



Bestuursverslag

2025

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



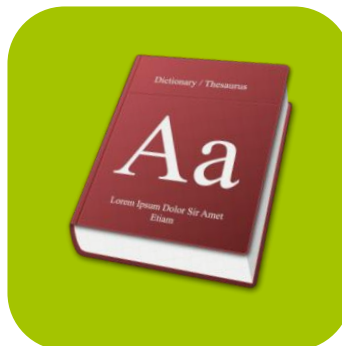
13

5 Bestuur, toezicht
bedrijfsvoering en
medezeggenschap



24

6 Beleid,
inspanningen en
prestaties



Bijlage
Gebruikte afkortingen

Voorwoord



Het verheugt mij u hierbij ons bestuursverslag Jeugdzorg 2025 te presenteren.

Het jaar 2025 was een bewogen jaar. Ook dit jaar hebben we ons ingespannen om, samen met de gemeenten en in overleg met collega-instellingen, te balanceren tussen kwalitatief sterke zorg en een alsmaar toenemende zorgvraag enerzijds, en anderzijds de beschikbare middelen om deze zorg te bekostigen. Ik ben trots op onze teams Kind en Jeugd die zich ondanks de uitdagingen in 2025 betrokken,

meedenkend en innovatief hebben getoond. We zetten steeds meer eHealth en groeps-therapie in tijdens de behandeling. Uit onze data blijkt de cliënttevredenheid te stijgen en blijft de behandel-effectiviteit onverminderd hoog! En zonder enige twijfel zullen ze ook het komend jaar in staat zijn om door middel van AI-toepassingen de kwaliteit van zorg verder te verbeteren én de werkdruk hier en daar wat te verminderen. Want daar is grote behoefte aan.

Het mag duidelijk zijn dat wij niet schuwen om elke vorm van innovatie aan te grijpen om onze behandelprocessen kritisch onder de loep te nemen, onszelf te verbeteren en onze kennis desgevraagd te delen.

De samenwerking met de andere zorgaanbieders binnen de Jeugdzorg is goed. We participeren in samenwerkingsverbanden, er vindt veelvuldig overleg plaats met collega-instellingen en men weet elkaar met raad en daad bij te staan. Deze onderlinge verbondenheid maakt het werken in de Jeugdzorg prettig.

Op 1 juli 2025 hebben wij de medewerkers en cliënten van onze collega-instelling PsyCare in onze organisatie verwelkomt. Onze nieuwe collega's brengen veel kennis en kunde met zich mee en het is interessant om te zien hoeveel we van elkaar kunnen leren. We kijken uit naar de verdere kruisbestuiving die het komende jaar zal plaatsvinden.

Ik wil mijn collega's en samenwerkingspartners bedanken voor alles wat wij samen hebben bereikt het afgelopen jaar. Ik heb alle vertrouwen in een succesvol 2026 waarin we wederom grenzen verleggen en onze cliënten van de best mogelijke zorg voorzien.

Drs. Lara (L.E.M.) Essed RC
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 bestuursverslag bijdragen aan het inzichtelijk maken van de sector. Bovendien bieden wij stakeholders de mogelijkheid zich een beeld te vormen van de wijze waarop wij onze maatschappelijke opdracht vorm geven.

De jaarverantwoording 2025 bestaat uit de Jaarrekening 2025 en de kwantitatieve informatie die wordt aangeleverd via DigiMV. Deze documenten zijn aangeleverd via DigiMV en zijn in te zien op www.jaarverslagenzorg.nl.

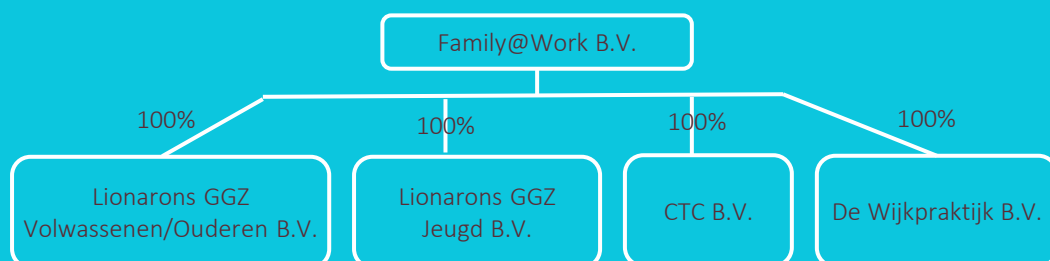
2 Profiel van de organisatie

2.1 Algemene identificatiegegevens

Verslagleggende rechtspersoon	Lionarons GGZ Jeugd B.V.	Identificatie nummer KvK	73551015
Adres	Burg. De Hesselleplein 31	E-mailadres	info@lionarons-ggz.nl
Postcode	6411 CH	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).

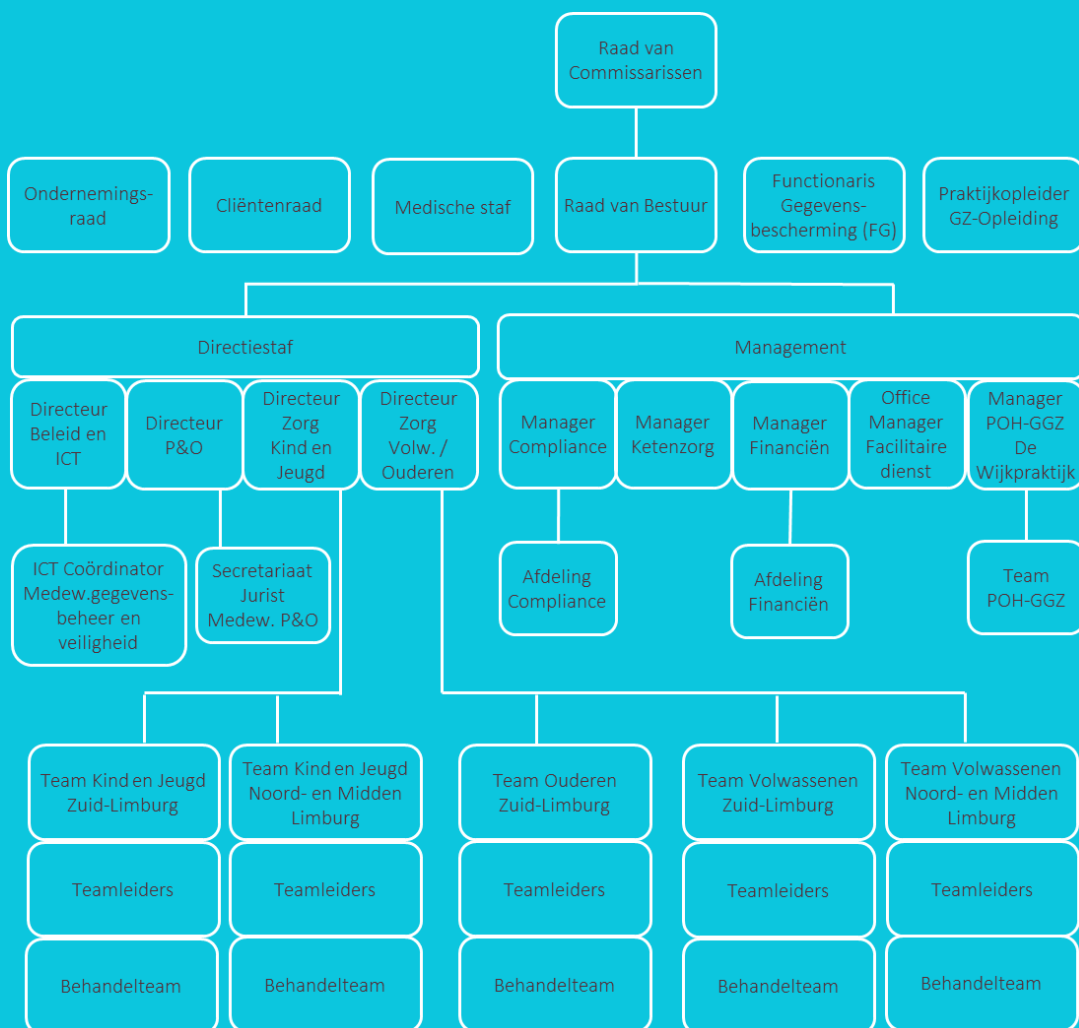


De Raad van Bestuur bestuurt de instelling onder toezicht van de Raad van Commissarissen op het niveau van Family@Work B.V. en in goed overleg met de interne adviesorganen zoals de Cliëntenraad en de Ondernemingsraad.

Medezeggenschapsstructuur

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

Organogram





Tweede zorgdirecteur

In dit jaar verwelkomden wij een tweede zorgdirecteur in onze organisatie: “Mijn naam is Thomas Jussen en sinds september 2025 werk ik als Directeur Zorg naast Hilde Heijnen bij Lionarons GGZ. Ik zie het als mijn belangrijkste taak om aan te sluiten bij wat er al is: de expertise van onze collega’s, de betrokkenheid bij cliënten en de waarden die Lionarons GGZ kenmerken. Vanuit een rustige en duidelijke stijl richt ik me op helderheid, samenwerking en het versterken van wat

goed werkt. Ik vind het belangrijk om benaderbaar te zijn, te luisteren en samen te zoeken naar wat nodig is voor stabiele, kwalitatief sterke zorg binnen de complexiteit van het huidige zorglandschap. Stap voor stap bouwen we zo verder aan een organisatie waar cliënten zich gezien voelen en collega’s hun werk vanuit hun ambacht en met vertrouwen kunnen doen.” Na een inwerkperiode op alle zorgafdelingen van Lionarons GGZ, wordt Thomas zorgdirecteur van de afdeling Kind en Jeugd. Hilde Heijnen neemt de afdelingen Volwassenen- en Ouderenzorg voor haar rekening,

Tien jaar betrokken leiderschap: een mijlpaal om bij stil te staan

Een bijzonder jubileum: Lara Essed was in 2025 tien jaar bestuurder van Lionarons GGZ. Haar jubileum markeert niet alleen een persoonlijke mijlpaal, maar ook een moment om stil te staan bij de ontwikkelingen van Lionarons GGZ in de afgelopen tien jaar. Onder haar leiding is de organisatie getransformeerd van relatief kleine regionale aanbieder naar een stevige organisatie met een breed netwerk en innovatieve daadkracht. Er kwamen samenwerkingen met huisartsenpraktijken, andere GGZ-instellingen, gemeenten en welzijnsorganisaties, waardoor we de best mogelijke zorg kunnen blijven waarborgen. In dit interview staan we stil bij dit bijzondere jubileum.



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.

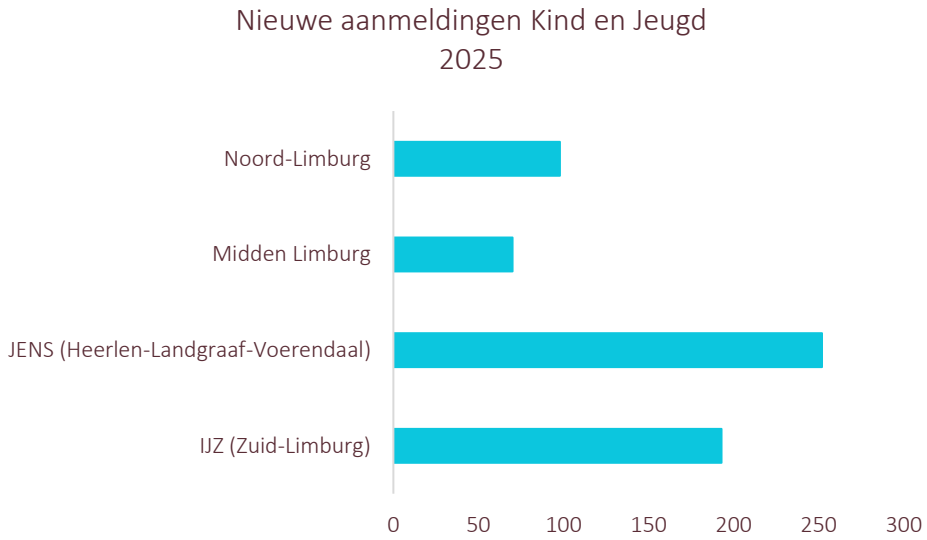
3 Kernprestaties

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



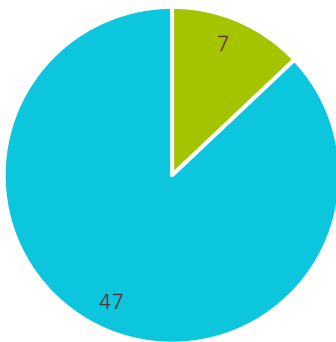
Kerncijfers

Aantal cliënten



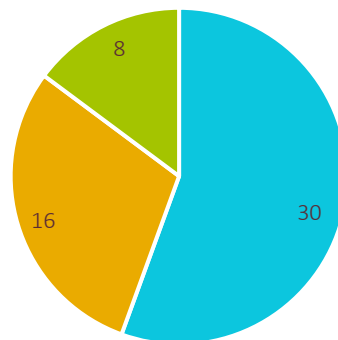
Aantal medewerkers 2025 afdeling Kind en Jeugd

Totaal aantal medewerkers - 38,60 FTE



■ mannen ■ vrouwen

Aantal medewerkers per regio



■ Zuid ■ Noord en Midden ■ Valkenburg

Locaties

We verleenden in 2025 jeugdzorg vanuit onderstaande locaties.

*De locatie Echterstraat Maasbracht stopte per 31 december 2025.



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 ook de route er naar toe. Door de samenwerking met verwijzers en andere betrokken instanties zorgt Lionarons GGZ ervoor dat de drempel naar de GGZ zo laag mogelijk blijft.

Samenwerkingsrelaties waar wij frequent contact mee hebben zijn:

- diverse gemeenten in Limburg
- GGD Limburg
- scholen
- huisartsen, POH-GGZ en POH-Jeugd in Limburg
- collega-GGZ aanbieders
- begeleidingsinstellingen
- gezinscoaches

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

Duurzaam ondernemen

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



Goede doelen

Lionarons GGZ geeft invulling aan haar maatschappelijke verantwoordelijkheid door het steunen van goede doelen.

Namens de organisatie schenkt de Ondernemingsraad een donatie aan een aantal goede doelen, die door medewerkers worden aangedragen. In 2025 ontvingen de volgende goede doelen een donatie van ons: Because we Carry, Caritas045, Koninklijke Fanfare St. Caecilia, Stichting Samen Delen, Stichting Alzheimer, Stichting Vluchteling en Amref Health Africa (Africa Classic Rwanda en Oeganda).

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



Vitale medewerkers

We zijn ervan overtuigd dat vitale medewerkers beter functioneren. Wekelijks wordt er vers fruit voor onze medewerkers op onze locaties ter beschikking gesteld.

Speciale aandacht is er voor de verschillende levensfasen van onze medewerkers.

Voor huisbezoeken kunnen behandelaren gebruik maken van een elektrische fiets. Zo dragen we ook bij aan minder CO₂-uitstoot.

In overleg met de OR hebben wij voor de besteding van de vrije ruimte binnen de werkkostenregeling (WKR) in 2025 wederom voor de doelen elektronica, sportabonnementen of de aanschaf van een fiets gekozen. Ook de begeleiding van medewerkers door coaches is ondergebracht in de WKR-regeling.



Vitale medewerkers



Een andere bijdrage aan de vitaliteit van onze medewerkers is het vergoeden van deelname aan de Obvion Run, een wandel- en hardloopevenement in Heerlen.





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 2025 hebben wij in het kader van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid 24 medewerkers in dienst gehad uit de SROI-doelgroep. Verder 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 2025 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 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)**
Voorzitter

- voorzitter Raad van Commissarissen van Op Mezelf B.V.
- eigenaar coachingsbedrijf Consentus



**Dhr. P. J.A.
Wehrens (1959)**
Lid

- 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 2025 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 2025

SAMEN WERKEN AAN EEN GEZONDER NEDERLAND

(Dat moet ons dan wel mogelijk worden gemaakt)

Heden ten dage is samenwerken in de zorg een must. Dat geldt ook voor de geestelijke gezondheidszorg. Lionarons GGZ is daarom bijvoorbeeld actief in regionale samenwerkingsverbanden zoals JENS en IJZ.

Als we onze cliënten, na een zorgvuldige indicatiestelling, een zorgtraject willen kunnen aanbieden, is samenwerking in de zorgketen geboden. Zodoende hoeft de cliënt niet zelf zijn weg te zoeken in het soms moeilijk doordringbare woud van aanbieders in de zorg. Ook versterkt samenwerking de positie van de zorgpartners naar financiers! Hoe positief dit ook klinkt, we zijn ook in de samenwerking niet zonder zorgen. Zo zijn toegewezen budgetten vaak niet toereikend voor de groeiende stroom aan zorgvragen.

Met de toename van de zorgvraag in omvang en intensiteit groeien ook de wachtlijsten voor mensen die eigenlijk niet op zorg kunnen wachten. Stijgende zorgkosten moeten binnen de beschikbare

budgetten passen. En dat in een maatschappij met een alsmear groeiende zorgvraag: psychische problemen manifesteren zich ook in toenemende mate bij zowel jongeren als ouderen.

Administratieve lasten en beperkte budgetten leggen een onwezenlijk grote druk op onze hulpverleners. Toenemend verzuim laat zich dan weer raden, met alle gevolgen voor diegenen die wel aan het werk zijn!

Ook het nieuwe kabinet wil in 2026 en verdere jaren de groei van de zorg in volume afremmen. De druk nog verder opvoeren in onze sector lijkt echter geen begaanbare weg. Als de maatschappelijke zorgvraag groeit kan ook de groei van de budgetten niet achterwege blijven. Daar kan geen samenwerking tegenop! Jaar in jaar uit streven politici een groei van de economie na.





Op zich is dat gerechtvaardigd. Maar mag dan een deel van die groei toekomen aan de zorg in brede zin en dus ook aan de geestelijke zorg?

De vraag stellen is hem beantwoorden.

Als Raad van Commissarissen zijn wij vol lof over de inzet van bestuur, directie en medewerkers in het afgelopen jaar. In de geschetste moeilijke context hebben we onze cliënten naar vermogen kunnen helpen. Ook hebben we een collega-instelling die in de problemen kwam, kunnen overnemen. Momenteel worden medewerkers ingepast en processen gestroomlijnd.

In 2025 verhuisde een deel van onze behandelaren al naar een nieuw modern gebouw in hartje centrum Heerlen. Hopelijk kunnen de overige behandelaren snel volgen.

Ook in 2026 zullen de smalle marges blijven knellen. Dat staat al vast. Maar net als dit jaar zullen wij, samen met onze partners, de uitdagingen blijven oppakken en er alles aan doen om binnen de mogelijkheden de optimalisaties op te zoeken.

U kunt op ons rekenen!

Toine Gresel
Voorzitter Raad van Commissarissen

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 kwaliteitsmanagementsysteem 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 portefeuillevindeling:

- directeur P&O en Juridische zaken
- directeur beleid & ICT
- directeur zorg (vanaf juli 2025 zijn er 2 directeuren zorg bij ons werkzaam)

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:

- duurzame inzetbaarheid medewerkers
- innovatie en kwaliteit van zorg
- marktpositie
- financiën

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. Doorlopend in het behandelproces is op vaste momenten aandacht voor risico's, o.a. tijdens het MDO. Zo nodig worden maatregelen afgesproken. Hierbij maken we gebruik van 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 met de Ondernemingsraad, Medische Staf en tijdens de beleidsoverleggen 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 2025:

“In 2025 kwam de Cliëntenraad drie keer bij elkaar. Voorafgaande aan de reguliere vergadering wordt telkens een uur informeel vergaderd. Vervolgens wordt de vergadering geopend waarbij iemand van de directie en/of medewerkers aansluit.

In de eerste vergadering, die pas in mei plaatsvond, is de meerjarenstrategie 2025-2027 besproken. Ook stond de meerjarennotitie Volwassenen-/Ouderenzorg geagendeerd, evenals de accordering van de Algemene Voorwaarden.

In de laatste vergadering van 2025 zijn we geïnformeerd over de resultaten van de audit en de evaluatie van de klachten. Beide resultaten stemmen ons tot tevredenheid.

Afgelopen jaar heeft de voorzitter een telefonisch overleg gehad ten aanzien van de evaluatie van de Raad van Commissarissen. Het reguliere gesprek met de voorzitter van de Raad van Commissarissen in december kenmerkte zich door een goede sfeer waarbij waardering werd uitgesproken voor onze inzet.

Ook hebben we zeer actief meegewerkt aan een pretest van een online wachtlijstmodule behorend bij een wetenschappelijk onderzoek om cliënten op de wachtlijst alvast op weg te kunnen helpen voordat de officiële behandeling van start gaat.

Van ganser harte hebben wij ingestemd met de overname van PSY-Care. Het is fijn dat Lionarons GGZ met deze overname personeel en cliënten uit de brand heeft kunnen helpen. Bovendien versterkt dit de positie in Zuid-Limburg.

Helaas moesten we in 2025 weer afschied nemen van een lid van de Cliëntenraad. Na 11 jaar inzet moest Henk Dubbelt helaas bedanken vanwege afnemende gezondheid. Wij zijn Henk erg dankbaar voor alle kennis en ervaring die hij met ons heeft willen delen. Gevolg is echter wel, dat de raad nu nog slechts twee leden kent. Om onze taken verantwoord uit te (kunnen) voeren, is uitbreiding zeer gewenst.

Zodoende doen we ook op deze plaats een oproep aan cliënten om zich aan te melden.”

Namens de Cliëntenraad,
Huub van Bogget, voorzitter

5.7 Ondernemingsraad

Ook in 2025 is de Ondernemingsraad weer actief betrokken geweest als informatief en adviserend orgaan binnen Lionarons GGZ.

De Ondernemingsraad over de activiteiten in 2025:

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.

Wijzigingen samenstelling OR

In oktober zijn twee behandelaren, beiden werkzaam bij de afdeling Kind & Jeugd, de OR komen versterken. In december 2025 heeft de OR afscheid genomen van een behandelaar van de afdeling Ouderenzorg en heeft een andere behandelaar van die afdeling zijn plaats overgenomen.

Vergaderingen

De OR komt wekelijks bijeen. Er vindt om de ca. 6 weken overleg plaats met de bestuurder. Daarnaast vinden overlegmomenten plaats met directieleden en de RvC.

Instemming en adviesaanvragen

In 2025 heeft de OR ingestemd met de vaststelling van de volgende beleidsdocumenten:

- overname Psy-Care
- compensatie feestdagen
- doelen WKR 2025 instemmingsrecht.
- brugdagen 2025 akkoord bevonden (stilzwijgende verlenging)

De besproken onderwerpen

In 2025 besprak de OR naast bovengenoemde onderwerpen de volgende zaken:

- scholingsbeleid / scholingsbudget
- verhuizing naar locatie Lindenstaete fase 2
- Medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO)
- de financiële situatie
- goede doelen
- werkkostenregeling
- ziekteverzuim / verzuimbegeleiding

- integratie teams Valkenburg binnen Lionarons GGZ
- verhuizing locatie Valkenburg
- wijzigingen binnen teams Noord- en Midden-Limburg (NML)
- wijzigingen locaties Noord- en Midden-Limburg
- werkdruk
- toekomstbeleid Lionarons GGZ
- OR reglement
- ZZP beleid
- beleidsnotitie personeelsbeleid
- AI
- agressieprotocol

Cursus OR

De OR heeft wettelijk gezien recht op vijf scholingsdagen. In 2025 heeft de OR drie scholingsdagen gehad, waarvan één dagdeel samen met bestuurder en directie HR. Doel van de cursus was professionalisering van de OR en het verbeteren van de samenwerking met bestuurder.

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: “De Medische Staf heeft als hoofdfunctie het gezamenlijk dragen van verantwoordelijkheid voor de kwaliteit, veiligheid en inhoud van de medische cliëntenzorg. De Medische Staf kan het bestuur gevraagd en ongevraagd adviseren over beleidszaken, veiligheid en strategische onderwerpen.

In 2025 is de Medische Staf 8 keer bij elkaar gekomen. De Medische Staf bestaat uit 5 medisch specialisten (psychiaters), nadat we dit jaar afscheid hebben genomen van 2 collega's die andere uitdagingen hebben gevonden.

De Medische Staf heeft in 2025 gezorgd voor het up-to-date houden van de medische kennis, door vernieuwingen in richtlijnen en zorgstandaarden te bespreken en onderlinge kennisoverdracht te agenderen.

Ook in de vorm zorginhoudelijk heeft de Medische Staf meegedacht en geadviseerd: over de procedure ‘werving en selectie’, de overdracht van dossiers van vertrekkende collega's, voldoende toezicht van psychiaters op dossiers, het kwaliteitsstatuut, werkdruk, juridische overwegingen inzake diverse onderwerpen (zoals cliënten die in het buitenland wonen), liaison-activiteiten met huisartsenpraktijken (zoals consultaties), et cetera.

Als terugkerende jaarlijkse onderwerpen werden de resultaten van zorg, cliënttevredenheid, primaire zorgprocessen, kwaliteitsvisitatie en de deelname aan IFMS besproken. Dit is niet alleen een waarborging van de zorgkwaliteit, maar zorgt er ook voordat leden van de Medische Staf worden ondersteund in de vereisten voor hun herregistratie.

De Medische Staf zal zich blijven inzetten voor de kwaliteit, veiligheid en inhoud van de medische cliëntenzorg.

6 Beleid, inspanningen en prestaties

6.1 Missie en visie

In 2025 hebben wij een nieuwe strategische koers vastgesteld voor de periode 2025 - 2027:

MISSIE



WAAR WIJ VOOR STAAN

- Welzijn van cliënten en medewerkers
- Zorg niet overnemen maar ondersteunen
- Eigen verantwoordelijkheid centraal
- Medewerkers werken vanuit passie en kracht
- Positieve impact

ONZE WAARDEN



WAT WIJ BELANGRIJK VINDEN

- Familiecultuur
- Zorgzaamheid
- Verantwoordelijkheid
- Empowerment

samen met
lionarons
geestelijke gezondheidszorg

VISIE



WAT WIJ WILLEN BEREIKEN

- Eigen verantwoordelijkheid en empowerment
- Juiste zorg op de juiste plek
- Toegankelijke zorg
- Innovatie en efficiëntie zonder kwaliteitsverlies
- Autonomie behandelaars

6.2 Ontwikkelingen 2025

Overname zorgactiviteiten PSY-Care

Per 1 juli 2025 bereikten we overeenstemming over de overname van de zorgactiviteiten van PSY-Care, een ambulante GGZ-instelling in Valkenburg. De overname volgde op het faillissement van PSY-Care. De Ondernemingsraad en Cliëntenraad van Lionarons GGZ alsmede de centrumgemeente Maastricht, het Initiatief Jeugdzorg Zuid-Limburg en de vertegenwoordigende zorgverzekeraars stemden in met de overname. Ook de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) gaf voorafgaand akkoord.

Lionarons GGZ nam zowel medewerkers als cliënten van PSY-Care over. Het overgrote deel van de medewerkers van PSY-Care kwam in dienst van Lionarons GGZ. Vanaf de nieuwe locatie Valkenburg werd de zorg op vertrouwde wijze voortgezet.

Lionarons GGZ en PSY-Care onderhielden al jaren een collegiale samenwerking en deelden een vergelijkbare visie op geestelijke gezondheidszorg. De organisaties hadden een lange geschiedenis van overleg op cliëntniveau en samenwerking in de geestelijke gezondheidszorg. Beide organisaties bieden ambulante geestelijke gezondheidszorg voor kinderen en jeugdigen evenals volwassenen. Na de overname focusten we op het waarborgen van de behandelcontinuïteit, het creëren van rust en stabiliteit voor de medewerkers van PSY-Care en het zorgvuldig integreren

van de teams binnen de cultuur en werkwijze van Lionarons GGZ. In de toekomst zal er ruimte ontstaan voor kruisbestuiving tussen de verschillende behandelteams van het voormalige PSY-Care en Lionarons GGZ.

Gecontracteerd aanbod Noord-en Midden-Limburg

In 2025 vond er een nieuwe aanbestedingsronde plaats in de Noord-en Midden-Limburgse gemeenten. We zijn blij dat deze aanbestedingen ons werd gegund en dat we weer tot de gecontracteerde aanbieders in deze regio behoren.

Nieuwe locatie in Panningen

Voor het toenemend aantal verwijzingen konden wij een nieuwe locatie openen in Panningen. We werken in de gemeente Peel en Maas op een laagdrempelige manier samen binnen Hendig. Het doel is om passende en integrale hulp aan inwoners en gezinnen in de gemeente Peel en Maas te bieden, waarin de vraag, de mogelijkheden en het verhaal van inwoners, gezinnen en hun naasten centraal staan. Lionarons GGZ is één van de zogeheten 'reiscompanen' van Hendig. Gezinscoaches van de gemeente en behandelaren van Lionarons GGZ hebben korte lijnen met elkaar om de best mogelijke zorg voor minderjarige cliënten en hun ouders/verzorgers te bieden.

Stabiele en groeiende behandelteams

Ons behandelteam Kind en Jeugd is in 2025 in Noord- en Midden-Limburg weer gegroeid. Door de overname van PSY-Care kregen we er in Zuid-Limburg een extra behandelteam bij. Bijzonder is ook te melden dat de bestaande behandelteams in Zuid-Limburg geen enkel verloop kende en dat we in 2025 een aantal langdurige jubilarissen hadden die vanaf het begin meebouwen aan hoogwaardige zorg voor minderjarigen.



Relatief korte wachttijd

Een andere positieve ontwikkeling is dat wij ook in 2025 de wachttijd relatief kort hebben kunnen houden. Lionarons GGZ kent alleen een wachttijd tot intake. Na de intakefase wordt de behandeling gelijk opgestart.

Transitieteam en samenwerking met afdeling Volwassenenzorg

We zijn volop bezig met het vormgeven van een zogeheten transitieteam, voor jongeren die binnen afzienbare tijd meerderjarig worden en dan nog zorg nodig hebben. Zo kan de zorg voor deze doelgroep naadloos worden gecontinueerd bij de overgang van de Jeugdwet naar de Zorgverzekeringswet. Hiervoor werken wij nauw samen met onze collega's van de afdeling Volwassenenzorg. Door deze samenwerking kunnen wij ook zorg bieden aan ouders/verzorgers van minderjarigen, die zelf behandeling nodig blijken te hebben.

Complexe zorgvraag

Ook in 2025 constateerden we dat er steeds complexere zorgvragen naar onze de afdeling Kind en Jeugd worden verwezen. We prijzen ons gelukkig met sterke en deskundige behandelteams om een passend behandel aanbod voor deze complexe zorgvragen te kunnen bieden. Het blijft een uitdaging om een balans te vinden tussen de zwaarte van de zorgvraag en de geboden tarieven. Het verkorten van de wachttijden, demedicalisering en normalisering, en het hooghouden van onze kwaliteit van zorg blijven daarbij onze focus.

Samenwerking met gemeenten

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



In Kerkrade, 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 Kerkrade maken wij onderdeel uit van het triageteam van WIJ.K. WIJ.K is een samenwerkingsverband tussen de gemeente Kerkrade, welzijnsorganisatie Impuls Kerkrade en zorgorganisaties Talent, XONAR, Scoor, Lionarons GGZ, Mutsaerstichting (Plinthos) en Kinderopvang Parkstad.

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 Zuid-Limburgse organisaties in de jeugdhulp willen bereiken door nauw samen te werken. De samenwerkende partners werken vanuit een gezamenlijke aanbesteding aan de belofte dat iedere jeugdige in Zuid-Limburg optimaal thuis kan opgroeien. 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 zitten onze behandelaren in de triageteams.



Jeugdhulp



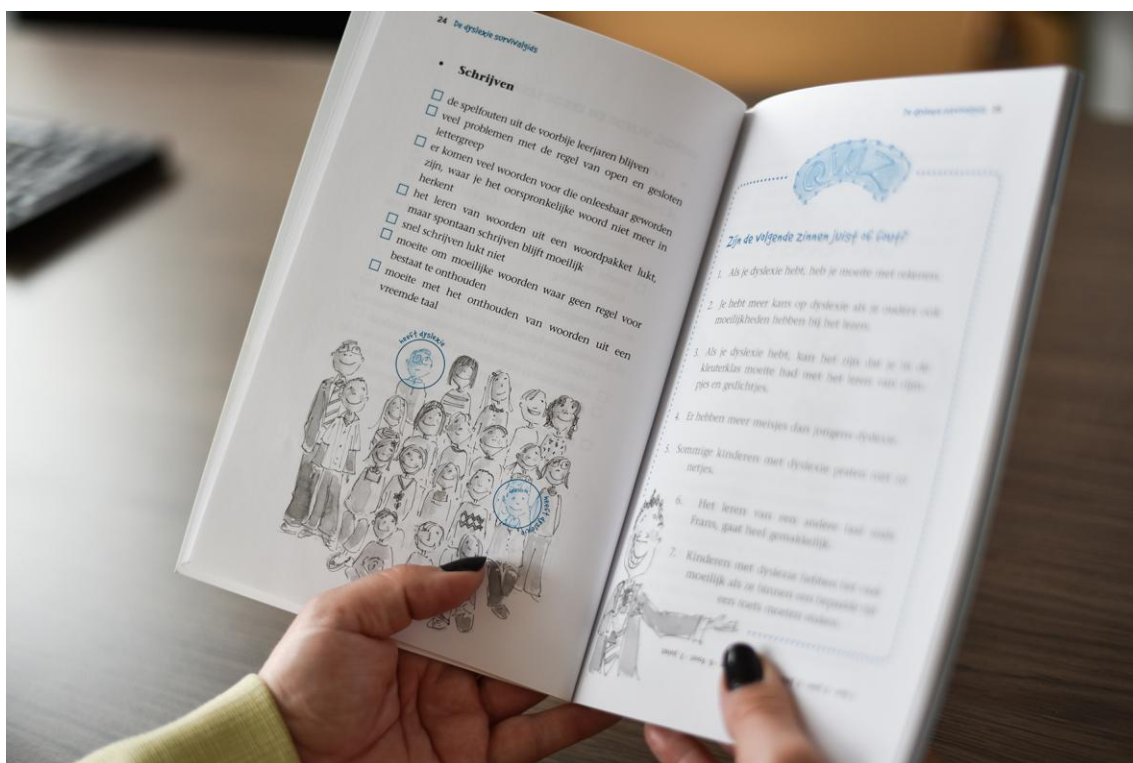
Keurmerken dyslexiebehandeling

In 2025 mochten wij wederom het keurmerk van de F&L-methode® voor onze dyslexiebehandeling dragen. 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.



Lionarons GGZ

F&L methode®
gecertificeerd



Transformatie

Ook in dit verslagjaar hebben behandelaren, ondersteuners en leidinggevendenden zich 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 mede daardoor betere behandel- en financiële resultaten te behalen.

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 2025 nog steeds te maken met hoog ziekteverzuim. Ten opzichte van 2024 is het verzuim in 2025 bij onze afdeling Kind en Jeugd weliswaar gedaald naar 9,48% (2024: 11,83%) maar het verzuim van de totale organisatie is helaas weer gestegen naar 7,39% (2024: 6,84%). 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, waarbij we specifiek aandacht hebben voor de verschillende levensfasen van onze medewerkers.

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

Scholing en opleiding

In 2025 hebben we de volgende scholingen aan onze medewerkers kunnen bieden:

- maandelijkse supervisie voor basispsychologen en basisorthopedagogen.
- maandelijkse intervisie voor alle behandelaren.
- voor het team Noord- en Midden-Limburg:
 - Een themabijeenkomst over de behandeling van selectief mutisme en over slaapproblemen.
 - Een referaat over de sociaal-emotionele ontwikkeling bij kinderen met autisme en het gebruik van de SEO. De SEO (Schaal voor Emotionele Ontwikkeling) is een instrument om het emotionele ontwikkelingsniveau van mensen met autisme en een (verstandelijke) beperking in kaart te brengen).
- individuele aanvragen, zoals bijvoorbeeld nascholingen m.bt. imaginatie en rescripting, perfectionisme bij kinderen, dyscalculie, dyslexiebehandeling bij comorbiditeit en hechtingsgerichte gezinstherapie.

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

In opleiding

Het opleiden van nieuwe zorgprofessionals staat bij ons hoog in het vaandel. In 2025 hadden wij stagiaires van de volgende opleidingen:

Huisartsenopleiding
Maastricht
Huisartsen in
opleiding

3

Universiteit Maastricht
Bachelorstage
Gezondheidsweten-
schappen (spec. GGZ)

1

Universiteit
Maastricht
Bachelorstage
Psychology and
Neuroscience

1

Universiteit Maastricht
Masterstage
Gezondheidsweten-
schappen

1

HS Zuyd
Bachelorstage
Dramatherapie
(Vaktherapie)

1

Universiteit Tilburg,
Bachelorstage
Psychologie

1

Universiteit Maastricht
Opleiding Specialist
Ouderengeneeskunde
ambulante stage GGZ

1

Radboud Universiteit
Nijmegen
Masterstage
Orthopedagogiek

1

Universiteit Tilburg
Pre-masterstage
Klinische
Psychologie

1

Universiteit Maastricht
Bachelorstage
Psychologie

1

Universiteit Tilburg
Masterstage Klinische
kinder- en
jeugdpsychologie

1

Radboud Universiteit
Nijmegen
Bachelorstage
Pedagogische
Wetenschappen

1



Suicidepreventie

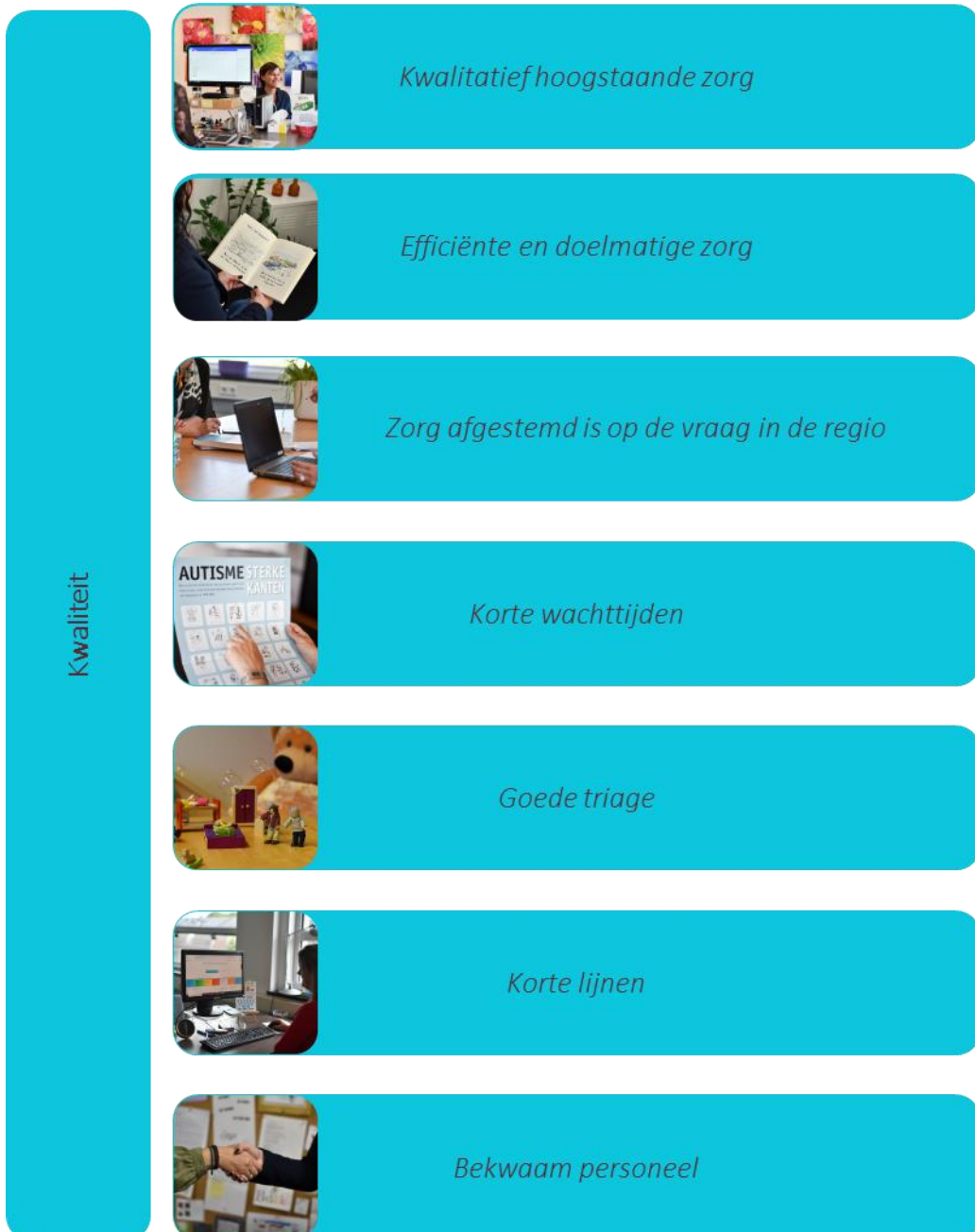
De afdeling Kind en Jeugd maakt sinds enkele jaren deel uit van de Actienetwerken Zelfmoordpreventie Noord- en Midden-Limburg. Samen met andere (zorg)organisaties zetten wij ons in om het risico op suïcide bespreekbaar te maken in de Regionale Alliantie Zelfmoordpreventie. Lionarons GGZ besteedt bovendien ieder jaar aandacht aan de Wereld Suïcide Preventie Dag en Week in september. Met toestemming van het Pensioenfonds ABP plaatste Lionarons GGZ dit jaar in de Wereld Suïcidepreventieweek op twee bankjes in het park achter onze locatie aan het Burgemeester De Hesselleplein in Heerlen een plaquette van 113. Dit park is eigendom van het ABP, maar is publiekelijk toegankelijk en wordt dagelijks door veel mensen bezocht. De QR-code op de 1K Z1E J3-plaquettes linkt naar de website van 113. De 1K Z1E J3-bankjes zijn inmiddels in veel Limburgse gemeentes te vinden.

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:



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

- voldoende financiële middelen.
- voldoende (bij)scholingsmogelijkheden voor 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 onderwerpen die de cliëntenpopulatie van Lionarons GGZ aangaan. 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 2025 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.
- Inzet van medewerkers in de triageteams van IJZ.
- 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 2025.

<i>Kinderen (12+):</i>	Cliëntscore
Schaal	Gemiddeld (%)
Informatie	91,8
Inspraak	90,4
Hulpverlener	99,5
Resultaat van de behandeling of begeleiding	88,6
Rapportcijfer	8,3

Van de 118 vragenlijsten die in 2025 verstuurd zijn, zijn er 71 ingevuld. Dit is een responspercentage van 60,2%.

<i>Ouders:</i>	Cliëntscore
Schaal	Gemiddeld (%)
Informatie / inspraak	93,9
Hulpverlener kind	98,9
Behandeling kind	86,0
Rapportcijfer	8,1

Van de 186 vragenlijsten die in 2025 verstuurd zijn, zijn er 96 ingevuld. Dit is een responspercentage van 51,6%.

6.4.3 Evaluatie kwaliteitsdoelstellingen 2025

Lionarons GGZ is tevreden met de behaalde resultaten op kwaliteitsgebied. Het jaar 2026 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 biedt haar medewerkers een solide, professionele en ontwikkelingsgerichte omgeving. Het personeelsbeleid is gericht op 'continuïteit en ontwikkeling'. 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.



De kernwaarden van Lionarons GGZ (onze missie, visie en waarden) zijn onderdeel van de werving en selectieprocedure van nieuwe medewerkers. Sollicitanten worden bevroegd op competenties als ontwikkelingsgerichtheid, betrokkenheid en klantvriendelijkheid. Lionarons GGZ gelooft dat wij met het uitdragen van onze waarden een belangrijke bijdrage leveren 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. Aangezien PLOG's ervaring op moeten doen in verschillende organisaties en met verschillende doelgroepen maken wij al enkele jaren onderdeel uit van een samenwerkingsverband met een aantal andere organisaties onder penvoerderschap van HSK/Mentaal Beter.

Medewerkers van de deelnemende organisaties kunnen daardoor tijdens hun opleiding door onderlinge uitwisseling werkervaring opdoen met verschillende doelgroepen en sectoren.

Een PLOG die haar uitwisselingsjaar in 2025 bij Lionarons GGZ Kind en Jeugd Noord- en Midden-Limburg deed zegt hierover: *“Mijn tijd bij Lionarons GGZ was leerzaam en gezellig, omdat ik in een warm team terecht ben gekomen van mensen die er staan als professional maar ook als mens.”*



De zorg is steeds meer onderhevig aan veranderingen waarop zorgaanbieders moeten inspelen. De zorg wordt steeds complexer en de eisen van financiers 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 2025 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. Ook in 2025 was het behoud of waar nodig verbeteren van de vitaliteit van onze medewerkers een belangrijk aandachtspunt van de OR.

Het jaar 2025 werd opnieuw 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 2025 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 en behandelaren hebben deelgenomen aan een incompany scholing inzake acute zorgvragen.

6.6 Kwaliteit op het gebied van ICT en eHealth

6.6.1 ICT

In 2025 zijn wij gestart met de voorbereiding op de herziene NEN7510 norm. De NEN7510 is de norm voor informatiebeveiliging in de zorg. Met de herziening sluit deze nog beter aan op onderliggende ISO-normen voor informatiebeveiliging en actuele wetgeving.

6.6.2 eHealth

Opschaling eHealth

In 2025 hebben wij een subsidie toegekend gekregen van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. Deze zogeheten STOZ subsidie gebruiken wij om het gebruik van eHealth verder op te schalen. Daarbij kunnen behandelaars gebruik maken van de eHealth modules van Therapieland en Embloom. Daar onze cliënten merendeels kampen met multiproblematiek zullen wij in co-creatiesessies samen met Therapieland en de Open Universiteit een gepersonaliseerd aanbod voor deze cliëntenpopulatie ontwikkelen.



Verlagen van de werkdruk en het verhogen van de werkvolvoeding.

Bevorderen van de eigen regie van cliënten.

Verkorten van de behandelduur.

Gelijkblijvende of toegenomen behandel-effectiviteit en cliënttevredenheid.

Stimuleringsregeling Technologie in
Ondersteuning en Zorg (STOZ)

Bij de start van het project zijn onze behandelaars geschoold in het gebruik van Therapieland.

Spraakgestuurd Rapporteren

Helaas is een andere subsidie voor het implementeren van Spraakgestuurd Rapporteren (SR) niet toegekend wegens overschrijding van het aantal ingediende aanvragen. Daarom hebben wij besloten om een kleinschaliger pilot te starten om de (on)mogelijkheden van SR binnen onze organisatie te onderzoeken. Eind 2025 zijn een tiental behandelaars allereerst getraind in het veilig toepassen van SR. In het eerste half jaar van 2026 wordt het gebruik van 3 applicaties voor SR door deze behandelaars in de praktijk getest, waarna wij zullen besluiten of en in welke omvang wij verder zullen gaan met deze nieuwe technologie.

6.7 Financieel beleid

6.7.1 Financieel beleid 2025

Het financieel beleid van Lionarons GGZ stond in 2025 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 2025 geïnvesteerd in de samenwerking met andere jeugdzorgaanbieders. Eind 2025 werden wij weer gecontracteerde aanbieder in Noord-Limburg.

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 HKZ-normen.

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 2025 bedrijfsopbrengsten gerealiseerd van € 5.757.930 (2024: € 5.495.147). De gestegen omzet wordt met name veroorzaakt door een stijgend aantal hulpverleners (inclusief ZZP-ers). Een en ander ten gevolge van de overname van de medewerkers van het voormalige PsyCare.

Daarmee wordt een bedrijfsresultaat (voor belastingen) gerealiseerd van € 5.073 (2024: €150.275).

De kosten bestaan voor het grootste gedeelte uit personeelskosten (83%). Het gemiddeld aantal personeelsleden is in 2025 met 6,9% toegenomen.

Op 31 december 2025 bedraagt de liquiditeit 1,07 (2024: 1,08). De kortlopende schulden en overlopende passiva zijn in 2025 met € 283.301 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 (2024: 0,06). 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