alleen op haar vakgebied, maar ook in coaching en leiderschap.

Als verpleegkundig specialist in FACT-team 2 in Maastricht geniet Daniëlle van de kleine stapjes voorwaarts die patiënten maken in hun herstel. “Ik word echt gelukkig als ik zie dat de patiënt zelf weer de regie pakt. Als iemand in een mentale crisis bijvoorbeeld toch de kracht vindt om zelf de telefoon te pakken en hulp in te schakelen. Kleine stapjes zoals deze hebben vaak een groot effect.” Diezelfde filosofie trekt ze door naar de werkvloer. Ook daar gaan veranderingen immers nooit met grote sprongen, zo heeft Daniëlle de afgelopen jaren als teamcoach geleerd. “Als je te snel gaat en alleen maar oog hebt voor het einddoel, stuit je op weerstand, raak je mensen onderweg kwijt en loop je uiteindelijk stuk. Je moet het samen doen. Met kleine stappen bereik je uiteindelijk je doel.”

‘WE ZIJN TE BESCHIEDEN’

Datzelfde principe hanteert ze ook een treetje hoger in de organisatie. Als voorzitter van de Verpleegkundige AdviesRaad (VAR) maakt Daniëlle zich sterk voor de belangen van de ruim duizend verpleegkundigen en agogisch medewerkers binnen Mondriaan. En dat is nodig, stelt Daniëlle. “We zijn als beroepsgroep nog te bescheiden en afwachtend. We benoemen wel de dingen die niet goed gaan, maar nemen nog te weinig initiatief om ze te verbeteren.”

LEF TONEN EN HET GESPREK AANGAAN

De VAR-voorzitter laat er geen twijfel over bestaan: de tijd dat verpleegkundigen er alleen maar waren om andere zorgprofessionals te ondersteunen, ligt achter ons. “Ons vak heeft zich ontwikkeld en verdient een gelijkwaardige positie in het zorglandschap. Dat moeten we nog veel meer laten zien. We zijn geen assistent, maar volwaardige professionals met onze eigen expertise. Om meer zeggenschap te krijgen over wat er binnen Mondriaan gebeurt, moeten we de schroom van ons afwerpen en lef, verantwoordelijkheid en eigenaarschap tonen. Oftewel: wat kunnen wij zelf doen om zaken te verbeteren. Binnen de VAR proberen we hiervoor de ruimte te creëren. Niet door op de barricades te klimmen, maar juist door de dialoog aan te gaan met andere geledingen binnen de organisatie.” ➤



“Door aan te haken bij het cultuur- en gedragstraject hopen we dat deze frisse wind zich als een olievlek door de hele organisatie gaat verspreiden.”

En dat heeft effect, merkt ze. Steeds meer teams binnen Mondriaan nemen het voortouw en gaan actief aan de slag om werkprocessen te verbeteren. Ook in haar eigen FACT-team is de positieve energie duidelijk voelbaar. Collega's denken, praten en beslissen mee over zaken die voor hen belangrijk zijn. “Heel mooi om te ervaren”, zegt Daniëlle.

‘HET WERK VOELT VAN ONS SAMEN’

Haar aanpak is bijzonder en kan op veel waardering rekenen. Teamcoach Daniëlle heeft voor niemand geheimen, is recht door zee en luistert naar wat collega's nodig hebben. Met een gezonde dosis humor maakt ze de mensen in haar team medeverantwoordelijk voor het gezamenlijke doel: nóg betere zorg en kortere wachtlijsten. En die gedeelde zeggenschap werkt! Ondanks de nodige tegenslagen onderweg bleef de werksfeer verrassend goed. “Als je werkt volgens de processen die je zelf hebt bedacht en ingericht, is dat veel prettiger dan wanneer die structuur je wordt opgelegd. Het werk voelt nu echt van ons samen”, zegt Daniëlle.

WIND VAN VERANDERING

Met de training Veerkracht & Zeggenschap, die in november van start gaat, wil de VAR dit bewustzijn breder binnen de organisatie verspreiden. Verpleegkundigen en agogen leren daarin samen met de leidinggevende in hun team om de regie te pakken en succesvol aan de slag te gaan met veranderingen op de werkvloer. Daniëlle hoopt dat hierdoor meer teams in de actiestand komen.

“Door aan te haken bij het cultuur- en gedragstraject dat afgelopen voorjaar is gestart, hopen we dat deze frisse wind zich als een olievlek door de hele organisatie gaat verspreiden.”

GELIJKWAARDIGE GESPREKSPARTNER

Er groeit iets bijzonders binnen Mondriaan, ervaart Daniëlle. “Verpleegkundigen en agogen vormen samen de helft van het personeelsbestand. Het is dus belangrijk dat we hierin investeren. En dat gebeurt nu ook. Ik merk dat onze beroepsgroep serieuzer wordt genomen binnen de organisatie. De VAR wordt steeds vaker uitgenodigd om mee te denken, bijvoorbeeld over kwaliteit en veiligheid en over het meerjarenbeleid van Mondriaan. Daarnaast werken we nu samen met de andere vakgroepen binnen Mondriaan aan de beoogde oprichting van de PAR, een Professionele Adviesraad. Een overkoepelende adviesraad waarin alle belangen van medewerkers op een gelijkwaardige manier worden vertegenwoordigd. Door vanaf het begin goed en efficiënt samen te werken, voorkom je verrassingen achteraf. Uiteindelijk plukt iedereen daar de vruchten van.” ●

We zijn geen assistent, maar volwaardige professionals met onze eigen expertise.

#ikbendaniëlle





moed

SANDRA HERMANS, 47 JAAR

“Ik kijk vooral naar de krachten, talenten en vaardigheden die cliënten al in zich hadden.”

Sandra Hermans werkt sinds 1 februari dit jaar als ervaringsdeskundige bij Bureau Herstel op de Poli Volwassenen in Maastricht. Als kind groeide ze op in een onveilige omgeving. “Ik heb sindsdien een serieus hersteltraject afgerond. Hoe sjiek is het dat ik met mijn eigen rugzak nu anderen kan helpen?”

In 2020 rondde Sandra haar HR-opleiding aan de hogeschool in Leuven af. Ze ging werken bij psychiatrisch ziekenhuis Asster in Sint-Truiden (nu Zorggroep Myna). “Leuk werk in een leuk team, maar het was niet helemaal waar mijn hart lag. Na een tijdje vroeg ik mijn werkgever of ik de opleiding tot ervaringsdeskundige mocht volgen. Gelukkig kreeg ik toestemming.” Sandra besloot om niet in België te blijven, maar contact op te nemen met Mondriaan in Maastricht. “Ik woon in België vlakbij de grens met Nederland, dus qua afstand is het perfect. En ik pas beter in een Nederlandse werkomgeving dan in een Belgische. Ik krijg graag vrijheid en vertrouwen, dat vind ik belangrijk om goed te kunnen functioneren. In Nederland kun je makkelijker zeggen wat je ergens van vindt. In België zijn er meer regels en moet je meer verantwoording afleggen.”

Zichtbaarder worden

Mondriaan had geen vacature voor een ervaringsdeskundige, maar Sandra mocht toch komen praten. “Dat was een heel leuk gesprek en het voelde goed van beide kanten. Later mocht ik komen kennismaken op de afdeling, ook dat voelde goed.” Bij de Poli Volwassenen in Maastricht was nog niet eerder voor langere tijd een ervaringsdeskundige aan het werk geweest. Sandra mocht op 1 februari van dit jaar

beginnen. “Ik voelde me direct welkom in het team en merk dat de collega’s de weg naar de ervaringsdeskundigen steeds beter weten te vinden. Bij Bureau Herstel denken we als team van ervaringsdeskundigen na over hoe we onze rol binnen Mondriaan zichtbaarder kunnen maken en kunnen uitbreiden. Nog niet iedereen ziet de waarde ervan in om een ervaringsdeskundige in te schakelen en mensen mogen natuurlijk sceptisch zijn, maar het is fijn als we op de verschillende afdelingen een kans krijgen.”

Zoveel mogelijk eigen regie

Ervaringsdeskundigen richten zich vooral op herstelgericht werken en ondersteunen cliënten bij dat herstel vanuit hun eigen ervaringen. Sandra’s ervaringen hebben vooral met angst, trauma en depressie te maken. In individuele gesprekken met cliënten, parallel aan of aanvullend op de gesprekken met de behandelaars, kijkt ze op welke behoeften ze kan inspelen. “Op een laagdrempelige manier ga ik met cliënten het gesprek aan over hun herstel en de obstakels die ze onderweg tegenkomen. Ik geef ze hierin zoveel mogelijk zelf de regie. Ik kijk vooral naar de krachten, talenten en vaardigheden die cliënten al in zich hadden en die ze tijdens hun zorgtraject verder hebben ontwikkeld.” ➤



Vertrouwen geven

“Ik ondersteun mensen die in een traject van trauma-behandeling zitten, omdat ik weet wat de effecten van zo’n behandeling kunnen zijn. Ik weet dat het beangstigend is om met je trauma’s geconfronteerd te worden, maar ik weet ook dat je er doorheen komt. Ik word er daarom heel gelukkig van als ik erin slaag om een cliënt weer hoop te geven. Ik hoor regelmatig van cliënten dat ze het fijn vinden dat ik begrijp wat ze voelen. Mijn eigen herstel voelde soms eenzaam. Ik voelde me niet altijd begrepen. Ik wist vaak niet wat er van me werd verwacht en bleef lang met het gevoel zitten dat dingen aan mij lagen of dat ik iets niet kon. Het was fijn geweest als er toen iemand vanuit eigen ervaring tegen me had gezegd: ‘Ik weet wat je doormaakt.’ Nu wijs ik cliënten telkens op wat ze al hebben bereikt en kan ik vertrouwen geven dat de volgende stap ook gaat lukken.”

Het belang van begrijpelijke informatie

Maar het werk van Sandra is veel breder dan dat. Ze bekijkt onder andere of de psycho-educaties begrijpelijk zijn voor de cliënten. “Daar valt nog wel wat winst te behalen. Veel trainingen staan vol met vakjargon en afkortingen. Ook binnen TOPGGz, en met name bij het wetenschappelijk onderzoek dat daar wordt uitgevoerd en ondersteund, kijk ik mee vanuit het cliëntenperspectief. Het is belangrijk dat cliënten alle informatie in begrijpelijke taal ontvangen.”

Nog meer zorg op maat

Ervaringsdeskundigen doen interventies en nemen deel aan de multidisciplinaire overleggen (MDO’s). Ook worden ze betrokken bij de cliëntenparticipatie. “We willen cliënten, familie en naasten op een goede manier bij de zorgverlening betrekken om tot nog meer zorg op maat te komen.” In de nabije toekomst gaat Sandra groepssessies geven binnen Bureau Herstel. Bij de introductiedagen voor nieuwe medewerkers gaat ze spreken over haar vak en haar rol. Ze sprak hier ook al over voor de collega’s van TOPGGz. Verder is ze van plan om cursussen zoals ‘Werken met eigen ervaring’ te gaan geven.

Het mooiste werk dat er is

“Mijn eigen grenzen bewaken is bij dit werk wel belangrijk. Ik moet zorgen dat ik door de ervaringen van cliënten niet opnieuw wordt getriggerd. Als ik het gevoel krijg dat iets te dichtbij komt, dan doet het me deugd om even bij een collega te ventileren. Nadat ik mijn verhaal heb gedaan, kan ik weer loslaten wat me aangreep. Ik doe het mooiste werk dat er bestaat. Het is prachtig om mensen te ondersteunen tijdens hun herstel. Vroeger was het mijn droom om psychologie te studeren. Dat is door omstandigheden niet gelukt. Ik vind het heel mooi dat ik nu vanuit een andere rol met dezelfde doelgroep werk. Tot een paar jaar geleden wist ik nog niet eens dat ervaringswerk bestond. Nu heb ik echt mijn hart verloren aan deze mooie baan. Ik hoop dat de ervaringsdeskundigen in de toekomst op meer afdelingen binnen Mondriaan hun professionaliteit kunnen inzetten in samenwerking met de bestaande behandelteams.” ●

Ik word er heel gelukkig van als ik erin slaag om een cliënt weer hoop te geven.

#ikbensandra



**Dit is
de eerste keer
dat ik werken
echt leuk
vind**

‘n leven lang leren

Ken van de Nieuwenhof,
oud-cliënt met
een werkervaringsplek bij
het Facilitair Bedrijf

In 2022 kwam Ken van de Nieuwenhof bij Mondriaan terecht om zijn drugsverslaving aan te pakken. Drie jaar later startte hij onder begeleiding van Johnny Weusten en Dennis Sturmans met een werkervaringsplek. Een hobbelig traject met een veelbelovende toekomst, waarin Ken zelf de regie nam over zijn werktoekomst. Zijn verhaal laat zien wat er mogelijk is als iemand lef toont en de ruimte krijgt én neemt om opnieuw te beginnen.

Een paar jaar geleden brak Ken met zijn verleden. Hij was klaar met drugs en het wereldje waarin hij zat. Hij begon bij Mondriaan aan een IPS-traject (Individuele Plaatsing en Steun) en vond binnen dat traject een werkervaringsplek. Op die manier wilde Ken ontdekken wat hem het

“Ik wil graag contact met mensen als ik werk, anders voel ik me net een robot.”

beste ligt. “Ik heb veel vastgezet. Ik haalde mijn lasdiploma’s in detentie en heb een tijdje als lasser gewerkt. Maar ik werkte de hele dag in de stank, vaak met slechte afzuiging, en dat sloeg op mijn longen. Daar had ik het mee gehad.”

PERFECTE MATCH

Ken begon binnen Mondriaan bij Logistiek. “Ik maakte alles in orde in het magazijn, zette bestellingen klaar. Het was fijn om een ritme te hebben. Toch was het niet echt iets voor mij. Ik wil graag contact met mensen als ik werk, anders voel ik me net een robot.”

Johnny nam Ken mee naar het restaurant van locatie Wijerode. Dat bleek de perfecte match. “Dit is de eerste keer dat ik werken echt leuk vind. Ik kan iets voor de gasten betekenen door naar ze te luisteren en met ze te kletsen. Ik ben Mondriaan dankbaar voor deze kans en ik ben ook trots op mezelf. Ik heb kansen gekregen, maar ik heb ze ook zelf gepakt. Je moet durven om iets nieuws te proberen.”

KIJKEN WAT IEMAND KAN EN LEUK VINDT

Johnny en Dennis zijn de begeleiders binnen het Facilitair Bedrijf voor iedereen met een werkervaringsplek. “Wij kijken naar wat iemand kan en leuk vindt”, aldus Johnny. “Bij Logistiek zag ik dat Ken wel wilde werken, maar zag ik hem niet gelukkiger worden. Bij Wijerode zag ik meteen een heel andere Ken. Ik sprak toen met zijn behandelaar en we concludeerden dat horeca echt zijn ding is. Ik liet Ken ook even meedraaien in de catering, waar hij broodjes smeerde en gerechten klaarzette, maar dat was het niet helemaal. Hij is het meest op zijn plek aan de voorkant, in direct contact met mensen.”

GEEN KLIK

Johnny en Ken vonden allebei dat Ken klaar was voor een baan buiten Mondriaan. Ken ging solliciteren en werd al snel ergens aangenomen. ➤

‘n leven lang leren

Hij begon vol goede moed aan zijn werkende leven. Maar de man die hem had aangenomen, bleek nooit aanwezig te zijn. En met de leidinggevende die wél aanwezig was, had hij geen klik. “Ken kwam daar verkeerd terecht, dus kwam hij terug naar ons”, vertelt Johnny.



Een werkervaringstraject binnen Mondriaan duurt normaal drie maanden, maar voor Ken werd een uitzondering gemaakt. “We nemen hem nog een keer drie maanden onder onze hoede, want we willen hem niet in een gat laten vallen. Hij heeft zo hard gevochten om structuur in zijn leven te krijgen. Hij is betrouwbaar, werkt hard en is respectvol naar collega's en gasten.”

VLAAI

Johnny rolde vanuit zijn baan in de logistiek bij Mondriaan in de rol van begeleider. “Dennis en ik kregen de vraag of we iets konden met een

werkervaringsplek en dat leek ons wel wat. We hebben toen samen de Harrie-training gevolgd (duurzaam begeleiden van werknemers met een arbeidsbeperking). Overal waar ik binnen Mondriaan mijn gezicht laat zien, wijs ik mensen op de mogelijkheden van een werkervaringsplek. Ik heb een keer meegemaakt dat een begeleider bij een bouwmarkt mij belde. Die man was zo blij met ‘onze’ medewerker dat hij de volgende dag bij Mondriaan stond met vlaai.”

VERTROUWENSBAND

Mensen zien opbouwen en opbloeien vindt Johnny het mooiste wat er is. “Ze beginnen vaak met twee keer twee uur per week. Na drie maanden zwaaien we ze uit naar een baan. De mensen die we begeleiden zijn dankbaar voor de kans die ze krijgen. We krijgen een vertrouwensband. Ik hamer op eerlijkheid en het direct zeggen als iets niet oké is. Ik vind het soms jammer dat ik niet al mijn uren in begeleiding kan steken. Toen Ken begon, kwam er weinig uit. Hij gaf alleen korte antwoorden. Nu bespreken we van alles met elkaar.”

HORECA ALS TWEEDE LIEFDE

Als Ken alles kon doen wat hij wilde, zou hij werken op een plek waar hij hulpverlening en sport kan combineren. “Maar daar heb ik de papieren niet voor, en ik ben ook echt niet van het leren uit boeken.” Op een goede tweede plaats staat de horeca. Naast zijn werkervaringsplek werkt hij twee dagen in de week bij Caritas



Luc van den Oetelaar (rechts) overhandigt het eerste beertje aan Johan Stotijn, RVE manager SEP.

Een klein gebaar met grote betekenis

Bij crisissituaties komt de ggz-crisisdienst vaak terecht in gezinnen waar de spanning hoog is. Om kinderen in zulke situaties een beetje troost te bieden, bedacht verpleegkundige Luc van den Oetelaar een bijzonder initiatief: Hugo, een zacht beertje met een truitje van de crisisdienst. De naam Hugo is een knipoog naar het Engelse hug, want soms zegt een knuffel meer dan duizend woorden.



Hugo is een teken van troost en aandacht voor kinderen die de situatie niet altijd begrijpen, maar wel voelen.

#ikbenhugo



Socialrun

Ruim 555 kilometer in 48 uur

SOCIALRUN 2025: LOPEN VOOR INCLUSIE

Een team van 24 collega's heeft zich in september tijdens de Socialrun ingezet voor inclusie en aandacht voor psychische kwetsbaarheid. In estafettevorm werd er in 48 uur ruim 555 kilometer afgelegd. Doordat Mondriaan in het hart van het peloton liep, ontstond er veel contact met andere teams en met toeschouwers. Dat bood mooie kansen om het doel van de run onder de aandacht te brengen.

Onze collega's haalden maar liefst € 5.000 op. Een prachtig resultaat dat extra energie gaf om samen de finish te halen. Met dit bedrag worden komend jaar initiatieven gesubsidieerd die inclusie en openheid rondom psychische kwetsbaarheden bevorderen.

Heb jij een goed plan? Dien dan vóór 7 december 2025 een subsidieaanvraag in via socialrun.nl/subsidie.

in Brunssum, waar hij kookt voor mensen met een minimuminkomen. “Voor die andere drie dagen ben ik aan het solliciteren. Ik wil graag werken als gastheer en in de bediening.”

GEEN STRESS MEER

Ken is blij dat hij de knop definitief heeft omgezet. “Ik realiseerde me dat ik ook vaak opdraaide voor andermans fouten, omdat ik loyaal was aan mijn vrienden. Toen ik de laatste keer een maand vastzat, was dat zwaar afzien. Het was midden in de zomer en ik moest mijn cel delen. Dat was de druppel. Ik voel me nu beter. Ik heb geen stress meer, althans niet de stress van mijn vorige leven. Dus ik heb het goed.” ●



jouw stem telt!

#ikbenangela

meer over
de OR →



Mondriaan



voor geestelijke gezondheid