

Jaarverslag 2023

lionarons
geestelijke gezondheidszorg

Jeugd

Inhoud

Voorwoord

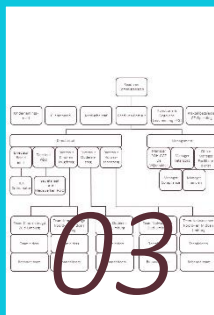


Lara Essed
Raad van Bestuur

Voorwoord
door Lara Essed

02

1 Uitgangspunten
van de verslaggeving



03

2 Profiel
van de organisatie



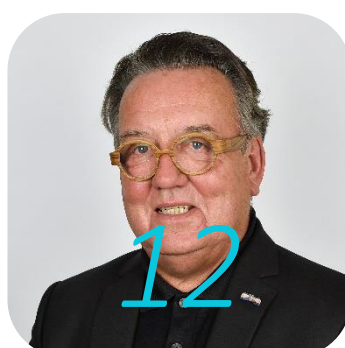
06

3 Kernprestaties



09

4 Maatschappelijk
ondernemen



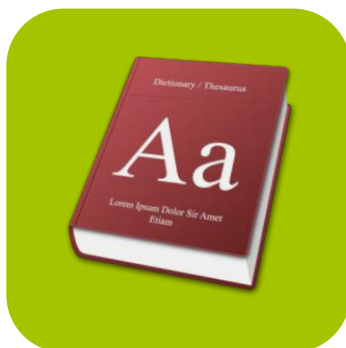
12

5 Bestuur, toezicht
bedrijfsvoering en
medezeggenschap



22

6 Beleid,
inspanningen en
prestaties



Bijlage
Gebruikte afkortingen

Voorwoord



Drs. L.E.M. Essed RC

Voor u ligt het maatschappelijk verslag 2023. Het afgelopen jaar hebben we binnen ons team Jeugdzorg een fijn gevoel van verbondenheid ervaren. De teamleiders werken prettig samen en de betrokkenheid is groot. In de regio Noord- en Midden Limburg heeft ons team, ondanks onverwachte obstakels na het verdwijnen van onze positie als onderaannemer van de VIGO Groep, een buitengewone flexibiliteit en loyaliteit laten zien. Dankzij de directe inspanningen van dit team weten de gemeenten en verwijzers in deze regio ons nog steeds te vinden en kunnen wij ons in deze regio blijven inzetten voor de kinderen en jongeren.

We hebben, mede dankzij de inzet en toewijding van al onze medewerkers, positieve resultaten weten te behalen, en daar zijn we bijzonder trots op, gezien de negatieve resultaten in 2022 en de

uitdagende omstandigheden binnen de Jeugdzorg.

Onze medewerkers hebben zich met hart en ziel ingezet om de best mogelijke zorg te bieden aan onze cliënten. Hun harde werk, professionaliteit en vastberadenheid hebben ervoor gezorgd dat we in staat zijn geweest om continuïteit en kwaliteit van zorg te waarborgen, zelfs in moeilijke tijden.

Ik ben dan ook bijzonder trots op het feit dat de cliënttevredenheid wederom hoog is. Dit bevestigt dat onze inspanningen en ons doorzettingsvermogen hun vruchten hebben afgeworpen.

Dit jaarverslag biedt een gedetailleerd overzicht van onze activiteiten en prestaties van het afgelopen jaar. Het is een getuigenis van de kracht van onze organisatie en het bewijs dat we, zelfs in uitdagende marktomstandigheden, in staat zijn om veerkrachtig te blijven en vooruitgang te boeken.

Ik wil iedereen bedanken die heeft bijgedragen aan deze resultaten: onze toegewijde medewerkers, onze cliënten die ons hun vertrouwen schenken, maar zeker ook alle ketenpartners en belanghebbenden. Samen blijven we werken aan een betere jeugdzorg.

Lara Essed
Raad van Bestuur

1 Uitgangspunten van de verslaggeving

Als organisatie met een maatschappelijke functie vindt Lionarons GGZ het van belang 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 2023 bestaat uit de Jaarrekening 2023 en de kwantitatieve informatie die wordt aangeleverd via DigiMV. Deze documenten zijn aangeleverd via DigiMV en zijn in te zien op www.jaarverslagenzorg.nl.

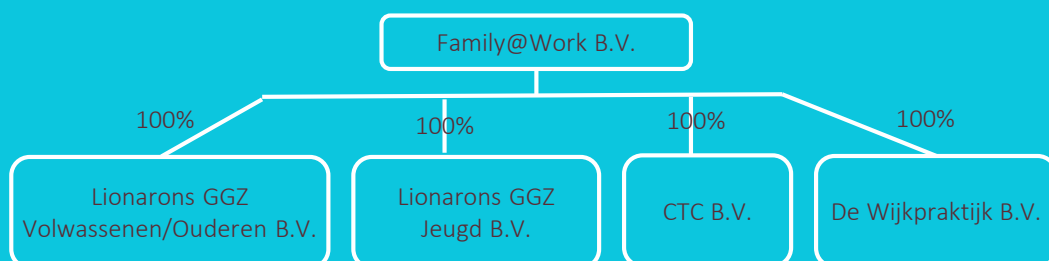
2 Profiel van de organisatie

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).

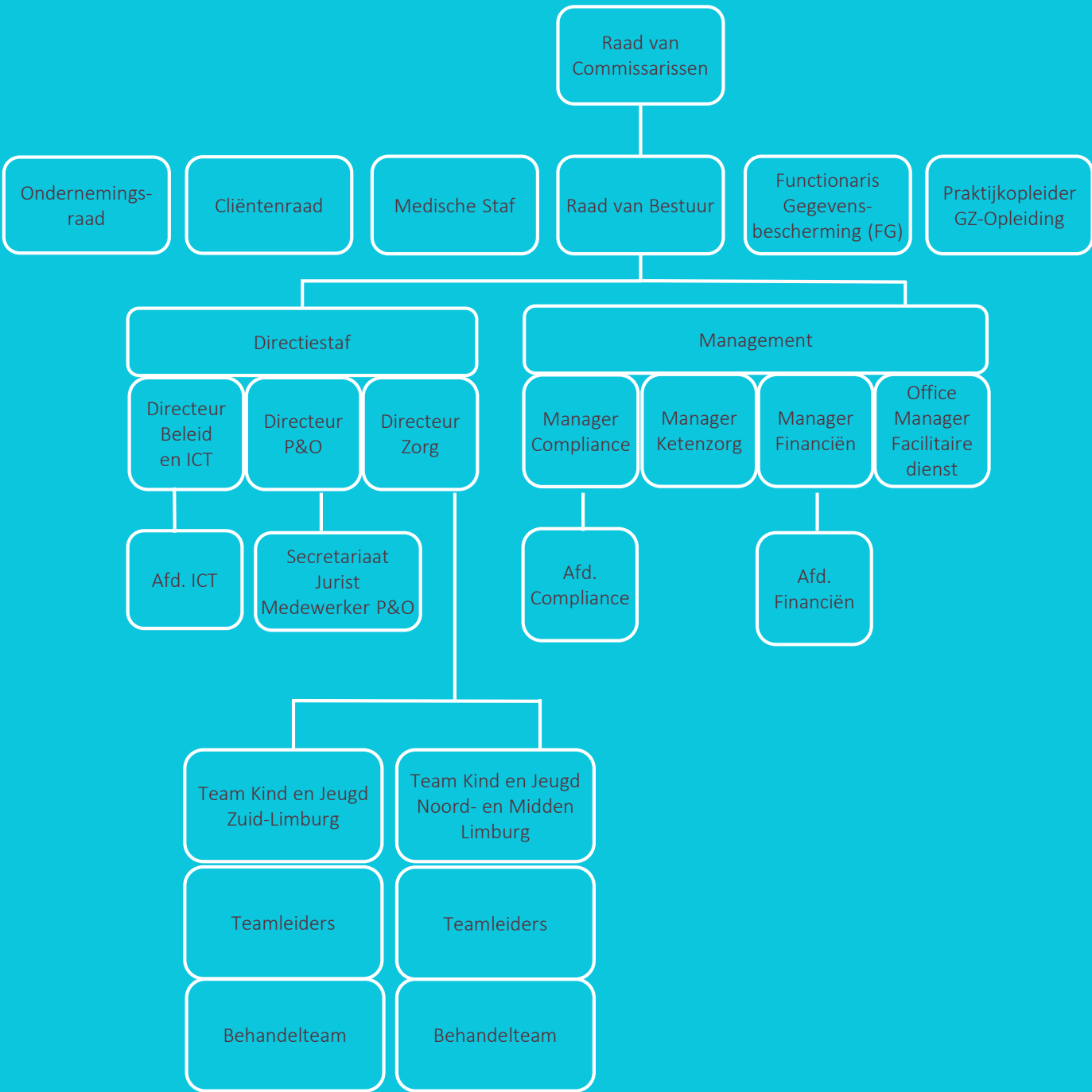


De Raad van Bestuur bestuurt de instelling onder toezicht van de Raad van Commissarissen op het niveau van Family@Work B.V. en in goed overleg met de interne adviesorganen zoals de Cliëntenraad en de Ondernemingsraad.

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



2.3 Kernactiviteiten

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

3 Kernprestaties

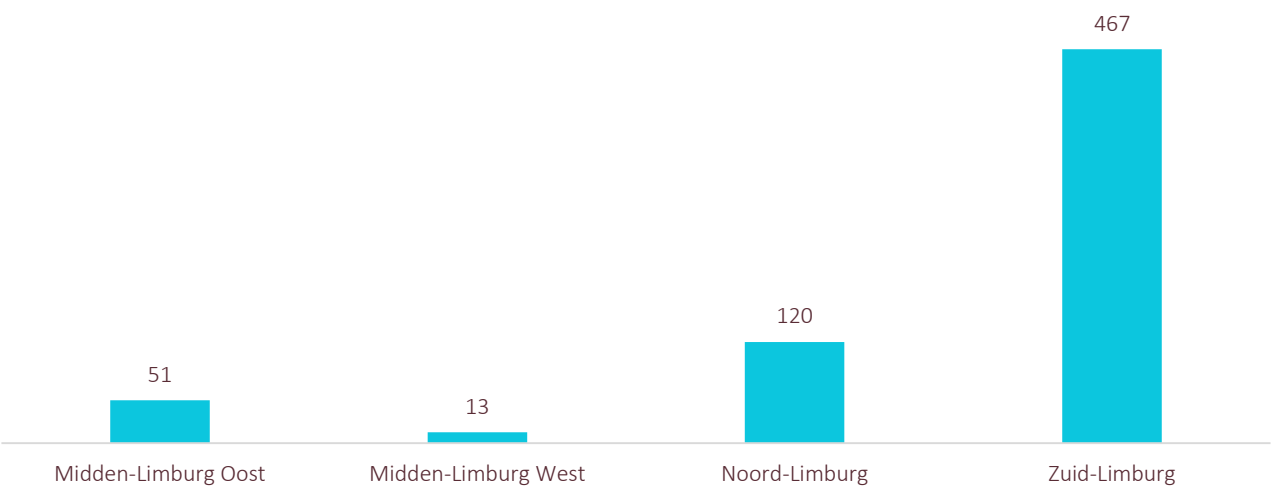
Voor uitgebreide informatie over onze kernprestaties - denk aan aantallen cliënten, capaciteit en productie, personeelsformatie en omzet - verwijzen wij naar DIGI MV.



Kerncijfers

Aantal cliënten

Aantal cliënten afdeling Jeugdzorg 2023



Aantal medewerkers 2023

Kind en Jeugd Zuid-Limburg		Kind en Jeugd Noord- en Midden-Limburg	
1-1-2023	29	1-1-2023	10
31-12-2023	29	31-12-2023	10

Locaties

We verleenden in 2023 jeugdzorg vanuit onderstaande locaties. De kleine nevenlocaties in Kerkrade en Landgraaf werden medio 2023 opgedoekt om de zorg beter multidisciplinair aan te kunnen bieden vanuit onze grotere locaties.



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
- onderwijs
- huisartsen, POH-GGZ en POH-Jeugd in Limburg
- collega-instellingen zoals Mondriaan, Youz, Apanta, XONAR, Scoor, Care4Kids, JENS en Zuyderland GGZ
- begeleidingsinstellingen zoals Talent, Scoor en Hai-5.
- 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 2023 steunden wij Dierenarts aan huis Limburg, het Ronald McDonald Huis Maastricht en de Man in Mind MeetUp Midden-Limburg.

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 duurzamer ondernemen. Zo scheiden wij afval, kopen wij CO2 neutraal gas en groene elektriciteit in en hebben we de afgelopen jaren onder meer ingezet op de aanschaf van LED verlichting, biologisch afbreekbare koffie- en waterbekers. Op alle locaties zijn duidelijk herkenbare blauwe 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 werken. Wekelijks wordt er vers fruit voor onze medewerkers op onze locaties ter beschikking gesteld. Medewerkers kunnen op onze hoofdlocaties wekelijks gebruik maken van stoelmassage.

Samen met de OR buigen wij ons over het thema vitaliteit. We hebben gekeken naar manieren om de vitaliteit van onze medewerkers te verhogen.

Onze medewerkers hebben laagdrempelige toegang tot de (online) begeleiding door psychologen van Open Up en kunnen deelnemen aan online groepssessies gericht op vitaliteit.

In overleg met de OR hebben wij voor de besteding van de vrije ruimte binnen de werkkostenregeling (WKR) in 2023 wederom voor de doelen elektronica en fiets gekozen. Ook de begeleiding van medewerkers door coaches is ondergebracht in de WKR-regeling. Aangezien we vitaliteit van onze medewerkers zeer belangrijk vinden, hebben wij ook de mogelijkheid gegeven om de kosten van een sportabonnement in te dienen.

Tot slot hebben wij eind van het jaar een aantal daglichtlampen aangeschaft voor onze medewerkers. Zij kunnen hier op de werkplek gebruik van maken om somberheid tijdens de donkere wintermaanden tegen te gaan.





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 2023 een medewerker in dienst gehad die valt onder de SROI-doelgroep en laten wij onze post verzorgen door Business Post, een social firm. Ook de kerstpakketten en andere attenties voor onze medewerkers worden ingekocht bij een social firm.

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 2023 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 Essed heeft vanaf 1 januari 2023 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 Nationaal Landschap Zuid Limburg - voorzitter Raad van Toezicht Envida Zorggroep - voorzitter Raad van Commissarissen van Op Mezelf B.V. - eigenaar coachingsbedrijf Consentus
	Dhr. P. J.A. Wehrens AA (1959) <i>Lid</i>	- Bestuurder/eigenaar Window of the World AG in Zwitserland - Bestuurder/eigenaar Window of the World BV in Maastricht - Bestuurder/eigenaar Massini Beleggingen BV in Maastricht - Bestuurder/eigenaar Beheersmaatschappij Navagne BV, 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 2023 zijn opgenomen in het volgende overzicht:

Toine Gresel

Datum eerste benoeming juli 2021
Datum van herbenoeming juli 2025
Hernoembaar ja
Aanwezigheid bij vergaderingen 6/6

Paul Wehrens

Datum eerste benoeming juli 2021
Datum van herbenoeming juli 2025
Hernoembaar ja
Aanwezigheid bij vergaderingen 6/6

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 2023

2023, een leerzaam jaar.

Einstein zei al: "Als je doet wat je deed, krijg je wat je kreeg!"

Tegenwoordig gaat dat adagium niet meer op. Sterk groeiende wachtlijsten, hoog oplopend post-Covid ziekteverzuim, nieuwe nog wat onzekere financieringsregelingen en een ronduit aarzelende overheid maken dat deze voorspelbaarheid niet meer bestaat. Maar dan ook voor niemand: medewerkers, cliënten, leidinggevenden en dus ook voor ons als toezichthouders.



Daarom hebben we besloten om maandelijks bij elkaar te komen (bestuur/directie/toezicht) om de vinger aan de pols te houden en zo mogelijk en noodzakelijk ontwikkelingen bij te sturen.

Dat heeft ons echt veel gebracht en heeft zeker ook zijn vruchten afgeworpen. Per saldo hebben we nog binnen de lijntjes kunnen kleuren en ook de overtuiging opgedaan dat we volgend jaar weer op meer perspectief kunnen rekenen.

Letterlijk alle geledingen binnen onze organisatie hebben echt hun beste beentje voorgezet. Hopelijk slagen we daar ook in 2024 in.

De opgedane ervaringen in het afgelopen jaar geven ons de vaste overtuiging dat dit ook weer gaat lukken. Naast dank en waardering overheerst dus ook vertrouwen in onze toekomst.

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 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 strategische en tactische beleid gedelegeerd aan een directiestaf met de volgende portefeuilleverdeling:

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

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 klanten, tevreden personeel 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 naar 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 wordt 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 beoordeeld door de werkgroep Veiligheid. Deze bestaat uit leden uit alle lagen van de organisatie, zodat alle processen vertegenwoordigd zijn.

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 beleidsoverleggen 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 2023:

In 2023 is het aantal bijeenkomsten met de directie beperkt gebleven tot slechts twee keer.

Een overleg met de Raad van Commissarissen heeft niet plaatsgehad.

Dit alles heeft vooral te maken met de geringe bezetting van de Cliëntenraad; slechts 3 leden.

Hierdoor werken andere werkzaamheden of problemen met de gezondheid sterk door, waardoor regelmatig een bijeenkomst moest worden geannuleerd.

De overleggen die wel plaatsvonden, werden zoals gebruikelijk afgehandeld in een goede sfeer. Daarnaast ontmoeten we regelmatig directieleden en managers van de diverse afdelingen van Lionarons GGZ. Het werkt heel prettig om informatie te krijgen uit de eerste hand en kennis te maken met degenen die verantwoordelijk zijn voor de dagelijkse gang van zaken.

In 2023 hebben we kennisgenomen van de SWOT en hebben we de begroting 2024 besproken.

Daarnaast hebben we het gehad over de implementatie van eHealth en natuurlijk over de wachtlijsten die van tijd tot tijd ontstaan en waar de organisatie weinig invloed op heeft. Gelukkig wordt er alles aan gedaan om de overlast zoveel als mogelijk te beperken.

Wij spreken de hoop uit dat in 2024 de Cliëntenraad de uitbreiding krijgt waarnaar we zo uitkijken. Het wordt dan ook beter haalbaar om deel te nemen aan regionale overleggen waarvoor we nu regelmatig moeten bedanken vanwege tijdgebrek.

Wij bedanken de directie en medewerkers van Lionarons GGZ voor de prettige samenwerking.

Namens de Cliëntenraad,
Huub van Bogget, voorzitter

5.7 Ondernemingsraad

Ook in 2023 is de Ondernemingsraad weer actief betrokken geweest als informatief en adviserend orgaan binnen Lionarons GGZ.

Over de activiteiten van de Ondernemingsraad in 2023

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. Ook dit jaar heeft de OR als aandachtspunt om communicatie en terugkoppeling vanuit de OR te verbeteren. Dit alles met het doel dat de medewerkers zich gesteund voelen en ervaren dat de OR de juiste belangen behartigt.

Verkiezingen

In 2023 heeft één lid aangegeven te willen stoppen met de OR. Organisatiebreed is een e-mail verstuurd waarin gevraagd werd te reageren als men belangstelling had in deelname aan de OR. Hierop kwam één reactie binnen. Aangezien er maar één plek beschikbaar was, heeft er geen verkiezing plaats gevonden. De kandidaat die zich heeft gemeld, is in december 2023 deel gaan uitmaken van de OR.

Vergaderingen

De OR komt wekelijks bijeen. Het eerste kwartaal sloot de bestuurder één keer per maand aan. Vanaf mei neemt de manager Financiën de taak van de bestuurder over v.w.b. terugkoppeling over financiële zaken. Dit zal één keer per kwartaal zijn. De Bestuurder is t/m december vier maal aangesloten bij een overleg. Een maal per maand sluit de directeur Personeelszaken aan en een maal per kwartaal de directeur Zorg. In 2023 hebben we niet gesproken met de leden van de Raad van Commissarissen. Er zijn wel afspraken gepland, maar die hebben geen doorgang gevonden wegens afmelding van de RvC.

Instemming en adviesaanvragen

In 2023 heeft de OR Ingestemd met de vaststelling van de volgende beleidsdocumenten:

- 
- Rouwprotocol
 - Reiskosten dienstreizen in WKR.

Bij de jaarovergang naar 2024 liggen het gedragsprotocol en agressieprotocol nog ter beoordeling.

De besproken onderwerpen

In 2023 besprak de OR naast bovengenoemde onderwerpen de volgende zaken:

- Scholingsbeleid / scholingsbudget
- Afname Medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO)
- De financiële situatie
- Goede doelen
- Werkkostenregeling
- Ziekteverzuim / Verzuimbegeleiding
- Brugdagen
- Wijzigingen Zorgdirectie
- Zorg Prestatie Model
- S.W.O.T.
- Tekort aan Regiebehandelaren
- Vitaliteit
- Werkdruk
- Samenwerkingsverbanden en onderaanneming Jeugd
- Functie en rol teamleiders
- Vacature OR
- OR bulletin
- Overleggen met teamleiders

Goede Doelen Cheques

Ieder jaar reikt de OR namens de organisatie een Goede Doelen Cheque van 250 euro uit aan een aantal goede doelen. In 2023 waren dit: Een hart voor een ander, Stichting Wensambulance Limburg en Stichting 'Veul diech good'.

5.8 Medische staf

De Medische Staf bestaat uit de psychiaters / medisch specialisten in loondienst van alle afdelingen van Lionarons GGZ, waaronder ook de psychiater Kind en Jeugd. De Medische Staf adviseert de directie over medisch inhoudelijke zaken en is in 2023 acht keer bij elkaar geweest. Verder heeft de medische staf vier keer overleg gehad met de directie. De Medische Staf heeft secretariële ondersteuning.

Thema's die in 2023 door de Medische Staf zijn behandeld:

- Medisch inhoudelijke werkprocessen, zoals bijvoorbeeld het gebruik van Farmed; het aanvragen van bloedonderzoek en meer specifiek CYP-analyses; werkwijze van psychodiagnostiek; inzetten van eHealth.
- Organisatorische werkprocessen, zoals het inwerken van nieuwe werknemers, ziekteverzuim, het professioneel statuut.
- Handelen omtrent acute zorgvragen over de verschillende afdelingen en ook buiten de organisatie.
- Bezetting van psychiaters en aanwerven van nieuwe collega's.

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 kleinschalige 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

De keuze, die we de afgelopen jaren gemaakt hebben om meer te gaan verbreden, naast dat er ook een kwaliteitsslag heeft plaatsgevonden richting meer gekwalificeerd personeel, is een goede keuze gebleken. Door ontwikkelingen bij andere instellingen in onze regio's wordt complexere problematiek naar ons verwezen. Doordat we tijdig goed gekwalificeerd personeel hebben kunnen aantrekken is het echter gelukt ook deze doelgroep hulp te kunnen bieden. Ons streven is om te zoeken naar een balans tussen de zwaarte van de zorgvraag en de geboden tarieven.

De afdeling Kind en Jeugd stond in 2023 voor veel uitdagingen. Een sterk en deskundig team van behandelaren is een voorwaarde om een stevig behandelaanbod neer te zetten, met kwaliteit en continuïteit.

De zorg kent grote uitdagingen, in een tijd waarin economische recessie lijkt aan te breken en de zorg ook door o.a. gemeentelijke bezuinigingen op de schop gaat.

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

We zagen ons genoodzaakt 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 2023 gelukkig niet hoog, maar werving van nieuw personeel bleek 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 2023 helaas hoog.

Samenwerking met gemeenten

Voor de gemeenten Heerlen, Landgraaf en Voerendaal werd de samenwerking met JenS verder bestendigd doordat Lionarons GGZ Kind en Jeugd BV als hoofdaanbieder is toegetreden. Ook hebben we samen met JenS besloten om eHealth van Therapieland te gaan inzetten bij de behandeling van jeugdigen. In alle regio's, maar met name binnen JenS, is een transformatie van de werkprocessen om efficiënter te werken, in gang gezet.

In de regio Noord-en Midden-Limburg waren wij een samenwerking aan gegaan met de VIGO Groep (Vincent van Gogh Instituut) als onderaannemer voor de jeugdzorg. Eind 2023 ontvingen wij de trieste boodschap dat de VIGO Groep het onderaannemerscontract voortijdig beëindigde. In afstemming met de gemeenten in Noord-Limburg blijven we zorg bieden waar nodig (middels NGA).

Het Initiatief Jeugdhulp Zuid-Limburg heeft een nieuwe impuls gegeven aan de samenwerking van veel partijen in de Jeugdzorg. De gezamenlijke aanbesteding is gehonoreerd en Lionarons GGZ is als onderaannemer bij dit samenwerkingsverband gestart.

In Kerkrade nemen we deel aan het samenwerkingsverband WIJ.K, dat beoogt het voorliggend veld en de triage te versterken waardoor er een efficiëntieslag gemaakt kan worden, die ook de kwaliteit van de zorg verbetert.

In de gemeente Peel en Maas zijn wij in de loop van 2023 een gewaardeerde zorgaanbieder geworden binnen Hendig. Hendig een volwaardig en evenwaardig alternatief naast regionale sturing en inkoop in Limburg Noord.

Passende Zorg

De Juiste Zorg Op de Juiste Plaats is het credo en Positieve Gezondheid de visie die de weg baant.

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 zitten we samen met Scoor in de voordeur.
- In Kerkrade zijn we op consultatiebasis verbonden aan de Wijkteams.
- Binnen het Initiatief Jeugdhulp Zuid-Limburg participeren wij in het triageteam.

We hebben in 2023 verder ingezet op consultatie. De wijkteams, huisartsen en POH-GGZ kunnen beschikken over GGZ-expertise op consultatiebasis. Geleidelijk aan wordt hier steeds meer gebruik van gemaakt.

De reeds in 2022 in gang gezette belangrijke stap naar een toekomstbestendige organisatiestructuur (namelijk de versmalling van de directietop ten gunste van de werkvloer) is in 2023 verder geconcretiseerd.

Personele ontwikkelingen

Helaas hadden we ook in 2023 weer te maken met hoog ziekteverzuim. In de loop van het jaar is de éénhoofdige zorgdirectie voor alle afdelingen ingevoerd en is er in dat kader veel aandacht geweest voor de verdere doorgroei van onze teamleiders.

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 2023 hebben we de volgende scholingen aan onze medewerkers kunnen bieden:

- Supervisie en themamiddagen.
- PIT-stop training (suïcidepreventie)
- Een aantal medewerkers heeft de Basiscursus EMDR gevolgd.
- Individuele aanvragen.

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 krimpender kader initiatieven te blijven ontplooien 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 ontploffen 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 2023 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 JenS.
- 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.

Eind 2023 heeft Lionarons GGZ Jeugd opnieuw het Keurmerk Dyslexie van het NKD behaald.



Lionarons GGZ

F&L methode®
gecertificeerd

Eveneens ontvingen wij dit jaar het keurmerk van de F&L-methode®, die wij bij de behandeling van (ernstige) dyslexie inzetten.

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

<i>Kinderen (12+):</i>	Cliëntscore
Schaal	Gemiddeld (%)
Informatie	94,2
Inspraak	94,2
Hulpverlener	95,7
Resultaat van de behandeling of begeleiding	82,6
Rapportcijfer	8,1

Van de 46 vragenlijsten die in 2023 verstuurd zijn, zijn er 23 ingevuld. Dit is een responspercentage van 50%.

<i>Ouders:</i>	Cliëntscore
Schaal	Gemiddeld (%)
Informatie / inspraak	92,3
Hulpverlener kind	99,6
Behandeling kind	77,3
Rapportcijfer	7,4

Van de 104 vragenlijsten die in 2023 verstuurd zijn, zijn er 57 ingevuld. Dit is een responspercentage van 54,8%.

6.4.3 Evaluatie kwaliteitsdoelstellingen 2023

Lionarons GGZ is tevreden met de behaalde resultaten op kwaliteitsgebied. 2024 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. Zie 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 2 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, 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 kan 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 2023 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 2023 is met de OR wederom gekeken naar mogelijkheden om de vitaliteit van onze medewerkers te behouden of waar nodig te verbeteren.

Het jaar 2023 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 in 2023 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.

6.6 Kwaliteit op het gebied van ICT en eHealth

6.6.1 ICT

Onze medewerkers zijn inmiddels goed ingewerkt in de behandeling via telefonisch contact of contact via beveiligd beeldbellen. Indien nodig kan een behandelcontact op verzoek van de cliënt of hulpverlener plaatsvinden via (beeld)bellen. Regelmatig vinden teambesprekingen, MDO's en cliëntbesprekingen in digitale vorm plaats.

6.6.2 eHealth

In het Integraal Zorg Akkoord (IZA) is landelijk afgesproken dat er meer gebruik gemaakt moet worden van online behandelvormen. Lionarons GGZ is al enkele jaren bezig om het gebruik van eHealth te stimuleren. Alle nieuwe medewerkers krijgen tijdens hun inwerktraject een instructie over de inzet van eHealth. Daarnaast hebben we in de werkgroep eHealth 'ambassadeurs' van elke behandelafdeling om het gebruik van eHealth blijvend onder de aandacht te brengen. Dit wordt ook periodiek gemonitord en geëvalueerd. We maken daarbij gebruik van de eHealth-content van onze eHealth-aanbieder Embloom. Daarnaast zijn wij – op initiatief van een hulpverlener – eind 2023 gebruik gaan maken van het eHealth-aanbod van Therapieland.



6.7 Financieel beleid

6.7.1 Financieel beleid 2023

Het financieel beleid van Lionarons GGZ stond in 2023 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 2023 geïnvesteerd in de samenwerking met andere jeugdzorgaanbieders en heeft dit in de regio Zuid-Limburg geleid tot een gezamenlijke aanbesteding.

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
 - Krapte arbeidsmarkt
 - 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 2023 bedrijfsopbrengsten gerealiseerd van € 4.470.067 (2022: € 3.244.212). De gestegen omzet wordt met name veroorzaakt door een stijgend aantal hulpverleners en een daling van het ziekteverzuim. Daarmee hebben we een bedrijfsresultaat (voor belastingen) gerealiseerd van € 160.764 (2022: € -385.954).

De kosten bestaan voor het grootste gedeelte uit personeelskosten (77%). Het gemiddeld aantal personeelsleden is in 2023 met 7,8% toegenomen.

Op 31 december 2023 bedraagt de liquiditeit 0,92 (2022: 0,79). De kortlopende schulden en overlopende passiva in 2023 zijn met € 237.000 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 -0,024 (2022: -0,28).

Belangrijkste liquiditeitsrisico's zitten in de debiteuren en deze 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

AVA	Algemene Vergadering van Aandeelhouders
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
AO/IC	Administratieve Organisatie en Interne Controle
BIG	Beroepen in de individuele gezondheidszorg
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
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
ROM	Routine Outcome Monitoring (routinematig meten van (gezondheids)- uitkomsten)
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
WMO	Wet Maatschappelijke Ondersteuning
WOR	Wet op de Ondernemingsraden