

# Yulius

augustus 2022

*Magazine*



**Samen het verschil.  
CLIËNT EN LEERLING  
CENTRAAL,  
MEDEWERKER OP 1**



**Luisteren.  
OPRECHTE  
AANDACHT**



**Doen.  
JUISTE ZORG EN  
ONDERWIJS OP DE  
JUISTE PLEK**

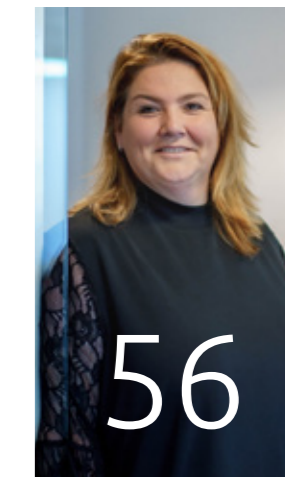
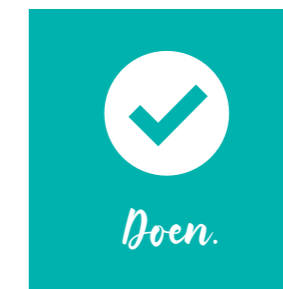


**Ontplooien.  
INSPIRERENDE PLEK  
OM TE WERKEN**

48

"Ik leerde van André dat dromen werkelijkheid kunnen worden, ook al lijkt het onmogelijk."

Daan van Stek, bovenschoolse coach



## 05 Voorwoord

### SAMEN HET VERSCHIL.

- 08 De koers van Yulius
- 12 Onze leidende principes
- 14 Yulius, een inspirerende plek om te werken
- 18 Op eigen benen dankzij ambulante begeleiding
- 20 Yulius ontwikkelt een expertisecentrum onderwijs

### LUISTEREN.

- 26 In-, door- en uitstroom van cliënten
- 30 Even voorstellen: Patrick Waltheer  
Teamleider volwassenenzorg FACT
- 32 Onze overstap naar nieuwe systemen
- 34 Gezinspsychiatrie bij het Kompas

### DOEN.

- 38 Visie kinder- en jeugdpsychiatrie
- 42 Zinnige, kostenefficiënte en beschikbare goede zorg
- 46 Stichting Vrienden van Yulius
- 48 Van leerling naar leerlingcoach
- 52 Bespreekbaarheid en begrip rondom psychische kwetsbaarheid

### ONTPLOOIEN.

- 56 Duurzame inzetbaarheid van medewerkers
- 60 Centrum voor Spoedeisende Psychiatrie voor volwassenen
- 64 Duurzaamheid voor een gezonde toekomst
- 68 Positive Behaviour Support
- 72 Dialectische Gedragstherapie



*We hebben met  
elkaar een stevig  
fundament  
neergezet.* ”

Voorwoord door  
Marco de Bruin  
en Kees Oosterwijk

*Samen het verschil  
maken kan alleen als  
we allemaal weten wat  
we willen bereiken en op  
welke manier.* ”

## AMBITIES DIE ONS VERBINDEN



Marco de Bruin

Yulius is volop in ontwikkeling. Afgelopen jaar namen we in dat kader, onder andere, besluiten over de overstap naar nieuwe systemen, implementeerden we verbeterde processen en zetten we belangrijke stappen ter versterking van onze eigen organisatie zoals de ontwikkeling van onze koers. Ondanks complexiteit zoals de maatschappelijke en sociale ontwikkelingen die ons raken, nieuwe wetgeving, COVID en de arbeidsmarkt die onder druk staat, hebben we inmiddels met elkaar een stevig fundament neergezet. Vanuit deze stabiele basis kunnen we verder bouwen aan het leveren van maximale toegevoegde waarde.



Kees Oosterwijk

Juist ten tijde van veranderingen moeten we af en toe ook stilstaan bij wat die veranderingen voor ons betekenen. Hiermee houden we zicht op wat belangrijk is: tijdig de beste zorg en het beste onderwijs bieden aan onze cliënten en leerlingen en dat binnen een prettige en inspirerende werkomgeving. Dat vraagt om heldere keuzes. En het is belangrijk dat we die met elkaar en met samenwerkingspartners delen en het gesprek erover opzoeken. Samen het verschil maken kan alleen als we allemaal weten wat we willen bereiken en op welke manier.

In dit magazine hebben we daarom belangrijke keuzes, ontwikkelingen, ambities en mooie verhalen bij elkaar gezet. Het geeft een goed beeld van de opdracht waar we met elkaar voor staan en die we met elkaar waar gaan maken!

Veel leesplezier!

Marco de Bruin en Kees Oosterwijk, raad van bestuur



*Samen  
het verschil*

### **Wij bieden samen duurzaam perspectief**

- Wij werken samen met cliënten, leerlingen, hun naasten, collega's en maatschappelijke partners.
- Wij respecteren elkaar en werken vanuit vertrouwen.
- Wij luisteren naar wat voor jou het verschil maakt.
- Wij zorgen dat jij je thuis voelt.
- Wij investeren in samenwerking, ook als het moeilijk wordt.
- Wij nemen verantwoordelijkheid.
- Wij pakken regie in samenwerkingsprocessen en over het eigen proces.





*Wij weten dat het anders moet. Niet meer, maar anders.*



# DE KOERS VAN YULIUS

**We zijn goed op weg naar een toekomstbestendig Yulius: financieel gezond, betrouwbaar en professioneel. De komende jaren bouwen we verder aan het leveren van de juiste zorg en het juiste onderwijs op de juiste plek. Het is onze ambitie om hierbij maximale toegevoegde waarde te bieden, regionaal en lokaal zichtbaar én toegankelijk te zijn en een netwerkorganisatie die leidend is in de samenwerking. In het koersdocument wordt beschreven hoe we hier de komende jaren invulling aan willen geven.**

## **BETEKENIS GEVEN EN VERBINDEN**

De samenleving verandert in versneld tempo. De kloof tussen de krapte op de arbeidsmarkt en de toenemende vraag naar zorg en gespecialiseerd onderwijs wordt steeds groter, terwijl de betaalbaarheid van zorg een uitdagend vraagstuk vormt.

Niet alles is meer vanzelfsprekend in onze maatschappij. Kaders vervagen en er worden steeds minder politieke keuzes gemaakt die richting geven. We zien dat 'het normale' steeds smaller wordt en 'het abnormale' steeds groter en gemedicaliseerd. Yulius is onderdeel van de maatschappij. We zien het als onze maatschappelijke verantwoordelijkheid om hier een rol in te nemen en maximale toegevoegde te waarde leveren. We weten echter ook dat niet alles kan worden voorkomen of opgelost. Terwijl de samenleving dit impliciet wel verwacht, ook van ons.

Met het koersdocument hebben we de eerste stappen gezet om onze ambitie richting te geven. De komende tijd gebruiken we om met elkaar hieraan concreet invulling te geven.

## OP WEG NAAR DE TOEKOMST

### Een verduidelijking van onze ambitie

Wij zien het als onze opdracht om (maximaal toegevoegde) publieke waarde te leveren. Hiervoor willen wij van de maatschappij legitimatie (erkenning) voor ons handelen krijgen. Om dit te bereiken focussen wij op onze operationele capaciteit. Hiermee bedoelen we het volgende:

### Publieke waarde

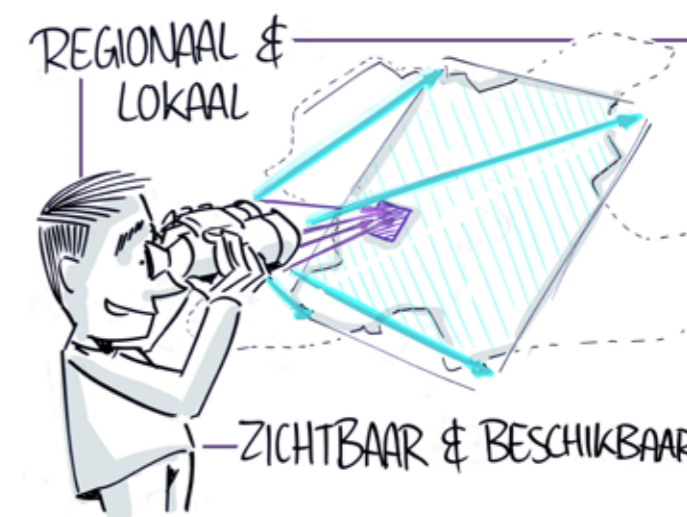
- Wij streven naar maximalisatie van onze publieke (toegevoegde) waarde:
- Door het leveren van de juiste zorg en het juiste onderwijs op de juiste plek. En door onze rol te pakken in de netwerken. We doen waar we goed in zijn en laten anderen doen waar zij goed in zijn.

### Legitimatie

- Wij streven naar legitimatie van en steun voor onze inzet:
- Door continu en actief in gesprek te gaan met al onze belanghebbenden.

### Operationele capaciteit

- Wij focussen onze operationele capaciteit: Door mensen en middelen altijd zo in te zetten dat wij zo optimaal mogelijk onze bijdrage leveren.



*Met de inzet en gedrevenheid van onze medewerkers kunnen wij dit realiseren.*





# Zeven thema's vertaald naar 'hoe'

## REALISEREN VAN ONZE AMBITIE

Om de doelen uit het koersdocument te realiseren, vragen we de komende jaren de inzet van iedereen die bij Yulius werkt. Hoe we deze doelen willen bereiken, verduidelijken we aan de hand van zeven thema's die, met een eerste vertaling naar een concrete 'hoe', zijn opgenomen in het koersdocument.

### 1. YULIUS IS EEN INSPIRERENDE PLEK OM TE WERKEN

#### Cliënt en leerling staan centraal & medewerker staat op één

Yulius kan alleen bestaan door geïnspireerde medewerkers. We bieden daarom een inspirerende werkplek waar ruimte is voor ontplooiing en ontwikkeling, zodat medewerkers bij ons willen en blijven werken.

### 2. WIJ ZIJN TOEGANKELIJK

#### Beschikbaarheid en bereikbaarheid van zorg en onderwijs

Yulius levert de juiste zorg en het juiste onderwijs op de juiste plek en in de juiste vorm. We zetten in op het ontwikkelen van onze dienstverlening, met nadruk op betere in-, door- en uitstroom van onze cliënten en leerlingen en het vergroten van onze bereikbaarheid. We zorgen ervoor dat de behandelovereenkomst op alle punten duidelijk is voor de cliënt en zijn systeem.

### 3. WIJ ZIJN EEN ZELFSTANDIGE NETWERK-ORGANISATIE, LEIDEND IN DE SAMENWERKING

#### Flexibiliteit en samenwerking

Als zelfstandige organisatie leveren we binnen een netwerk onze toegevoegde waarde. We willen slim samenwerken met netwerken en richten ons op inhoudelijke doorontwikkeling. Vanuit onze expertrol willen we leidend zijn in samenwerking, zowel in psychiatrie als in gespecialiseerde onderwijs. Samen met onze partners maken wij het verschil.

### 4. WIJ ZIJN REGIONAAL EN LOKAAL ZICHTBAAR

#### Zichtbaar & beschikbaar

We werken regionaal, zijn zichtbaar en beschikbaar zodat we bekend komen te staan om onze innovatieve aanpak en focus op verbetering en herstel. Hiervoor halen we met regelmaat feedback op bij onze netwerkpartners en laten we onze cliënt of leerling niet los, maar dragen wij, alleen als het kan, netjes over. We zetten onze gebundelde expertise vanuit zorg en onderwijs in om de mentale gezondheid van inwoners van onze regio te stimuleren. Dit gedachtegoed gebruiken we als leidraad in de interactie binnen onze netwerken en met onze medewerkers, en hier werken wij de komende jaren naartoe.

### 5. WIJ HANDELEN ALS ÉÉN YULIUS. WIJ ZETTEN YULIUS ALS GEHEEL OP DE KAART

#### Herkenbaarheid bij belanghebbenden

Wij investeren in één Yulius en zorgen ervoor dat voor onze belanghebbenden helder is wat Yulius allemaal kan en hoe wij werken. Vanuit de verbinding tussen onderwijs & zorg verbinden wij met onze belanghebbenden in hun omgeving; waar mogelijk zetten we onze faciliteiten multifunctioneel in.

We presenteren Yulius als één geheel: intern en extern. We zijn in de eerste plaats van Yulius, daarna pas van zorg of onderwijs. Samen maken wij het verschil!

### 6. WIJ KENNEN ELKAARS DESKUNDIGHEID EN DEZE IS BREED BESCHIKBAAR

#### Weten wie waarin goed is en weten wie waarvoor bereikt kan worden en hoe.

Binnen Yulius kennen wij elkaars deskundigheid en weten wij hoe deze beschikbaar is. Hierdoor kunnen we dit helder extern communiceren en zijn we goed zichtbaar in onze regio's. Wat wij buiten verkondigen, is binnen al geïmplementeerd.

Ons gedachtegoed op basis van 'herstelgericht werken', 'leven lang leren', 'samen het verschil' en 'dat het normale veel breder is dan men tegenwoordig lijkt te denken', behoort tot de bagage van iedere Yulius medewerker.

*We zetten onze gebundelde expertise vanuit zorg en onderwijs in om de mentale gezondheid van inwoners van onze regio te stimuleren.*

”

### 7. WIJ FOCUSSEN OP ONZE OPERATIONELE CAPACITEIT

#### Proactief toegevoegde waarde maximaliseren

We benutten onze operationele capaciteit (medewerkers, vastgoed en financiële middelen) optimaal om zo proactief onze toegevoegde waarde te maximaliseren. Naast de bredere doorontwikkeling van onze dienstverlening werken we de komende jaren concreet aan:

- Meer cliënten/ leerlingen helpen met dezelfde capaciteit.
- Betere in-, door- en uitstroom van onze cliënten én leerlingen.
- Meer gebruik maken van ons netwerk (regionale partners), eHealth en we zetten in op preventie.



## 2022 EN VERDER

Het koersdocument geeft ons richting voor de komende jaren. Jaarlijks maken we een routekaart en die maken we concreet in de kadernota en jaarplannen. De komende periode geven we met elkaar verder invulling aan de vertaling van ons koersdocument naar de dagelijkse praktijk. Samen maken we het verschil.



# ONZE LEIDENDE PRINCIPES: HET DNA VAN YULIUS

Waarom werk je bij Yulius? Geen vraag die je jezelf dagelijks stelt. Toch staan we nu even stil bij wat onze gezamenlijke, bindende factor is. Het antwoord ligt besloten in het dna van Yulius: we noemen het onze leidende principes. Ze zeggen iets over wie wij zijn, wat wij doen en waarom we dat doen.

Met de leidende principes maken we de vertaling van ons doel naar simpele en concrete vuistregels die richting geven aan wat we elke dag doen. Eenvoudig gezegd: waar wij voor staan en waar wij voor gaan. Onze leidende principes vormen de basis voor afspraken die we met elkaar maken over de manier waarop we met onze cliënten, leerlingen, hun ouders, naasten én met elkaar omgaan. Afspraken die ons helpen het juiste te doen zodat we het verschil maken.

## DE LEIDENDE PRINCIPES IN HET KORT

Het overkoepelende principe is dat we samen het verschil maken. Dat is wat ons bindt en waar we ook trots op zijn. Hieraan zijn nog drie andere ondersteunende principes gekoppeld: luisteren, doen en ontplooiën. Iedereen heeft daar zijn eigen beeld bij. Voor Yulius is het belangrijk dat we dezelfde taal spreken. Dus spreken we met elkaar af wat wij onder elke term verstaan. Om te beginnen is ieder principe herkenbaar aan een symbool.

## WAT DOEN WE MET DE LEIDENDE PRINCIPES?

Zoals de term al zegt, is het de bedoeling dat ze letterlijk leidend zijn in ons dagelijks handelen. Dat gaat uiteraard niet vanzelf.

## Hoe hebben we onze leidende principes bepaald?

In 2019 zijn we binnen alle lagen van de organisatie gestart met de vaststelling van onze leidende principes. Bij het opstellen ervan zijn collega's vanuit alle onderdelen van Yulius betrokken. Samen met die vele collega's hebben we in 2021 de leidende principes vastgesteld.

Daarom gaan we met elkaar op zoek naar hoe je dit doet. Samen creëren we steeds meer voorbeelden van hoe we invulling geven aan de leidende principes. Dus kom je ze steeds vaker tegen: op posters, in artikelen en in gesprekken met elkaar. Op termijn willen we de leidende principes ook betrekken bij de afspraken die medewerkers met hun leidinggevende maken. Daarmee worden ze uiteindelijk een geïntegreerd onderdeel van ons werk.

## HOE GEBRUIKEN WIJ DE LEIDENDE PRINCIPES?

De leidende principes zijn deel van ons dna. We dragen ze allemaal in ons mee. Maar dat alleen is niet genoeg. Dus staan we zo nu en dan stil bij de vraag: luisteren we nu goed naar onze leerlingen, cliënten, partners en collega's? Zorgen we ervoor dat iemand zich kan ontplooiën? En doen we wat nodig is? We moeten ons dat ieder voor zich elke week een paar keer afvragen, want dat staat aan de basis van het succes om samen het verschil te maken!



*Samen het verschil*

### We bieden samen duurzaam perspectief

Wij bieden cliënten, leerlingen, hun naasten, collega's en maatschappelijke partners een duurzaam perspectief. We investeren in de samenwerking, ook als het moeilijk wordt. Daarbij luisteren we naar wat voor de ander het verschil maakt en nemen we onze verantwoordelijkheid. In samenwerkingsprocessen nemen wij de regie, ook over het eigen proces. We respecteren elkaar, werken vanuit vertrouwen en zorgen ervoor dat iedereen zich thuis voelt bij Yulius.

"Ik vind de leidende principes goed aansluiten bij Yulius Onderwijs. De vier kernwaarden zie je terug bij alle medewerkers van het Discovery College in de dagelijkse lespraktijk. Dat zie ik aan de wijze waarop we met leerlingen omgaan en met elkaar."

**Bas Zevenhoven**  
Schooldirecteur Discovery College

"Bij kinder- en jeugdpsychiatrie is echt luisteren noodzakelijk om tot de juiste zorg te komen. We leiden cliënten intern naar de goede plek, of eventueel naar andere aanbieders als blijkt dat ze daar eerder geholpen kunnen worden of beter passende zorg kunnen krijgen. Dat is hoe wij ook hier samen het verschil maken."

**Anne van der Kroef**  
Teamleider kinder- en jeugdpsychiatrie



*Luisteren*

### Wij luisteren om te begrijpen

Wij luisteren eerst om te begrijpen wat het verschil maakt. Dat doen we met ons hart en ons verstand. Zonder vooroordeel en voordat we handelen.



*Doen*

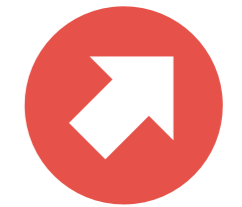
### Wij nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid

Wij nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Daarom tonen we toekomstbestendig ondernemerschap en doen we het goede voor onze cliënten, leerlingen, collega's en partners. Dit doen we verstandig en op basis van onze expertise.

*Onze leidende principes vormen de basis voor afspraken die we met elkaar maken over hoe we met elkaar omgaan.*

"Ik heb mijn afdeling invulling laten geven aan wat zij voor zichzelf verstaan onder de leidende principes. We hebben dat op posters op de afdeling hangen. En het komt terug in de jaargesprekken. In mijn team is ook een medewerker die de leidende principes op de afdeling levend houdt."

**Harm Knijff**  
Manager huisvesting & hospitality



*Ontplooiën*

### Wij geven de ruimte om te herstellen, ontwikkelen, leren en groeien

Wij geven iedereen de ruimte om te herstellen, ontwikkelen, leren en groeien. Je ziet dat aan onze oprechte aandacht en aan het feit dat we talent stimuleren. Daarbij geven we de ruimte en mogelijkheden om te ontplooiën. Het maken van fouten hoort daarbij. Daar leren we van, waardoor we blijven verbeteren.



# YULIUS, EEN INSPIRERENDE PLEK OM TE WERKEN

## Een interview met Annemieke Bok, directeur mens en organisatie

De koers van Yulius is gericht op het leveren van maximale toegevoegde waarde. Yulius wil hiervoor de komende jaren extra aandacht besteden aan betekenis geven en verbinden. Niet alleen binnen de organisatie, maar ook in en samen met onze omgeving. Hierbij blijft altijd de juiste zorg en het juiste onderwijs op de juiste plek voorop staan. We kunnen dit alleen waarmaken samen met jou. Daarom vinden we het belangrijk dat we een inspirerende plek zijn om te werken. In lijn hiermee heeft Yulius de ambitie geformuleerd om in 2026 de beste werkgever in de regio te zijn en is het team personeel en organisatie omgevormd naar een directie mens en organisatie. Annemieke Bok, sinds begin mei 2022 directeur mens en organisatie, vertelt over de stappen die de komende jaren gezet worden om deze ambitie te realiseren.

Annemieke: "We zijn goed op weg naar een toekomstbestendig Yulius: financieel gezond, betrouwbaar en professioneel. We bouwen verder aan de juiste zorg op de juiste plek voor cliënten en aan de gespecialiseerde kennis van onderwijs met ons expertisecentrum onderwijs. Om onze toegevoegde waarde te maximaliseren, willen wij daarnaast in onze netwerken slim samenwerken en ons richten op inhoudelijke doorontwikkeling."

### WAAR STAAT DE AFDELING MENS EN ORGANISATIE OP DIT MOMENT?

"De nieuwgevormde directie mens en organisatie maakt onderdeel uit van de voortgaande professionalisering van onze organisatie en draagt bij aan de ambities van Yulius op het gebied van goed werkgeverschap. Daar hoort een gezonde afdeling mens en organisatie bij, met een duidelijk koers die stabiliteit en vertrouwen biedt."

"De afgelopen tijd zijn er diverse organisatieveranderingen doorgevoerd in het team. Er zijn nieuwe collega's bijgekomen. Het team is bijna op sterkte. Met elkaar gaan we verder vormgeven aan de manier van samenwerken, onze dienstverlening en de manier waarop we communiceren. We willen dat iedereen weet waarvoor je bij ons terecht kan en de informatie vanuit onze afdeling prettig van toon, helder en makkelijk vindbaar is. We zetten de komende tijd zowel in op het versterken van de verbinding binnen het team als met de rest van de organisatie. Daar heb ik alle vertrouwen in want ik zie de potentie en voel de wil binnen het gehele team om hierin te groeien."

*Luisteren, doen, ontplooiën  
zit op overtuigingsniveau  
dicht bij mijn hart.*

”

Annemieke Bok studeerde arbeid & organisatiesociologie, werkte als trainer bij GITP en als HR-adviseur bij Rabobank, waar zij vervolgens verschillende HR-managementfuncties vervulde. Zo was zij vier jaar verantwoordelijk voor het Rabobank Learning Centre. In 2017 maakte ze de overstap naar de publieke sector als adjunct-directeur personeel en organisatie bij Avans Hogeschool in Breda. Heel bewust maakt zij nu de stap naar Yulius. "Ik houd van onderwijs en ik ben geraakt door het mooie werk dat we binnen Yulius doen voor onze cliënten. Ik ben zelf geen hulpverlener, behandelaar of psycholoog. Maar ik wil met mijn talenten graag een context creëren waarin onze medewerkers maximaal 'tot hun recht' komen. Luisteren, doen, ontplooiën zit op overtuigingsniveau heel dicht bij mijn hart. Daarom ben ik blij waarde toe te mogen voegen voor Yulius."



## We gaan de komende tijd binnen de organisatie 'beste werkgever van de regio' laden.

### EEN VOORBEELD:

In ons koersdocument staat beschreven dat we een inspirerende werkplek zijn waar ruimte is voor innovatie en waar jij jouw talenten kan ontplooien, afgestemd op jouw ambitie en levensfase.

We ontwikkelen hiervoor een concreet aanbod waarin duidelijk is wat de beschikbare tijd en middelen zijn die hiervoor ingezet kunnen worden. Het balansbudget is een goed voorbeeld hiervan.

Wij dagen jou uit om op zoek te gaan naar jouw talenten en deze binnen de organisatie te benutten. Wij verzorgen daarbij passende bij- en nascholing en creëren kansen voor jou om je te ontwikkelen.

**Jouw leidinggevende daagt jou uit om kansen te pakken zodat jij je actief aan de slag gaat en blijft met jouw ontplooiing en ontwikkeling.**

### HOE IS DE AMBITIE OM DE BESTE WERKGEVER VAN DE REGIO TE ZIJN, ONTSTAAN?

"Onze ambitie om maximale toegevoegde waarde te bieden, regionaal en lokaal zichtbaar en toegankelijk te zijn en een leidende netwerkorganisatie te worden, vraagt een verdere ontwikkeling van onze kwaliteit en professionaliteit. Tegelijkertijd is de arbeidsmarkt krap. Dat betekent dat

het belangrijk is dat we goede mensen aantrekken én dat de mensen die bij ons werken enthousiast en geïnspireerd zijn om bij ons te blijven werken. Er zijn veel elementen die daaraan bijdragen. Denk aan een gezonde, veilige werkomgeving bieden, zorgen dat medewerkers zich gezien en gehoord voelen, stimulans bieden om te blijven ontwikkelen en - zowel mentaal als fysiek - fit te blijven. We hebben dit met elkaar concreet gemaakt door hier de doelstelling 'beste werkgever van de regio' aan te koppelen. Die term kan je zien als een 'paraplu' voor wat we te doen hebben. Het is nu aan ons, om met elkaar, als één Yulius, het 'hoe' vorm te geven en daar in de praktijk invulling aan te geven."

### WELKE STAPPEN WORDEN GEZET OM INVULLING TE GEVEN AAN DEZE AMBITIE?

"Onze prioriteit is nu het maken van een vertaling van de koers naar wat dit betekent voor medewerkers en hun ontwikkeling, en naar het leiderschap om dit mogelijk te maken. Dit gaan we met elkaar handen en voeten geven en verder uitwerken in onze manier van werken en onze dienstverlening."

"Het koersdocument is de toetssteen voor alles wat we doen. De concrete vertaling naar beleid willen we heel graag samen met de medewerkers vormgeven, door met hen in gesprek te gaan. Beste werkgever zijn, een inspirerende werkplek bieden; wat betekent dit voor jou? Wat vraagt dat van de manier waarop we met elkaar omgaan? Welke ontwikkeling hebben we nog door te maken? En welke bijdrage kan jij daaraan leveren? Uiteraard kijken we naar aspecten als arbeidsvoorwaarden, maar dat is maar één element. Het gaat ook om zaken als ruimte voor ontplooiing, duidelijkheid over rollen, taken en verantwoordelijkheden en je gewaardeerd voelen. Heel concreet vertaalt zich dat naar bijvoorbeeld de gesprekkencyclus, het inwerkprogramma en wijze van communiceren. We gaan het koersdocument dus verder concreet en meetbaar maken. Zo kunnen we over een

aantal jaar zien wat er echt veranderd is. Dat doen we niet als m&o alleen, maar dat doen we met elkaar, met de hele organisatie."

### WAT IS JOUW VISIE OP LEIDERSCHAP VOOR DE KOMENDE JAREN?

"Een inspirerende werkplek bieden vraagt van leiders om dit op de juiste manier in te vullen en te faciliteren. Denk daarbij aan sturen op de bedoeling, reflectief vermogen en motiverend confronteren. In mei zijn we gestart met het leiderschapsprogramma om het nieuwe leiderschap samen vorm en inhoud te geven. Leiderschap passend bij onze koers en ambitie. Onderwerpen als ontwikkeling van vaardigheden, persoonlijk leiderschap en identiteit, maar ook deskundigheid komen aan bod.

We stimuleren onze leidinggevendenden om te reflecteren op zichzelf, om met elkaar in gesprek te gaan en we bieden concrete workshops aan. Uit onderzoek blijkt dat de kwaliteit van leiderschap voor veel mensen een belangrijk punt is in de keuze om wel of niet bij een organisatie te blijven. Extra belangrijk dus, dat we ons ook daar verder in ontwikkelen."

### WAT ZIE JE ALS GROTE UITDAGING VOOR DE KOMENDE JAREN?

"We willen onze toegevoegde waarde voor onze cliënten en leerlingen maximeren. Dat vraagt van ons allemaal om als één Yulius naar buiten te treden, om onze talenten vol in te zetten en om leiderschap en lef te tonen in het contact met elkaar en met onze (netwerk)partners. Het vraagt ook om het verlangen om te blijven leren en

ontwikkelen. Het is mijn wens dat we dat, door alles wat we als m&o doen, maximaal mogelijk maken."

"Daarnaast geldt niet alleen voor Yulius maar in heel Nederland dat het een uitdaging is om genoeg mensen te vinden om het werk te doen. Dit gaat veel van onze aandacht vragen. We hebben iedereen binnen Yulius nodig om buiten als ambassadeur op te treden. Als medewerker kan je actief bijdragen door onze organisatie extern, bij al onze belanghebbenden en potentiële nieuwe collega's positief uit te dragen. Het onlangs uitgevoerde imago-onderzoek heeft ons geleerd dat veel medewerkers bereid zijn Yulius aan te bevelen als werkgever. Daar zijn we blij mee! Tegelijkertijd hebben we veel nuttige input van medewerkers ontvangen over wat we nog anders en beter kunnen doen. Dat is ontzettend waardevol voor het bepalen van onze volgende stappen in onze arbeidsmarktbenadering."

### WAT IS ER NODIG VOOR SUCCES?

"Om ambassadeur te kunnen zijn is het belangrijk dat we samen zorgen voor een inspirerende, veilige en gezonde werkplek waarin je prettig kan werken. We kunnen dit alleen met elkaar realiseren. Als voor iedereen, binnen en buiten, duidelijk is wat Yulius allemaal kan en doet en hoe wij werken, kunnen we onze competenties en kwaliteiten optimaal benutten. Dan stralen we dit uit, ook naar buiten toe. Zo laten we elkaar zien en voelen dat Yulius de partij is om mee en voor te werken. Samen maken we het verschil."



De concrete vertaling van het koersdocument naar beleid willen we graag samen met de medewerkers vormgeven.





## Het verhaal van Goof Laurens

# OP EIGEN BENEN DANKZIJ AMBULANTE BEGELEIDING

*"Ik deel mijn verhaal omdat ik het belangrijk vind om autisme en de begeleiding ervan bespreekbaar te maken. Autism is een groot spectrum en dit verhaal is slechts mijn individuele ervaring. Het schetst geen beeld van autisme in het algemeen. Maar er is ook vaak onbegrip over wat het is en hoe je ermee kunt omgaan. Daarom vertel ik mijn positieve verhaal. Want de begeleiding die ik kreeg, heeft mij heel erg geholpen om zelfstandiger te worden."*

**Goof Laurens werd vijf jaar geleden gediagnosticeerd met autisme. Hij was toen 19 jaar. Goof besloot hard aan zichzelf te werken. Na vijf jaar ambulante begeleiding door Yulius en met behulp van diverse trainingen staat hij nu op eigen benen. Dit is zijn verhaal.**

"Ik weet nu vijf jaar dat ik autisme heb. Mijn hele leven heb ik mijzelf wel apart gevonden. Mijn interesses en doelen kwamen nooit overeen met die van mijn leeftijdsgenoten. En naarmate ik ouder werd, kreeg ik steeds meer in de gaten dat mijn gedachtegang nooit overeenkwam met die van anderen. Wat logisch lijkt voor een ander, is niet zo logisch voor mij. Mijn natuurlijk instinct weet niet hoe het moet overleven in de wildernis die we 'de maatschappij' noemen."

"Op mijn 19e kwam de verlossende diagnose: ik heb autisme. In het jaar dat daarop volgde, heb ik alle mogelijke trainingen gevolgd: van peers-training tot mindfulness. Wat voor de meeste mensen voor zichzelf spreekt, is dat niemand hetzelfde is. En ik heb dat moeten leren. Maar wat mij de afgelopen paar jaar het meest geholpen heeft, is de ambulante begeleiding vanuit Yulius."

"Voor mij bestond ambulante begeleiding vooral uit gesprekken, die we veel voerden tijdens wandelingen. Hierdoor leerde ik omgaan met mijn gedachten. Ik ontving feedback en tips op de situaties die ik tegenkwam. Ook kreeg ik hulp met dingen waar ik tegenaan liep. In het begin had ik voornamelijk moeite met het contact leggen met instanties. Ik vind bellen met vreemden niet zo prettig, omdat je in een normaal gesprek iemands gedrag kunt aflezen. Aan de telefoon zit je recht voor je uit te staren, zonder oogcontact, terwijl je om hulp moet vragen. Doordat er iemand bij mij zat, of mij motiveerde om toch te bellen, lukte er steeds meer dingen. Daardoor werd er voor mij ook meer mogelijk."

*Ik ben de mensen van de ambulante begeleiding enorm dankbaar.*

”

*Vijf jaar geleden kon ik amper mee in de maatschappij.*

”

*#Gelukkig autisme*

"Natuurlijk liep niet alles helemaal lekker. Ik wilde graag werken en ik wilde bijvoorbeeld niet accepteren dat een normale baan in een winkel voor mij niet interessant genoeg was om gemotiveerd te blijven. Of dat als ik drie dagen 11 uur lang op een festival werkte, ik een paar dagen nodig had om tot rust te komen. Ook hier kreeg ik hulp bij, om te zoeken naar wat mij nou wel motiveerde of hielp. Zo ontdekte ik dat lopen mij tot rust brengt als ik te veel stress heb. En lopen, dat doe ik nog steeds graag."

"Uiteindelijk heeft ambulante begeleiding mij meer geholpen dan ik mij aanvankelijk kon voorstellen. Vijf jaar geleden kon ik amper mee in de maatschappij en nu ben ik een derdejaars student aan de kunstacademie, heb ik mijn eigen onderneming, en ben ik gelukkiger dan ik ooit ben geweest. Als ik elk moment waar ik dankbaar voor ben zou moeten benoemen, dan kan ik daar een boek over volschrijven. Ik ben de mensen van de ambulante begeleiding enorm dankbaar dat ze mij hebben geholpen te worden wie ik ben. Eind oktober 2021 stopte mijn begeleiding. En ik ben trots op wat ik heb bereikt."





# YULIUS ONTWIKKELT EEN EXPERTISECENTRUM ONDERWIJS

Sinds augustus van dit jaar is Yvette directeur onderwijs. Samen met Marieke de Kreek is zij verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op de 14 scholen van Yulius. Yvette heeft het expertisecentrum in haar portefeuille. Ze deed veel ervaring op in de (gespecialiseerde) onderwijswereld, als bestuurder/directeur én als adviseur.

**Yulius Onderwijs heeft veel expertise in huis. Naast de lessen die geboden worden, is er ruime kennis over specialistische onderwerpen. Een groot aantal docenten, of ondersteunend personeel, is op één of meer gebieden expert. Yvette van Hoof, directeur onderwijs, vertelt over de plannen om met het expertisecentrum onderwijs die kennis in kaart te brengen en breder in te zetten.**

## YULIUS ONDERWIJS HEEFT VEEL SPECIALISTISCHE KENNIS

“Toen we hieraan begonnen zei ik: ‘jullie hebben veel meer expertise in huis dan je zelf denkt’. En dat blijkt wel te kloppen. We hebben op onze 14 locaties een enorme diversiteit aan kennis aan boord, over wel 100 verschillende gebieden. Het doel is om een expertisecentrum te ontwikkelen dat voor en door medewerkers wordt ingericht, waarbij leren en ontwikkelen met elkaar centraal staat. De focus ligt primair op kennis- en expertisedeling, scholing en beleidsontwikkeling van de eigen organisatie en richt zich op dit moment nog secundair op professionals van andere organisaties.”

## WIE WEET WAT

“Om een goed beeld te krijgen van de expertises van onze medewerkers, hebben we bij iedereen een enquête afgenomen. Centrale vragen waren: wat zijn jouw

expertises, en die van jouw team? En andersom: wat mis je zelf en wat merk je dat op jouw locatie minder goed ontwikkeld is? De antwoorden hebben we niet alleen op individueel en schoolniveau in kaart gebracht, maar ook voor alle scholen van Yulius. Hiermee hebben we tevens een goed beeld waar hiaten zitten.”

*We hebben op onze 14 locaties een enorme diversiteit aan kennis aan boord*



## INZICHTEN LEVEREN METEEN RESULTAAT

“Het inzicht dat we hebben gekregen door het afnemen van de survey, helpt ons direct om de efficiency te verbeteren. Zo weten we dat er opvallend veel leerlingen zijn die moeite hebben met executieve functies (zoals leren leren). Op één school hebben we zelf expertise op dit terrein, terwijl op een van onze andere locaties deze kennis werd ingehuurd. Doordat we nu meer zicht hebben op waar welke expertise zit, kijken we nu eerst intern of we iemand kunnen vinden voordat we een externe partij inzetten.”



*Op termijn willen we als Yulius een integraal aanbod bieden vanuit zorg en onderwijs.*



We geven het expertisecentrum vorm en inhoud met alle collega's

”

“Een ander voorbeeld is dat een school afgelopen jaar voor het eerst een leerling had met een ernstige angststoornis. Ze hadden daar weinig ervaring mee en vroegen aan één van de gedragswetenschappers om het team daarover bij te praten. Dan moet je wel weten wie je kunt vragen. Dat is nu inzichtelijk en dus snel geregeld.”

#### SAMEN MAKEN WIJ HET EXPERTISECENTRUM

“De notitie heet niet voor niets: Samen maken wij het expertisecentrum. We geven het expertisecentrum vorm en inhoud met alle collega's. Daarom hebben we een denktank ingericht, met daarin een brede afvaardiging van locaties en functies: een administratief medewerker, een schoolleider, een gedragswetenschapper, intern begeleider en leerkrachten. Met elkaar is gesproken over waar de behoeftes liggen. Dan komen zaken naar voren als professionalisering op het gebied van opleidingen, maar bijvoorbeeld ook dat men op zoek is naar hoe onderwijs en zorg elkaar binnen Yulius kunnen versterken.”

“Inmiddels is besloten dat de denktank verder gaat als klankbordgroep waarin we met elkaar kijken of we tevreden zijn over de stappen die we zetten. En wellicht dienen zich nog nieuwe ideeën aan. Op deze manier delen we de betrokkenheid en dragen we samen de verantwoordelijkheid om het tot een succes te maken.”

#### TOEKOMSTVISIE: HET EXPERTISECENTRUM ALS AANBIEDER

“Yulius is bijzonder omdat wij zowel onderwijs als zorg aanbieden. Op termijn willen we als Yulius een integraal aanbod leveren vanuit onderwijs en zorg. Dit is dan ook een speerpunt voor de verdere ontwikkeling van het expertisecentrum. We zijn dit jaar begonnen voor onze interne doelgroep en gelijktijdig gestart met het verkennen van de behoefte op dit punt bij externe partijen, zoals het regulier onderwijs. Belangrijk is dat wat we ontwikkelen of aanbieden aansluit op de behoeften van leerlingen en collega's, zodat het bijdraagt aan leer- en ontwikkelprocessen. Mijn inschatting is dat we in het schooljaar '22/'23 daarin echt stappen gaan zetten.”

“Ik hoop dat met ondersteuning vanuit ons expertisecentrum het regulier onderwijs in de toekomst zelf kan opschalen voor leerlingen waar dat nodig is. Neem als voorbeeld hoogbegaafdheid. Een leerling wordt primair gediagnosticeerd met het syndroom van Asperger en blijkt daarnaast hoogbegaafd te zijn. Dan kun je je afvragen of hij bij ons wel op de juiste plek zit. Als wij onze expertise inzetten in het regulier onderwijs, dan hoeft diezelfde leerling wellicht niet over te stappen naar het gespecialiseerd onderwijs, maar is er gespecialiseerde ondersteuning vanuit ons integrale aanbod binnen het reguliere onderwijs. De uitkomst kan dus ook zijn dat er uiteindelijk minder plaatsen nodig zijn in het gespecialiseerd onderwijs, dat zich vervolgens nadrukkelijker kan focussen op de complexere onderwijs-ondersteuningsvraagstukken.”

#### HOE ZAG DE AFGELOPEN TIJD ERUIT EN WAT STAAT ER OP DE PLANNING?

“We zijn gestart met een aantal modules psycho-educatie (angststoornissen, autisme, et cetera) die we ter beschikking gesteld hebben aan collega's die daar meer over willen weten en praktische handvatten kunnen gebruiken.”

Samen maken wij het expertisecentrum.

”

“Op het gebied van zorg en onderwijs starten we in schooljaar 2022/2023 een drietal pilots op scholen die op dit moment nog geen of nauwelijks verbinding met zorgondersteuning hebben. We koppelen zorgcollega's aan de scholen, zodat we het aanbod van zorg en onderwijs veel beter op elkaar kunnen afstemmen. Hiermee hopen we te voorzien in een behoefte van ouders en leerlingen: het bevorderen van een doorlopende schoolloopbaan via een tijdige en integrale aanpak op school en thuis.”

“En we maken nu al een kleine stap naar buiten, namelijk met het programma/de methodiek *conscious discipline*. Sinds enkele jaren zien we bijzonder mooie resultaten na implementatie van deze methodiek op één van onze scholen. Een van de collega's heeft de opleiding gevolgd in Amerika en mag zichzelf gecertificeerd trainer noemen. Deze medewerker geeft nu trainingen aan studenten en docenten van onder andere het Albeda College in Rotterdam.”

“*Conscious discipline* gaan we in schooljaar 2022/2023 ook aanbieden aan onze schoolcoaches, zodat zij kunnen kijken op welke manier dit programma kan aansluiten op de behoefte van de individuele scholen. Dit in relatie met de basismethodiek PBS (*Positive Behaviour Support*; meer daarover op pagina 68, red.), die nog niet op alle

locaties even ver ontwikkeld is. En verder is er een programma gericht op aansluiting tussen het voortgezet onderwijs en het mbo én werken we aan het inzetten van de AFAS 'talentmanagementmodule' voor de kennisontwikkeling bij medewerkers.”

#### EEN SUCCESVOL EXPERTISECENTRUM

“Ik hoop dat we over een paar jaar zover zijn dat het expertisecentrum van Yulius onderwijs goed zichtbaar en herkenbaar is in de regio en uiteraard van toegevoegde waarde is. Voor de korte termijn willen we vooral zicht hebben op de competenties en de behoeftes van onze medewerkers, zodat onze deskundigheid blijft aansluiten op de behoeftes van de leerlingen. Daarnaast is er dus ook veel aandacht geweest voor het verder inhoud geven aan de verbinding tussen onderwijs en zorg. In dat hele proces vind ik het belangrijk dat alle medewerkers floreren, zodat zij met toewijding, passie en plezier hun werk kunnen blijven doen.”

“Afgaande op de reacties gaat dat zeker lukken. Zo kreeg ik de afgelopen tijd mails van individuele leerkrachten die me vertelden welke training of cursus ze gedaan hebben en die denken dat het iets voor het expertisecentrum is. Dat is toch prachtig! Daaraan zie je dat het leeft en dat mensen er zelf mee bezig zijn. Die positieve energie houden wij met elkaar graag vast.”







*Luisteren.*

### **Wij luisteren om te begrijpen**

- Wij luisteren met hart en verstand.
- Wij luisteren zonder vooroordeel.
- Wij luisteren naar wat voor jou het verschil maakt.
- Wij luisteren voor we handelen.

# OPTIMALISATIE VAN IN-, DOOR- EN UITSTROOM

De meerjarenvisie van Yulius is, onder andere, gericht op de thema's; in-, door en uitstroom, netwerkgorg, e-health en de juiste zorg en het juiste onderwijs op de juiste plek. Binnen volwassenenzorg loopt het programma 'in-, door- en uitstroom', dat gericht is op de modernisering van de behandel- en begeleidingsorganisatie. Alles wordt tegen het licht gehouden en gekeken of er verbeterlagen te maken zijn passend bij de meerjarenvisie. Debbie van Kuijk, Programmamanager ontwikkeling en innovatie vertelt ons meer over de initiatieven binnen dit programma.

## HET PROGRAMMA

"Binnen het programma bestaan diverse werkgroepen. Die zijn zo samengesteld dat er vanuit alle betrokken afdelingen van volwassenenzorg een vertegenwoordiger is, zowel vanuit behandeling als vanuit begeleiding. Iedereen denkt mee. We willen met elkaar, op basis van verschillende perspectieven, tot goede oplossingen te komen. Dat is anders dan in het verleden waarin we op afdelingsniveau een verbeterplan maakten. We bepalen nu met elkaar de aanpak."

"Deze aanpak werkt heel goed. Ik zie het enthousiasme groeien, het bruist binnen volwassenenzorg en dat is ontzettend leuk om te zien. Er komen steeds meer mensen naar me toe met ideeën omdat zij zien dat ze mee kunnen denken over de toekomst."

*We willen met elkaar, op basis van verschillende perspectieven, tot goede oplossingen te komen.*

”



*We kijken samen met verwijzers en partners in de regio of we een gezamenlijk consultatieplatform kunnen oprichten voor huisartsen."*

”

"Als programma manager heb ik de rol inspiratie te brengen, te adviseren en te faciliteren. Het is ontzettend belangrijk dat er mensen vanuit de inhoud vertegenwoordigd zijn. In één van de werkgroepen, vroeg signalering LVB (Licht Verstandelijke Beperking), neemt bijvoorbeeld een klinisch psycholoog in opleiding deel die echt vanuit passie collega's enthousiast maakt en meetrekt."

## IN-, DOOR- EN UITSTROOM

"We hebben verschillende initiatieven lopen. We zijn in Gorinchem een pilot gestart voor de vroeg signalering op neurocognitieve problemen, bijvoorbeeld LVB. We hebben gemerkt dat als we die doelgroep eerder in het vizier hebben, we daardoor deze cliënten veel beter kunnen helpen, direct de goede behandeling in kunnen zetten of kunnen doorverwijzen. Dit doen we door al tijdens de intake screeningslijsten te doorlopen om mogelijke problemen op dat gebied in kaart te brengen. Hierdoor kunnen we sneller passende zorg regelen. Die passende zorg hoeft niet altijd bij Yulius te zijn. Dat kan ook een collega-instelling zijn met specifieke expertise of bijvoorbeeld Wmo-ondersteuning. Zo zorgen we er onder andere voor dat de in-, door- en uitstroom veel soepeler gaat lopen voor deze doelgroep."

"Daarnaast kijken we binnen het thema in-, door- en uitstroom hoe we elkaar, behandelaars en begeleiders, beter kunnen vinden voor het optimaal benutten van elkaars expertise. Door het optimaliseren van de interne consultatiemogelijkheden vermijden we dat cliënten van afdeling naar afdeling gestuurd worden, omdat we kennis vergaren door samen te werken en de zorg rondom de cliënt te organiseren."

## NETWERKGORG

"We zijn heel druk bezig met de ondersteuning en samenwerking met ketenpartners. Samen met collega-instellingen en verwijzers, de huisartsen, zijn we aan het kijken hoe we optimaal comfort kunnen organiseren voor de behandeling van patiënten die bij ons uitbehandeld of uit begeleid zijn. Wat hebben zij nodig om verder te kunnen? Hoe kunnen we de overgang vlekkeloos laten verlopen? Hoe zorgen we er samen voor dat een cliënt bij een kleine drempel niet direct weer bij ons in zorg komt? Hier hebben we de instellingen en verwijzers hard voor nodig. Deze gesprekken verlopen heel goed. Ook zijn we samen met verwijzers en partners in de regio aan het kijken of we een gezamenlijk consultatieplatform kunnen oprichten voor de huisartsen. Hier kunnen zij snel vragen stellen en geholpen worden, zodat een cliënt niet direct weer ingestuurd hoeft te worden. Dat is voor de cliënt ook heel fijn."



“Intern hebben we de zorgafstemmingsgesprekken geïntroduceerd. Dit vond al plaats in de kliniek, maar dat is nu verbreed naar heel volwassenenzorg. We hopen dat we hierdoor de overgang tussen de verschillende afdelingen en hierdoor ook het proces soepeler maken, voor de cliënt maar ook voor onszelf. Hierdoor zal het hele proces soepeler gaan verlopen.”

“De versnelde behandellijn, waar we de ‘samen voorop award’ van VGZ hebben gewonnen, speelt ook in op het versoepelen van de in-, door- en uitstroom. Hier besteden we veel tijd aan de triage om te beoordelen welke cliënten we heel snel kunnen helpen en eerder kunnen toelaten, en welke cliënten beter door een andere organisatie behandeld kunnen worden. Die verwijzen we door met goed advies en in overleg met de verwijzers. En we kijken welke cliënten het reguliere pad kunnen volgen. Dus door een soort ‘snel kassa’ te organiseren zorgen we voor betere instroom en passende zorg.”

#### E-HEALTH

“Ook op het gebied van digitale zorg zijn we met veel zaken bezig. We starten nu met het ontwikkelen van een nazorgmodule. Deze begint eigenlijk al tijdens de behandeling. De module bereidt de cliënt en eigenlijk ook de behandelaar voor op het stoppen van de behandeling. De cliënt kan na afsluiting van de zorg in deze module blijven kijken, met als doel om terugval te voorkomen. We zijn deze module met een aantal behandelingen aan het maken. We hopen dat we hiermee het proces van beëindiging van de behandeling, of het ontslag in de kliniek, kunnen ondersteunen en misschien ook wel sneller kunnen laten verlopen, op gestructureerde wijze en met meer dan alleen gesprekken.”

“De ambitie van Yulius is dat 80% van onze cliënten in 2026 gaat samenwerken in een blended behandeling met behandelaren en begeleiders. Dit houdt in een combinatie van e-health en fysieke zorg. Het is een hoge ambitie maar we zijn flink aan het

*We kijken hoe we elkaar, behandelaren en begeleiders, beter kunnen vinden voor het optimaal benutten van elkaars expertise.”*

”

groeien en we hebben nog een aantal jaar te gaan. We zitten nu al op 36%. Als we blended behandeling goed inzetten kunnen we de beperkte tijd die we met cliënten hebben zo optimaal mogelijk benutten. Met behulp van een goed blended programma (e-health modules, apps, VR-brillen, etc.) kunnen we intensief, maar zo kort als kan cliënten behandelen en daardoor meer cliënten helpen. De norm binnen Yulius is blended begeleiden, maar we gaan ook een digitale poli ‘100% online’ starten. Dit doen we met een enthousiaste club collega’s die heeft aangegeven hier zelf mee aan de slag te willen gaan.”

#### JUISTE ZORG OP DE JUISTE PLEK

“Los van de behandelinhoud kijken we hoe we ons ondersteunend apparaat beter kunnen inzetten, zowel richting verwijzers en cliënten, maar vooral voor onze behandelaren. Er is een voorgenomen besluit dat we één loket gaan maken voor volwassenenzorg, voor zowel Wmo, poli, kliniek als FACT. Voor de verwijzers komt een speciaal telefoonnummer waar zij met vragen terecht kunnen en zo hebben we dus één centraal punt waar vragen binnenkomen. Daar kunnen we ook de verwijzers ondersteunen en adviseren of Yulius de juiste plaats voor zorg is. Met alle mensen die daar straks gaan werken zijn we aan het vormgeven hoe we behandelaren zo goed mogelijk kunnen ondersteunen. Hierbij kijken we naar de beheersing van de caseload, overdragen van een cliënt naar een ander behandelpad anders dan binnen Yulius, overige instellingen en expertises; waar kan de cliënt terecht, monitoren hoe



de overdracht van poli naar kliniek verloopt, is het aanbod goed of is er een alternatief, etc. We geloven dat we kunnen bijdragen door de mensen in het loket hier een ondersteunde rol in te geven.”

#### POSITIEVE GEZONDHEID: NIET MEER MAAR ANDERS

“Er is een werkgroep aan de slag met positieve gezondheid, herstelondersteunend werken en systeemgericht werken. Deze werkgroep kijkt wat we binnen de organisatie anders

kunnen doen. En dan niet alleen naar de inhoud en inhoudelijke begeleiding, maar ook naar welke leiderschapsstijl we hebben binnen Yulius en welke er past bij positieve gezondheid. Dat vervolgens doortrekken naar de hele organisatie; daar kijken we ook naar. Het gaat dus om een grondslag die er organisatiebreed moet zijn, van leiderschapsstijl, afdeling m&o en samenwerking met de staf. Als we als gehele organisatie vanuit positieve gezondheid werken, dan kunnen we samen het verschil maken.”

“Rondom in-, door- en uitstroom gebeurt dus heel veel. De gedachte is dat als we alles soepel kunnen laten verlopen; we weten wie er binnenkomt, de juiste behandeling kunnen geven op basis van positieve gezondheid en we kunnen zorgen voor tijdige uitstroom. We moeten blijven kijken of we nog van toegevoegde waarde zijn of al kunnen overdragen. Als we dat, met elkaar, goed kunnen organiseren dan kunnen we met de krapte die we hebben aan personeel gewoon goede zorg blijven leveren.”

*Met de werkgroep positieve gezondheid, herstelondersteunend werken en systeemgericht werken kijken we wat we binnen de organisatie anders kunnen doen.*

”

## Even voorstellen



*Ik zie Yulius als een pioniersorganisatie die voorop loopt.*

”

# PATRICK WALTHEELER

## Teamleider volwassenenzorg FACT

**Op 1 juli 2021 is Patrick Waltheer bij Yulius gestart als teamleider volwassenenzorg voor FACT 1 en FACT 4 en het Yulius Eerste Psychoseteam (YEP-team). Hiervoor werkte Patrick 18 jaar voor De Hoop. Een introductie van deze nieuwe, bevlogen teamleider:**

### WAT IS JE INDRUK VAN YULIUS TOT NU TOE?

“Ik ben relatief kort in de organisatie en nog kennis aan het maken met een aantal facetten van de organisatie. Ik zie een heel leuke en gedreven club mensen, met hart voor de doelgroep.”

Er heerst een klimaat van ‘niet lullen maar poetsen’ en aanpakken met elkaar, dus ik heb het heel goed naar m’n zin.”

“Ik zie Yulius als een pioniersorganisatie die vooroploopt. Als je kijkt naar de hoeveelheid lopende initiatieven, zoals de herstelacademie, dan merk je dat we ons graag aan de frontlinie van de zorg begeven.

Het is belangrijk om alle initiatieven af te maken, goed te blijven borgen en een goede plek te geven binnen samenwerkingen. Er vinden daarom veel gesprekken plaats om hier invulling aan te geven.”

### EEN SPANNENDE STAP, VAN BAAN VERANDEREN NA 18 JAAR

“Ja, maar het werken in een FACT-team, de diversiteit van het werk en het samenwerken met meerdere disciplines spreekt me heel erg aan. En natuurlijk onze doelgroep: daar kom ik graag m’n bed voor uit.”

“Ik ben ooit begonnen in de ggz vanuit de wens om mensen met een rugzak te helpen. Van huis uit heb ik te maken gehad met verslavingsproblematiek en psychiatrie. Dat heeft ervoor gezorgd dat ik een liefde heb ontwikkeld voor mensen met een rugzakje. Die heb ik zelf ook. Ik heb hart voor deze mensen en hun worstelingen en ben graag bij hen in de buurt. Zowel privé als in mijn werk.”

“Ik vind het geweldig dat ik dit als werk kan doen: dat ik teams mag aansturen, ervoor kan zorgen dat zij goed hun werk kunnen doen, zodat we samen de beste zorg kunnen leveren. Ik werk graag vanuit de verbinding. Ik ben vaak op de afdelingen en werk graag in de teams. Daarnaast voer ik graag samen het gesprek over wat we echt belangrijk vinden en wat de bedoeling is van ons werk om te proberen daar met elkaar dichtbij te blijven. Met het veranderende zorglandschap is het gesprek over ‘bij de bedoeling blijven’ essentieel. Daarmee bedoel ik het gesprek over ‘wat is FACT-werk, wat houdt het in, wie is onze FACT-cliënt en hoe kunnen we de cliënt het beste behandelen en begeleiden.”

### MET WELKE DISCIPLINES WERKT FACT VEEL SAMEN?

“De FACT-teams hebben op regelmatige basis overleg met het Centrum voor Spoedeisende Psychiatrie (CSP). We hebben vaak cliënten die van het CSP naar FACT komen en andersom. Er vindt dus veelvuldig afstemming plaats over onder andere aanmelding en intake.”

“Buiten Yulius werken we met heel veel partijen samen. FACT-zorg vindt tenslotte plaats in de context waar de cliënt woont, werkt en leeft. Omdat het meestal gaat om multi-problematiek zijn er vaak op meerdere levensgebieden mensen betrokken. Dat kan zijn met wijkbeheerders van de woningcorporatie, met de gemeente,

met de GGD, met de politie, maar ook met familie, mantelzorgers, vrienden, burens, huisartsen en verwijzers. Ontzettend veel mensen dus waar we mee te maken hebben.”

“Om de samenwerking met verschillende ketenpartners optimaal in te richten, hebben we op structurele basis overleg met de wijk-ggd’s voor het bespreken van problematiek in de wijk. Dit is ook een belangrijk platform om mensen toe te leiden naar zorg. Daarnaast hebben we vaak overleg met de woningcorporatie en politie.”

*Het is belangrijk dat we elkaar weten te vinden, elkaar waarderen op basis van waar we goed in zijn en van daaruit samen te werken.*

”

### WAT IS VOLGENS JOU DE SLEUTEL TOT SUCCESVOLLE SAMENWERKING?

“Het is belangrijk dat we elkaar weten te vinden, elkaar waarderen op basis van waar we goed in zijn en van daaruit samen te werken. Dat vind ik belangrijk. Want alleen samen maken we het verschil.”





# ONZE OVERSTAP NAAR NIEUWE SYSTEMEN: MINDER ERGERNIS, MEER GEMAK, MEER KWALITEIT EN OVERAL KUNNEN SAMENWERKEN



**Bob Smits  
vertelt**

**Wij gaan met onze tijd mee. Daarom heeft de afgelopen twee jaar sterk in het teken gestaan van verdere digitalisering. In juni 2021 zijn we overgestapt op een nieuw elektronisch patiëntdossier: Ons. Begin 2022 is een start gemaakt met de introductie van Caren, het cliëntportaal van Ons en momenteel zitten we midden in het project jouw digitale werkplek waarin medewerkers van Yulius overstappen van Microsoft naar Google. Tijdsintensieve maar belangrijke stappen waarmee we er uiteindelijk voor zorgen dat we ons nog meer en beter op onze cliënten en leerlingen kunnen richten. Projectleider Bob Smits vertelt over deze projecten en wat ze ons brengen.**

## **NIEUW ELEKTRONISCHE PATIËNT-DOSSIER ONS**

“Begin januari 2020 sloten we het contract af met onze leverancier Nedap voor het nieuwe elektronische patiëntdossier Ons. Na de zomer kwam het project echt op stoom. Ondanks dat we te maken kregen met corona, hebben we heel goed kunnen doorwerken. In

november 2020 is het onderdeel roosteren voor iedereen al in gebruik genomen. Het nieuwe dossier ging in juni 2021 live, iets later dan gepland. In feite hebben we binnen een jaar het systeem compleet ingericht en neergezet. Dat is een mooie prestatie. Maar het was ook hard werken. Minder ergernis, meer gemak en meer kwaliteit waren doelen die we gesteld hebben. Als ik hoor wat de collega's over Ons vertellen, dan zijn we daar goed in geslaagd. Natuurlijk zijn er dingen die nog beter kunnen. Dat wisten we van tevoren. We zullen het systeem overigens altijd blijven doorontwikkelen en verbeteren.”

## **CLIËNTPORTAAL CAREN**

“Bovenaan ons verlanglijstje stond ook dat we cliënten de mogelijkheid wilden bieden om regie te voeren over de eigen gezondheidsgegevens en het behandeltraject. Dat kan met een cliëntportaal of een persoonlijke gezondheidsomgeving (PGO). Nedap bood zo'n PGO aan: dat heet Caren. Begin 2022 zijn we gestart met de introductie van Caren en in de maanden daarna is Caren voor een grotere groep cliënten beschikbaar gemaakt. Hier worden gefaseerd nieuwe functionaliteiten aan toegevoegd. In het kort komt het erop neer dat cliënten met Caren digitaal inzage hebben in hun dossier, behandelovereenkomsten digitaal kunnen ondertekenen, beschikken over een actueel medicatieoverzicht en hun gegevens beschikbaar kunnen stellen aan andere zorgverleners en hun naasten. In de toekomst willen we ervoor zorgen dat zij ook afspraken kunnen maken via het portaal en digitaal kunnen communiceren met hun behandelaar. Een mooie ontwikkeling waar een groeiend aantal cliënten nu al dankbaar gebruik van maakt.”

## **JOUW DIGITALE WERKPLEK: VAN MICROSOFT NAAR GOOGLE**

“Door de coronacrisis is nog duidelijker geworden dat het digitale werken niet meer is weg te denken uit ons leven. Om ervoor te zorgen dat alle medewerkers van Yulius overal, op elk moment kunnen werken zoals dat het beste past, stapt Yulius Zorg, in navolging van Yulius Onderwijs, tijdens 2022 over naar nieuwe digitale werkplekken. Tijdens deze periode wordt de infrastructuur stap voor stap omgevormd en 'toekomst proof' gemaakt én worden alle medewerkers voorzien van de benodigde apparatuur, zowel mobiel en vast. Al die stappen bij elkaar zorgen voor flexibiliteit (overal veilig kunnen werken), gemak (overal kunnen werken met alles wat nodig is), efficiëntie (minder kosten in aanschaf en onderhoud, eenvoudiger te beheren en te gebruiken), snelheid (we verlaten uiteindelijk ook Citrix) en kennisdeling (we kunnen elkaar makkelijker vinden en eenvoudiger samenwerken en dingen delen).”

“Inmiddels is het grootste deel van de medewerkers voorzien van een Chromebook en een nieuwe telefoon. Met een Chromebook kun je overal waar WiFi is aan de slag. Je kunt sneller en makkelijker inloggen en het is meteen veel eenvoudiger om buiten Citrix te beeldbellen met cliënten en collega's. Ook de vaste werkplekken op onze zorglocaties worden momenteel aangepast zodat medewerkers daar ook hun Chromebook kunnen aansluiten en direct gebruik kunnen maken van een beeldscherm, muis en toetsenbord. In januari zijn we ook gestart met het naar de cloud brengen van onze infrastructuur. Dat doen we in fases.

Inmiddels is iedereen voor e-mail, agenda en contacten overgegaan van Outlook naar Google. Na de zomer gaan we ervoor zorgen dat we ook documenten makkelijk met elkaar kunnen delen, zonder ze te versturen en dat we samen kunnen werken in één document. Nooit meer gedoe met meerdere versies van een document, waarvan niemand meer weet wat de meest actuele en juiste is.”

*Samen het verschil maken...  
in deze projecten hebben we  
dat ook echt gedaan en dat  
doen we nog steeds.*

”

## **JOUW DIGITALE WERKPLEK: VAN YULIA NAAR YUUL**

“Naast de overstap naar Google is begin juli ook het oude intranet, Yulia, vervangen door een nieuw sociaal portaal: Yuul. Dit nieuwe portaal is meer dan een intranet; het is de dagstart op je eigen Chromebook waarmee systemen en kennis die nodig zijn voor ons werk, makkelijk toegankelijk zijn. We zijn in juli live gegaan met een eerste versie met bijna alle functionaliteiten en technische mogelijkheden die het platform biedt. Zo zijn er koppelingen met ons personeelsinformatiesysteem Afas, waardoor we een up-to-date smoelenboek hebben en houden, kunnen we bepaalde functionaliteiten zoals nieuws meer gepersonaliseerd aanbieden en vind je alle applicaties die we gebruiken binnen Yulius overzichtelijk bij elkaar. In de Facebook-achtige tijdlijn kun je informatie met elkaar delen. En de zoekfunctionaliteit is aanzienlijk verbeterd omdat je nu ook in documenten kunt zoeken. Ook met de content is een belangrijke slag geslagen: de basis is opgeschoond. Na de zomer gaan we verder met het toevoegen van functionaliteiten en inhoud.”

## **WAAROP BEN JE ALS PROJECTLEIDER HET MEEST TROTS?**

“Dat is de fantastische samenwerking die de meer dan tweehonderd collega's in deze projecten hebben laten zien. Iedereen was en is enorm betrokken en gedreven om zaken op tijd klaar te hebben. En met de hoogst mogelijke kwaliteit. Eén van de leidende principes van Yulius is dat we samen het verschil willen maken; nou in deze projecten hebben we dat ook echt gedaan en dat doen we nog steeds!”

## In gesprek met Margriet Meulendijk en Fatima Dekker

### DE ELEMENTEN VAN VOLWASSEN- EN KINDER- EN JEUGDPSYCHIATRIE KOMEN SAMEN IN GEZINSPSYCHIATRIE BIJ HET KOMPAS

**Een unieke plek om te werken, zo beschrijven Margriet en Fatima het Kompas. Uniek omdat er maar weinig gezinsklinieken zijn, maar bovenal door de diversiteit van het multidisciplinair werken met verschillende gezinnen in groepsverband.**

"Het Kompas is een gezinskliniek waar vijf tot zes gezinnen een intensieve, klinische, gezinsgroepsbehandeling volgen. We maken de gezinnen mee van 's morgens vroeg tot 's avonds laat. Ouders geven aan dat het fijn is dat wij op die manier op verschillende momenten van de dag met hen mee kunnen denken", vertelt Margriet. Ze vervolgt: "De meeste gezinnen die hier komen, hebben al veel hulpverlening achter de rug. De eerste periode van de opname staat in het teken van een wederzijdse kennismaking. We observeren en maken contact met het gezin. Wat werkt er in het gezin en mag blijven? Wat heeft er niet gewerkt en wat maakte dat? Waar liggen de krachten en wat zijn de wensen voor de toekomst? We sluiten bij het gezin aan om samen met hen doelen te maken waar zij tijdens de gezinsopname aan willen werken. Ook vinden ouders veel (h)erkenning bij elkaar en is het ontzettend mooi om te zien hoe ouders met elkaar mee kunnen denken en elkaar ook tot steun kunnen zijn."

Fatima: "We bieden aan zeker twee generaties behandeling. Dit vergroot de kans op het doorbreken van de intergenerationale gezinspatronen, waardoor we de ontwikkeling van het opgroeiende, jonge kind positief kunnen beïnvloeden. Het mooiste is dat de elementen van volwassenpsychiatrie en kinder- en jeugdpsychiatrie, via ouderschap, hier samen komen in gezinspsychiatrie."

Margriet: "We bespreken op de behandelgroep elke dag waar de gezinnen staan in hun behandelproces. Wat is er vandaag nodig om aan de doelen te kunnen werken? Wat kunnen wij als behandelteam vandaag voor hen betekenen? Er is een programma waarin per dag het behandelaanbod staat. Het behandelaanbod is gevuld met onder andere groepsmomenten, groepstherapiegesprekken, systeemgesprekken, gezinsactiviteiten, video-feedback, ouder-kind interactie bewegingsspel (OKI-B), observatiemomenten, individuele en/of partnerrelatiegesprekken, activiteiten met kinderen, beweging en ontspanning. We hebben een heel divers behandel-aanbod en behandelteam. Ons team bestaat uit gezinsbehandelaren, Fatima als GZ-psycholoog en regiebehandelaar, een

*We kunnen de complexe problematiek niet oplossen, maar we kunnen het gezin wel met meer vertrouwen en meer veerkracht naar huis laten gaan.*

”

systeemtherapeut, creatief therapeut, een psychiater, opleidingen van de GZ-opleiding en social work. Daarnaast zijn er diagnostici aan ons verbonden."

links Margriet Meulendijk  
(gezinsbehandelaar)  
en rechts Fatima Dekker  
(regiebehandelaar)

Fatima: "Gezinnen volgen een intensief behandelprogramma. Op verschillende momenten volgen we de grotere lijn van het behandelproces van de gezinnen op. Met gezinnen en het behandelteam wordt samen gekeken naar de voortgang van de behandeling, hoe de werkrelatie is met het behandelteam, wat er goed gaat en welke

eventuele knelpunten er zijn. Het is ook belangrijk om tijdens de gezinsopname goed contact te hebben met het bredere netwerk van de betrokkenen. Het behandelteam is met elkaar in verbinding tijdens de overdrachtsmomenten."

Margriet: "Doordat we veel verschillende gezinnen leren kennen, ieder gezin met zijn eigen verhaal, blijft het werk voor ons als team heel dynamisch en uitdagend. We hebben ook veel bewondering voor de gezinnen die bij ons opgenomen zijn. Gezinnen zijn toch voor een langere periode weg uit hun eigen huis en omgeving met als doel om veranderingen in hun gezin te bewerkstelligen."

Fatima: "Er is niets zo kwetsbaar als ouderschap. We hopen dat een gezin aan het einde van de opname een nieuwe ervaring heeft gehad in het contact met een ander. Dat kan een hulpverlener zijn, maar ook een andere ouder of een ander kind. In deze periode kunnen we de complexe problematiek niet oplossen, maar kunnen we het gezin wel met meer vertrouwen en meer veerkracht naar huis laten gaan."



*We hebben veel bewondering voor de gezinnen die bij ons opgenomen zijn.*

”





*Doen.*

### **Wij nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid**

- Wij doen het goede voor cliënten, leerlingen, collega's en partners.
- Wij handelen verstandig.
- Wij handelen op basis van onze expertise.
- Wij tonen toekomstbestendig ondernemerschap.





## Kinder- en jeugdpsychiatrie

# “BETER WORDEN DOE JE THUIS”

Directie kinder- en  
jeugdpsychiatrie,  
v.l.n.r. Myrthe Koster,  
Hester Langbein en  
Ditte van Vliet

De druk op de kinder- en jeugdpsychiatrie neemt de laatste jaren steeds meer toe. Kinderen en jongeren moeten vaak wachten op behandeling en er ontstaan steeds meer tekorten op de arbeidsmarkt. Kortom: behoorlijk wat uitdagingen. Ditte van Vliet, Hester Langbein en Myrthe Koster, sinds augustus 2021 gezamenlijk de directie kinder- en jeugdpsychiatrie, vertellen hoe zij met deze uitdagingen omgaan en welke toekomstplannen zij hebben. “Het is voor geen enkel kind goed om te moeten wachten op behandeling en daarbij: beter worden doe je thuis. Daarom gaan wij als specialistische ggz, meer in verbinding met netwerkpartners, het verschil maken in de wijk, zowel regionaal als lokaal.”

### DICHTBIJ EN OP HET JUISTE MOMENT

“Eén van de dingen waar we ons de komende tijd op willen richten is om de specialistische ggz zo dicht mogelijk bij de kinderen en jongeren te brengen, op de juiste plek en op het juiste moment. Door actief te zijn in de wijk zijn we er tegelijkertijd ook sneller bij om psychiatrische zorg in te zetten waar dat nodig is. Door eerder in het proces betrokken te worden, kunnen we erger voorkomen. Daarom zetten we fors in op het verbeteren van de samenwerking in het lokale veld.”, vertelt Ditte.

### IN VERBINDING MET KETENPARTNERS

Myrthe: “We hebben de laatste jaren al grote stappen gemaakt in de verbinding met ketenpartners. Zij zouden eerder in het proces gebruik willen maken van de expertise die er bij Yulius op veel fronten is. Het tandwiel lijkt op dit moment vast te lopen, omdat een kind of jongere te laat in het proces bij ons wordt aangemeld en na behandeling is het moeilijk om over te dragen naar een andere partij die verdere behandeling of begeleiding kan doen. We moeten het samen voor elkaar krijgen dat andere partijen sneller de zorg overnemen en zij bij ons sneller terecht kunnen als het nodig is om op te schalen. We willen onze beschikbaarheid vergroten.”

### DOORSTROOM BEVORDEREN

Hester: “Bij alle interventies is het de bedoeling dat we zo kort mogelijk betrokken zijn en weer overdragen waardoor wij ruimte hebben voor kinderen of jongeren die wachten op specialistische zorg. Dat betekent ook dat wij niet meer zelf het hele traject doen maar eerder doorverwijzen als er lichtere (specialistische) zorg noodzakelijk is, want wij gaan ervan uit dat je thuis beter wordt of kan werken aan herstel. Wij helpen kinderen en jongeren daarbij op weg.”

”

*Wij willen het  
verschil maken in de  
wijk, zowel regionaal  
als lokaal.*



#### POSITIEVE GEZONDHEID

Myrthe: "Eerder in het proces betrokken worden, dichtbij, de doorstroom bevorderen en in verbinding met elkaar, daar sluit het uitgangspunt positieve gezondheid goed bij aan. Yulius-breed hebben we dit als één van de uitgangspunten gekozen. Het is een benadering waarbij de focus niet op ziekte ligt maar op wat er wel kan. Het is niet leeftijdsgebonden en ook niet zorg gebonden waardoor het een ankerpunt is voor één Yulius."

"Daarbij gaat positieve gezondheid uit van het kind en de jongere in zijn context. Met context bedoelen we het gezin waarin de jongere woont, school, vrienden, etc. Bij het aanvlagen van uitdagingen, betrek je de hele context en zet je iedereen in zijn of haar kracht. Je kijkt heel breed en je verdeelt de taken en eenieder doet het stuk waar zijn/haar expertise ligt."

#### VERBINDING MET ONDERWIJS

Hester: "Ook de verbinding met onderwijs sluit daar mooi op aan. We hebben de laatste tijd al veel stappen gezet om onderwijs en zorg verder aan elkaar te verbinden. We gaan dat de komende tijd nog verder doen. Door bijvoorbeeld preventieve ondersteuning vanuit het gespecialiseerde onderwijs en zorg te bieden op een school waardoor een kind in het regulier onderwijs kan blijven en/of zware zorg voorkomen kan worden. We willen ook waar nodig en mogelijk bij de leerlingen in het gespecialiseerde onderwijs van Yulius, zorg bieden om zo zwaardere behandelingen en/of opname te voorkomen."

#### WAAR ZETTEN WE DE KOMENDE

##### TIJD OP IN?

Ditte: "Dit jaar staat in het teken van de aanbestedingen en het verder op orde brengen van de basis. We hebben met veel verschillende geldstromen te maken doordat we in verschillende regio's actief zijn met lokaal, regionaal en bovenregionaal aanbod, 18- en 18+ en subsidietrajecten met onderwijs. We zijn actief in Rijnmond, regio Zuid-Holland Zuid en de nieuwe regio MVS."

*Positieve gezondheid is niet leeftijdsgebonden en ook niet zorg gebonden waardoor het één ankerpunt is voor een Yulius.*

”

"De uitdagingen waar we ons de komende tijd op richten zijn het behouden en aantrekken van personeel, de werkdruk en het verminderen van administratieve lasten. Verder zouden we meer ruimte willen creëren om de zelfregie en zelfredzaamheid te vergroten, de directe cliëntentijd te bevorderen en de cliëntlogistiek te verbeteren. Ook gaan we actief aan de slag met het overbrengen van kennis, het houden van verbinding met collega's door multidisciplinair te werken maar ook meer lokaal zichtbaar te zijn. Dit alles vanuit het motto niet meer maar anders."

#### TROTS

Ditte: "Ik ben bijna een jaar geleden gestart bij Yulius en ik ben echt onder de indruk hoe gedreven de collega's zijn. Er is binnen Yulius heel veel kennis en expertise in huis. Er wordt multidisciplinair gewerkt in verbinding met alle specialisten, onderwijs maar ook met ouders. Dat klinkt heel logisch maar dat is niet vanzelfsprekend."

Ze zijn het er alle drie over eens dat het een intensieve tijd is geweest, onder andere door corona. "We hebben veel gevraagd van onze collega's. We zijn super trots op wat een ieder heeft bijgedragen."

*"We gaan actief aan de slag met het overbrengen van kennis, het houden van verbinding met collega's door multidisciplinair te werken maar ook meer lokaal zichtbaar te zijn. Dit alles vanuit het motto niet meer maar anders."*



# ZINNIGE, KOSTEN-EFFICIËNTE EN BESCHIKBARE GOEDE ZORG

**Martijn Derks, sinds 1 juni 2021 algemeen directeur Yulius volwassenenzorg, is samen met Inez van Milt verantwoordelijk voor de directie Volwassenenzorg. Het doel van de directie is om kwalitatief hoogwaardige zorg te verlenen aan cliënten in de basis- en specialistische ggz. We vroegen Martijn om meer te vertellen over de koers van volwassenenzorg voor de komende jaren.**

“Onlangs is met zorgverzekeraar VGZ voor de tweede keer een contract afgesloten voor een termijn van vijf jaar. Dat laat zien dat we vertrouwen hebben in elkaar en dat we een langdurige samenwerking voor ogen hebben. Daar zijn we heel trots op. We zijn heel gedreven om de samenwerking te laten slagen. We willen laten zien dat we het waard zijn dat we dit vertrouwen krijgen. Aan de andere kant verwachten we van VGZ dat de gemaakte afspraken worden nageleefd. Dat verwachten wij van al onze partners en dat mogen zij ook van ons verwachten.”

“Het contract is voor ons een belangrijke aanjager voor onze koers. We hebben daarom een aantal pijlers benoemd waar we de komende jaren op focussen. Uitgangspunt hierbij is dat alles draait om de cliënt en de behandelaar. Zij vormen het primaire proces. Al het overige is ondersteunend. De tijd van de behandelaar is schaars, maar de tijd van de cliënt ook. Onze cliënt heeft niet elke

minuut van de dag tijd voor behandeling. Als behandelaar moeten wij goed omgaan met deze schaarse tijd en luisteren naar de behoefte van de cliënt. Een behandeling bieden op het moment dat het de cliënt uitkomt, vraagt om een verandering.”

*Werkplezier en samenwerking zijn van groot belang.*

”

“Werkplezier en samenwerking binnen de organisatie zijn hierbij van groot belang. Dit kunnen we faciliteren door bijvoorbeeld de systemen waarmee we werken zo intuïtief mogelijk te maken. Registratie van uren moet heel makkelijk zijn en weinig tijd kosten. Als dat niet makkelijk is, dan moeten we hiervoor zorgen. Medewerkers moeten het werken bij Yulius echt leuk vinden. Je moet een drive hebben om naar het werk te komen, met een glimlach. Het nieuwe werken is hier ook van belang. Niet meer alleen een cliënt ontmoeten in een spreekkamer maar veel breder: samen met een partner, kinderen, binnen de woonvorm of met iemand van de schuldhulpverlening die met de cliënt meekomt. Ook de bezetting is een belangrijk aandachtspunt. Wij moeten ervoor zorgen

”

*Alles wat we doen moet in het teken staan van de zorg voor de cliënt.*





dat deze goed is, zodat er niet een te hoge werkdruk wordt ervaren waardoor medewerkers uitstromen. De uitdaging die hier ligt, is groot. We verwachten dan ook wel van medewerkers dat zij op innovatieve wijze werken en met de beschikbare capaciteit kijken naar wat haalbaar is. Ook willen we een gezonde werkgever zijn. Daarom hebben we voor het komende jaar de nadrukkelijke wens om als werkgever rookvrij te worden.”

“Kijkend naar het contract met VGZ dan is de in-, uit- en doorstroom van onze cliënten van belang. Daarnaast focussen we op wachtlijstreductie om toe te werken naar wachtlijstvrije zorg. Doel is dat een cliënt direct geholpen kan worden. De laatste pijler die we hebben benoemd is ‘werken in de keten met herstelgerichte zorg.’”

“We laten ons helpen door innovatieve ontwikkelingen in het zorglandschap. Denk aan digitalisering van zorg. Zo is reductie van behandeltime mogelijk en kunnen we met hetzelfde aantal medewerkers zoveel mogelijk cliënten behandelen.”

*We focussen op wachtlijst-  
reductie om toe te werken  
naar wachtlijstvrije zorg.*



“Alles wat we doen moet in het teken staan van de zorg voor de cliënt. Het is belangrijk dat deze toegankelijk blijft voor iedereen die het nodig heeft. Binnen volwassenenzorg kijken we daarom hoe we onze productiviteit kunnen verbeteren en onze tijd optimaal kunnen benutten. Hiervoor kijken we ook naar eindigheid van zorg. We kunnen niet onbeperkt blijven behandelen. Dat houdt in dat we zorg afschalen en dat de behandeling uiteindelijk begeleiding wordt. We schalen dus eigenlijk af in intensiteit, maar schalen op in nabijheid. We hebben het dan niet meer over zorgprofessionals, maar over begeleiders vanuit gemeentes, huisartsen of bijvoorbeeld mantelzorgers.

Er is dus een korte lijn tussen behandeling, wat een heel intensieve korte periode moet zijn binnen de keten, en tussen begeleiding, wat een veel langer proces zou moeten zijn. In het behandeldeel moet ons aanbod passen binnen de hele keten van zorg. Daar zijn wij maar een heel klein onderdeel van, voor een zo kort mogelijke periode. De korte, intensieve zorgtrajecten zijn dus voor ons relevant en de langere trajecten voor begeleidende instanties en voor onze tak wijkgerichte zorg.”

“Het komende jaar werken we aan een algemene visie voor volwassenenzorg. Hierin staat zinnige, kostenefficiënte en beschikbare, goede zorg centraal. We willen ons aanbod van klinische voorzieningen

nog beter afstemmen op de poliklinische voorzieningen en onze wijkgerichte zorg en daarmee zorgen voor een solide cliëntreis binnen de organisatie. Doel is dat een cliënt die binnenkomt niet merkt dat hij door verschillende disciplines geholpen wordt.”

*We gaan samen voor de  
beste zorg voor de cliënt.*



“Binnen het Centrum voor Spoedeisende Psychiatrie focussen we dit jaar op kostenefficiëntie. Voor de poliklinische zorg op de bezetting en het zorgaanbod van de verschillende locaties. Op dit moment verschilt het aanbod per locatie. Hier moeten ook de beschermd wonen locaties en de Wijkoperstraat naadloos op aansluiten. We willen naar een generalistisch zorgaanbod. Voor de cliënt moet het niet uitmaken waar hij voor de deur staat. Hij moet overal dezelfde kwalitatief goede zorg kunnen krijgen. En onze zorg moet natuurlijk rendabel zijn. Als iets 100 euro kost, kunnen we geen 110 euro uitgeven.”

“We vinden het belangrijk een stabiele koers te varen en niet te veel veranderingen door te voeren. Het fundament is goed. Vanaf januari werken we volgens een nieuw

zorgprestatie-model en daar moet iedereen nog aan wennen. Dit nieuwe systeem vraagt om een grote verandering van werken. Daarom willen we inzetten op stabilisatie en niet te veel nieuwe initiatieven tegelijk ontwikkelen.”

“Het meerjarencontract met VGZ geeft ons veel mogelijkheden. Als zorgverlener kunnen we ideeën toetsen bij de verzekeraar. Bijvoorbeeld of onze gezamenlijke cliënt gebaat is bij bepaalde behandelvormen. Ook kunnen we hun vragen mee te denken over of te investeren in nieuwe behandelvormen. Dat is een win-winsituatie. We zijn echt heel blij met de samenwerking. De drempel is laag voor overleg en er is gelijkheid, het is echt een partnerschap. Dat werkt fantastisch. We gaan echt samen voor de beste zorg voor de cliënt.”



*Je kunt echt iets betekenen voor anderen.* ”

Aan het woord is Judith Lagerwerf, secretaris en penningmeester van de Stichting Vrienden van Yulius. “Het is fijn om mensen te kunnen helpen. Maar je wordt ook regelmatig met je neus op de feiten gedrukt als je ziet hoe weinig sommige mensen hebben.” “Het is prachtig dat we kunnen bijdragen aan de stapjes die mensen weer kunnen maken om hun leven verder op te pakken of hun dromen of wensen te realiseren”, vindt ook Johan van Triest, bestuurslid van de Stichting Vrienden van Yulius.

#### PROFESSIELE VRIJWILLIGERS

Het bestuur van de Stichting Vrienden van Yulius wordt gevormd door vrijwilligers. Naast hun baan zetten zij zich met hart en ziel in voor mensen die een steuntje in de rug kunnen gebruiken. De bestuursleden brengen veel kennis aan tafel: als ouder van een cliënt, vanuit de zorg, de sociale dienst of het speciaal onderwijs. Judith: “We proberen altijd op twee niveaus wat te bereiken: ten eerste voor de cliënt van Yulius, maar ook verbeteringen voor het stelsel of het systeem. Bijvoorbeeld door in gesprek te gaan met de betrokken instanties. Onlangs hebben we samen met de directeur ketenzorg van Yulius en iemand vanuit de sociale dienst gekeken naar mogelijkheden om de financiële situatie te verbeteren voor cliënten die vanuit een woonvorm zelfstandig gaan wonen, maar geen spaargeld hebben.”

Johan vult aan: “Daarnaast versterken we ons netwerk van sponsors en andere mogelijkheden voor bijzondere bijdragen. Zo werken we ook intensief samen met de Stichting Urgente Noden om te blijven kijken wat we kunnen doen voor onze leerlingen en cliënten.”

#### MOOIE VOORBEELDEN

De Stichting krijgt uiteenlopende vragen vanuit alle onderdelen van Yulius. Judith: “Het varieert van een moeder die het geld niet heeft om een winterjas te kopen, tot een bijdrage voor een studie om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.” Het gaat overigens niet altijd om individuele aanvragen. Zo werden ze benaderd door een afdeling van kinder- en jeugdpsychiatrie om het verblijf in de extra beveiligde kamers wat minder moeilijk te maken door het plaatsen van speciale touchscreens. “Het mooie is dat alle cliënten die er terechtkomen baat hebben bij de fijnere omgeving, wat uiteindelijk ook kan bijdragen aan het welbevinden en het herstel. Dit grotere project werd mede mogelijk gemaakt dankzij een gift uit een nalatenschap”, aldus Judith.

#### OP ZOEK NAAR SPONSOREN

“De Stichting zou graag alle verzoeken honoreren, maar dat lukt helaas niet”, vertelt Johan. “Gelukkig hebben de leden een flink netwerk en daarvan maken we dankbaar gebruik om sponsors te vinden. In het bedrijfsleven is ook veel goedwillendheid om mensen te helpen.”

**WAT DOEN DE VRIENDEN VAN YULIUS?**  
De Stichting Vrienden van Yulius maakt voor cliënten en leerlingen van Yulius voorzieningen en activiteiten mogelijk, waar anders eigenlijk geen geld voor is. Het kan gaan om benodigdheden voor het uitoefenen van een hobby of sport. Maar ook een bijdrage aan de inrichting van een woning, of geld voor een studie is mogelijk. Op deze manier wil de Stichting bijdragen aan meer woon- leef- of onderwijsgeluk.



Toch hoeft niet alles met sponsorgeld betaald te worden. “Een mooi voorbeeld van een combinatie van financieringen is de vraag om de rookruimte van een afdeling om te bouwen naar een fitnessruimte”, vertelt Johan. “Een prachtig idee, dat uit de groep zelf naar voren komt. We hebben niet het budget om fitnessapparatuur aan te schaffen, dus daarvoor gaan we wel op zoek naar sponsors. Uit ons eigen budget leveren we daarnaast een bijdrage zodat de ruimte kan worden opgeknapt.”

#### DEEL JE DROOM: VRAAG HET DE VRIENDEN!

Judith geeft aan dat de Stichting graag nieuwe aanvragen ontvangt. “Mensen hebben soms mooie ideeën over wat voor hun cliënt heel betekenisvol is, en denken misschien al snel ‘dat kan niet’ of ‘er is geen geld voor’. Maar laat die droom niet zomaar varen en neem contact met ons op. We kunnen niet toezeggen dat we in

alle gevallen iets kunnen betekenen, maar schroom niet om ons te benaderen. Zelfs als we niet direct iets kunnen bijdragen, gaan we nog kijken of we sponsors kunnen betrekken bij een concrete vraag. Want we helpen graag.”

#### BESTUURSLEDEN GEZOCHT

De Stichting kan nog nieuwe bestuursleden gebruiken, meldt Johan tot besluit. “Of je nu medewerker van Yulius bent, ouder van een kind, of betrokken bent bij iemand die bij Yulius in behandeling is. Iedereen is welkom: hoe groter het netwerk is, des te meer mogelijkheden er zijn om mensen te helpen. En dat is toch het ultieme doel.” Aanmelden kan via vriendenvan@yulius.nl. Uiteraard zijn donaties ook van harte welkom!

#### DONATIES

De Stichting Vrienden van Yulius is blij met elke donatie. Bijdragen zijn welkom op rekeningnummer: NL 94 INGB 0004 274961. Het is ook mogelijk om de Stichting te machtigen voor een jaarlijkse, maandelijkse of eenmalige donatie. Het donatieformulier staat op yulius.nl.

*Het mooie is dat alle cliënten die er terechtkomen baat hebben bij de fijnere omgeving.* ”



*Ik leerde van André dat dromen werkelijkheid kunnen worden, ook al lijkt het onmogelijk.*

Daan van Stek, bovenschoolse coach

”

In gesprek met André Kiawakana en Daan van Stek

## VAN LEERLING NAAR LEERLINGCOACH

*Ik ga later als ik groot ben, jouw plekje overnemen. Ik wil kinderen helpen om de juiste beslissingen te maken.*

André Kiawakana, leerlingcoach

”

**André Kiawakana was 12 jaar toen hij op het Drechtster College kwam. Daan van Stek begeleidde hem tijdens zijn schoolloopbaan, met alle ups en downs. En met een mooi resultaat: onlangs is André aangenomen op het Drechtster College als leerlingcoach. Een uniek verhaal over twee bijzondere mannen.**

### HOE WAS ANDRÉ ALS LEERLING?

Daan: “André was 12 jaar toen hij op het Drechtster College kwam. Hij zat in het eerste jaar van arbeidsgerelateerde leerweg (AGL). André leek lui en sliep met regelmaat in de klas zodra hij moe was. Als hij iets niet begreep, kon hij enorm boos worden. Schriften, boeken, stoelen en tafels vlogen

regelmatig door de klas. Eén keer sloeg hij het oude krijtschoolbord kapot, omdat hij het ergens mee oneens was. Tijdens de sportlessen was André fanatiek en gemotiveerd om te leren, zowel fysiek als sociaal. In het tweede jaar wilde hij in de sportklas. Hij trainde ervoor, volgde extra conditietrainingen en lette op zijn gedrag in de klas. André vocht voor zijn plekje, voor zijn toekomst en toen hij eenmaal in de sportklas zat zei hij: “Ik ga later als ik groot ben, jouw plekje overnemen. Ik wil kinderen helpen om de juiste beslissingen te maken.”

“André deed het goed in de sportklas, hij nam verantwoordelijkheid en werd een rolmodel binnen school. Hij hielp eerstejaars om

goede keuzes te maken en groeide hier zelf enorm van. Na een bezoek aan het Albeda College Sport & Bewegen was hij verkocht. André wilde naar de sportopleiding, maar daar moest hij vmbo voor volgen. Het kostte hem twee jaar extra, met veel bijles en ondersteuning vanuit school om te kunnen doorstromen naar mbo niveau 2.”

“Om aangenomen te worden op de sportopleiding moest André een toelatingstest doen. Daar hebben we voor getraind met zowel fysieke als gedragstrainingen. Hij werd aangenomen, haalde zijn diploma en kwam terug bij mij. Hij wilde meer de gedragkant op en via de vervolgopleiding kwam hij bij mij (en

bij mijn collega en oud-stagiaire Devon Bezemer) stagelopen. Inmiddels heeft hij met succes zijn studie afgerond en is hij hier aangenomen als leerlingcoach.”

### HOE WAS DAAN ALS DOCENT?

André: “Daan was een sympathieke docent die altijd klaar stond voor ons. Hij liet je zien dat de mogelijkheid er was, zolang jij maar wil veranderen. Samen met oud-collega Elly de Bruijn heeft Daan veel energie in mij gestoken, waardoor ik nu ben wie ik ben. Zij hebben dat altijd met volle passie gedaan. Zo voelde het voor mij ook. Daan heeft laten zien dat er veel in mijn zat, terwijl ik nooit dat inzicht over mijzelf had. Daar ben ik hem heel dankbaar voor.”

### WAT HEEFT DAAN ALS DOCENT VAN ANDRÉ GELEERD?

"Ik heb geleerd dat positieve ondersteuning heel krachtig is: het helpt echt en leerlingen hebben het nodig. Het voelt fijn om dat te leren van mijn ex-leerling, nu mijn collega. We kenden moeilijke tijden en lastige momenten, maar altijd heeft positiviteit op nummer één gestaan. Zijn vechtlust heeft mij elke keer weer aangespoord om te blijven leren en ontwikkelen. Ik leerde van André dat positiviteit helpt en dat dromen werkelijkheid kunnen worden, ook al lijkt het onmogelijk. Ik werd leerlingcoach, want ik wilde meer leerlingen op deze manier ondersteunen. Nu ben ik bovenscholings Positive Behavior Support coach en kan ik ook mijn collega's ondersteunen."

### HOE KIJK JIJ TERUG OP JOUW LEERTRAJECT, ANDRÉ?

"Ik ben een heel lang traject doorgestaan om mijn doelstelling, die ik altijd had, te bereiken. Na het Drechtster College heb ik mbo 2 sporten en bewegen gedaan. Toen ik dat had behaald, voelde het alsof ik nog niet op mijn eindpunt was gekomen. Ik ben mbo 3 gaan doen: maatschappelijk werker specifieke doelgroepen. Deze opleiding paste bij mij, omdat ik altijd de motivatie had om anderen te helpen. Daarna vroeg Nathalie Janga me om ook het 4e jaar te doen. Ze sprak zoveel vertrouwen in mij uit, dat ik besloot het te doen. Ik ben nooit een schoolbeest geweest, dus was het voor mij een moeilijke keuze. Maar ik keek naar mijn toekomst: wat ik wilde was om als docent terug te keren naar het Drechtster College. Dus ik dacht bij mezelf: deze kans moet ik grijpen om mijn droom waar te maken. Het kostte me moeite, maar ik heb het gehaald en het was het waard om dat te doen. Het is het mooiste moment van mijn schoolcarrière."

### HOE IS HET OM NU MET ELKAAR SAMEN TE WERKEN?

"We komen elkaar niet dagelijks tegen, maar André en ik houden elkaar in de gaten", zegt Daan. "We zien elkaar wanneer de gelegenheid zich voordoet, zoals dit interview. Direct samenwerken is niet nodig; ik zal altijd de verbinding behouden met André. Hij is het bewijs dat ons werk ertoe doet." "Nee, ik werk niet direct samen met Daan", vertelt ook André. "Als ik hem wil spreken, dan app ik hem nog wel eens. En ook op bijeenkomsten van Yulius zien wij elkaar."

### HOE IS HET OM EERST LEERLING TE ZIJN, EN NU AAN DE "ANDERE KANT" TE STAAN?

André: "Als ervaringsdeskundige probeer ik kinderen zo goed mogelijk te helpen. Alle positiviteit die ik als leerling heb meegemaakt, wil ik teruggeven aan onze leerlingen. Maar het is belangrijk om ook te delen wat er gebeurt als het minder goed gaat. Bijvoorbeeld door te vertellen wat het met mij deed en samen te bedenken hoe je het gaat oplossen. Soms denk ik wel eens: was ik echt ook zo onbeschoft? Haha, ja zeker! Maar het geduld dat Daan uitstraalde naar mij, heeft uiteindelijk iets positiefs gezaaid. En hier sta ik nu als werknemer van Yulius en mag ik andere kinderen begeleiden met veel passie en inlevingsvermogen."

### WAT VINDEN ANDRÉ EN DAAN VAN YULIUS ALS WERKGEVER?

"Yulius heeft voor mij deuren geopend waar ik dankbaar voor ben", zegt André. "Ik vind het fijn binnen Yulius te werken, omdat het vertrouwd voelt. Ik krijg ook juiste begeleiding, waardoor ik mijn werk goed kan doen." "En ik vind het betoverend dat Yulius als werkgever een werkplek biedt voor oud-leerlingen", vult Daan aan. "Samen werken we bij Yulius en geven we invulling aan luisteren, doen en ontplooiën."



Op 22 september 2022 spreken André en Daan op de conferentie agressie en wapenbezit onder Rotterdamse jongeren in De Kuip. Meer informatie vind je op de website van de conferentie.

*"Alle positiviteit die ik als leerling heb meegemaakt, wil ik teruggeven aan onze leerlingen. Maar het is belangrijk om ook te delen wat er gebeurt als het minder goed gaat."*



# Frans Thomas vertelt

## ‘WE ZIJN ALLEMAAL EEN BEETJE KWETSBAAR EN DAAR MOGEN WE MEER OPENHEID OVER GEVEN’

Team Yulius staat het derde weekend van september aan de start van de Social Run, een non-stop estafetteloop van 555 kilometer, met als doel bespreekbaarheid en begrip rondom psychische kwetsbaarheid te bevorderen. Frans Thomas, verpleegkundig specialist ggz bij Yulius, vertelt over de avonturen, de verbindende kracht van sport en de enorme drive van het team.



### #MEEDOENISWINNEN

15 uur in de regen hardlopen of fietsen, naar ganzen luisteren terwijl je in slaap valt onder een dunne handdoek op een gammel stoeltje, de douche afplakken in een kledkamer omdat deze drupt, de uitdaging om in het stadscentrum bij een volgend punt te komen met het busje zodat de volgende loper weer klaar staat. Frans noemt zo snel al een paar dingen die zij mee hebben gemaakt tijdens de vorige edities. “Als je het team daarna vraagt of ze volgend jaar weer meedoen dan is het antwoord ja. Het gaat bij de Social Run niet om de competitie maar centraal staat het meedoen en de samenwerking”, vertelt hij.

### DE VERBINDENDE KRACHT VAN SPORT

Frans werkt al bijna 20 jaar bij Yulius en Indigo ZHZ. Hij is verpleegkundig specialist ggz en onder andere gespecialiseerd in ADHD. “Ik heb zelf ADHD, dat maakt mij een ervaringsdeskundige en als behandelaar weet ik daardoor net wat meer wat er in mensen omgaat. Als je kennis hebt van de psyche dan betekent het niet dat het leven alleen maar over ‘rozen’ gaat. Het leven kan soms ook een worsteling of frustrerend zijn. Ik ben slim genoeg om te weten wat ik moet doen (zoals grenzen stellen, letten op voeding, etc.) maar toch lukt het mij niet altijd. We zijn allemaal een beetje kwetsbaar en daar mogen we meer openheid over geven. Sporten is één van de mooie verbindende krachten. Je bent in beweging en met anderen in contact. Steun is heel belangrijk, je kan het niet alleen. Ik vind het mooi om hier aandacht voor te vragen.”

### ONS TEAM

“Ons team bestaat uit mensen die bij ons in zorg zijn, collega’s en mensen die ons een warm hart toedragen. We hebben fietsers, lopers, chauffeurs en ondersteunende mensen in het team. We hebben drie hardloopteams die elkaar afwisselen. Aan het begin wisselen de teams elkaar af na ongeveer 60 kilometer en dat bouwen we af naar elke 20 kilometer. Een loper loopt 1,5 kilometer. Dat betekent dat het

busje 1,5 kilometer vooruit moet rijden en een veilige stopplaats moet zien te vinden. Je loopt tot het busje, daar tik je de volgende loper aan en je stapt daarna in het busje. De fietsers rijden het hele stuk tot het team gewisseld wordt.”

“Van tevoren maak ik een routeboek en reken ik uit wat de tijden zijn om te wisselen. In het basiskamp hangt een bord waarop bijvoorbeeld staat dat we 30 minuten voorlopen op het schema. Zo weet iedereen hoe laat je klaar moet staan.”

### START EN FINISH IN SOESTERBERG

“We verzamelen op vrijdag bij BW Volgerlanden in Hendrik-Ido-Ambacht. Dan gaan we naar Soesterberg naar de voormalige stallingsplaats van de F-16’s. Daar beginnen we de route. We maken een route langs, onder andere Nijmegen, Eindhoven, Tilburg, Breda, Goes, Rotterdam, Alphen aan den Rijn en Utrecht. De finish in Soesterberg is echt een feestje. We worden daar onthaald tijdens het Te Gek!? Festival met allemaal leuke tentjes met eten, drinken en muziek.”

### TROTS

“Als we over de finish komen dan ben ik trots dat we het als team weer hebben gedaan. Samen maken we het verschil. Het is zo intens. Het is een beleving die je nooit vergeet en je maakt vrienden voor het leven. Ik zou het tof vinden als er onderweg collega’s staan om ons aan te moedigen en ik zou het helemaal te gek vinden als we door collega’s, vrienden en familie worden ontvangen in Soesterberg. Dat we samen kunnen laten zien dat we trots zijn op elkaar en de organisatie waar we voor lopen.”

*Het is een beleving die je nooit vergeet en je maakt vrienden voor het leven.*

”



*Ontplooiën.*

**Wij geven de ruimte om te herstellen, ontwikkelen, leren en groeien**

- We hebben oprechte aandacht.
- Wij hebben oog voor talenten.
- Wij geven de ruimte en mogelijkheden om te ontplooiën.
- Wij leren van onze fouten en blijven ons verbeteren.





”

*Duurzame inzetbaarheid is voor mij het investeren in het behoud van onze mensen en het verhogen van het werkplezier.*

# DUURZAME INZETBAARHEID VAN ONZE MENSEN

**Duurzaam werken heeft de aandacht van Yulius. Als je kijkt naar ons onderwijs zijn we daar op twee manieren mee bezig: bij de inrichting van onze panden en bij de inzetbaarheid van onze medewerkers. In het onderwijs zijn de gemeentes verantwoordelijk voor het beschikbaar maken en stellen van onderwijsgebouwen. Yulius onderwijs richt zich daarom vooral op de duurzame inrichting van de panden. Dit gaat niet alleen over verduurzaming met betrekking tot milieuaspecten. Er wordt bijvoorbeeld ook gekeken of een pand makkelijk kan worden aangepast aan een veranderend onderwijsconcept. De directie van Yulius onderwijs werkt hierin nauw samen met de schooldirecteuren en de manager huisvesting & hospitality. Samen overleggen zij regelmatig met gemeentes over vraagstukken rondom duurzaamheid. Bij het zoeken naar de meest duurzame oplossing bespreken ze bijvoorbeeld wat de beste optie is: verbouwen of nieuwbouw. Als we spreken over duurzaamheid binnen het onderwijs hebben we het volgens Marieke de Kreek, directeur onderwijs, op dit moment vooral over de duurzame inzetbaarheid van de mensen: "Dat is bij ons echt een hot topic."**

## **BEHOUDEN VAN ONZE MEDEWERKERS**

Marieke vervolgt: "Wij hebben collega's die voor het lesgeven geboren zijn en graag tot hun pensioen voor de klas blijven staan. Maar we zien ook dat sommige collega's het niet voor ogen hebben om hun gehele werkzame leven voor de klas te staan. De ervaring en deskundigheid van deze collega's zijn echter

enorm waardevol voor de doorontwikkeling van ons onderwijsaanbod. Het zou heel jammer zijn als dat verloren gaat. Als directie vinden wij het daarom belangrijk dat de schoolleiding op tijd het gesprek aangaat met onze collega's en hun vraagt hoe zij hun werk tot hun pensioen het liefst ingedeeld zien."

"Ook kijken we naar ziekteverzuim van medewerkers. Hoe komt het dat bepaalde collega's vaker ziek zijn dan andere medewerkers? Belangrijk vraagstuk is hoe we hun ziekteverzuim kunnen reduceren, hun werkgeeluk kunnen vergroten en tegelijkertijd de kennis en ervaring op tijd kunnen inzetten en overdragen. Iedere levensfase vraagt iets anders van het in balans houden van werk en privé en je vitaliteit. Het is belangrijk dat dit onderwerp van gesprek mag zijn. Dit kan bijvoorbeeld betekenen voor de oudere collega dat iemand minder vaak voor de klas staat en vaker als buddy naast een net startende docent gaat werken. Hij of zij kan dan bijvoorbeeld een startende docent helpen en coachen. Maar ook voor de parttime docent met een jong gezin en mantelzorgtaken kunnen volle dagen voor de klas tijdelijk pittig zijn. Een parttime contract kan ook ingevuld worden met vijf halve dagen in plaats van drie hele dagen en wellicht lesvoorbereidingen 's avonds thuis. Of de onderwijsassistent die zijn/haar lesbevoegdheid gefaseerd kan halen in combinatie met werken. Hiermee geven we een duurzame invulling aan samen leren en ontwikkelen en aan van meerwaarde kunnen en willen zijn voor de organisatie, onze leerlingen en voor je eigen ontplooiing en werkgeeluk."



#### VERDER KIJKEN DAN JE NEUS LANG IS

"We hebben veertien scholen, die best van elkaar verschillen. Het kan gebeuren dat een collega op één van onze scholen werkt en niet het gevoel heeft dat hij of zij voldoende tot ontplooiing komt omdat hij of zij zich onvoldoende thuis voelt bij het type onderwijs, de doelgroep of het team. In dat geval gaan we samen kijken of een andere school van Yulius beter bij hem of haar past. Misschien is het voor deze collega zelfs beter om buiten Yulius aan de slag te gaan, maar dan wel het liefst in de onderwijswereld. We laten iemand liever naar het reguliere onderwijs gaan dan dat we iemand het onderwijsveld zien verlaten. We zien het als onze maatschappelijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan het terugdringen van het lerarentekort en het verhogen van werkgeluk en daarmee ook van de onderwijskwaliteit."

#### SAMEN HET VERSCHIL VOOR EN MET NIEUWE MEDEWERKERS

"Ieder jaar organiseert een vaste groep collega's in de week voordat het schooljaar weer start, voor alle nieuwe medewerkers een welkomstdag. Yvette en ik stellen ons dan voor en vertellen onder meer over onze visie en ambities. Ook vertellen we dat het heel logisch is als iemand na drie weken soms denkt: 'Waar ben ik aan begonnen?!'. Dan moet je niet direct aan jezelf twijfelen of aan je werkplek, je kunt altijd bij iemand terecht met je gevoelens en onzekerheden. Daarnaast krijg je die dag introductie op die thema's die van belang zijn voor een goede start. Een dag met, door en voor collega's."

De afgelopen jaren zien we het verloop van collega's afnemen. Dit komt onder andere omdat we nu met elkaar, waarbij de schooldirecteuren met hun teamleden natuurlijk de belangrijkste invulling geven, onze nieuwe collega's inwerken en begeleiden. Daarbij zijn we dan ook drie jaar geleden met een introductieprogramma voor nieuwe medewerkers gestart. Hierin geven collega's van Yulius, zowel uit het onderwijs als in een bredere



context, naast de directe begeleiding op de scholen, specifieke uitleg en deskundigheidsbevordering op diverse gebieden. Dit helpt de nieuwe collega's om snel hun draai te vinden en thuis te raken in onze organisatie. Ook zijn er in het eerste jaar supervisiemomenten. Dan is er aandacht voor de werkervaringen van de nieuwe docent en is er gelegenheid tot het stellen van vragen. Hierdoor hebben we met elkaar beter zicht op de benodigde goede start van nieuwe medewerkers en weten we deze collega's lang te boeien en te binden aan Yulius en aan onze leerlingen. Helaas hebben we in coronatijd ons programma niet optimaal kunnen realiseren en dat in een tijd waarin er ook een groot (landelijk) tekort is aan bevoegde leerkrachten/docenten. Daar zijn wij niet gelukkig mee. Daarom zal dit thema de komende tijd onze volle aandacht hebben. Dit proces is echter niet alleen een verantwoordelijkheid van de schooldirecteuren en de Commissie voor de Begeleiding (CVB), maar van ons allemaal. Wij doen dit met elkaar. Daarom is duurzame inzetbaarheid voor mij: samen investeren in het behoud van onze mensen en het verhogen van het werkplezier."

*Je kunt altijd bij iemand terecht met je gevoelens en onzekerheden.*

”

*"Iedere levensfase vraagt iets anders van het in balans houden van werk en prive en je vitaliteit. Het is belangrijk dat dit onderwerp van gesprek mag zijn."*



# CENTRUM VOOR SPOEDEISENDE PSYCHIATRIE VOOR VOLWASSENEN

## Samen werken aan optimalisatie en verdere verbinding Een interview met Nelen Pannekoek, transitie manager CSP

Sinds juni 2020 biedt Yulius vanuit een geheel vernieuwd Centrum voor Spoedeisende Psychiatrie (CSP) zorg voor volwassenen met acute psychiatrische klachten in de regio Zuid-Holland Zuid. Binnen het CSP zijn de krachten gebundeld op het gebied van zorg aan huis én zorg in de kliniek. Hierdoor kan ambulante zorg optimaal afgestemd worden op een opname in de kliniek. In het CSP wordt gewerkt met een team voor Intensieve Behandeling Thuis (IHT; *Intensive Home Treatment*) en een crisisdienst, die 24/7 klaar staat om in acute situaties beoordelingen te doen en zorg ter plaatse te leveren. Daarnaast zijn er binnen het CSP zes afdelingen voor klinische opnames, bestaande uit Medium Care-afdelingen, High Care-afdelingen (voor de zeer intensieve zorg) en een Care+ afdeling voor langerdurende zorg. Op iedere afdeling van het CSP wordt gewerkt met verschillende professionals om vanuit elke invalshoek de juiste behandeling te bepalen. Hiervoor wordt de kennis ingezet van onder andere psychiaters, artsen (in opleiding), verpleegkundig specialisten, maatschappelijk werk, verpleegkundigen en (activiteiten) begeleiders

In oktober 2021 is Nelen Pannekoek gestart voor Yulius als transitie manager CSP. Een functietitel die volgens Nelen een omslag voorstelt, waar eigenlijk geen

sprake van is. Het CSP heeft in de afgelopen tijd grote stappen gezet en is al twee jaar onderweg in de transitie. "Wat mij opvalt is dat er ontzettend hard wordt gewerkt. Ik heb heel veel waardering voor wat iedereen voor elkaar heeft gekregen. Als ik hoor hoe de werkzaamheden tijdens de verbouwing, verhuizing en vervolgens corona zijn geregeld, dat is ongelooflijk. Ga daar maar aan staan."

*Ik heb heel veel waardering voor wat iedereen voor elkaar heeft gekregen.*

”

"De verbouwing van de kliniek en verhuizing van het Kasperspad naar het CSP heeft ruim twee jaar geleden plaatsgevonden. Ik werk nu een half jaar voor Yulius en in de voorgaande anderhalf jaar is er veel gebeurd. De tijd heeft veel gedaan. De teams zijn vanuit de verschillende locaties bij elkaar gebracht en gemixt. Dan ontstaat een situatie waarin mensen van de ene locatie zeggen 'wij deden het zo' en van de andere locatie 'en wij deden het zo'. Daar moest een samensmelting plaatsvinden. Door corona is dat niet zo begeleid als van tevoren gepland was. De medewerkers hebben veel zelf moeten doen en het valt mij op dat er al veel stappen zijn gezet. Toen ik aan de slag ging kon ik helemaal niet terughalen wie van welke kliniek kwam.

Nelen Pannekoek studeerde gezondheidswetenschappen, werkte als verpleegkundige en is ruim 20 jaar geleden begonnen als leidinggevende in de zorg. Nelen heeft zowel binnen de ggz, gehandicaptenzorg, ouderenzorg als voor ziekenhuizen gewerkt. Na de laatste jaren diverse lijnfuncties te hebben vervuld concludeerde zij dat ze het leiden van een verandering leuker vindt dan het leiden van een heel organisatieonderdeel. Nelen is vanaf dat moment aan de slag gegaan als zelfstandige. Eerst voor een tijdelijke verandering opdracht bij een RIBW, waarna andere projecten volgden, tot zij in oktober voor Yulius startte. "Mijn ervaring is dat het werken in de kliniek vaak als het minder aantrekkelijke deel van de zorg wordt gezien, terwijl je juist daar cliënten treft die het meest kwetsbaar zijn en waar je een groot verschil kan maken. Je moet nog veel meer in teamverband werken, want je bent echt afhankelijk van elkaar. Voor de verpleegkundige teams geldt dit helemaal. Je doet samen hetzelfde werk en maakt dus ook samen het verschil. Dat spreekt me heel erg aan."





Mensen vinden het fijn om te vertellen waar ze vandaan komen maar als je het niet weet dan zie je het niet terug. Je ziet dus dat er een nieuwe cultuur is ontstaan. Ondanks of omdat iedereen erg op zichzelf was aangewezen zie je dat mensen elkaar toch weten te vinden. Er zijn best teams waar dit wat meer begeleiding nodig heeft, maar de bereidheid om te komen tot de nieuwe manier van werken is heel sterk aanwezig. De hulpvraag aan mij is daarom veel meer gericht op het geven van invulling aan de nieuwe manier van werken. Samen kijken naar hoe we daar met elkaar komen. Hoe we het oude loslaten, de manier waarop we het deden en hoe het we het op de nieuwe manier gaan doen. De wens om samen nieuw perspectief te schetsen is overal aanwezig. Dat is heel mooi om te zien.”

*De kracht van het CSP is de mentaliteit van handen uit de mouwen en actie.*

”

“De kracht van het CSP is de mentaliteit van handen uit de mouwen en actie. Daar zijn de medewerkers heel goed in. Dat is ook wel logisch, want dat is ook het type zorg dat zij leveren. De tegenhanger daarvan is dat het wat lastiger is als je iets wilt doen wat meer planbaar is of vooruit wilt kijken.”

“Wat me verder opvalt is dat er veel op papier staat en dat doelen helder zijn. De transitie gaat dus echt over gedrag; hoe ga je de plannen met elkaar implementeren in bijvoorbeeld werkwijze, of meer cultuurgericht; van (re)actiegericht naar proactief zijn en af en toe pas op de plaats maken.”

#### **KAN JE WAT MEER VERTELLEN OVER DE ONTWIKKELINGEN BINNEN HET CSP?**

“Op de HIC hebben inmiddels meerdere interne audits plaatsgevonden. Ook hier zijn stappen gezet en hebben we een enorme ontwikkeling doorgemaakt. De

HIC van kind en jeugd en de volwassenen HIC auditeren bij elkaar en dit leidt tot heel interessante kruisbestuiving. Dit bevalt zo goed dat er wordt gekeken naar manieren om de samenwerking verder uit te bouwen en de verbinding te verstevigen met de HIC van kind en jeugd. Daarnaast wordt er toegewerkt naar HIC-certificering.”

“De crisisdienst draait goed, alles is heel strak geregeld. Ik hoor wel de wens om de samenwerking met IHT verder te optimaliseren. Dat is mooi en komt voort uit de interne wens en ambitie voor verbinding. Ik heb er alle vertrouwen in dat dit ook gaat gebeuren.”

“Dankzij de inzet van alle psychiaters en verpleegkundig specialisten kunnen we de spoedeisende ambulante en klinische zorg zo toegankelijk mogelijk houden.”

#### **WAT ZIE JE ALS UITDAGINGEN EN HOE WORDT HIER MEE OMGEGAAN?**

“Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt en de omvang van het CSP zijn we aan het kijken op welke manier we de afdelingen optimaal kunnen benutten met behoud van balans: voor de grootte van het behandelteam hebben we eigenlijk te veel bedden. Daarom hebben we veel uitzendkrachten nodig om de roosters rond te krijgen. Elke afdeling die we hebben, heeft een functie. Als pilot gaan we voor één afdeling kijken of we deze tijdens de zomerperiode net een andere functie kunnen geven zodat we iets minder behandelcapaciteit nodig hebben. We brengen in kaart hoeveel opnamecapaciteit we echt nodig hebben en hoe zich dit verhoudt tot de beschikbare mankracht.”

“Het IHT-team is klein, er zijn mensen uitgevallen en dan merk je meteen dat de functie van het IHT super waardevol is. Op dit moment zijn er lange wachttijden. Als je dat positief labelt, kan je zeggen dat de functie van het IHT ontzettend waardevol is. De uitdaging daar is hoe we meer mensen gaan vinden. Ditzelfde geldt eigenlijk voor de crisisdienst; voldoende capaciteit om mensen in crisis te kunnen

behandelen. Overall geldt de vraag hoe we de samenwerking tussen de crisisdienst, het IHT en de kliniek nog verder kunnen verstevigen zodat het minder losse en kwetsbare onderdelen worden.”

“Wat ik ook als uitdaging zie, is het ontwikkelen van een multidisciplinaire behandeling in de kliniek. De behandelinst van de kliniek bestaat onder andere uit psychiaters, verpleegkundig specialisten en artsen in opleiding, activiteitenbegeleiders en maatschappelijk werk. Tot nu toe is het voor deze (kleine) teams een kwestie van overleven geweest en doen zij wat het meest nodig is. Maar de wens is om al deze behandel disciplines in lijn met elkaar en vanuit een herstelgerichte visie te laten werken. Wat je hoort, is dat iedereen die wil heeft maar naar ruimte en prioriteit zoekt om hier inhoud aan te geven.”

#### **HELP JIJ ONS MET UITBREIDING VAN HET TEAM?**

Als stimulans om jouw netwerk aan te boren is er voor medewerkers van Yulius een aanbrengr premie beschikbaar. We kunnen alle hulp gebruiken. Help jij mee? Voor meer informatie zie Yuul.

“We zijn daarnaast bezig met werving om het team uit te breiden. We zijn in ieder geval op zoek naar psychiaters. We willen zoveel mogelijk werken vanuit en met onze eigen kracht, met vaste medewerkers en opschalen met flexibel personeel waar nodig. Daarnaast leiden we intern psychiaters op waarbij we er alles aan doen om hen enthousiast te maken voor het CSP.”

“Verder moeten we voor het werken volgens de herstelgerichte visie onze capaciteit optimaal benutten. Zoals eerder gezegd, kijken we naar het aantal bedden en de inzet daarvan. Vraag is of je deze altijd helemaal met de behandelstaf van de kliniek moet bemensen of dat we daarin bijvoorbeeld veel meer de aansluiting zoeken bij de ambulante teams en zo een soort coproductie neerzetten. Zo kunnen we op een andere wijze omgaan met de schaarste aan mensen die we op meerdere plekken hebben en toch maximale waarde toevoegen.”





# DUURZAAMHEID VOOR EEN GEZONDE TOEKOMST

## Een interview met André van der Velden, milieu- en arbocoördinator Yulius

**Duurzaamheid is een breed begrip, maar het komt er in het kort op neer dat in een duurzame wereld mens (People), milieu (Planet) en economie (Profit) met elkaar in evenwicht zijn, zodat we de aarde niet uitputten. Dit is in het belang van ons allemaal. Je ziet dan ook dat steeds meer zorg- en onderwijsinstellingen, cliënten, leerlingen, overheden en leveranciers van diensten en producten gemotiveerd zijn om zich in te zetten voor het verduurzamen van de maatschappij. We vroegen André van der Velden, milieu- en arbocoördinator, ons meer te vertellen over het duurzaamheidsbeleid van Yulius en de plannen voor nu en de toekomst.**

### **WAT IS HET AMBITIENIVEAU VAN YULIUS OP HET GEBIED VAN DUURZAAMHEID?**

“Ons ambitieniveau is voor onderwijs gekoppeld aan het programma ‘Frisse scholen’ en alle wettelijke verplichtingen op het gebied van energie. Het programma Frisse scholen is van toepassing op alle nieuwbouw en zware renovaties van onze onderwijslocaties. Onder een Frisse School wordt een schoolgebouw (primair of voortgezet onderwijs) verstaan met een laag energiegebruik en een gezond binnenmilieu.

Het Programma van Eisen (PvE) Frisse Scholen 2021 helpt schoolbesturen en gemeentes in hun rol als opdrachtgever van verbouw of nieuwbouw.

Voor zorg is onze ambitie gekoppeld aan de doelstelling van de Green Deal Zorg. Deze is ontwikkeld, omdat minstens zeven procent van de CO2-uitstoot wordt veroorzaakt door de zorg. MPZ (milieuplatform zorgsector) nam in 2015 het initiatief voor de Green Deal ‘Nederland op weg naar Duurzame Zorg’ om verduurzaming in de zorg te versnellen. Dit bracht ruim 100 zorgaanbieders in beweging. Ook Yulius is hiermee aan de slag gegaan.

Op 18 oktober 2018 startte Green Deal Zorg 2.0: ‘Duurzame Zorg voor een Gezonde Toekomst’. Ruim 300 partijen, waaronder brancheorganisaties, zorgverzekeraars, banken en het ministerie van VWS hebben hiervoor getekend.”

“De doelstelling van Green Deal Zorg, die is gekoppeld aan het rijksbeleid, houdt een aanzienlijke CO2- reductie in. In 2030 is een energiereductie van 49% beoogd en in 2050 een reductie van 95%. Yulius wil een aanzienlijke bijdrage leveren aan deze energietransitie. De CO2-reductietool helpt ons om het reductieniveau inzichtelijk te maken.”



MPZ heeft een handleiding gemaakt om individuele zorgorganisaties te ondersteunen bij het maken van een eigen ‘routekaart CO2-reductie bij zorgvastgoed’. Onderdeel van de handleiding is een instrument dat gebruikt kan worden om de effecten van het duurzaamheidsbeleid inzichtelijk te maken.

### **DOEL VAN DE TOOL**

Met de tool wil MPZ zorginstellingen helpen om aan de slag te gaan (of door te gaan) met de energietransitie. Zorgorganisaties moeten en willen steeds meer zelf aan de slag met concrete maatregelen voor verduurzaming. Ook het Klimaatakkoord noemt die verplichting: alle maatschappelijke organisaties moeten sinds eind 2020 inzichtelijk kunnen maken hoe wordt bijgedragen aan de energietransitie.

Yulius gebruikt de CO2-reductietool bijvoorbeeld om de verbinding te maken met het meerjarig onderhoudsplan voor gebouwen. De tool ondersteunt in het plannen van de verduurzaming van gebouwen, met name op het gebied van energie, zodat we (blijven) voldoen aan alle wettelijke verplichtingen.

“Om de CO2-uitstoot van zorginstellingen drastisch omlaag te brengen is door Yulius en verschillende zorgaanbieders in de regio Rijnmond, Stichting Stimular en het Milieuplatform Zorgsector onlangs het covenant ‘verduurzaming zorg’ getekend. Het doel van deze overeenkomst is om in de periode tot en met 2025 een reeks concrete milieuprestaties te realiseren (meer doen aan duurzame energie en efficiënter omgaan met grondstoffen, afval en water). Het project wordt gefinancierd door de provincie Zuid-Holland en de gemeenten binnen het Rijnmondgebied. De uitvoering vindt plaats door DCMR Milieudienst Rijnmond.”

### **WAT GEBEURT ER CONCREET BINNEN YULIUS OP HET GEBIED VAN DUURZAAMHEID?**

“Yulius is een organisatie met maatschappelijke relevantie. We bieden zorg en onderwijs. Daarnaast zijn we ook een opleidingsinstituut voor psychiaters, psychologen en verpleegkundigen en we bieden stageplaatsen aan voor allerlei

*Yulius wil een aanzienlijke bijdrage leveren aan de energietransitie.*



opleidingen. Kijkend naar de 3 P's, People, Planet en Profit moet je binnen Yulius denken aan het volgende:

- People: SROI (social return on investment), (beroeps)opleidingen, stageplaatsen, werkervaringsplaatsen, maatschappelijke stages, arbo, vrijwilligerswerk, en dergelijke
- Planet: energie, vervoer, voeding, afval
- Profit: diverse projecten en samenwerkingsverbanden, zoals onze bijdrage aan wetenschappelijk onderzoek.”

“Mijn functie is drieledig. Ik houd me zowel bezig met arbo, milieu als kwaliteit. In mijn rol als arbocoördinator heb ik het meest te maken met het domein People. We ondernemen op dit gebied diverse initiatieven. m&o is bijvoorbeeld bezig met het thema ‘duurzame inzetbaarheid’. Een belangrijk thema binnen het onderwerp People is een gezonde werk- en leefomgeving.”

“Als we het hebben over Planet dan is vooral de afdeling Huisvesting & Hospitality in de lead. Sinds 2015 is duurzaamheid een belangrijk speerpunt bij de inkoop van gemeentes. We hebben hiervoor een milieubeleidsplan opgesteld zodat we op de juiste wijze invulling kunnen geven aan dit domein. Om dit zo goed mogelijk ten uitvoer te kunnen brengen, zoeken we op dit moment naar een nieuwe collega die hier als adviseur duurzaamheid, milieu & energie actief invulling aan gaat geven.”

“Yulius is ook lid van het van het milieuplatform zorg. Dit is een vereniging waar de milieucoördinatoren van zorginstellingen elkaar treffen. Dit initiatief is ooit ontstaan vanuit ziekenhuizen en de behoefte tot verduurzaming. Dit heeft onder andere geresulteerd in de milieuthermometer zorg (een eenvoudig milieuzorgsysteem). Met de milieuthermometer zorg maken we, binnen het domein Planet, onze aandacht voor een duurzame bedrijfsvoering zichtbaar. De milieuthermometer geeft drie niveaus aan: brons, zilver en goud. Als je als organisatie de status goud bereikt ontvang je direct een milieukeurmerk. We richten ons nu op het behalen van de bronsstatus voor een van onze vestigingen, BW Volgerlanden, en de ambitie is om dit verder uit te bouwen naar andere locaties.”

“Onze focus ligt nu vooral op energie-management en het verduurzamen van vastgoed. Naast de milieuthermometer zorg gebruiken we ook nog diverse andere instrumenten.”

#### WELKE INITIATIEVEN WORDEN CONCREET ONDERNOMEN BINNEN BW VOLGERLANDEN?

“We huren het pand op deze locatie voor de langere termijn van een woningbouwvereniging. Afgelopen jaar hebben we door een extern bureau op deze locatie een energieonderzoek laten uitvoeren. De gedachte hierachter was dat we mogelijkheden zien om hier te stoppen met gas als energiebron. Uitkomst van het onderzoek is het advies om gas te beperken voor het verkrijgen van warm water. We zijn met het rapport naar de woningbouwvereniging gegaan om verdere verduurzaming van het pand te bespreken. De uitkomsten van het onderzoek bieden voor ons waardevolle gesprekstof en argumentatie om verdere verduurzaming mogelijk te maken.”

#### SAMEN HET VERSCHIL – SAMEN DUURZAAM

##### WAT DOE JIJ?

Enkele voorbeelden van (lokale) duurzaamheidsinitiatieven door Yulius:

- Pilot koffiebekers van koffiedik bij De Raadtkamers
- Pilot afvalscheiding/scheiden van glas
- Inzameling koffiedik Kwekersgilde voor voedselproductie stadsboerderij: voedzame grond van koffiedik voor teelt van groenten en paddenstoelen
- Wit dak – Locatie de Gaard ten behoeve van energiereductie
- Warmtepompen in het Middelland College: alleen bij extreem koud weer schakelt een cv bij
- Temperatuur een graad lager ten behoeve van energiereductie
- Folies voor de ramen voor temperatuurmanagement
- Zonwering (inclusief natuurlijke zonwering door plaatsen van bomen)
- Hallogeen vervangen voor ledverlichting, minder warmte en minder energie
- Glasophaalacties omgeving BW Oostpolder door cliënten
- Diverse locaties: verbouwen en composteren van groentes
- BW Volgerlanden; insectenhotel

“Het pand van BW Volgerlanden is een relatief jong pand dat gebouwd is met aandacht voor duurzaamheid. Het is bijvoorbeeld voorzien van een sedumdak (groen dak), maar we denken dat er nog veel meer mogelijk is. Het dakoppervlak is te klein voor zonnepanelen, daarom kijken we nu naar zonnecollectoren voor de warmwatervoorziening. Zo kunnen we het gebruik van gas alsnog volledig reduceren.”

“Ook de haalbaarheid van laadpalen voor elektrische voertuigen wordt momenteel onderzocht. Het pand heeft een grote elektriciteitsaansluiting waardoor het relatief eenvoudig is om laadpalen in te zetten en over te schakelen op warmtepompen. Voor verdere verduurzaming onderzoeken we ook de mogelijkheid om zonnepanelen te plaatsen op overdekte parkeerplaatsen. Maar dat is echt toekomstmuziek.”



*Een belangrijk thema binnen het onderwerp People is een gezonde werk- en leefomgeving.*

”

#### HOE WORDT BEPAALD WAT TOEKOMSTMUZIEK IS EN WAT DIRECT MOGELIJK IS?

“Het principe dat we hanteren bij inkoop is dat we altijd kijken naar een duurzame variant. Deze heeft altijd de voorkeur als dit kostentechnisch ook past. Het beleid is dat we maatregelen die zichzelf snel terugverdienen (binnen vijf jaar), direct uitvoeren. En we hebben ook maatregelen die op een natuurlijk moment uitgevoerd worden en een extra investering vragen. Die extra investeringen verdienen zich ook terug. Je kan hierbij denken aan een plat dak waar bitumen op ligt. Dat dak moet eens in de 20 à 30 jaar vervangen worden. Dan onderzoeken we of we extra isolatie aan kunnen brengen voordat dit wordt uitgevoerd.”

“Het is ook al niet meer standaard dat gasketels een-op-een vervangen worden. We kijken nu altijd naar duurzame alternatieven. Op een van de locaties (Boerhaavelaan) waar we de duurzaamheidsstandaard willen verhogen werken we sinds kort met warmtepompen op gas. We gebruiken daar vooralsnog wel gas maar veel minder. Dat is een mooie tussenstap en beter dan een-op-een vervangen van gasketels.”

#### HOE KIJK JE AAN TEGEN DE DOELSTELLING VANUIT DE OVERHEID DAT WE TOEWERKEN NAAR EEN CIRCULAIRE ECONOMIE IN 2050?

“We kunnen wachten op verplichte maatregelen van de overheid, maar we vinden het belangrijk om zelf ook initiatieven te nemen. Verduurzaming zien we echt als een gedeelde verantwoordelijkheid: we doen het samen met onze leveranciers. Zo vragen we hun bijvoorbeeld ook naar de duurzame oplossingen die zij ons kunnen bieden.”

#### WAT KUNNEN COLLEGA'S DOEN OM BIJ TE DRAGEN?

“Een betere wereld begint bij jezelf. We kunnen allemaal een bijdrage leveren. Het begint bij afvalscheiding, papier moet sowieso gescheiden worden, en natuurlijk minimalisatie van het gebruik van papier. En er is veel meer wat je kan doen.”  
 “Digitaal kun je ook besparen. Zoals ik altijd zeg: iedere MB is CO2. Denk vooral ook aan voedselverspilling of het efficiënter inrichten van processen. En is het te koud of te warm in jouw werkomgeving? Meld dit dan. Dan kunnen we hier iets aan doen en waar mogelijk verduurzamen. Samen kunnen we ook hier het verschil maken: samen duurzaam.”

Heb jij ook een voorbeeld van een lokaal duurzaamheidsinitiatief? Deel het met ons via [milieucoordinator@yulius.nl](mailto:milieucoordinator@yulius.nl). Zo kunnen we elkaar enthousiasmeren en stimuleren om onze bijdrage aan de energietransitie en circulaire economie te vergroten.

#### MEER INFORMATIE OVER HET DUURZAAMHEIDSBELEID VAN YULIUS?

Milieuthermometer Zorg



Volgerlanden



Green Deal Zorg



Frisse Scholen





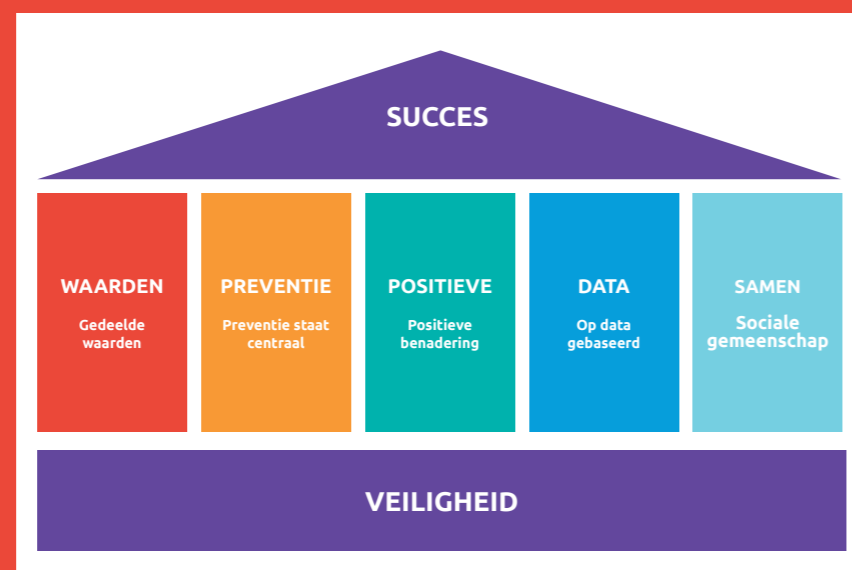
# POSITIVE BEHAVIOUR SUPPORT (PBS) WIJST LEERLINGEN DE WEG NAAR GEWENST GEDRAG



Yvonne van Gaalen is intern begeleider op het Discovery College. Nadat ze zeven jaar docent is geweest, werd ze in 2018 intern begeleider. Sinds vier jaar is ze bovenscholse PBS-coach en helpt ze, samen met drie anderen, bij de implementatie van PBS op scholen van Yulius. Yvonne vertelt over de uitrol van PBS op het Discovery College.

## WAT IS PBS EIGENLIJK?

“PBS staat voor Positive Behaviour Support, het stimuleren van positief gedrag. Het gaat over het aanleren van gewenst (positief) gedrag. Ik zie het als deel van het leerproces. Zoals je in stapjes leert rekenen, zo kun je gedrag ook zien als een schoolvak. Het uitgangspunt is dat kinderen op gedragsgebied nog niet alles kunnen en dat ze daarin dus het gewenste gedrag gaan leren. De aanpak van PBS is een soort kapstok, waar je alles aan kunt koppelen dat te maken heeft met het aanleren van positief gedrag.”



*Nieuwe medewerkers van het Discovery College reageerden enthousiast op de presentatie van PBS tijdens de introductiedag. Het was een afwisseling van theorie, inspirerende filmpjes en direct werken aan praktische opdrachten. Dat was fijn, het was een duidelijk, positief en warm welkom.*

Yvonne van Gaalen, intern begeleider

“Het mooie is dat PBS een schoolbrede aanpak voorstaat om een positief en veilig schoolklimaat te bevorderen. Op elke school wordt het weer iets anders ingezet: het is altijd maatwerk. Doel van de inzet van PBS is om het leren te bevorderen, gedragsproblemen te voorkomen en te zorgen voor een positieve sociale omgeving. Daarmee draagt het bij aan een veilig en positief leerklimaat.”

## HOE PAK JE DAT AAN?

“De eerste stap is altijd om met elkaar de kernwaarden te bepalen. Dat gebeurt in samenspraak met het team, de ouders én leerlingen. De kernwaarden bieden de basis voor het onderwijsklimaat. Respect en plezier zien we vaak terug, met daarnaast veiligheid als randvoorwaarde. Vanuit de kernwaarden spreek je op school met elkaar dezelfde taal. Ze komen terug in de lessen, maar ook in coachgesprekken met leerlingen. Zelfs de taxichauffeurs die de kinderen brengen en halen zijn bijgepraat over de kernwaarden.”

“Vervolgens kijken we naar de gedragsverwachtingen. We mogen er niet zomaar van uitgaan dat leerlingen weten wat het gewenste gedrag is. De gedragsverwachtingen die we willen

overbrengen, formuleren we positief. Een voorbeeld: in plaats van een verbod ‘je mag niet rennen op de gang’ wordt het: ‘ik loop rustig op de gang’. In de klas wordt besproken hoe het gewenste gedrag eruitziet en hoe het wordt aangeleerd. Vanuit PBS kunnen we, als leerlingen uitvallen op gedrag, extra aandacht aan hen besteden om ervoor te zorgen dat ze ook daarin mee kunnen komen. Net zoals we dat doen op het gebied van rekenen of taal.”

## STUREN OP BASIS VAN DATA

“Natuurlijk moet je soms bijsturen. Bij het inzetten van interventies, maken we veel gebruik van data. Traditioneel komt een interventie vaak vanuit het gevoel. Bijvoorbeeld als je denkt dat er veel gescholden wordt. Wij gebruiken data zoals huiswerk- en incidentenregistratie om te achterhalen wat er speelt. Maar we turven ook zelf, bijvoorbeeld bij het vloeken. Zijn het meerdere leerlingen, of is het misschien één leerling die erg opvalt? Afhankelijk daarvan doe je iets voor de hele school, of juist voor de individuele leerling. Dankzij het gebruik van data kunnen we heel gericht interventies inzetten. Het helpt ons bovendien om vast te stellen of we vooruitgang boeken.”

PBS is ontstaan in de jaren '80 op de universiteit van Oregon. De aanleiding was een toenemend gebrek aan een gevoel van veiligheid, onder andere veroorzaakt door schietpartijen. In plaats van meer straffen, scholen af te schermen en detectiepoortjes te plaatsen, is men gaan nadenken over andere manieren om veiligheid te creëren. Inmiddels wordt PBS in Nederland niet alleen in het onderwijs, maar ook steeds meer op kinderdagverblijven en bso's ingezet.

### BELONEN IS BELANGRIJK

“Belangrijk uitgangspunt is om het positieve gedrag te benoemen en te bekrachtigen door leerlingen te belonen als ze het goed doen. Een afspraak is bijvoorbeeld dat ze niet met een pet op de klas inkomen. Dus tegen een leerling die hem afzet zeg je: ‘hé wat goed dat je gelijk je pet afdoet!’ We hebben ook een waarderingssysteem waarmee ze punten kunnen verdienen. Die gebruiken ze voor iets leuks, bijvoorbeeld een spel uitkiezen of een ijsje. De beloningen worden door het PBS-team samen met de leerlingenraad bedacht en verschillen per school.”

### MAATWERK

“Hoe je PBS inzet, verschilt per school. Het is altijd maatwerk, en dat is meteen ook de sleutel tot het succes. Je realiseert dat alleen door goed naar de data te kijken, om daarmee de behoefte te valideren. Een mooi voorbeeld is de verbindingsklas op het Discovery College, waarin we ons met een verbindingsteam richten op het positieve: we focussen niet op wat we niet willen, maar juist op die zaken die we wel willen. Daar is goed over nagedacht en het werkt fantastisch. We hebben gekeken of we dit ook elders kunnen inzetten, maar het is niet direct toepasbaar op een andere school. Je moet echt aansluiten op de behoefte die er is.”

*Toen er werd gevraagd of en hoe leerlingen kunnen merken dat we met PBS werken, gaven leerlingen aan dat het niet echt een methode was of zo, maar dat je het kon voelen aan de sfeer op school.*

”

Daan van Stek, bovenscholse coach

“Ondanks positief belonen, moeten we soms corrigeren. Ik noem het geen straf, maar een maatregel of consequentie. Die moet passen bij het gedrag en hij moet eenduidig zijn, met als doel om het gewenste gedrag aan te leren. Als team hanteren we dus dezelfde aanpak. Dat vraagt erom dat we allemaal consequent zijn en elkaar aanspreken als het nodig is.”

### PBS IN CORONATIJD

“Door corona hadden leerlingen de afgelopen jaren onderling minder sociale contacten, vooral tijdens een lockdown. Het was lastiger om zicht te houden op bijvoorbeeld (online) pestgedrag. Toch bood corona ook kansen, omdat er in korte tijd veel nieuwe gedragsverwachtingen kwamen.

*Van ouders krijgen we vaak terug dat we een duidelijke structuur en een veilig pedagogisch klimaat bieden.*

”

Daan van Stek, bovenscholse coach

Na de eerste lockdown in 2020 dachten de PBS-coaches mee over de herstart. We wilden die nieuwe gedragsverwachtingen, zoals 20 seconden handen wassen en 1,5 meter afstand houden, vanuit een positieve benadering introduceren. Dat is ons goed gelukt en het gaf ook een boost aan de implementatie van PBS.”

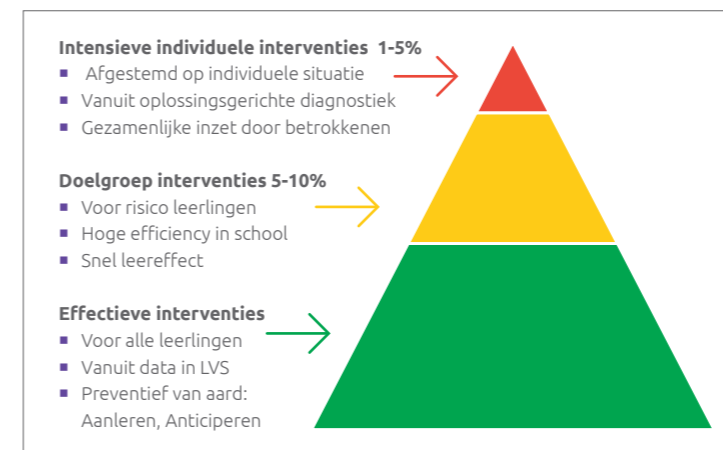
bij de leidende principes van Yulius, zoals Samen het verschil. Met elkaar formuleren we de kernwaarden en werken we aan de positieve gedragsverwachtingen. Zo maken wij samen, docenten, leerlingen én ouders met elkaar het verschil en kunnen de leerlingen zich in een veilige omgeving ontplooiën.”

### TROTS OP DE VOORTGANG

“Yulius is al heel ver met het toepassen van PBS. We hebben op alle scholen onderzocht hoe de implementatie ervoor staat. We zien minder incidenten en daarmee een toename van de veiligheid. Het mooie is dat sommige scholen constateren dat ze al verder zijn dan ze zelf dachten. Ook de leerlingen zijn zich bewust van positieve gedragingen. Niet alle leerlingen weten wat de term PBS inhoudt, maar als we vragen wat de kernwaarden zijn, en of ze wel eens een beloning hebben gehad, dan weten ze dat verrassend goed aan te geven. De beloningen blijven hen ook echt wel bij. Als ik zie wat we bereikt hebben, ben ik heel trots op onze scholen!”  
“Je ziet verder dat PBS perfect aansluit

### AMBITIE VOOR DE KOMENDE TIJD

“De ambitie voor de komende jaren is dat de Yulius-scholen die dat willen, zich kunnen registreren als PBS-scholen. Er zijn drie niveaus. Het zou mooi zijn als we voor het eerste niveau (groen) de registratie kunnen halen. Dat betekent dat je de interventies op orde hebt voor de klas en de hele school. Daarna kunnen we dan doorgaan voor de volgende niveaus, die meer gericht zijn op kleinere groepen kinderen met verhoogde risico's. Voor Yulius draagt de erkenning bij aan waar wij voor staan. Het laat zien dat we samen hard werken aan een veilig leerklimaat en het voorkomen van uitval.”



*De ambitie is dat de scholen die dat willen, zich kunnen registreren als PBS-scholen.*

”



Een interview met Leonie Wymenga-Mettau over dialectische gedragstherapie

# IK BEN 24/7 BEREIKBAAR VOOR COACHING VAN MIJN CLIËNTEN

Leonie Wymenga-Mettau is orthopedagoog en in opleiding tot GZ-psychooloog. Zij werkt al ruim dertien jaar bij Yulius en heeft op verschillende afdelingen en locaties gewerkt. De laatste vijf jaar werkt zij in het Team Dialectische Gedragstherapie (DGT) en in het kader van haar opleiding bij de poli autisme in Carnisselande.

Leonie: "Toen ik bij Yulius begon, werkte ik bij een kliniek voor jonge kinderen, de Verrekijker. Tijdens mijn diensten zag ik geregeld adolescenten voorbijlopen van de 'overkant'. Sjokkend, rokend, ongeïnteresseerd kijkend en vaak ietwat onverzorgd. Als je mij toen had gevraagd met welke cliëntenpopulatie ik nooit zou willen werken, dan had ik waarschijnlijk 'adolescenten met borderline problematiek' gezegd. Op een gegeven moment zag ik een vacature voorbijkomen bij het DGT-team van Yulius en ben ik mij gaan verdiepen in deze cliënten en de behandeling. In begon steeds meer te begrijpen waarom deze cliënten zich gedragen zoals ze zich gedragen. Mijn nieuwsgierigheid overwon het van al mijn oordelen. Ik heb gesolliciteerd en werd aangenomen. Nu, vijf jaar later, leer ik nog elke dag en wil ik nog beter worden in de behandeling van deze kwetsbare en ingewikkelde cliëntenpopulatie."

## DIALECTISCHE GEDRAGSTHERAPIE

DGT bestaat uit zes onderdelen:

- Een wekelijkse vaardigheidstraining in een groep, onder begeleiding van twee trainers;
- Wekelijkse individuele therapie;
- Telefonische consultatie. De individuele therapeut is 24/7 bereikbaar voor coaching;
- Systeemtherapie iedere twee weken met de ouders/verzorgers;
- Netwerktrainingen waarin ouders/verzorgers en de trainers uitleg krijgen over de vaardigheden die de jongere leert bij de vaardigheidstraining;
- De therapeuten werken niet alleen. Zij maken deel uit van een consultatieteam van DGT-therapeuten, waarin zij met elkaar overleggen hoe zij zo effectief mogelijk behandeling kunnen geven.

## WAT IS DIALECTISCHE GEDRAGSTHERAPIE (DGT)?

"DGT is een vorm van behandeling die speciaal is ontwikkeld voor mensen die last hebben van emotionele instabiliteit, impulsief en destructief gedrag, en intermenselijke stabiliteit (moeite met relaties). Wanneer je als jongere moeite hebt met het herkennen of onder controle houden van je emoties, je gedachten en gedrag, dan kun je met jezelf of anderen in problemen raken. Met DGT leer je de baas te worden over emoties, gedachten

”

*Voor jongeren die bereid zijn een leven op te bouwen dat zij de moeite waard vinden om te leven.*



en gedrag. Dialectisch betekent dat twee tegengestelden tegelijk waar kunnen zijn. Er is altijd meer dan één manier om de situatie te bekijken. We vragen ons niet af of gedrag goed of fout is. We kijken wel of gedrag effectief is of niet.”

#### VOOR WIE IS HET BEDOELD?

“DGT is voor jongeren tussen de 15 en 21 jaar. Ze moeten bereid zijn om te oefenen met vaardigheden in een groep met andere jongeren. We beginnen met een pretreatment van vier tot vijf weken. In deze fase leggen we uit wat er verwacht wordt en wat de jongere van ons kan verwachten. Na de pretreatment beslist de jongere of hij of zij DGT wil gaan doen en beslist de therapeut dat ook. Als beiden het contract ondertekenen dan start DGT.”

#### HOE COMBINEER JE DGT MET HET WERK OP DE POLI AUTISME?

“Eigenlijk werken alle DGT-collega's ook in een ander team binnen Yulius. Op maandagochtend geef ik individuele therapie en heb ik consultatieteam (therapie voor therapeuten). In de middag geef ik vaardigheidstraining samen met een collega. De rest van de week ben ik bereikbaar voor telefonische consultatie. Dit betekent dat jongeren gestructureerd ongeveer tien minuten contact met mij kunnen opnemen voor coaching om te oefenen op een effectieve manier om hulp te vragen en nieuwe vaardigheden in te zetten (in plaats van destructief gedrag).

Overigens bellen jongeren minder vaak dan gedacht wordt. De jongeren hebben vaak veel schuld- en schaamtegevoel en bellen eerder niet dan wel dus ik ben juist heel blij als ze bellen.”

“Ik ben in mijn tweede jaar van de opleiding tot GZ-psycholoog. Ik werk een dag in de week bij het DGT-team. De rest van de week ben ik werkzaam voor de poli autisme. Eind december 2022 ben ik klaar met de GZ-opleiding en ik weet nog niet waar ik binnen Yulius zal gaan werken.”

#### WAT MAAKT HET ZO LEUK OM VOOR HET DGT-TEAM TE WERKEN ?

“We zijn een heel hecht team. Tijdens ons wekelijkse consultatieteam vragen wij gestructureerd uit wat cliënten bij ons oproepen om zo effectief mogelijk therapie te kunnen blijven geven en draaien daarbij niet om de hete brij heen. Dit wordt door buitenstaanders soms best als heftig ervaren. Natuurlijk is het spannend om het te hebben over wat cliënten met ons doen, je kwetsbaar op te stellen en uit te zoeken wat jij zelf nodig hebt om effectief te behandelen. Verder kan ik mijn collega's 24/7 bellen en dan weet ik dat zij er voor mij zijn. We doen het echt samen.”

*Tijdens ons wekelijkse consultatieteam vragen wij gestructureerd uit wat cliënten bij ons oproepen om zo effectief mogelijk therapie te kunnen blijven geven. We draaien daarbij niet om de hete brij heen.*

”

# COLOFON



Dit magazine is met grote zorgvuldigheid gemaakt. Yulius is nooit aansprakelijk voor eventuele schade die mocht ontstaan als gevolg van het lezen van de artikelen of onjuistheid/onvolledigheid van de informatie in dit magazine. Yulius is ook niet aansprakelijk voor de inhoud van bronnen waar wij naartoe verwijzen. Alle inhoud is beschermd door het eigendomsrecht. Het is niet toegestaan om (delen van) afbeeldingen en/of teksten van het Yulius Magazine over te nemen.

Yulius bedankt hierbij iedereen die heeft bijgedragen aan de totstandkoming van deze eerste uitgave van het Yulius Magazine.

**Redactie:**  
Afdeling marketing en communicatie  
Things to do today

**Redactieadres:**  
Yulius, Afdeling Communicatie  
Postbus 753  
3300 AT Dordrecht

**Opmaak:**  
Ilse van den Broek

**Drukwerk:**  
MKB Media, Den Haag

**Exemplaar ontvangen**  
Wil je gratis één of meerdere exemplaren ontvangen van het Yulius Magazine? Stuur dan een e-mail aan [communicatie@yulius.nl](mailto:communicatie@yulius.nl).





*We hebben als Yulius heel  
veel te bieden. Ons aanbod is  
breed, de diversiteit is groot.* ”

**Yulius**

Burgemeester de Raadsingel 93C  
3311 JG Dordrecht  
Tel: 088 405 0600  
yulius.nl

**Yulius**