

Zorg met een Familiehart

Lionarons GGZ bestaat dit jaar twintig jaar. Wat ooit begon als een bescheiden praktijk, opgezet door Helen Lionarons, is inmiddels uitgegroeid tot een GGZ-instelling met 145 medewerkers en meer dan 1.500 cliënten per jaar. Toch is het familiegevoel nooit verloren gegaan. Lara, Sacha, Camille en Hilde vertellen over hun visie op zorg, hun samenwerking en het voortzetten van dit unieke familiebedrijf.

Een missie voor de toekomst

Lara, de huidige bestuurder van Lionarons GGZ, vertelt hoe Helen Lionarons twintig jaar geleden vanuit haar ervaring als psycholoog besloot een eigen praktijk te beginnen. "Helen werkte als psycholoog binnen een huisartsenopleiding en bouwde daar een netwerk op dat ze later gebruikte om haar praktijk te starten". Sacha die als oudste vanaf het begin betrokken was vult aan: "In 2001 vroeg ze mij om mee te helpen en dat doe ik sindsdien met veel plezier. Helen heeft altijd geloofd in zorg voor iedereen, zonder uitsluiting – die toewijding zit nog steeds diep in ons verankerd." Camille, die al vroeg betrokken was bij juridische vraagstukken voor het bedrijf, trad in 2005 officieel toe en nam de verantwoordelijkheid voor de afdeling HR op zich.

Lara sloot zich als laatste aan en zette in 2009 'De Wijkpraktijk' op. Na de pensionering van Helen in 2015 nam Lara het bestuur over. "Het voelt speciaal om iets voort te zetten dat met zoveel passie is begonnen. Er is trots, maar ook een verantwoordelijkheid om trouw te blijven aan onze oorsprong." Lara laat zich als bestuurder bijstaan door een directie die gevormd worden door Sacha (beleidszaken en ICT), Camille (HR en juridische zaken) en Hilde (zorgbeleid). Hoewel Lara de formele eindverantwoordelijke is, worden belangrijke beslissingen altijd in overleg genomen. "Lara is de

durfal van ons, en dat werkt goed in haar rol als bestuurder," zegt Camille. "Voor ons is het heel waardevol dat we elkaar aanvullen in kennis en aanpak, zonder competitie of hiërarchie. Bij ons voelt iedereen de ruimte om vrijuit te spreken; er heerst een cultuur van openheid en vertrouwen." Hilde beaamt dat: "het is juist deze vertrouwlijke, haast familiale omgang, die het werken bij Lionarons GGZ zo fijn maakt. Als medisch specialist heb ik in de beginjaren meegebouwd aan de afdeling ouderenzorg, nu is er de mogelijkheid om in een sterk directieteam verder te bouwen aan het geheel bedrijf en dat is in een dergelijke open cultuur heel prettig."

Lara benadrukt dat deze samenwerking cruciaal is voor de koers van het bedrijf. "Ik neem geen eindbeslissing zonder dat de andere drie hun input hebben gegeven. We bespreken alles en hoewel het er soms stevig aan toegaat, leidt dat tot betere beslissingen." Sacha, die het bedrijf door en door kent, waardeert de verschillende invalshoeken juist. "Juist doordat we elkaar aanvullen, versterken we elkaar en de organisatie."

Innovatie vanuit de werkvloer

Binnen Lionarons GGZ ligt de focus op innovatie, maar het managementteam weet dat de beste ideeën vaak vanuit de werkvloer komen. Sacha licht toe: "In de



jeugdzorg heeft een collega uit de werkgroep Ehealth uitgezocht dat ze daar een bepaald platform voor willen gebruiken. Dit was zo'n succes dat we dit nu ook in de volwassenenzorg willen invoeren. We geloven in initiatieven die vanuit de werkvloer worden bedacht, want dan is daar ook draagvlak voor. Wij vinden het belangrijk dat iedereen binnen onze organisatie inspraak heeft en de ruimte voelt om mee te denken. Door medewerkers actief te betrekken bij het ontwikkelen van plannen en ideeën, voelen zij zich gezien, gewaardeerd en gehoord. Deze betrokkenheid creëert een werkomgeving waarin iedere stem telt en waarin de input van onze mensen echt wordt meegenomen. "Ik leg nieuwe medewerkers altijd uit dat we gaan doen wat zij leuk vinden, waar ze ideeën over hebben. Onder het motto: als je het graag doet, doe je het goed", vult Hilde aan. "Natuurlijk binnen de kaders van wat reëel is, in zorgland Nederland. Maar ideeën van de werkvloer worden omarmd."

De instelling zet regelmatig werkgroepen op, maar alleen met een helder doel en beperkte looptijd, zodat de focus behouden blijft. "We creëren geen werkgroepen zonder duidelijk doel. Als er een behoefte is, zetten we een groep op met een specifieke taak. Als het project klaar is, stopt de werkgroep ook," legt Lara uit. Naast innovatie is flexibiliteit essentieel bij Lionarons GGZ. Lara vertelt hoe belangrijk het is om contact te houden met de werkvloer. "Ik sluit vaak aan bij

verschillende teams, niet alleen bij de leidinggevenden. Dan neem ik iets lekkers mee en praten we over hoe het gaat. Dat informele contact zorgt ervoor dat mensen zich gewaardeerd en verbonden voelen. Het helpt ons om wendbaar en herkenbaar te blijven."

Camille voegt toe: "We willen niet de volgende grote GGZ-instelling worden. We kiezen ervoor om een laagdrempelige organisatie te blijven, met een warm familiegevoel. We hebben een grote kern van mensen die hier al jaren werken, en zij bewaken deze cultuur."

Een organisatie met familiecultuur

Lionarons GGZ is meer dan een bedrijf; het is een gemeenschap met een lange termijnvisie. "We werken hier met veel mensen die net als wij voor de lange termijn kiezen," zegt Lara. Sacha benadrukt hoe bijzonder het is dat medewerkers met het bedrijf zijn meegegroeid. "We hebben niet de meest luxe arbeidsvoorwaarden, maar wel een fijne sfeer en sterke verbinding. Mensen komen hier omdat ze deel willen uitmaken van deze cultuur."

Lionarons GGZ blijft trouw aan haar kernwaarden en wil zorg toegankelijk maken voor iedereen, zonder haar familiewaarden uit het oog te verliezen. "Onze moeder wilde zorg voor iedereen," verteld Lara. "En wij willen dat nalatenschap voortzetten – een organisatie die groot genoeg is om te groeien, maar klein genoeg om de familiecultuur te blijven behouden."