

Jaarverslag 2024

lionarons
geestelijke gezondheidszorg

Jeugd

Inhoud

Voorwoord



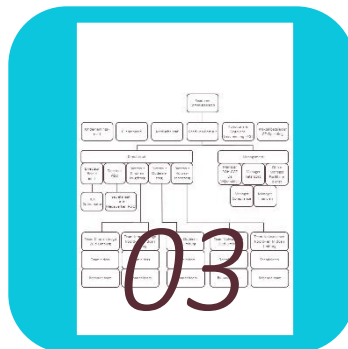
Lara Essed
Raad van Bestuur

Voorwoord
door Lara Essed



02

1 Uitgangspunten
van de verslaglegging



03

2 Profiel
van de organisatie



06

3 Kernprestaties



09

4 Maatschappelijk
ondernemen



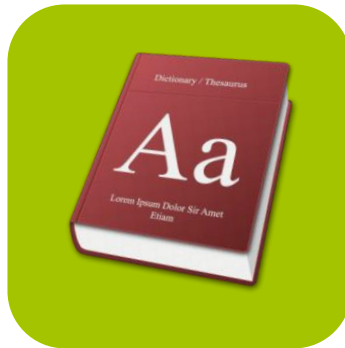
12

5 Bestuur, toezicht
bedrijfsvoering en
medezeggenschap



23

6 Beleid,
inspanningen en
prestaties



Bijlage
Gebruikte afkortingen

Voorwoord



Drs. L.E.M. Essed RC

Met veel trots presenteer ik hierbij het jaarverslag jeugdzorg 2024. Als ik terugkijk op het afgelopen jaar, valt vooral op wat wij samen hebben bereikt evenals het grote aantal kinderen (en hun ouders/verzorgers) dat onze medewerkers van zorg hebben voorzien. Hun inzet, professionaliteit, deskundigheid en betrokkenheid maken het verschil voor deze kinderen en gezinnen, die er jaar in jaar uit op vertrouwen dat ze bij Lionarons GGZ in goede handen zijn. Dat zien we terug in de mooie resultaten op het gebied van cliënttevredenheid, maar ook in de gezondheid van onze organisatie.

Wat mij persoonlijk het meest raakt, is de grote betrokkenheid binnen onze teams. Dat is

zichtbaar in de manier waarop onze medewerkers met elkaar vorm geven aan innovaties en kwalitatief hoogstaande zorg; de warme samenwerking die duidelijk merkbaar is binnen de verschillende afdelingen en de gezelligheid die zij ook buiten kantooruren met elkaar beleven. Uit alles blijkt hun gedrevenheid om goede en innovatieve zorg te bieden én om elkaar daarin te steunen. Juist in een sector die vraagt om veerkracht en aandacht, is dat van onschatbare waarde.

Ik vind het belangrijk dat we niet alleen oog hebben voor onze cliënten, maar ook voor elkaar. Dat we werkplezier ervaren, dat we ons gezien en gesteund voelen in ons werk, en dat we de ruimte krijgen om te groeien. Ik zie de verantwoordelijkheid die onze medewerkers daarin nemen. Als bestuurder zal ook ik me er komend jaar hard voor blijven maken.

Ik wil mijn collega's bedanken voor alles wat zij hebben bijgedragen het afgelopen jaar. Ik hoop dat dit jaarverslag hen met recht een gevoel van trots geeft. Want dat verdienen ze.

Lara Essed
Raad van Bestuur

1 Uitgangspunten van de verslaglegging

Als organisatie met een maatschappelijke functie vindt Lionarons GGZ het belangrijk om transparant te zijn over gevoerd beleid, inspanningen en behaalde resultaten. Wij willen met dit jaarverslag bijdragen aan het inzichtelijk maken van de sector én stakeholders de mogelijkheid bieden zich een beeld te vormen van de wijze waarop wij onze maatschappelijke opdracht vorm geven.

De jaarverantwoording 2024 bestaat uit de Jaarrekening 2024 en de kwantitatieve informatie die wordt aangeleverd via DigiMV. Deze documenten zijn aangeleverd via DigiMV en zijn in te zien op www.jaarverslagenzorg.nl.

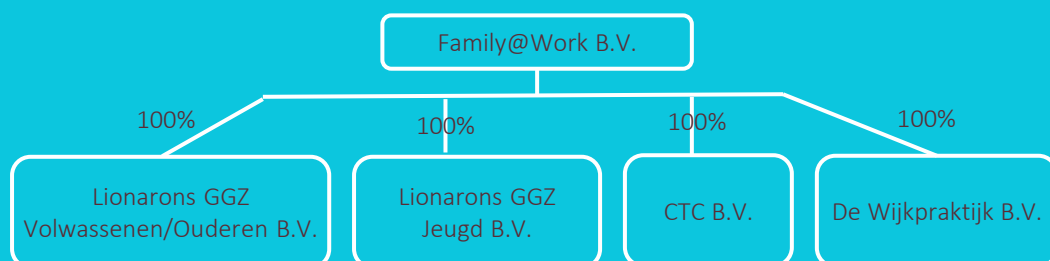
2 Profiel van de organisatie

2.1 Algemene identificatiegegevens

Verslagleggende rechtspersoon	Lionarons GGZ Jeugd B.V.	Identificatie nummer KvK	73551015
Adres	Schaesbergerweg 84	E-mailadres	info@lionarons-ggz.nl
Postcode	6415 AJ	Internetpagina	www.lionarons-ggz.nl
Plaats	Heerlen		
Telefoonnummer	088 – 166 1100		

2.2 Structuur van het concern

Lionarons GGZ Jeugd heeft als rechtsvorm een besloten vennootschap (B.V.) en is 100% dochter van Family@Work B.V., een tussenholding waaronder meerdere dochterondernemingen participeren. Aan het hoofd van de groep staat Lionarons Holding B.V. die 51% van de aandelen in Family@Work B.V. houdt. Juridische aansprakelijkheid, financiële verantwoordelijkheid en continuïteit van de instelling zijn geregeld in Lionarons GGZ Jeugd B.V. (hierna: Lionarons GGZ).

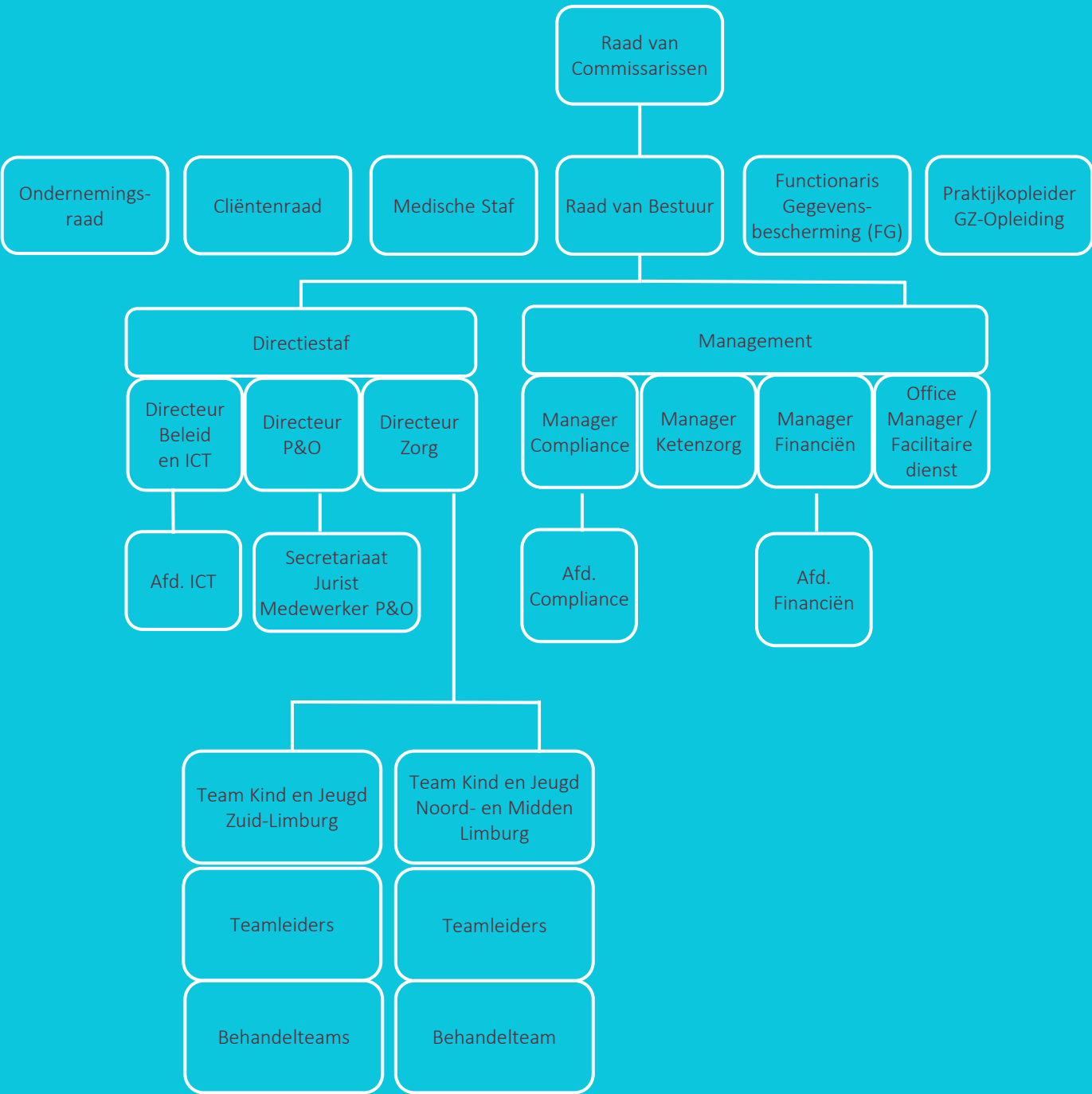


De Raad van Bestuur bestuurt de instelling onder toezicht van de Raad van Commissarissen op het niveau van Family@Work B.V. en in goed overleg met de interne adviesorganen zoals de Cliëntenraad en de Ondernemingsraad.

Medezeggenschapsstructuur

Lionarons GGZ beschikt over een Cliëntenraad conform de WMCZ en een Ondernemingsraad conform de WOR. Ondernemingsraad en Cliëntenraad zijn centraal georganiseerd. Conform de CAO GGZ wordt medezeggenschap bij Lionarons GGZ tevens vorm gegeven met een Medische Staf.

Organogram





Zorg met een familiehart

Lionarons GGZ bestaat in 2024 twintig jaar. Wat ooit begon als een vrijgevestigde solopraktijk, opgezet door Helen Lionarons, is inmiddels uitgegroeid tot een middelgrote GGZ-instelling. Toch is het familiegevoel nooit verloren gegaan. Lara Essed, Sacha van Dongen, Camille Essed (dochters van Helen Lionarons) en Hilde Heijnen (Directeur Zorg) vertellen in het magazine van onze collega-instelling Talent over hun visie op zorg, hun samenwerking en het voortzetten van ons unieke familiebedrijf. Het volledige interview is te lezen op de [website](#) van Lionarons GGZ.

2.3 Kernactiviteiten

Lionarons GGZ biedt ambulante geestelijke gezondheidszorg en begeleiding aan kinderen en jeugdigen met psychiatrische aandoeningen en / of psychosociale problemen. De activiteiten vinden plaats in de provincie Limburg.

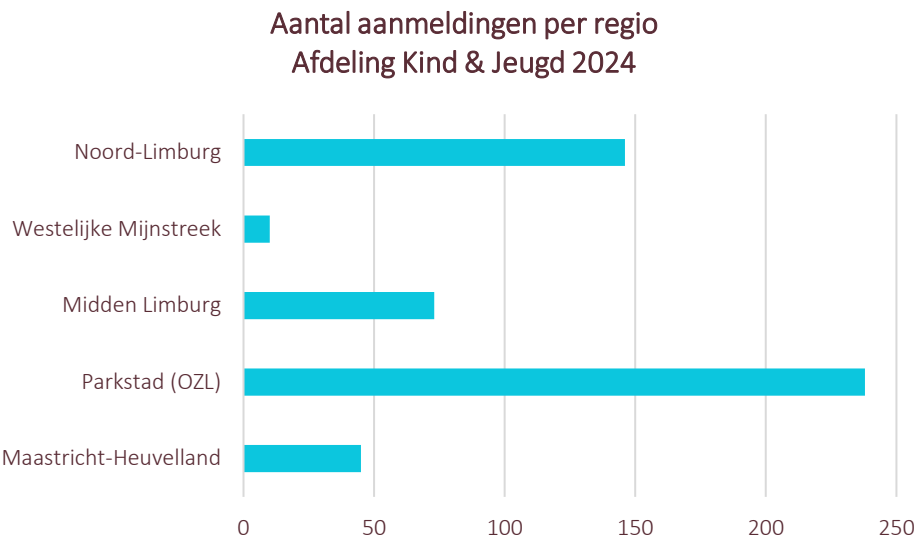
3 Kernprestaties

Voor uitgebreide informatie over onze kernprestaties - denk aan aantallen cliënten, capaciteit en productie, personeelsformatie en omzet - verwijzen wij naar DIGI MV.



Kerncijfers

Aantal cliënten



Aantal medewerkers 2024 afdeling Kind en Jeugd

Totaal 2024

49 medewerkers
34,97 FTE
43 vrouwen / 6 mannen

Kind en Jeugd Zuid-Limburg

36 medewerkers
27,14 FTE
31 vrouwen / 5 mannen

Kind en Jeugd Noord- en
Midden-Limburg

13 medewerkers
7,83 FTE
12 vrouwen / 1 man

Locaties

We verleenden in 2024 jeugdzorg vanuit onderstaande locaties. Vanaf oktober 2024 worden minderjarige cliënten uit de regio Maastricht/Heuvelland multidisciplinair behandeld vanuit de locatie Heerlen.



4 Maatschappelijk ondernemen

De zorg voor cliënten staat bij Lionarons GGZ voorop. Deze zorg omvat niet alleen inhoudelijk kwalitatieve zorg voor cliënten die bij ons in behandeling komen, maar tevens de weg naar deze behandeling toe. Door nauwe contacten te onderhouden met verwijzers en andere instanties die bij de zorg betrokken zijn, zorgt Lionarons GGZ ervoor dat de drempel naar de GGZ voor de cliënt laag blijft.

Samenwerkingsrelaties waar wij frequent contact mee hebben zijn:

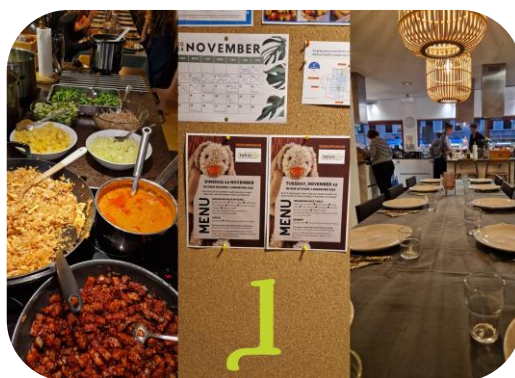
- diverse gemeenten in Limburg
- GGD Limburg
- onderwijsinstellingen
- huisartsen, POH-GGZ en POH-Jeugd in Limburg
- collega-instellingen zoals Mondriaan, Youz, Apanta, XONAR, Scoor, Care4Kids, JENS, het Initiatief Jeugdzorg Zuid-Limburg, Hendig en Zuyderland GGZ
- begeleidingsinstellingen zoals Talent, en Scoor
- Centra voor Jeugd en Gezin

Door zorg aan te bieden met korte en directe lijnen met verwijzers en samenwerkingspartners kan Lionarons GGZ de cliënt in zijn eigen ecosysteem doeltreffend en vraaggericht helpen.

Goede doelen

Lionarons GGZ geeft invulling aan haar maatschappelijke verantwoordelijkheid door het steunen van goede doelen. In 2024 steunden wij het Ronald McDonald Huis Maastricht, Nierstichting Nederland, Stichting Hartekind, Stichting Women Entrepreneurs Nederland en het UWC Maastricht Female Empowerment Project.

Traditiegetrouw heeft ook weer een aantal medewerkers gekookt voor de gasten van het Ronald McDonald Huis in Maastricht.



Duurzaam ondernemen

Lionarons GGZ investeert actief in duurzaam ondernemen. Zo scheiden wij afval en nemen wij CO2 neutraal gas en groene elektriciteit af. We gebruiken zoveel mogelijk LED-verlichting, biologisch afbreekbare bekers en servies. Op alle locaties zijn papier- en afvalscheidingsbakken aanwezig. Bij onze grotere locaties zijn laadpalen voor elektrische auto's aanwezig. We maken nog steeds veel gebruik van beeldbellen, hetgeen een positief effect heeft op het milieu.

Zorg voor onze medewerkers en vitaliteit

Lionarons GGZ zorgt niet alleen goed voor haar cliënten, maar ook voor haar medewerkers. We zijn ervan overtuigd dat vitale medewerkers beter functioneren. Wekelijks wordt er vers fruit voor onze medewerkers op onze locaties ter beschikking gesteld. Medewerkers kunnen op onze hoofdlocaties in Zuid-Limburg wekelijks gebruik maken van stoelmassage.

Het thema vitaliteit heeft onze voortdurende aandacht en samen met de OR kijken wij naar manieren om de vitaliteit van onze medewerkers te verhogen.

In overleg met de OR hebben wij voor de besteding van de vrije ruimte binnen de werkkostenregeling (WKR) in 2024 wederom voor de doelen elektronica en fiets gekozen. Ook de begeleiding van medewerkers door coaches is ondergebracht in de WKR-regeling. Aangezien we de vitaliteit van onze medewerkers zeer belangrijk vinden, hebben wij ook de mogelijkheid gegeven om de kosten van een sportabonnement in te dienen.

Een andere bijdrage aan de vitaliteit van onze medewerkers is het vergoeden van deelname aan een aantal sportevenementen. In 2024 namen medewerkers deel aan Maastricht's Mooiste en de Obvion Run.





Social return

Social return, ook wel SROI genoemd, is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bij social return gaat het erom dat investeringen die bedrijven doen, naast het 'gewone' rendement ook een concrete sociale winst opleveren: social return. In het kader van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben wij in 2024 een medewerker in dienst gehad uit de SROI-doelgroep en laten wij onze post verzorgen door Business Post, een social firm. Ook de kerstpakketten en andere attenties voor onze medewerkers evenals ons drukwerk worden ingekocht bij social firms.

5 Bestuur, toezicht, bedrijfsvoering en medezeggenschap

5.1 Normen voor goed bestuur

Lionarons GGZ is werkzaam in de geestelijke gezondheidszorg en heeft daarom een belangrijke maatschappelijke verantwoordelijkheid. Wij hanteren hierbij de Governancecode Zorg. De code is een instrument om de governance zo in te richten dat deze bijdraagt aan het waarborgen van goede zorg, aan het realiseren van de maatschappelijke doelstelling van zorgorganisaties en het maatschappelijk vertrouwen.

5.2 Raad van Bestuur

Lionarons GGZ werd gedurende het jaar 2024 bestuurd door mevrouw drs. L.E.M. Essed. Het bestuur richt zich bij de vervulling van zijn taak op het belang van de zorgorganisatie op korte en lange termijn, vanuit het perspectief van het realiseren van de maatschappelijke doelstelling van de zorgorganisatie en de centrale positie van de cliënt daarin. Het bestuur maakt een zorgvuldige en evenwichtige afweging tussen de belangen van de cliënten, de publieke en maatschappelijke belangen en de belangen van medewerkers.

Bij voorgenomen besluiten wordt, indien van toepassing, advies gevraagd

aan de interne adviesorganen, te weten de Cliëntenraad, Medische Staf en de Ondernemingsraad.

De Raad van Bestuur laat zich adviseren en ondersteunen door een directiestaf. Verantwoording voor het bestuur wordt afgelegd aan de Raad van Commissarissen.

De relatie tussen de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen en de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de Raad van Commissarissen zijn vastgelegd in het Reglement Raad van Commissarissen.

De Raad van Bestuur en een deel van de leden van de directiestaf zijn tevens aandeelhouder van Family@Work B.V., de moederholding waar Lionarons GGZ deel van uitmaakt.

Mevrouw Drs. L.E.M. Essed heeft een nevenfunctie als lid van de Raad van Toezicht van Envida.

5.3 Raad van Commissarissen

5.3.1 Samenstelling

De Raad van Commissarissen van Lionarons GGZ is als volgt samengesteld:

	Raad van Commissarissen	(Neven)functies
	Dhr. mr. A.M.G. Gresel (1953) <i>Voorzitter</i>	- voorzitter Raad van Commissarissen van Op Mezelf B.V. - eigenaar coachingsbedrijf Consentus
	Dhr. P. J.A. Wehrens (1959) <i>Lid</i>	- Bestuurder/eigenaar Window of the World AG in Zwitserland - Bestuurder/eigenaar Window of the World BV in Maastricht

De Raad van Commissarissen hanteert de Governancecode Zorg als uitgangspunt voor zijn functioneren. De Raad werkt niet met afzonderlijke commissies.

Er is een Reglement Raad van Commissarissen, waarin een profielschets is opgenomen voor de Raad in zijn geheel en voor een lid respectievelijk de voorzitter van de Raad. In het Reglement zijn ook bepalingen opgenomen ter waarborging van de onafhankelijkheid van de leden en ter uitsluiting van belangenverstrengeling. Het reglement bepaalt dat leden maximaal twee termijnen van 4 jaar zitting mogen hebben in de Raad.

Werving van leden vindt plaats op openbare wijze. De Cliëntenraad heeft recht van bindende voordracht van één lid. Het rooster van aftreden en de deelname aan vergaderingen in 2024 zijn opgenomen in het volgende overzicht:

Dhr. mr. A.M.G. Gresel

Datum eerste benoeming juli 2021
Datum van herbenoeming juli 2025
Hernoembaar ja
Aanwezigheid 5/5
bij vergaderingen

Dhr. P. J.A. Wehrens

Datum eerste benoeming juli 2021
Datum van herbenoeming juli 2025
Hernoembaar ja
Aanwezigheid 5/5
bij vergaderingen

5.3.2 Taken van de Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen rekent de volgende taken en bevoegdheden in ieder geval tot zijn verantwoordelijkheden en heeft deze in zijn Reglement vastgelegd:

- het zorg dragen voor een goed functionerende Raad van Bestuur
- het zorg dragen voor een goed functionerend intern toezicht
- het functioneren als adviseur en klankbord voor de Raad van Bestuur
- het houden van integraal toezicht op het beleid en het bestuur van de Raad van Bestuur en op de algemene gang van zaken in de organisatie en de daarmee verbonden instellingen
- het al dan niet goedkeuren van besluiten van de Raad van Bestuur
- het nauwgezet vervullen van de (overige) statutaire taken en organisatorische verantwoordelijkheden



5.3.3 Activiteiten in 2024

GGZ ONDER GROTE DRUK

De zorg in Nederland heeft internationaal een goede naam. Maar binnen ons koude kikkerlandje lijkt de zorg soms onder zijn eigen gewicht te bezwijken.

Onze overprikkelde samenleving laat steeds meer zijn rafelige randen zien. Het aantal verwarde personen manifesteert zich meer en meer in onze samenleving en media, met alle consequenties van dien. Eerder ingrijpen had wellicht veel kunnen voorkomen, maar daar zijn we niet voor geëquipeerd.

Ook jongeren willen niets missen van de nieuwe wereld maar lopen vaak vast in hun ontwikkeling.

De geestelijke ‘ongezondheid’ van onze samenleving groeit gestaag, maar de passende zorg hiervoor kan en mag niet meegroeien. Dat leidt ook bij Lionarons GGZ tot een lange wachtlijst.

Mede ook om de gezondheid en inzet van onze medewerkers te beschermen, zagen wij ons eind 2023 gedwongen een aannamestop bij de afdeling Volwassenenzorg in te stellen. Gelukkig was deze van relatief tijdelijke aard en konden we de aannamestop in juni 2024 weer opheffen.

Hopelijk is het signaal dat van een aannamestop uitgaat wel overgekomen bij het ministerie en de verzekeraars.



Bij toenemende zorgvragen horen ook adequate maatregelen genomen te worden. Sta ons toe om zowel in middelen als in mensen te groeien.

Dan kunnen we hopelijk onze internationale faam waar blijven maken en wordt ons eigen land geestelijk een stuk gezonder.

Namens de Raad van Commissarissen.

Toine Gresel
Voorzitter RvC

5.3.4 Honorering en onkostenvergoeding

De honorering en onkostenvergoeding van de leden van de Raad van Commissarissen wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Lionarons GGZ.

5.4 Bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering van Lionarons GGZ Jeugd is gericht op Total Quality Management. Dit is een benadering waarin niet alleen de primaire processen, maar alle voor de organisatie relevante processen in het managementsysteem opgenomen zijn. Binnen genoemd model worden op alle aspecten van de bedrijfsvoering prestatie-indicatoren benoemd, doelstellingen bepaald en resultaten gemeten. Deze resultaten worden periodiek teruggekoppeld aan het management. In de toegepaste Plan-Do-Check-Act (PDCA)-cyclus worden alle voor de organisatie belangrijke processen eenmaal per drie jaar intern geaudit en bijgesteld. Daarnaast wordt in het kader van de HKZ-certificering ook jaarlijks een externe audit uitgevoerd. In de HKZ certificatienorm is de noodzaak van het uitvoeren van een risico-inventarisatie op zowel cliënt- als procesniveau opgenomen. Hierdoor wordt het kwaliteitsmanagement-systeem tevens gebruikt als veiligheidsmanagementsysteem.

De Raad van Bestuur heeft de verantwoordelijkheid over de uitwerking van het strategisch en tactisch beleid gedelegeerd aan een directiestaf met de volgende portefeuillevverdeling:

- directeur P&O en Juridische zaken
- directeur beleid & ICT
- directeur zorg

De operationele verantwoordelijkheid en de resultaten daarvan zijn gedelegeerd aan de:

- teamleiders
- manager Financiën
- manager Compliance
- manager Ketenzorg

De interne processen zijn gericht op tevreden cliënten, tevreden medewerkers en een goede verankering van de instelling in de samenleving. Door deze focus worden de beoogde ondernemingsresultaten gerealiseerd.

Het primair proces wordt gemonitord aan de hand van een volledig geautomatiseerd registratiesysteem. Om een correcte en volledige registratie aan de bron te verzekeren, is dit registratiesysteem uitgerust met diverse validaties en controles. Validatiecontroles worden maandelijks teruggekoppeld aan de gebruikers van het systeem.

5.5 Risicomanagement

Lionarons GGZ onderscheidt de volgende risicogebieden:

- *Bedrijfsvoering*
- *Financiële stabiliteit*
- *Risicobeheersing en compliance*
- *Goed HR beleid en*
- *Managementcontrol*

Over ontwikkelingen op deze gebieden rapporteert de Raad van Bestuur aan de Raad van Commissarissen.

Als ondersteuning bij het bewust omgaan met risico's hebben wij een risicoanalyse opgesteld met potentiële risico's voor de organisatie. Deze wordt jaarlijks besproken met de Raad van Commissarissen en waar nodig bijgesteld en aangevuld.

Op cliëntniveau worden risico's ingeschat en beschreven tijdens de intakefase in de zogenaamde risicotaxatie. Deze worden tijdens het MDO besproken en zo nodig worden maatregelen afgesproken. Hierbij behulpzaam is een gedegen screening om zo snel mogelijk risico's te onderscheiden en zo nodig actie te nemen.

Op procesniveau worden de risico's jaarlijks geïnventariseerd door de commissie Veiligheid. Deze wordt ondersteund door de werkgroep Veiligheid, bestaande uit een afgevaardigde van afdeling Kind en Jeugd en Volwassenenzorg. Waar nodig worden medewerkers van andere afdelingen betrokken.

Het Risicobeheersingssysteem bestaat

uit:

- een jaarlijkse risico-analyse met hieruit voortvloeiende maatregelen
- de controle van de werking van deze maatregelen
- werkwijzen om risico's te voorkomen. Deze worden geborgd als onderdeel van de reguliere bedrijfsvoering in het management-handboek. Ze worden periodiek geëvalueerd en beoordeeld tijdens audits en de jaarlijkse directiebeoordeling
- het afsluiten van de benodigde verzekeringen
- het hanteren van een autorisatiestructuur voor medewerkers en het scheiden van functies (AO/IC)
- het beveiligen van systemen en digitale gegevens.

Belangrijke risico's en de maatregelen om deze te voorkomen worden gecommuniceerd tijdens de beleids-overleggen en centraal indien een procedure wijzigt of na een incident.

De werking van het systeem wordt gemonitord en gecontroleerd middels:

- interne audits
- externe audits
- accountantscontrole
- maandelijkse checklists en validaties voor de gebruikers van het systeem
- fysieke controles van de werkplekken in het kader van informatiebeveiliging en de AVG
- onafhankelijke security audits (IT)
- het VIM (Veilig Incidenten Melden) systeem
- directiebeoordeling

5.6 Cliëntenraad

Lionarons GGZ heeft een Cliëntenraad ingesteld, waarbij tevens een regeling conform art. 2 lid 2 WMCZ is vastgesteld. Lionarons GGZ stelt ruimte ter beschikking, waarin de Cliëntenraad periodiek zijn overleg kan voeren. De reiskosten van de leden van de Cliëntenraad worden vergoed en Lionarons GGZ levert op verzoek administratieve ondersteuning.

De voorzitter van de Cliëntenraad aan het woord over de activiteiten van de Cliëntenraad in verslagjaar 2024:

“In 2024 heeft de Cliëntenraad drie keer vergaderd. Nadat een uur onderling werd gesproken over actuele zaken en de voorgestelde agenda, sloten de directie en/of andere medewerkers aan.

Telkens werd in een prettige sfeer goed overleg gevoerd over de agendapunten.

Zo werd in februari gesproken over zusterorganisatie De Wijkpraktijk, was er een terugkoppeling van de audit en de cliënttevredenheid, en was er een evaluatie van de ingediende klachten. Het is fijn dat het aantal klachten tot een minimum beperkt blijft en dat alles met een goed gesprek kan worden opgelost.

De volgende bijeenkomst was pas weer in september. Toen werd onder andere de sterkte/zwakte analyse (SWOT) en de risico-analyse van 2024 besproken alsmede het geactualiseerde ICT-beleid.

In november stond de laatste vergadering van 2024 gepland. Daarin ging het weer over de SWOT en de risico-analyse, maar nu voor 2025.

Voorafgaand aan deze vergadering had de voorzitter een interview met de communicatiemedewerker van Lionarons GGZ. Dit interview is terug te lezen op de [website](#) en had als doel aandacht te vragen voor de Cliëntenraad. Wij spreken de hoop uit dat dit kijkje in het reilen en zeilen van de Cliëntenraad zal leiden tot aanmeldingen voor de broodnodige uitbreiding. Sinds enkele jaren functioneren wij slechts met drie leden die ondanks alle inzet soms noodzakelijke onderwerpen moeten laten liggen.

Tot slot willen wij graag onze dank uitspreken naar iedereen die op enigerlei wijze betrokken is bij Lionarons GGZ. Wij ervaren telkens sterk betrokken medewerkers en een directie die oprecht begaan is met de hele organisatie.”

Namens de Cliëntenraad,
Huub van Bogget, voorzitter



5.7 Ondernemingsraad

Ook in 2024 is de Ondernemingsraad weer actief betrokken geweest als informatief en adviserend orgaan binnen Lionarons GGZ.

Onderstaand vertelt de voorzitter van de Ondernemingsraad over de activiteiten van de Ondernemingsraad in 2024

Doelen

Als Ondernemingsraad (OR) behartigen wij de belangen van de organisatie en haar medewerkers. Hierbij kan gedacht worden aan arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en gelijke behandeling. De OR mag ook meepraten over bedrijfseconomische besluiten van de directie.

Verkiezingen

In 2024 heeft de OR afscheid genomen van een aantal leden en is er ook een aantal nieuwe leden verwelkomd. Er zijn stappen ondernomen ter voorbereiding van nieuwe ledenverkiezingen voor de OR. De vakbonden zijn aangeschreven met het verzoek hun leden op de hoogte te stellen van de opengestelde vacatures voor het OR-lidmaatschap. Eventuele gegadigden konden zich via de vakbond kandidaat stellen. Kandidaatstelling was tevens mogelijk via rechtstreekse inschrijving bij de OR. Gedurende de termijn van kandidaatstelling bleek echter dat de aanmeldingen voor nieuwe leden minder was dan de benodigde plekken binnen de OR. Daarop zijn, na datum einde kandidaatstelling, de vakbonden op de hoogte gesteld van het feit dat er geen stemronde zou plaatsvinden. De aangemelde kandidaten konden zonder stemming deelnemen aan de OR.

Eind 2024 was de OR nog steeds onderbezet en hard op zoek naar nieuwe leden.

Vergaderingen

De OR komt wekelijks bijeen. Er vindt geregeld overleg plaats met de bestuurder, directieleden en RvC. De bestuurder heeft in 2024 in totaal 9 keer deelgenomen aan een overleg, de financieel manager 2 keer, de directeur P&O 9 keer, de directeur Zorg 4 keer, de directeur Beleid en ICT 2 keer en de RvC 1 keer.

Instemming en adviesaanvragen

In 2024 heeft de OR ingestemd met de vaststelling van de volgende beleidsdocumenten:

- Gedragsprotocol akkoord bevonden
- Verhuizing naar locatie Lindestaete fase 1 adviesrecht
- Doelen WKR 2024 instemmingsrecht
- Verslag functioneringsgesprek akkoord bevonden
- Format 360 graden feedback akkoord bevonden
- Checklist functioneringsgesprek akkoord bevonden
- Brugdagen 2024 akkoord bevonden (stilzwijgende verlenging)

De besproken onderwerpen

In 2024 besprak de OR naast bovengenoemde onderwerpen de volgende zaken:

- Scholingsbeleid / scholingsbudget
- Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO)
- De financiële situatie
- Goede doelen
- Werkkostenregeling
- Ziekteverzuim / verzuimbegeleiding
- Brugdagen
- Primair proces ZPM
- S.W.O.T. en risicoanalyse
- Vitaliteit Open up
- Werkdruk
- Samenwerkingsverbanden en onderaanneming Jeugd
- Functie en rol teamleiders
- OR-bulletin
- Balansbudget
- Toekomstbeleid Lionarons GGZ
- OR-reglement
- Aanmeldstop afdeling Volwassenenzorg
- Samenwerking met LEEF
- CAO compensatie feestdagen
- Interne communicatie
- Pensioenvoorlichting
- Duurzame inzetbaarheid organisatiescan
- Vernieuwen automatisering
- Arbo-beleid
- ZZP-beleid
- Beleidsnotitie personeelsbeleid
- AI
- Gezamenlijk overleg van alle OR'en van de bij IJZ aangesloten organisaties
- Agressieprotocol

Goede Doelen Cheques

Ieder jaar reikt de OR namens de organisatie een cheque uit aan een aantal goede doelen. In 2024 werd er een Goede Doelen Cheque overhandigd aan Stichting Hartekind en de Nierstichting. Beide goede doelen stonden al jaren op het wensenlijstje van onze medewerkers.



5.8 Medische staf

De Medische Staf bestaat uit de psychiaters / medisch specialisten in loondienst van alle afdelingen van Lionarons GGZ, waaronder ook de psychiaters Kind en Jeugd. De Medische Staf adviseert de directie over medisch inhoudelijke zaken.

De voorzitter van de Medische Staf: “In 2024 is de Medische Staf 7 keer samen gekomen. De psychiaterbezetting is een doorlopend aandachtspunt geweest. Er waren in 2024 momenten dat de bezetting krap was, door vertrekkende ZZP-collega's. In juni 2024 is een psychiater binnen de afdeling Kind en Jeugd Noord- en Midden-Limburg in loondienst gestart. Vanaf januari 2025 zal er ook een psychiater in loondienst starten binnen de afdeling Volwassenenzorg Zuid-Limburg. Daarnaast is de psychiater van de afdeling Volwassenenzorg Noord- en Midden-Limburg vanuit haar ZZP-rol in loondienst gekomen. De bezetting is met de komst van nieuwe collega's in loondienst stabiel.

De procedure van werving en selectie van nieuwe collega's, ook medisch specialisten, werd besproken: er bestond nog geen protocol, dit werd in afstemming met de Medische Staf opgesteld.

Er vond overleg plaats met Mondriaan, de zorgdirecteur van Lionarons GGZ en een psychiater van de afdeling Volwassenenzorg Zuid-Limburg (tevens voorzitter van de Medische Staf) over de bezetting van de spoedzorg van Mondriaan. Participatie van psychiaters van Lionarons GGZ in de spoedzorg, alsook andere collega's van Lionarons GGZ werd onderzocht. Vooral nog worden er geen werknemers van Lionarons GGZ ingezet binnen de spoedzorg van Mondriaan, wel blijven we hierover in contact. Overigens is er wel participatie in de crisisdienst vanuit de afdeling Kind en Jeugd.

Naast overleg met de spoedzorg van Mondriaan werden er werkafspraken gemaakt met andere crisisdiensten waarmee Lionarons GGZ samenwerkt, namelijk Zuyderland GGZ, MetGGZ en Vincent van Gogh Instituut.

Als terugkerende, jaarlijkse onderwerpen werden de resultaten van zorg, cliënttevredenheid, het primair proces en deelname aan IFMS besproken. Dit zijn onderwerpen die ook vanuit kwaliteitsvisitatie verplicht jaarlijks besproken moeten worden. Er werd gestart met een roulerende kennisoverdracht in de bijeenkomsten van de Medische Staf. Borging van de zorgkwaliteit staat centraal als onderwerp binnen de Medische Staf.”

6 Beleid, inspanningen en prestaties

6.1 Missie en visie

Lionarons GGZ Kind en Jeugd staat voor hoogwaardige zorg met persoonlijke aandacht voor alle hulpvragers.

We leveren op een efficiënte wijze doelmatige zorg, dicht bij het kind en zijn gezin. We zijn actief lid van het zorgnetwerk rondom iedere cliënt. Hiertoe vernieuwen we waar nodig. We omarmen het gedachtengoed van Positieve Gezondheid waarin alle levensdomeinen gezien worden als bijdragend aan geluk en herstel.

We zijn toegankelijk voor cliënten en verwijzers.

We bieden werkplezier in alle geledingen, hetgeen zich vertaalt in betrokkenheid en bevlogenheid.

Kwaliteit leveren is de norm en dit vindt zijn vertaling in hoge effectiviteit.

Kortom: de zorg van Lionarons GGZ onderscheidt zich door het bieden van kwalitatief goede zorg, door gelukkige professionals, in goede financiële en bedrijfskundige gezondheid.

Wij zijn een middelgrote en flexibele organisatie voor ambulante geestelijke gezondheidszorg. We richten ons op diagnostiek en behandeling van kinderen en jeugdigen met psychische problemen. Wij bieden onze zorg zoveel mogelijk multidisciplinair aan in de directe leefomgeving van de cliënt en gezamenlijk met andere zorgverleners.

Om dit te realiseren hechten wij, zowel intern als extern, veel waarde aan integriteit, openheid en kwaliteit. We zijn jong van geest, toegankelijk en bieden vernieuwende zorg die als persoonlijk wordt ervaren.

Voor verwijzers en netwerkpartners zijn we dichtbij, transparant en servicegericht.

Gemeenten kunnen erop rekenen dat we professioneel verantwoord, doelmatig en kosteneffectief werken.

Onze medewerkers bieden wij een solide, professionele en ontwikkelingsgerichte omgeving.

6.2 Meerjarenbeleid

Ontwikkelingen

Ook in 2024 zien wij in toenemende mate dat complexere problematiek naar ons wordt verwezen. Door de inzet van goed gekwalificeerd personeel lukt het ons ook deze doelgroep hulp te bieden. We zijn verheugd dat we ons behandelteam Kind en Jeugd Noord- en Midden-Limburg in 2024 hebben kunnen versterken met een psychiater.

In 2024 stond de afdeling Kind en Jeugd wederom voor veel uitdagingen. Een sterk en deskundig team van behandelaren is een voorwaarde om een stevig behandel aanbod neer te zetten, met kwaliteit en continuïteit. Ons streven is om te zoeken naar een balans tussen de zwaarte van de zorgvraag en de geboden tarieven.

Wij blijven de komende jaren onverminderd werken aan het verlagen van de kosten per unieke cliënt, het verkorten van onze wachttijden, demedicalisering en normalisering, en het hooghouden van onze kwaliteit van zorg.

We zagen ons genooddaakt om de financiële kaderingen van de jeugdzorg ter hand te nemen. We zijn blij dat het jaar daardoor met een positief resultaat is afgesloten. Het personeelsverloop was in 2024 gelukkig niet hoog, maar werving van nieuw personeel blijft moeilijk. Wij blijven onverminderd vasthouden aan onze identiteit en de komende jaren zullen gericht zijn op verdere

professionalisering van management control en personeelsbeleid, met als doel behoud van het lage personeelsverloop.

Het ziekteverzuimpercentage was in 2024 helaas hoog.

Samenwerking met gemeenten

In de gemeenten Heerlen, Landgraaf en Voerendaal is Lionarons GGZ Kind en Jeugd BV hoofdaanbieder binnen JENS.



In Kerkade, Brunssum en Simpelveld (BKS) spannen wij ons samen met de gemeenten en andere zorgaanbieders in om de zorg voor minderjarigen toegankelijk te houden, het voorliggend veld en de triage te versterken en de kwaliteit van de zorg waar mogelijk verder te verbeteren.

In afstemming met de gemeenten in Noord-Limburg blijven we zorg bieden als Niet Gecontracteerde Aanbieder (NGA).

In de gemeente Peel en Maas zijn wij een gewaardeerde zorgaanbieder binnen Hendig.

Initiatief Jeugdzorg Zuid-Limburg (IJZ)

Kortere wachtlijsten, minder uithuisplaatsingen, minder kinderen en jongeren die hoog specialistische jeugdhulp nodig hebben, meer oplossingen in de eerste lijn, snelle toeleiding tot de juiste zorg op de juiste plek, en op termijn minder zorgkosten. Dat is wat 27 Zuid-Limburgse organisaties sinds 2022 in de jeugdhulp willen bereiken door nog nauwer samen te gaan werken. De samenwerkende partners doen de gezamenlijke belofte dat iedere jeugdige in Zuid-Limburg optimaal thuis kan opgroeien. Door hun kennis, ervaring en middelen te bundelen, kunnen de partijen meer kinderen, jongeren en gezinnen helpen. De samenwerking heeft inmiddels geleid tot een gezamenlijke aanbesteding die door de gemeenten aan het Initiatief is gegund.

Binnen segment 3 en 4 (behandeling en begeleiding) maakt Lionarons GGZ Kind en Jeugd B.V. als onderaannemer deel uit van IJZ. Naast directe cliëntenzorg participeren wij in diverse stuur- en werkgroepen van dit samenwerkingsverband. Bovendien zit één van onze behandelaren in het triageteam.

Meer informatie is te vinden op de website van IJZ.



In dit interview kunt u bovendien lezen hoe een behandelaar van Lionarons GGZ de samenwerking binnen IJZ ervaart.

Opschaling online behandeling

In 2024 is de afdeling Kind en Jeugd Zuid-Limburg gebruik gaan maken van de eHealth van Therapieland. Hoewel de behandelaren al eHealth konden inzetten, werd hier nog onvoldoende gebruik van gemaakt. Op initiatief van onze Werkgroep eHealth hebben wij in 2024 de keuze voor Therapieland gemaakt, omdat Therapieland het meest uitgebreide aanbod eHealth voor Kind en Jeugd bleek te hebben en cliënten levenslang toegang blijven behouden tot het aanbod.



De modules van Therapieland zijn practice-based; gebaseerd op evidence-based interventies en ontwikkeld in co-creatie met ervaringsdeskundigen en zorgprofessionals. Onderzoek toont aan dat de effectiviteit van sommige modules is bewezen, van andere zijn associaties tussen modulegebruik en klachtenafname aangetoond.

In het tweede kwartaal van 2024 is de eHealth van Therapieland bij de afdeling Kind en Jeugd Zuid-Limburg geïmplementeerd.

In volgende tabel is te zien hoe vanaf Q2-2024 de inzet van eHealth een grote toename laat zien bij deze afdeling:

Percentage actieve cliënten waarvoor eHealth is klaargezet							
		Team 1	Team 2	Team 3	Team 4	Team K&J NML	K&J totaal
training Therapieland K&J Zuid	jan-24	2%	4%	5%	6%	4%	4%
	jul-24	36%	31%	57%	58%	16%	34%
	jan-25	51%	51%	52%	68%	25%	43%

Keurmerken dyslexiebehandeling

In 2024 ontvingen wij voor onze dyslexiebehandeling het keurmerk van de F&L-methode®. Bij de behandeling van (ernstige) dyslexie zetten wij onder andere de F&L-methode® in. De F&L-methode® is een cognitieve taalkundige methode voor lezen én spellen. In deze methode worden klanken gekoppeld aan een kleur, waardoor het lezen makkelijker wordt. De effectiviteit van de F&L-methode® en de bijbehorende schoolversie Taal in Blokjes is een aantal keer onderzocht en de resultaten van de onderzoeken zijn zeer positief. De leerlingen die meededen aan de onderzoeken lieten een grote vooruitgang zien met lezen en spelling. Op de [website](#) van het F&L Expertisecentrum kunt u meer lezen over deze methode. Bovendien voldoet onze dyslexiebehandeling aan de kwaliteitseisen van het Nederlands Kwaliteitsinstituut Dyslexie voor het toepassingsgebied diagnostiek, behandeling en advies bij ernstige dyslexie.



Samenwerking met Leef! Jeugdzorg BV

In 2024 zijn wij in de regio Maastricht een tijdelijke samenwerking aangegaan met Leef! Jeugdzorg BV. Team Leef! was een zelfsturend team van behandelaren dat onder de verantwoordelijkheid van Lionarons GGZ zorg verleende aan cliënten vanuit de locatie van Leef! Jeugdzorg B.V. in Maastricht. Vanwege de aangescherpte ZZP-regels is de samenwerking inmiddels weer beëindigd. Cliënten worden wel nog uitbehandeld door Leef! Jeugdzorg BV.

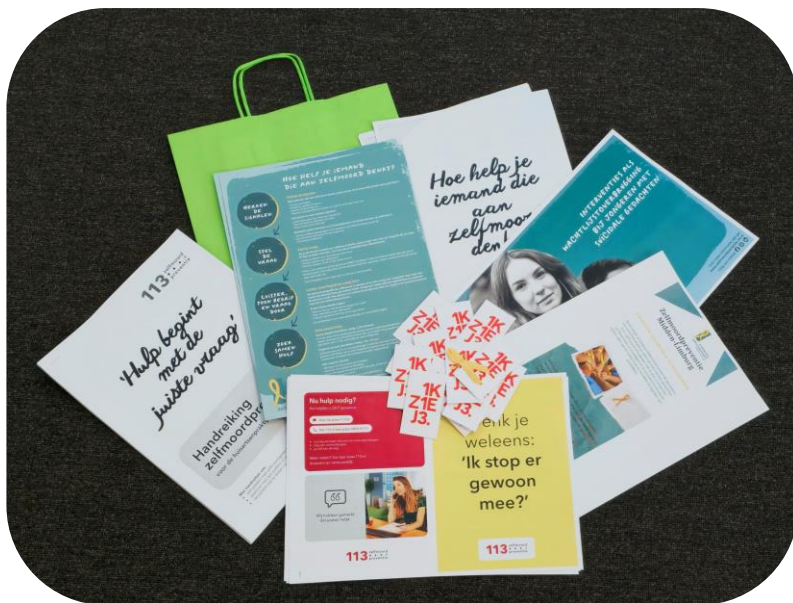
Nieuwe locatie Kind en Jeugd Maasbracht

Naast onze locaties aan de Zandkuilweg en Medisch Centrum De Vlinder Maasbracht hebben wij sinds 2024 nog een kleine locatie in Maasbracht in gebruik genomen aan de Wilhelminalaan.



Suïcidepreventie

De afdeling Kind en Jeugd maakt sinds enkele jaren deel uit van het Actienetwerk Zelfmoordpreventie Midden-Limburg. Samen met andere (zorg)organisaties zetten wij ons in om het risico op suïcide bespreekbaar te maken. Ook in Noord-Limburg is inmiddels een Actienetwerk in oprichting. In 2024 hebben gemeenten, professionele en vrijwilligersorganisaties in de regio Noord- en Midden-Limburg officieel de handen ineen geslagen om in de Regionale Alliantie Zelfmoordpreventie suïcidepreventie verder te brengen. Alle partijen hebben een samenwerkingsconvenant getekend. Lionarons GGZ besteedt bovendien ieder jaar aandacht aan de Wereld Suïcide Preventie Dag en Week in september.



Transformatie

In 2024 hebben behandelaren, ondersteuners en leidinggevenden zich wederom ingezet om de werkprocessen nog efficiënter in te richten. Samen met onze zorgpartners spannen we ons in om de zorg te transformeren, te normaliseren en te demedicaliseren. Ondanks de vele veranderingen zijn we erin geslaagd het werkplezier van onze medewerkers te behouden en zelfs betere behandel- en financiële resultaten te behalen. In Zuid-Limburg is ons behandelteam in 2024 flink kunnen groeien.

Toenemend wordt er samen gewerkt tussen behandelende en begeleidende jeugdzorgaanbieders. Concreet betekent dat voor Lionarons GGZ:

- We maken onderdeel uit van de gebiedsteams van JENS (Heerlen, Voerendaal, Landgraaf).
- In Brunssum bemensen we samen met Scoor de voordeur.
- In Kerkrade zijn we op consultatiebasis verbonden aan de Wijkteams.
- Binnen het Initiatief Jeugdhulp Zuid-Limburg participeren wij in het triageteam.

Belangrijke pijler van de transformatie is het bieden van consultatie. Wijkteams, huisartsen en POH-GGZ kunnen beschikken over onze expertise op consultatiebasis.

Personele ontwikkelingen

Helaas hadden we ook in 2024 nog steeds te maken met hoog ziekteverzuim. Ten opzichte van 2023 is het verzuim in 2024 als totale organisatie weliswaar gedaald van 9,34% naar 6,84%, maar het verzuim onder behandelaren is nog steeds hoog. In ons personeelsbeleid hebben we speciale aandacht voor duurzame inzetbaarheid en een goede werk-privébalans van onze medewerkers. Inmiddels zijn wij uitgegroeid tot een instelling met een steeds grotere groep 35+ collega's. Deze groep krijgt te maken met nieuwe uitdagingen die horen bij hun levensfase. Ook hier hebben wij aandacht voor.

De werksfeer is goed en constructief. We zijn blij dat we ondanks maar ook mede dankzij alle ontwikkelingen een hoge cliënttevredenheid en behandel-effectiviteit hebben kunnen behouden.

Scholing en opleiding

In 2024 hebben we de volgende scholingen aan onze medewerkers kunnen bieden:

- Supervisie en themamiddagen.
- Individuele aanvragen.
- Interne scholing Persoonlijksheidsontwikkeling voor het team Zuid-Limburg.
- Referaat over de inzet van vaktherapie tijdens de behandeling.

Tevens vullen we zoals elk jaar een GZ-opleidingsplek in.

6.3 Algemeen kwaliteitsbeleid

Het huidige klimaat binnen de GGZ maakt dat winstmarges onder druk staan en dat de middelen die instellingen ter beschikking hebben om de kwaliteit van de geleverde zorg op peil te houden steeds beperkter worden.

Het is dus in toenemende mate een uitdaging om binnen dit krimpend kader initiatieven te blijven ontplooiën die nodig zijn om verantwoorde zorg te kunnen leveren aan onze cliënten.

Wat wij verstaan onder kwaliteit:

Kwalitatief hoogstaande zorg

Evidence based volgens de laatste stand van de wetenschap, naast best practice (empirically based) waar evidence ontbreekt, waarbij gewerkt wordt met zorgpaden en zorgprogramma's en volgens de Akwa-standaarden voor de GGZ.

Bovendien moet er voldoende ruimte zijn voor innovatie, bijvoorbeeld door de inzet van eHealth.

Efficiënte en doelmatige zorg

Zo kort als kan, zo lang als nodig, gericht op de hulpvraag van de cliënt, met waar relevant inzet van (hoog) specialistisch onderzoek.

Zorg die afgestemd is op de vraag in de regio

Er moet voldoende flexibiliteit zijn om op verschillende locaties een specifiek aanbod te bieden. Hierbij is kennis van de regionale hulpvraag en het lokale netwerk van groot belang. Tegelijkertijd focussen we op ondersteuning van de eerste lijn via consultatie en meedenkconsulten,

deelname aan MDO's en herstelondersteunende intakes.

Korte wachttijden

Door het toepassen van adequaat wachtlijstbeheer en het inzetten van efficiënte wachtlijstoverbrugging.

Goede triage

Een goede triage aan de voordeur maakt dat cliënten sneller de juiste zorg krijgen en niet onnodig tijd kwijt zijn om hun hulpvraag beantwoord te krijgen.

Korte lijnen

Voor het bieden van goede zorg is het van belang dat we korte lijnen blijven onderhouden met huisartsen, POH-GGZ, gemeenten en ketenpartners.

Bekwaam personeel

De mensen die het werk uitvoeren dienen niet alleen bevoegd te zijn, maar ook bekwaam, zodat ze binnen het kader waarin ze hun werk doen hun capaciteiten ten volle kunnen ontplooiën en groeien. Hiervoor moet de werkdruk niet te hoog zijn en de taakstelling in balans met de aanstellingsuren. Klantvriendelijke bejegening staat daarbij centraal.

Om deze kwaliteit van zorg te kunnen bieden, is er een aantal randvoorwaarden waaraan we streven te voldoen, namelijk:

- voldoende financiële middelen voorhanden hebben.
- voldoende mogelijkheid creëren tot het (bij)scholen van medewerkers.
- het verhogen of op peil houden van de vitaliteit van onze medewerkers en hiermee samenhangend: het verlagen van het ziekteverzuim.

6.4 Kwaliteitsbeleid ten aanzien van cliënten

Om de kwaliteit van haar zorg voortdurend te verbeteren maakt Lionarons GGZ gebruik van de inspraak en feedback van (voormalig) cliënten. De inspraak wordt vormgegeven in de hoedanigheid van een Cliëntenraad, waarmee periodiek overleg wordt gevoerd over tal van onderwerpen die de cliëntenpopulatie van Lionarons GGZ aangaat. De feedback van individuele cliënten komt tot uiting in het evalueren van de behandeling door middel van een digitale cliënttevredenheidsmeting.

Verder wordt de effectiviteit van de zorg tussentijds besproken met cliënt en zijn omgeving. Bij tegenvallende resultaten kan de behandelaanpak eventueel in overleg met de cliënt worden gewijzigd. Voorafgaand en na afloop van de behandeling wordt het effect gemeten, waardoor de organisatie een beeld krijgt van de algemene effectiviteit van haar behandelaanbod. Waar nodig kunnen maatregelen genomen worden om de kwaliteit van de zorg te verbeteren.

6.4.1 Kwaliteit van zorg

Het kwaliteitsbeleid van Lionarons GGZ stond in 2024 in het teken van een aantal speerpunten, zoals bijvoorbeeld:

- terugdringen van de wachtlijstproblematiek door o.a. uitbreiding van personeel en door efficiënter behandelen.
- het acceptabel houden van de werkdruk in combinatie met goede kwaliteit van zorg.
- continue aandacht voor het bekwaam houden van ons personeel in relatie tot de steeds complexere hulpvragen die ons bereiken.

De uitwerking van dit beleid kwam o.a. tot uiting in de volgende acties, projecten en bijeenkomsten:

- structurele samenwerking met andere jeugdhulpaanbieders.
- inzet GZ-psychologen in de gebiedsteams van JËNS.
- inzet medewerkers in de voordeurteams van vier wijken in Kerkrade.
- versterking samenwerking met verwijzers in Noord- en Midden-Limburg.

6.4.2 Kwaliteitskeurmerken en prestatie-indicatoren

Lionarons GGZ is HKZ gecertificeerd. Jaarlijks wordt ons kwaliteitsmanagementsysteem door een onafhankelijke auditor beoordeeld volgens de HKZ-normen. Waar nodig worden verbetermaatregelen geformuleerd.

Cliënttevredenheid

Lionarons GGZ hecht veel waarde aan de kwaliteit van haar zorg. Deze kwaliteit komt mede tot uiting in de tevredenheid van onze cliënten. Wij meten deze tevredenheid door middel van de *Jeugdthermometer*.

In onderstaande tabellen staat weergegeven hoe wij op de verschillende ‘schalen’ gescoord hebben in 2024.

<i>Kinderen (12+):</i>	Cliëntscore
Schaal	Gemiddeld (%)
Informatie	96,0
Inspraak	88,9
Hulpverlener	97,7
Resultaat van de behandeling of begeleiding	86,0
Rapportcijfer	7,8

Van de 84 vragenlijsten die in 2024 verstuurd zijn, zijn er 48 ingevuld. Dit is een responspercentage van 57%.

<i>Ouders:</i>	Cliëntscore
Schaal	Gemiddeld (%)
Informatie / inspraak	94,4
Hulpverlener kind	97,4
Behandeling kind	85,8
Rapportcijfer	7,7

Van de 165 vragenlijsten die in 2024 verstuurd zijn, zijn er 99 ingevuld. Dit is een responspercentage van 60%.

6.4.3 Evaluatie kwaliteitsdoelstellingen 2024

Lionarons GGZ is tevreden met de behaalde resultaten op kwaliteitsgebied. Het jaar 2025 zal verder in het teken staan van het vergroten van de kwaliteit van zorg door de competenties en de samenstelling van de behandelaren beter af te stemmen op de toenemende zorgvraagzwaarte en de strategische doelstellingen van de organisatie.



6.5 Kwaliteit ten aanzien van medewerkers

6.5.1 Personeelsbeleid

Lionarons GGZ wil haar medewerkers een solide, professionele en ontwikkelingsgerichte omgeving bieden. Het personeelsbeleid is gericht op 'continuing education'. Dit houdt in dat van alle medewerkers wordt verwacht dat ze zich voortdurend bijscholen en hun kennis op peil houden. Lionarons GGZ investeert hiervoor in interne en externe deskundigheidsbevordering. Bij het aannemen van personeel let Lionarons GGZ op de juiste deskundigheid die nodig is om het bestaande team te versterken, maar zeker ook op persoonlijke eigenschappen als leergierigheid, zelfstandigheid, flexibiliteit en sociale vaardigheden.



Een beschrijving van onze identiteit en de competenties die wij van onszelf vragen (de kernwaarden van Lionarons GGZ) zijn onderdeel van de werving en selectieprocedure. Deze kernwaarden komen tot uiting in de infographic hiernaast. Sollicitanten worden bevraagd op competenties als ontwikkelingsgerichtheid, betrokkenheid en klantvriendelijkheid. Lionarons GGZ gelooft dat zij met het uitdragen van deze waarden een belangrijke bijdrage levert in het creëren van een werksfeer die is gebaseerd op respect en saamhorigheid.

GZ-opleiding

Lionarons GGZ is een door het RINO erkende praktijkinstelling voor de GZ-Opleiding. De opleiding tot GZ-psycholoog wordt steeds generalistischer van opzet. Dat betekent dat GZ-psychologen i.o. niet enkel ervaring opdoen binnen de eigen organisatie en eigen doelgroep, maar dat er veel meer aandacht komt voor het levensloopperspectief.

Opleidingen moeten binnen de 2-jarige opleiding op tenminste twee verschillende afdelingen (kind en jeugd, volwassenen en ouderen) werkervaring opdoen.

Daarom zijn we in 2023 onderdeel uit gaan maken van een samenwerkings-

verband met een aantal andere organisaties onder penvoerderschap van HSK/Mentaal Beter. De andere samenwerkingspartners zijn Moventis, Visio KJ, Rughuis, Meander, Bloezem (PGZ), PHI, Boba, Koraal, Zuyderland, Cicero en SeysCentra.

Medewerkers van de deelnemende organisaties kunnen tijdens hun opleiding door middel van een onderlinge uitwisseling werkervaring opdoen bij één van deze organisaties. Het samenwerkingsverband ziet erop toe dat de opleidingen niet alleen met verschillende doelgroepen, maar ook in diverse sectoren ervaring kunnen opdoen.

De zorg is steeds meer onderhevig aan veranderingen waarop zorgaanbieders moeten inspelen. De zorg wordt steeds complexer en de eisen van verzekeraars nemen toe. Er wordt van alle medewerkers gevraagd om flexibel en op een hoger kennisniveau te functioneren. Van management en directie vraagt dit om extra aandacht voor ervaren werkdruk om zo ziekteverzuim en onnatuurlijk verloop zoveel mogelijk tegen te gaan.

Om kwalitatief hoogstaande zorg te kunnen (blijven) bieden, zal Lionarons GGZ nu en in de toekomst moeten beschikken over voldoende, gemotiveerde en gekwalificeerde professionals.

Lionarons GGZ evalueert haar beleid o.a. door periodiek overleg te voeren met medewerkers en de OR en heeft zich in 2024 weer regelmatig door de OR laten adviseren. Dit periodiek overleg met de OR en het beleidsoverleg tussen de zorgdirecteur en de verschillende teams hebben een blijvend positief effect op het creëren van draagvlak in de organisatie voor beslissingen. In 2024 is met de OR wederom gekeken naar mogelijkheden om de vitaliteit van onze medewerkers te behouden of waar nodig te verbeteren.

Het jaar 2024 werd gekenmerkt door een hoog ziekteverzuim en een hoge administratieve lastendruk door vele verschillende samenwerkingsverbanden. De hulpverleners en overige medewerkers van Lionarons GGZ hebben opnieuw een grote mate van flexibiliteit en betrokkenheid bij de cliënten en de organisatie laten zien. Het is ons opnieuw gelukt om onze dienstverlening op een hoog peil te houden. De CAO-loonstijgingen vormden ook in 2024 een extra uitdaging in ons personeelsbeleid.

6.5.2 Kwaliteit van het werk

De kwaliteit van het werk heeft minimaal geleden onder bovengenoemde uitdagingen. We zijn dan ook trots dat onze cliënttevredenheid onverminderd hoog is gebleven.

Om de kwaliteit van de veiligheid binnen de organisatie te waarborgen hebben de bedrijfshulpverleners weer de jaarlijkse herhalingscursus gevolgd.

De medewerkers van ons secretariaat hebben deelgenomen aan een incompany scholing inzake veiligheid.

6.6 Kwaliteit op het gebied van ICT en eHealth

6.6.1 ICT

Begin 2024 hebben wij door een extern bureau een advies laten maken over onze ICT-infrastructuur. Op basis hiervan hebben wij besloten over te gaan van een Citrix-werkomgeving naar de Microsoft Workspace. In het najaar van 2024 is de overgang gerealiseerd.

6.6.2 eHealth

Met name door de implementatie van Therapieland is het gebruik van eHealth binnen onze afdeling Kind en Jeugd flink toegenomen.

Daarnaast hebben we in het najaar een pilot gedaan waarbij drie verschillende AI applicaties zijn getest op spraakgestuurd rapporteren. Op basis hiervan is een keuze gemaakt die we in 2025 willen gaan implementeren.

Verder heeft de Cliëntenraad het cliëntenportaal uitgebreid getest en van feedback voorzien.



6.7 Financieel beleid

6.7.1 Financieel beleid 2024

Het financieel beleid van Lionarons GGZ stond in 2024 in het teken van:

1. Behoud van de financiële stabiliteit.
2. Samenwerking gemeenten en marktpartijen in het kader van de jeugdzorg.
3. Minimaliseren financiële risico's.
4. Vergroten zorginhoudelijke deskundigheid en een goede balans tussen kwaliteit en betaalbaarheid van de geboden zorg.

1. Behoud van de financiële stabiliteit

Gezien de uitdagende omstandigheden waarin de GGZ zich bevindt blijft het van essentieel belang om ons in te zetten voor de continuïteit en financiële stabiliteit van de organisatie.

Dit doet Lionarons GGZ door kostenbewust te zijn en voorzichtig te zijn met onnodige uitgaven. Daarnaast is het van groot belang om de kwaliteit van zorg en het werkplezier van onze medewerkers hoog te houden.

2. Samenwerking gemeenten en marktpartijen in het kader van de jeugdzorg

Lionarons GGZ blijft, net als voorgaande jaren, investeren in de samenwerking met de gemeenten. Wij voelen een verantwoordelijkheid om de jeugdzorg beter en efficiënter te maken. In dat kader hebben wij ook in 2024 geïnvesteerd in de samenwerking met andere jeugdzorgaanbieders.

3. Minimaliseren (financiële) risico's

Zoals elke organisatie wordt ook Lionarons GGZ blootgesteld aan (financiële) risico's. Deze risico's

houden in mindere mate verband met onroerend goed (Lionarons GGZ bezit geen onroerend goed) of kortlopende financiële verplichtingen (Lionarons GGZ beschikt over voldoende ruimte binnen haar kredietovereenkomst met Rabobank).

De risico's kunnen in diverse categorieën worden onderverdeeld:

- *Strategie*

- Aanbestedingsmarkt, korte inkoopcontracten
- Gemeenten nemen steeds meer regie op de zorg

- *Operationeel*

- Kwaliteit onderaannemers
- Opleidingen en registratieplicht
- Persoonlijke veiligheid medewerkers
- Arbeidsmarktkrapte
- Verzuim

- *Financieel*

- Verschillende vormen van financiering
- Landelijk minder geld voor de zorg
- Indexering tarieven versus stijging personeelskosten door CAO-verhogingen
- Vaste contracten hulpverleners en ondersteuners

Lionarons GGZ heeft een uitgebreide risicoanalyse die onderdeel uit maakt van het kwaliteitsmanagement systeem conform de ISO norm van 9001: 2015.

De risico's worden gemanaged in twee hoofdstromingen namelijk interne (o.a. registratie van zorg, ziekteverzuim, veiligheid) en externe risico's (o.a. wet- en regelgeving, de markt, de politiek). Deze risico's

worden regelmatig gemonitord in het managementteam en jaarlijks getoetst door een externe auditor.

Naar aanleiding van deze monitoring kan de bereidheid om de risico's te accepteren worden bijgesteld en kunnen er waar nodig maatregelen worden getroffen.

Lionarons GGZ maakt gebruik van maandelijks geactualiseerde liquiditeitsprognoses en rapportagecyclus. De uitkomsten hiervan worden periodiek besproken met de diverse stakeholders.

Daarnaast heeft Lionarons GGZ een dashboard waarmee op verschillende niveaus van klant tot aan team- en organisatie-breed, gemonitord kan worden op de belangrijkste KPI's zoals productiviteit, ziekteverzuim en personeelsformatie. Deze informatie wordt ook periodiek besproken met de betrokkenen.

4. Vergroten zorginhoudelijke deskundigheid en een goede balans tussen kwaliteit en betaalbaarheid van de geboden zorg

Wij blijven ons inzetten voor de betaalbaarheid van de geboden zorg. Wij blijven gericht op innovaties ter verkorting van de behandelduur en de gemiddelde kosten per unieke cliënt, zonder in te boeten op de effectiviteit en kwaliteit van zorg.

6.7.2 Financiële ontwikkelingen

Lionarons GGZ Jeugd B.V. heeft in 2024 bedrijfsopbrengsten gerealiseerd van € 5.495.147 (2023: € 4.459.265). De gestegen omzet wordt met name veroorzaakt door een stijgend aantal hulpverleners (inclusief ZZP-ers). Daarmee hebben we een bedrijfsresultaat (voor belastingen) gerealiseerd van € 150.273 (2023: € 160.764).

De kosten bestaan voor het grootste gedeelte uit personeelskosten (75%). Het gemiddeld aantal personeelsleden is in 2024 met 4,8% toegenomen.

Op 31 december 2024 bedraagt de liquiditeit 1,08 (2023: 0,97). De kortlopende schulden en overlopende passiva zijn in 2024 met € 192.925 toegenomen.

Er is niet geïnvesteerd in materiële vaste activa. De investeringen die hebben plaatsgevonden hadden betrekking op de kwaliteit van dienstverlening en het personeel. Deze investeringen zijn in de kosten verwerkt en niet geactiveerd.

De solvabiliteitsratio (EV/TV) is 0,07 (2023: -0,03). Belangrijkste liquiditeitsrisico's zitten in debiteuren en die worden actief dagelijks gemonitord.

6.7.3 Financiële instrumenten

Lionarons GGZ Jeugd B.V. maakt geen gebruik van financiële instrumenten.

6.7.4 Toekomstige investeringen

Lionarons GGZ Jeugd B.V. heeft geen onroerend goed in eigendom. Substantiële investeringen in dat kader zijn ook niet te verwachten op korte termijn.

Bijlage

Gebruikte afkortingen

AI	Artificial Intelligence
Akwa GGZ	Alliantie kwaliteit in de GGZ
AVA	Algemene Vergadering van Aandeelhouders
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
AO/IC	Administratieve Organisatie en Interne Controle
BV	Besloten Vennootschap
eHealth	Electronic Health
GGD	Gemeentelijke Gezondheidsdienst
GGZ	Geestelijke Gezondheidszorg
HKZ	Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector (kwaliteitskeurmerk)
HOZL	Huisartsen Oostelijk Zuid-Limburg
ICT/IT	Informatie- en Communicatie Technologie/Informatietechnologie
IFMS	Individueel Functioneren Medisch Specialisten
IJZ	Initiatief Jeugdhulp Zuid-Limburg
KPI	Kritieke Prestatie Indicator
MDO	Multidisciplinair overleg
MT	Management Team
NKD	Nederlands Kwaliteitsinstituut Dyslexie
NML	Noord- en Midden Limburg
OR	Ondernemingsraad
P&O	Personeel en Organisatie
PDCA	Plan-Do-Check-Act
POH-GGZ	Praktijkondersteuner Huisarts GGZ
RvC	Raad van Commissarissen
SROI	Social Return On Investment
SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (Sterkte-Zwakteanalyse)
VIM	Veilig Incidenten Melden
WKKGz	Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg
VZ / OZ	Volwassenenzorg / Ouderenzorg
WMCZ	Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen
WOR	Wet op de Ondernemingsraden