

Zorg die verbindt, mensen die groeien



Jaarverantwoording 2025



Jaarverantwoording

De jaarverantwoording van Parnassia Groep bestaat uit:

- dit jaarverslag;
- de jaarrekening;
- overige gegevens (opgenomen bij de jaarrekening).

Op deze onderdelen heeft de controleverklaring van de accountant betrekking.

Daarnaast hebben wij kwantitatieve gegevens aangeleverd bij het CIBG via DigiMV.

Uitgangspunt bij de verslaggeving is verantwoording op het niveau van Parnassia Groep. Van dit jaarverslag maken ook deel uit het verslag van de raad van commissarissen, het verslag van het bestuur van de Stichting Parnassia (AVA) en de verslagen van de centrale medezeggenschap (zie hoofdstuk 2).

Parnassia Groep heeft de zorg aan haar cliënten kleinschalig georganiseerd in afdelingen/ behandelteams. Deze maken deel uit van zorgbedrijven. Zie Juridische structuur, hoofdstuk 3. Deze onderdelen hebben rechtspersoonlijkheid (besloten vennootschap). Zij publiceren een eigen jaarverslaggeving conform de voorschriften uit het Burgerlijk Wetboek. Dit geldt ook voor de tot de groep behorende vastgoedbedrijven en voor PG Participaties B.V. en daarin ondergebrachte onderdelen.

Het zorgbedrijf Fivoor wordt meegeteld in de financiële cijfers naar rato van het aandeel van Parnassia Groep daarin, zijnde 70% in 2025. De andere 30% van de aandelen is in handen van Altrecht. Daar waar Fivoor in andere kengetallen wordt meegenomen (voor 70% of 100%) wordt het expliciet toegelicht. Voor enkele kengetallen is Fivoor niet meegenomen. Dat wordt daar toegelicht.

De jaarverslaggeving van alle genoemde onderdelen wordt geconsolideerd in de jaarverslaggeving van Parnassia Groep. Dit geldt ook voor die van de Stichting 1nP. Stichting 1nP voldoet uit hoofde van haar toelating daarnaast aan de verplichting tot (beperkte) verantwoording via DigiMV.

Zie voor nadere informatie over de formele aspecten van de jaarverslaggeving ook in de jaarrekening onder Grondslagen van waardering en resultaatbepaling.

Naam verslagleggende rechtspersoon	Parnassia Groep B.V.
Adres	Platinaweg 10
Postcode	2544 EZ
Plaats	Den Haag
Telefoonnummer	088 - 357 16 22
Nummer Kamer van Koophandel	24417607
E-mailadres	rvb-sec@parnassiagroep.nl
Internetpagina	www.parnassiagroep.nl



Hoofdstuk 1. De organisatie van onze zorg	5
1.1 Uitgangspunten	5
1.2 Ons werkgebied en de kenmerken van de regio's	12
1.3 Zorg die toegankelijk, herstelgericht, veilig en professioneel is	14
1.4 Professionele zorg	17
Hoofdstuk 2. De besturing van Parnassia Groep	24
2.1 Raad van bestuur	24
2.2 Raad van commissarissen	24
2.3 Stichtingsbestuur	28
2.4 Normen voor goed bestuur	29
Hoofdstuk 3. De structuur van de groep en de medezeggenschap	33
3.1 Zorgbedrijven	33
3.2 Ondersteuning	36
3.3 Juridische structuur	36
3.4 Medezeggenschap cliënten	38
3.5 Medezeggenschap collega's	39
Hoofdstuk 4. Resultaten van Parnassia Groep in 2025	41
4.1 Specialist in zorg in en met netwerken voor mensen die vastlopen in complexe psychische en psychiatrische problemen	41
4.2 Maatschappelijk partner in het bouwen aan een mentaal gezonde samenleving	58
4.3 Inclusief werkgever vanuit een visie op betekenisvol en innovatief werk	66
4.4 Opleidings- en onderzoekscentrum voor toekomstgerichte zorg	76
4.5 Financiën, risico's en onzekerheden in de toekomst	83



Voorwoord

2025 was voor Parnassia Groep het jaar waarin we een nieuwe koers kozen: 'Zorg die verbindt, mensen die groeien'. Niet als eindpunt, maar als richting. Een richting die is ontstaan in gesprekken met collega's, cliënten, naasten, medezeggenschapsorganen en partners en die nu leidend is voor de keuzes die we maken: in de zorg, als werkgever, als partner en als lerende organisatie. Dit jaarverslag laat zien hoe die koers in 2025 al zichtbaar werd in ons werk.

In de zorg zetten we stappen die aansluiten bij wat cliënten nodig hebben. We boden cliënten behandeling, begeleiding en ondersteuning die aansluit bij hun situatie, onder andere via digitale behandelvormen en groepsbehandelingen. Herstelgerichte zorg vraagt ook om samenwerking buiten onze eigen muren. De Consultatielijn is daar een goed voorbeeld van: huisartsen kunnen via deze lijn laagdrempelig telefonisch of digitaal met ons overleggen over cliënten die niet bij ons in zorg zijn. Het aantal consulten groeide in 2025 sterk en de waardering bij huisartsen is hoog. Ervaringsdeskundigen, familie en naasten leverden ook dit jaar een belangrijke bijdrage aan behandeling en beleid en hun perspectief helpt ons zorg te bieden die echt aansluit bij het dagelijks leven van mensen. We geloven dat goede geestelijke gezondheidszorg alleen mogelijk is in nauwe samenwerking met huisartsen, het sociale domein en andere zorgpartners.

Als werkgever kozen we in 2025 nadrukkelijk voor meer collega's in loondienst. In een krappe arbeidsmarkt was dat een grote opgave, maar we zijn er trots op dat we substantieel meer nieuwe collega's in loondienst hebben mogen verwelkomen. Goed werkgeverschap vraagt ook om een veilige werkomgeving. Binnen het programma Voor alles Veilig werken we aan een cultuur waarin collega's zich kunnen uitspreken, van elkaar leren en zich gesteund voelen — ook in complexe en intensieve situaties. We blijven investeren in opleiden en begeleiden, zodat we beschikken over betrokken en deskundige professionals die met plezier en trots hun werk doen.

Ondanks de aanhoudende uitdagingen in de zorgsector kijken we terug op een financieel stabiel jaar. Dat geeft ons de ruimte om te blijven investeren in onze collega's, in innovatie, digitalisering en de kwaliteit van zorg.

Wij danken iedereen die zich in 2025 heeft ingezet voor onze cliënten en voor elkaar. In klinieken, behandelkamers, wijkteams, kantoren en digitale omgevingen maken duizenden collega's iedere dag opnieuw het verschil. De toekomst laat zich niet voorspellen, maar die maken we wel samen. Elke dag opnieuw.

Namens de bestuursraad,

Anita Wydoodt, Elnathan Prinsen en Sjoerd van Breda



Hoofdstuk 1. De organisatie van onze zorg

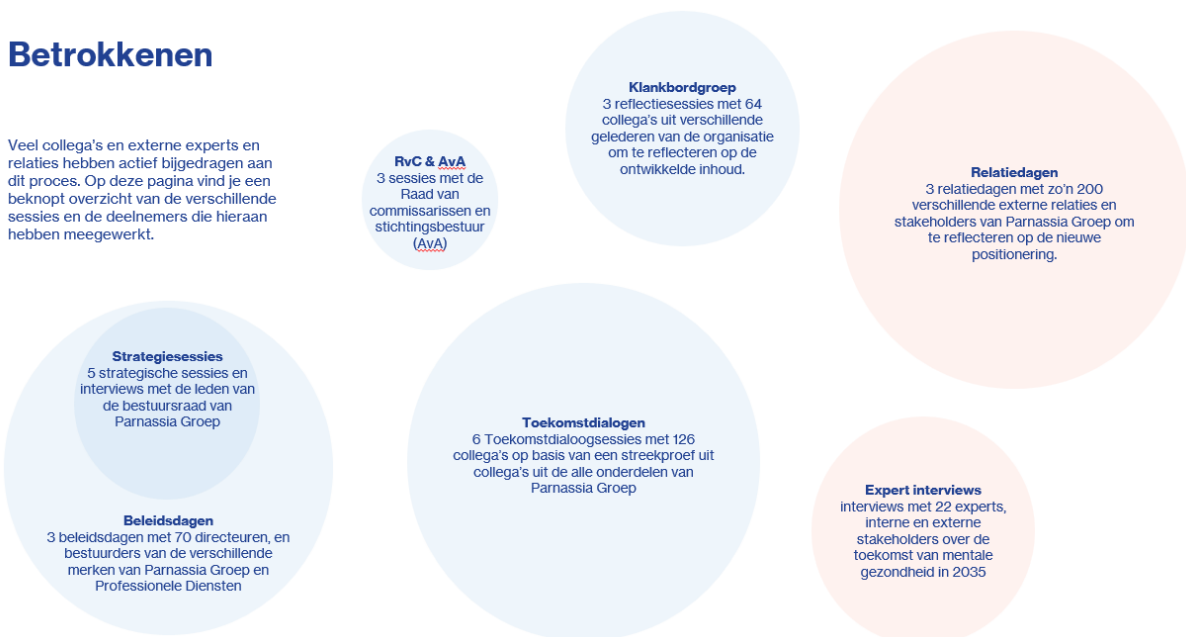
1.1 Uitgangspunten

De groepsvisie, strategische pijlers, uitgangspunten van zorg en de kernwaarden vormen de basis van waaruit Parnassia Groep werkt. In 2025 hebben we gewerkt aan het herijken van onze strategie, onze uitgangspunten van onze zorg en onze kernwaarden. Dit hebben wij gedaan met een groot aantal collega's en externe experts en relaties.

Tevens lichten wij toe wat de visie is op een veilige werkomgeving en diversiteit en inclusie. Tot slot staan we stil bij de regelingen en voorzieningen voor collega's. Dit zijn allemaal basisvoorwaarden om goede zorg te kunnen bieden aan onze cliënten.

Betrokkenen

Veel collega's en externe experts en relaties hebben actief bijgedragen aan dit proces. Op deze pagina vind je een beknopt overzicht van de verschillende sessies en de deelnemers die hieraan hebben meegewerkt.



Onze groepsvisie: Zorg die verbindt, mensen die groeien

Parnassia Groep is een betrokken partner in mentale gezondheid en herstel.

We behandelen, begeleiden en ondersteunen mensen bij wie psychische en psychiatrische problemen diep ingrijpen in hun dagelijks leven en dat van hun naasten. Tegelijk dragen we bij aan een samenleving waarin mensen sterker staan, met meer veerkracht en ruimte voor herstel.

Onze zorg verbindt. Met onze zorg brengen we cliënten, hun netwerk en onze professionals samen. We werken in netwerken op elk niveau en laten ons niet beperken door de grenzen van classificaties of domeinen; van zorg tot wonen van financiën tot welzijn. We stimuleren groei doordat we breed kijken naar het leven, goed luisteren en herstel centraal zetten. Daarbij combineren we professionele kennis, ervaringskennis en wetenschappelijke inzichten.

Onze collega's groeien mee. We bieden werk dat betekenisvol en vernieuwend is. Collega's krijgen de ruimte om zich te ontwikkelen, bij te dragen aan vernieuwing en zichzelf te blijven. We bouwen aan een organisatie waarin mensen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. Een diverse, veilige en inclusieve werkcultuur is essentieel.

We zorgen dat hulp beschikbaar blijft voor wie dit het hardst nodig heeft. Dat doen we in nauwe samenwerking met maatschappelijke partners, en met ondersteuning van technologie, data en duurzaam werken.

Samen versterken we mentale gezondheid. Niet alleen in onze behandelingen, maar ook in de samenleving.



Onze strategische pijlers



Specialist in zorg in en met netwerken voor mensen die vastlopen in complexe psychische en psychiatrische problemen

We bieden specialistische zorg aan mensen bij wie psychische en psychiatrische problemen diep ingrijpen in het dagelijks leven. Steeds vaker spelen er meerdere problemen tegelijk, denk aan schulden, eenzaamheid en angstklachten. Dat maakt de zorgvraag complex. Wij richten ons op deze groep, juist omdat zij het meeste risico hebben om vast te lopen in een zorgsysteem dat versnipperd en soms moeilijk toegankelijk is.

Onze zorg helpt mensen te herstellen en beter mee te doen in de maatschappij. We kijken niet alleen naar een classificatie of één probleem, maar naar de hele situatie. Dat doen we samen met familie en naasten, andere hulpverleners en organisaties die belangrijk zijn voor de cliënt, zoals school, werk of gemeente.

Focus in onze uitvoering

We maken bewuste keuzes om onze zorg beschikbaar te houden voor wie deze het hardst nodig heeft.

- We richten onze specialistische zorg op mensen met complexe psychische en psychiatrische problemen en op mensen bij wie tijdige behandeling voorkomt dat de problematiek ernstiger wordt.
- We bieden specialistische zorg als onderdeel van netwerkzorg. We werken samen met naasten en andere hulpverleners in netwerken. Consultatie en kennisdeling zijn hierbij essentieel.
- We stemmen de intensiteit van de zorg voor mensen met complexe problemen af op wat iemand nodig heeft: van klinisch intensieve zorg tot ambulante begeleiding.
- We maken daarbij gebruik van digitale middelen, data en ervaringskennis. Zo kunnen we de hulp tijdig intensiveren indien nodig of afbouwen waar dat kan.

Maatschappelijk partner in het bouwen aan een mentaal gezonde samenleving

Mentale gezondheid is steeds vaker onderwerp van gesprek. Mensen herkennen hun klachten zelf beter, zoeken eerder hulp en gebruiken vaker zelfhulpmiddelen of apps. Dat is positief. Tegelijk ervaren veel mensen het leven als ingewikkeld: er is stress, prestatiedruk en ongelijkheid. Gewone levensproblemen worden soms snel gezien als een psychisch probleem. Ook groeit het besef dat mentale gezondheid niet alleen een persoonlijke verantwoordelijkheid is. Er is behoefte aan een samenleving die mentale volksgezondheid ondersteunt en beschermt.

Parnassia Groep draagt bij aan een samenleving waarin mensen beter kunnen omgaan met psychische en psychiatrische klachten, en elkaar daarin ondersteunen. We helpen mensen om te begrijpen wat bij hun levensfase hoort, en wat echt zorg vraagt. We delen kennis op scholen, werkplekken en in buurten, zodat psychische gezondheid bespreekbaar en beter ondersteund wordt. En we maken mentale gezondheid zichtbaar in beleid, samen met andere organisaties.

We doen dit op drie niveaus:



- **Individueel:** we helpen mensen om gezonde en ongezonde patronen te herkennen en te begrijpen. We normaliseren ervaringen die bij een bepaalde levensfase horen.
- **In netwerken:** we delen kennis en ontwikkelen programma's op school, werk of in de wijk.
- **Samenleving:** we gebruiken onze praktijkkennis om beleid en maatschappelijke vraagstukken rondom mentale gezondheid te beïnvloeden.

Focus in onze uitvoering

We nemen verantwoordelijkheid in het versterken van mentale gezondheid in de samenleving, maar blijven duidelijk over onze rol: het bieden van specialistische zorg aan mensen met complexe psychische of psychiatrische problemen.

- We ondersteunen gemeenten, scholen en werkgevers, maar nemen hun rol niet over. Zij zijn verantwoordelijk voor algemeen preventiebeleid, wij delen kennis en ervaring en bieden mogelijkheden voor consultatie.
- We richten ons op thema's die direct te maken hebben met psychisch functioneren, zoals stress, uitsluiting of bestaanszekerheid.
- We helpen bij vroegsignalering en stimuleren zelfhulp, maar bieden geen behandeling als dat niet nodig is. Niet alle mentale klachten vragen om een behandeling, soms is uitleg of geruststelling genoeg

Inclusief werkgever vanuit een visie op betekenisvol en innovatief werk

Zorg van de toekomst vraagt om collega's die met plezier en toewijding werken. De druk op de zorg is hoog. Collega's werken hard, terwijl er steeds minder mensen beschikbaar zijn. Veel mensen zoeken naar werk dat betekenisvol is, waarin ze zich verbonden voelen met anderen. Werk waar ze trots op zijn en ruimte hebben om te groeien. En waar een goede balans is tussen werk en privé.

Parnassia Groep is een werkgever die mensen aantrekt en inspireert, door werk te bieden dat betekenisvol, innovatief en maatschappelijk relevant is. Waar collega's zich gezien en gewaardeerd voelen. We geloven dat goede zorg begint bij goede zorg voor elkaar; of je nu in een kliniek, ambulante team of professionele dienst werkt.

Daarom investeren we in werkplezier, professionaliteit en verbondenheid. We geven ruimte aan verschil in achtergrond, overtuiging, levensfase en manier van denken. We stimuleren persoonlijke ontwikkeling en zorgen dat mensen kunnen doen waar ze goed in zijn. De 'collegareis' is daarbij ons kompas. Het helpt ons in hoe we het werk organiseren, beleven en verbeteren. Vanaf het eerste contact tot en met de laatste werkdag. Het is geen vastomlijnd pad, maar een gezamenlijke route vol momenten van groei, verbondenheid en ontwikkeling. Zo bouwen we samen met alle collega's aan een organisatie die staat, waar werk raakt, beweegt en verschil maakt. Op deze wijze maken wij samen ons werk betekenisvol.

Focus in onze uitvoering

Om goed werkgeverschap duurzaam te verankeren en collega's te behouden, hanteren we de volgende uitgangspunten:

- We zien inclusief werkgeverschap als absolute voorwaarde: goed voor collega's zorgen is essentieel om mensen te behouden en zorgkwaliteit te borgen.
- We zorgen voor zeggenschap en ruimte voor ontwikkeling, met flexibele loopbanen, professionele autonomie en maatwerk in taken en werktijden.
- We bouwen aan een betekenisvolle en veilige werkcultuur, waarin collega's zich verbonden voelen met hun werk, cliënten en elkaar.
- We richten processen slim in, zodat collega's zich kunnen richten op het werk waar hun deskundigheid echt het verschil maakt.

Opleidings- en onderzoekscentrum voor toekomstgerichte zorg

De zorg verandert snel. Technologie ontwikkelt zich snel, de vraagstukken in de samenleving worden complexer en cliënten en hun zorgvragen verschillen steeds meer van elkaar. Daardoor verandert ook wat zorgprofessionals nodig hebben. Ze willen zich blijven ontwikkelen, nieuwe vaardigheden leren en samen werken aan betere zorg. Ook groeit de behoefte aan onderzoek dat helpt om de zorg te verbeteren en vernieuwing echt te laten landen in de praktijk.

Parnassia Groep staat bekend als een toonaangevende organisatie waarin leren, ontwikkelen en onderzoeken vanzelfsprekend zijn in het dagelijks werk. We investeren in opleidingen die passen bij de zorg van morgen. We stimuleren een cultuur waarin collega's blijven groeien en samenwerken. En we doen onderzoek naar wat in de praktijk werkt, met extra aandacht voor hoe vernieuwing succesvol geïmplementeerd kan worden.



We werken daarbij samen met collega's, cliënten, naasten, kennisinstellingen en andere partners. Zo brengen we kennis, praktijk en vernieuwing bij elkaar en maken we de zorg sterker voor iedereen. Focus in onze uitvoering

We zetten vol in op leren en ontwikkelen, maar blijven scherp op waar we verschil maken:

- Leren en ontwikkelen hoort bij het dagelijks werk. Een leven lang groeien is mogelijk voor iedereen.
- Onderzoek draagt bij aan betere zorg. We richten ons op projecten die direct helpen om de zorg of ondersteuning te verbeteren.
- We leren van data uit de praktijk. Cijfers en ervaringen uit de dagelijkse zorg helpen ons om patronen te herkennen en beslissingen te onderbouwen.
- We vernieuwen en implementeren samen. We ontwikkelen samen met onze zorgprofessionals, cliënten en naasten, zodat verbeteringen passen bij wat er echt nodig is.
- De diverse vakgebieden werken samen. Door samen te leren en te werken met collega's uit verschillende specialismen, bieden we beste zorg.

Onze kernwaarden

Onze kernwaarden Betrokken, Verbindend en Optimistisch vormen de basis van alles wat we doen. Ze geven richting aan onze keuzes en bepalen hoe we zorg bieden, samenwerken en bijdragen aan een mentaal gezonde samenleving. Vanuit deze waarden maken we elke dag het verschil, voor cliënten, collega's en de wereld om ons heen.

Betrokken

Bij de cliënt en zijn omgeving

We staan naast mensen, met aandacht, nabijheid en toewijding. Ook als het ingewikkeld wordt. Voor de cliënt en zijn omgeving betekent dit dat we oprecht luisteren en zorgvuldig handelen.

Binnen het team en de organisatie

Binnen teams en de organisatie bouwen we aan een cultuur waarin collega's zich gezien voelen, verantwoordelijkheid krijgen en nemen, en bijdragen aan onze gezamenlijke koers.

In de samenleving

We maken ons hard voor belangrijke maatschappelijke vraagstukken die te maken hebben met psychische gezondheid en dragen bij aan een samenleving waarin mensen elkaar helpen.

Verbindend

Bij de cliënt en zijn omgeving

We kijken naar het geheel. Wij werken samen met familie, naasten en andere betrokkenen in het leven van de cliënt. Samenwerking in het netwerk rondom de cliënt versterkt het herstel.

Binnen het team en de organisatie

We werken over de grenzen van teams, specialismen, organisaties en domeinen heen. We nemen gezamenlijke verantwoordelijkheid en werken toe naar gedeelde doelen. We zoeken actief de verbinding met elkaar en versterken zo de onderlinge samenwerking.

In de samenleving

We slaan bruggen tussen sectoren. We delen actief onze kennis en zoeken de samenwerking om samen meer impact te maken.

Optimistisch

Bij de cliënt en zijn omgeving

We geloven in herstel en in de kracht van mensen. We helpen cliënten ontdekken wat mogelijk is, ook wanneer het leven ingewikkeld is.

Binnen het team en de organisatie

We stimuleren een werkomgeving waarin vertrouwen in elkaar, leren, proberen en vernieuwen vanzelfsprekend zijn. We geloven in groei, van mensen en van ideeën.

In de samenleving



We geloven in een positieve toekomst waarin mentale gezondheid bespreekbaar is, toegankelijk blijft en iedereen kansen heeft om zich te ontwikkelen

Onze uitgangspunten van zorg

De uitgangspunten laten zien wat we belangrijk vinden in de zorg die we bieden. Ze maken duidelijk hoe cliënten centraal staan, met aandacht voor hun leven, hun omgeving en wat zij echt nodig hebben. Deze uitgangspunten helpen ons om samen te werken aan zorg die echt verschil maakt. Zorg waarin luisteren, samen beslissen en ondersteunen bij herstel voorop staan.

Kijken naar de mens in context

We kijken altijd naar de verschillende problemen die iemand ervaart, hoe deze samenhangen en hoe deze tot uiting komen in de omgeving van de cliënt. Of het nu gaat om psychische, lichamelijke of maatschappelijke problemen, we onderzoeken hoe ze elkaar beïnvloeden en welke patronen ze in stand houden. Zo bieden we zorg die past bij de unieke situatie van de cliënt.

Zorg door alle levensfasen heen

We bieden zorg die meebeweegt met de levensfase van de cliënt. Mentale gezondheid verandert door het leven heen, vooral op momenten van overgang, zoals van jeugd naar volwassenheid of van volwassenheid naar ouderdom. Daarom passen we de zorg aan op wat iemand nodig heeft op dat moment in het leven.

Zorg die past bij het dagelijks leven

Zorg werkt beter als die aansluit bij de situatie van de cliënt. Of iemand nu wel of niet werkt, naar school gaat, juist uitgevallen is of er thuis voor het gezin is, wij zorgen dat onze behandeling en begeleiding flexibel is en past bij de unieke situatie van de cliënt.

Zorg in en met het netwerk

Zorg en herstel gebeurt niet alleen in de behandelsetting. Familie, vrienden, naasten, werk, school en andere zorgverleners spelen een belangrijke rol. Het netwerk is betrokken bij de zorg aan de cliënt, samen werken we aan alle onderdelen van herstel.

Samen beslissen

We nemen beslissingen samen met de cliënt en zijn naasten. We luisteren goed, geven uitleg en maken keuzes in overleg. Als er om herstel- of veiligheidsredenen extra ondersteuning wordt gevraagd, dan doen we dat met respect voor de cliënt.

Jouw cliënt is onze cliënt

Goede zorg vraagt om samenwerking over afdelingen, specialismen, regio's en organisaties heen. We voelen ons samen verantwoordelijk voor de cliënt. Jouw cliënt is onze cliënt. We doen het samen, in het belang van de best mogelijke zorg.

Gedragscode

Om verantwoord zorg te kunnen bieden bestaan diverse geschreven en ongeschreven regels en richtlijnen. Voor de beroepsuitoefening is veel vastgelegd in veelal zeer strikte beroepscodes. Daarnaast is iedere collega van Parnassia Groep gehouden aan de wet, de cao-ggz en aan algemeen aanvaarde normen van fatsoen, zorgvuldigheid, goed burgerschap en goed werknemerschap. Deze normen zijn het onderwerp van de gedragscode van Parnassia Groep: *Onze manier van samenwerken*. Deze hebben we gedurende 2025 aangepast op basis van de strategie herijking. Met de gedragscode maken we collega's bewust van een aantal grenzen aan gedrag die in een ggz-organisatie als Parnassia Groep van belang zijn. Parnassia Groep gaat ervan uit dat alle collega's de grenzen uit deze gedragscode respecteren. Op deze manier willen we samen bijdragen aan een veilige en respectvolle werkomgeving en grensoverschrijdend gedrag voorkomen.

Voor alles Veilig

Een veilige werkomgeving is een basisvoorwaarde om goede zorg te kunnen bieden. Het is van belang dat hulpverleners en andere collega's veilig zijn en zich veilig voelen. Door het programma *Voor alles veilig* dat sinds 2021 bestaat, maakt Parnassia Groep thema's rondom veiligheid bespreekbaar met collega's. Voor alles veilig bestaat uit de volgende thema's:



1. **Het goede gesprek over veiligheid.** Teams worden gestimuleerd om met elkaar in gesprek te gaan over veiligheid. Faciliterend hierbij zijn *Vijf voor Veilig*: de eerste 5 minuten van onze overleggen reserveren voor het gesprek over het thema veiligheid, en de *Zelfevaluatie veiligheid*: een gestructureerde wijze om als team (behandelteam, managementteam, projectgroep, helpdesk, directieoverleg, enz.) samen met de leidinggevenden de veiligheidssituatie te beoordelen en verbeteringen door te voeren.
2. **Veiligheidsstrainingen en oefenen.** Aanbod van diverse leer- en ontwikkelmogelijkheden op het gebied van veiligheid, te vinden op het interne leerportaal van Parnassia Groep.
3. **Veilige werkplek.** Inrichten van veilige en gezonde werkplekken, onder andere door aanbod van arbopreventiemedewerkers, inregelen van persoonsalarmsystemen, bhv en infectiepreventie.
4. **Opvang na incidenten.** Binnen Parnassia Groep wordt gewerkt met twee methodes van TZAS (Teamgericht Zorgoverleg over Agressie en Schokkende gebeurtenissen) voor de opvang na schokkende gebeurtenissen: *GONS/TZAS* (groepsopvang na schokkende gebeurtenissen) en *TOVECO/TZAS* (teamoverleg ter verbetering van veilig werken en collegiale steun).
5. **Veilig teamklimaat.** Voor collega's zijn een webinar *Op weg naar een open en veilig teamklimaat*, een presentatie over psychologische veiligheid en praatkaarten met vijftig stellingen om het gesprek over psychologische veiligheid op gang te brengen beschikbaar. Parnassia Groep wil een werkomgeving bieden waar iedereen meedoet (kansgelijkheid) en niemand wordt uitgesloten. Sociale veiligheid is goed geregeld binnen Parnassia Groep. Dat betekent dat binnen Parnassia Groep wordt gewerkt met: duidelijke normen en waarden in de gedragscode *Onze manier van samenwerken*; heldere meldprocedure en -processen; interne en externe vertrouwenspersonen en een klachtencommissie personeel; een zerotolerancebeleid. Ten slotte wordt ingezet op training en intervisie met betrekking tot een veilig teamklimaat.
6. **Veilig opleidingsklimaat.** In een goed opleidingsklimaat is het leerrendement het hoogst en het leerplezier het grootst. De commissie *Veilig opleiden*, een onderdeel van de Centrale Opleidingscommissie (COC), zet zich in voor een veilig opleidingsklimaat voor alle opleidingen maar ook voor opleiders, supervisors en werkbegeleiders. Instrumenten zijn onder meer een tweejaarlijkse enquête en *#zalikhetdelen*, die opleidingen en opleiders stimuleren om gevoelens van (psychologische) onveiligheid en grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar te maken. Tevens is er een medewerkersvertrouwenspersoon specifiek voor opleidingen beschikbaar.
7. **Veilig op huisbezoek.** Binnen Parnassia Groep zijn de veiligheidsafspraken die ervoor moeten zorgen dat de veiligheid van de collega's (en de cliënt) tijdens het afleggen van huisbezoeken zoveel als mogelijk gewaarborgd blijft, beschreven in de (bindende) *Leidraad Huisbezoek Parnassia Groep*.
8. **Incidentmeldingen (leren en verbeteren).** Een belangrijk onderdeel van integrale kwaliteit en veiligheid is het *Veilig Incidenten Melden (VIM)*. (Bijna-)incidentmeldingen vormen een belangrijke bron om veiliger te werken. Door incidenten en onveilige situaties achteraf te analyseren, kunnen vergelijkbare situaties in de toekomst voorkomen worden.
9. **Inwerkprogramma nieuwe collega's.** Alles begint met inwerken. Hoe werkt alles op de locatie, welke afspraken zijn er en hoe weten collega's dat ze op elkaar kunnen vertrouwen als het spannend wordt? Hiervoor is aandacht in de inwerkprogramma's voor nieuwe collega's en leidinggevenden.

Ons kwaliteits- en veiligheidsmanagementsysteem is ingebed in alle lagen van de organisatie. Dit omvat alle afspraken en instrumenten op organisatieniveau die nodig zijn om de kwaliteit van zorg te borgen, toetsen en verbeteren. Oftewel de cyclus van leren en verbeteren.

Een belangrijk 'bewijs' voor het functioneren van dit kwaliteits- en veiligheidsmanagementsysteem is het HKZ-certificaat dat Parnassia Groep bezit en dat jaarlijks getoetst wordt. Parnassia Groep ziet de onafhankelijke toetsing door het bureau DEKRA als een waardevolle toevoeging aan haar eigen control-mechanismen.



Parnassia Groep voldoet aan de eisen zoals neergelegd in de HKZ-norm *Geestelijke gezondheidszorg*. We beschikken daarmee over een ISO 9001:2015-certificering. We tonen hiermee aan dat aan alle voorwaarden is voldaan om optimale geestelijke gezondheidszorg te kunnen leveren.

Sinds 2023 beschikt Parnassia Groep over een NEN 7510-certificering. Deze certificering is gebaseerd op de internationale ISO 27001-norm voor informatiebeveiliging en specifiek ontwikkeld voor de gezondheidszorg. Parnassia Groep toont met dit bewijs van dataveiligheid aan dat:

- cliënten en collega's erop kunnen vertrouwen dat hun (gezondheids)informatie veilig wordt bewaard en verwerkt;
- we robuuste procedures hebben geïmplementeerd om ervoor te zorgen dat gegevens veilig en correct worden beheerd;
- onze organisatie sterke beveiligingsmaatregelen heeft ingevoerd om risico's te minimaliseren en de continuïteit van onze dienstverlening te waarborgen;
- onze partners en leveranciers erop kunnen vertrouwen dat ze samenwerken met een organisatie die informatiebeveiliging serieus neemt.

Diversiteit en inclusie

Parnassia Groep erkent, waardeert en benut de verscheidenheid en diversiteit van collega's en werkt toe naar een inclusieve werkomgeving. Een omgeving waarin alle (toekomstige) collega's en cliënten tot hun recht komen en zich thuis voelen, ongeacht geslacht, genderidentiteit, leeftijd, seksuele geaardheid, levensbeschouwing, etniciteit en mentale of fysieke gesteldheid.

Door open te staan voor verschillen wil Parnassia Groep een inclusief werkklimaat realiseren, waarin:

- iedereen meedoet en niemand wordt uitgesloten;
- ieders talent wordt gezien, gewaardeerd en benut.

Met als resultaat: een prettige, veilige en stimulerende werkomgeving, waarin teamleden samenwerken en elkaar steunen om goede en innovatieve behandelingen te bieden, inspelend op de wensen en behoeften van cliënten en hun naasten, met oog en gevoel voor hun diversiteit. Om deze ambities waar te maken en een inclusieve organisatie te worden, is de beleidsgroep Diversiteit & Inclusie (voorheen Netwerk PG Inclusief) in het leven geroepen. De beleidsgroep bestaat uit collega's die dit onderwerp een warm hart toedragen en zich willen inspannen voor een inclusief werkklimaat in onze organisatie.

Regelingen en voorzieningen voor collega's

Alle regelingen voor collega's worden afgestemd met de medezeggenschaporganen en zijn opgenomen in het kwaliteitsmanagementsysteem van Parnassia Groep. Aanvullend daarop is er sprake van:

- **Verzuimbegeleiding.** Onze leidinggevenden vervullen een regierol bij de begeleiding van onze zieke collega's, hierbij geadviseerd en ondersteund door een casemanager. Vanuit het Arbogezondheidscentrum vervullen de bedrijfsarts en/of de praktijkondersteuner bedrijfsarts (POB) een belangrijke adviserende en begeleidende rol voor de zieke collega en diens leidinggevende. Een goede samenwerking tussen deze adviseurs en de leidinggevende draagt eraan bij dat de verzuimbegeleiding effectiever en prettiger verloopt.
- **Mobiliteit en loopbaanontwikkeling.** Switch Loopbaanadvies en -coaching biedt ondersteuning aan alle collega's van Parnassia Groep en heeft een aanbod voor interne begeleiding van collega's met loopbaanvragen en begeleidingsvragen vanuit re-integratie en herplaatsing.
- **Social Return on Investment (SROI).** Voor zorg betaald uit de Wmo en Jeugdwet wordt door veel gemeenten een Social Return on Investment-verplichting (SROI-verplichting) van Parnassia Groep gevraagd. Een deel van het aanbestedingsbedrag dient dan ingezet te worden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit sluit goed aan bij onze visie dat wij streven naar een samenleving waarin iedereen meedoet en leidt onder meer tot de inzet van ervaringsdeskundigen.
- **Werkbelevingsonderzoek (WBO).** Het WBO is een tweejaarlijks online onderzoek. Alle collega's krijgen een uitnodiging om mee te doen. Het werkbelevingsonderzoek bestaat uit een aantal vragen over onder andere werkomstandigheden, veiligheid, vitaliteit en werkplezier. Daarnaast worden enkele stellingen over het zorgbedrijf of de Professionele Dienst waar de desbetreffende collega werkt voorgelegd. Parnassia Groep wil hiermee aandacht geven aan en reflecteren op hoe het ervoor staat op belangrijke thema's als veiligheid, vitaliteit en werkplezier, welke



veranderingen we zien en wat het effect is van de ontwikkelmaatregelen die zijn ingezet, bijvoorbeeld op basis van voorgaande werkbelevingsonderzoeken.

- **Leren en ontwikkelen.** De organisatie heeft een breed leeraanbod en biedt veel kansen aan collega's om zich verder te ontwikkelen en opleiden. Dit wordt toegelicht in hoofdstuk 1.4. Professionele zorg.

1.2 Ons werkgebied en de kenmerken van de regio's

Werkgebied

Parnassia Groep kent een groot werkgebied. De werkgebieden van onze zorgmerken geven wij hieronder weer op basis van de GHOR-regio-indeling.

Nr.	GHOR-regio	Indigo	Youz	PsyQ	Brijder	Parnassia	Antes	1nP	Fivoor
1	Groningen							x	
2	Friesland							x	
3	Drenthe							x	
4	IJsselland		x					x	
5	Twente		x					x	
6	Noord- en Oost-Gelderland		x					x	
7	Gelderland-Midden		x					x	
8	Gelderland-Zuid		x	x				x	
9	Utrecht		x	x				x	x
10	Noord-Holland-Noord	x	x		x			x	x
11	Amsterdam-Amstelland		x	x	x			x	
12	Kennemerland	x	x	x	x	x		x	x
13	Zaanstreek-Waterland	x	x	x	x	x		x	x
14	Gooi en Vechtstreek							x	
15	Haaglanden	x	x	x	x	x		x	x
16	Hollands-Midden	x	x	x	x			x	x
17	Rotterdam-Rijnmond	x	x	x			x	x	x
18	Zuid-Holland-Zuid		x	x			x	x	x
19	Zeeland		x	x				x	
20	Midden- en West-Brabant		x	x				x	
21	Brabant-Noord			x				x	
22	Brabant-Zuidoost		x	x				x	x
23	Noord-Limburg		x					x	



Nr.	GHOR-regio	Indigo	Youz	PsyQ	Brijder	Parnassia	Antes	1nP	Fivoor
24	Zuid-Limburg		x					x	
25	Flevoland		x	x				x	

Samenwerken in de regio

In de zorg is sprake van schaarste. De vraag naar zorg is toegenomen. Het aantal mensen dat in de zorg werkt groeit niet voldoende mee. Hier zijn wij ons bewust van. Het betekent dat wij – samen met anderen – een aantal dingen anders (gaan) doen. Hierover zijn afspraken gemaakt in het Integraal Zorgakkoord (IZA) en het Aanvullend Zorg en Welzijns Akkoord (AZWA). In hoofdstuk 4 worden per regio een aantal activiteiten en resultaten m.b.t. het verslagjaar toegelicht.

Hieronder geven wij beknopte informatie per regio op basis van de vastgestelde IZA regiobeelden en de externe IZA regioplannen. Wij bespreken achtereenvolgens de regio's Haaglanden, Rotterdam, Zuid-Hollandse Eilanden, Zaanstreek-Waterland/(Midden-)Kennemerland en Midden-, Oost- en Zuid-Nederland. Onze eigen regioplannen sluiten hierop aan en zorgen intern voor een concretisering van onze bijdrage aan de regio-opgaven.

Haaglanden¹

Kenmerken van de regio

In de regio Haaglanden wonen 852.020 inwoners in 78 wijken, met grote verschillen qua demografie, gezondheid, diversiteit en levensverwachting. Niet alleen tussen gemeenten, maar ook tussen stadsdelen en wijken zijn deze verschillen groot. Met name 65+ers in de regio scoren lager dan het landelijk gemiddelde op gezondheidsindicatoren van de Gezondheidsmonitor VO (gezondheid, psychisch en leefstijl).

De regio kent een hogere groei van de bevolking dan het landelijk gemiddelde: +19% in 2040.

Ongeveer de helft van de inwoners heeft een migratieachtergrond.

Er lijkt een verband te zijn tussen hogere zorgkosten in bepaalde wijken (m.n. in Den Haag) en de slechtere (ervaren) fysieke en mentale gezondheid, schuldenproblematiek en migratieachtergrond.

Vergrijzing (aandeel werkende 55+ers) is relatief hoger bij VVT, huisartsenzorg, MSZ en ggz. Ook is het mantelzorgpotentieel in 2040 gehalveerd.

Voor 2030 wordt verwacht dat de vraag naar zorg zal toenemen en er een tekort zal zijn van 5.100 medewerkers in de sector zorg en welzijn. Dit tekort wordt de zorgkloof genoemd.

Rotterdam²

Kenmerken van de regio

De regio Rotterdam omvat gemeenten Rotterdam, Capelle a/d IJssel en Krimpen a/d IJssel en telt circa 752.000 inwoners en heeft een grotere bevolkingsgroei dan gemiddeld in Nederland. De opbouw van de bevolking is zeer divers. Het percentage inwoners met een migratieachtergrond varieert per gemeente: Rotterdam 54%, Capelle aan den IJssel 38%, Krimpen aan den IJssel 18%. De vergrijzing neemt in de regio toe, maar minder snel dan gemiddeld in Nederland. De score op de sociaaleconomische status (SES) is – gebaseerd op welvaart, opleiding en arbeid – ruim onder het Nederlandse gemiddelde, met grote verschillen per wijk. Rotterdam staat in de top 3 van gemeenten met het hoogste percentage ernstig eenzamen. Het aantal mensen met psychiatrische problemen is relatief het hoogst in de lage-SES-wijken. Deze gebieden hebben ook een hoog aantal inwoners met een licht verstandelijke handicap.

Naar verwachting loopt het tekort aan personeel in zorg en welzijn op van 2.200 bij de start van het IZA naar 5.900 in 2032. De ervaren werkdruk in alle domeinen waar mentale zorg wordt geleverd is hoog.

¹ <https://www.zorgakkoorden.nl/programmas/integraal-zorgakkoord/iza-onderdelen/regionale-samenwerking/regiobeelden-en-plannen/#haaglanden>

² <https://www.zorgakkoorden.nl/programmas/integraal-zorgakkoord/iza-onderdelen/regionale-samenwerking/regiobeelden-en-plannen/#rotterdam>



Zuid-Hollandse Eilanden³

Kenmerken van de regio

De regio kenmerkt zich door grote verschillen tussen de gemeenten. In de regio ZHE-BAR (Zuid-Hollandse Eilanden - Barendrecht, Albrandswaard, Ridderkerk) woonde bij de start van het IZA 47% van de inwoners in sterk stedelijk gebied (landelijk gemiddeld 50%) en 12% van de inwoners woonde in niet-stedelijk gebied. In deze regio is het een gegeven dat de werkgebieden van aanbieders van zorg en het sociale domein vaak niet overeenkomen met de grenzen van de regio.

De bevolkingsgroei tot en met 2040 is in deze regio lager dan het gemiddelde van Nederland, maar kent wel een snellere en sterke vergrijzing. Er wordt ten opzichte van de landelijke cijfers meer ggz-zorg gebruikt, waarbij het aandeel cliënten dat langer dan twaalf maanden op langdurige ggz-zorg moet wachten twee keer zo groot is ten opzichte van het gemiddelde aantal maanden wachttijd in Nederland. Op de arbeidsmarkt wordt een tekort van 10% verwacht.

Zaanstreek-Waterland⁴/(Midden-)Kennemerland⁵

Parnassia Groep is kerninstelling in de regio Zaanstreek-Waterland. In de regio Kennemerland is GGZ inGeest de kerninstelling, maar in Midden-Kennemerland is Parnassia Groep de aanbieder van ggz. Het externe IZA-regioplan voor Kennemerland is in nauwe afstemming met GGZ inGeest tot stand gekomen. Wij richten ons in de tekst hieronder op Zaanstreek-Waterland.

Kenmerken van de regio

De regio Zaanstreek-Waterland telt 340.800 inwoners. In Zaanstreek-Waterland is de vergrijzing groter dan landelijk gemiddeld. De mantelzorgdruk in de regio is hoog en het potentieel neemt af. Zaanstreek-Waterland is een regio met hoge arbeidstekorten die in de toekomst verder zullen toenemen. Om de toename van zorgvragen te beperken moet de regio inzetten op fysieke en mentale gezondheid van inwoners. De vraag naar jeugdhulp is (net als landelijk) in de regio hoog en in de toekomst zal de vraag sterk toenemen. De regio bestaat uit diverse gemeentes met verschillende problematiek; maatwerk per gemeente is vereist.

Midden-, Oost- en Zuid-Nederland

De laatste jaren vindt meer en meer samenwerking plaats in de regio Midden-, Oost- en Zuid-Nederland (MOZ). Samenwerking tussen de diverse zorgbedrijven die behoren tot Parnassia Groep, en daarnaast ook samenwerking met andere zorgaanbieders in de regio.

Onze merken Youz, i-psy, PsyQ en 1nP hebben vestigingen in meerdere regio's waar wij niet de kerninstelling zijn. In deze regio's hebben wij dus geen trekkersrol gehad in het tot stand komen van de externe IZA-regioplannen.

In de regio MOZ zijn wij actief in Amsterdam, Almere, Utrecht, Arnhem, Nijmegen, Den Bosch, Tilburg, Breda, Eindhoven, Goes, Enschede, Oosterbeek, Wolfheze, Rosmalen, Oss, Maastricht en Sittard.

Per regio volgen wij daarnaast de vastgestelde regioplannen en de daarin geformuleerde prioritaire opgaven. In afstemming met de betreffende kerninstelling, coördinerend verzekeraar en gemeenten stemmen wij onze bijdrage af op de regio-opgaven.

1.3 Zorg die toegankelijk, herstelgericht, veilig en professioneel is

Parnassia Groep staat voor zorg die toegankelijk, herstelgericht, veilig en professioneel is. Onze collega's bieden de zorg vanuit verschillende zorgbedrijven in de verschillende regio's. De druk op de toegang tot en kwaliteit van de ggz neemt toe en we voelen ons verantwoordelijk om zoveel mogelijk mensen in zo kort mogelijke tijd te ondersteunen bij het bereiken van een zo goed mogelijke mate van herstel. In het waarborgen van duurzaam toegankelijke en kwalitatief goede ggz maken we bewuste,

³ <https://www.zorgakkoorden.nl/programmas/integraal-zorgakkoord/iza-onderdelen/regionale-samenwerking/regio-beelden-en-plannen/#zuid-hollandse-eilanden>

⁴ <https://www.zorgakkoorden.nl/programmas/integraal-zorgakkoord/iza-onderdelen/regionale-samenwerking/regio-beelden-en-plannen/#zaanstreek-waterland>

⁵ <https://www.zorgakkoorden.nl/programmas/integraal-zorgakkoord/iza-onderdelen/regionale-samenwerking/regio-beelden-en-plannen/#kennemerland>



onderbouwde en gedragen keuzes over de inhoud van onze zorg, de manier waarop we dit organiseren en de wijze waarop we onze capaciteit inzetten. We maken gebruik van de kracht van de groep en stimuleren de samenwerking tussen onze zorgbedrijven onderling. Maar we kunnen het niet alleen. We werken zoveel mogelijk samen met anderen, zoals huisartsen, andere zorgverleners in de ggz, herstelacademies en zorgverleners in andere domeinen (zoals het sociaal domein, ouderenzorg, etc.) Samen met onze ketenpartners werken we eraan om burgers met een ggz-hulpvraag te blijven voorzien van goede ggz-zorg.

Het aspect van veiligheid hebben we eerder al besproken. Hieronder beschrijven we hoe we werken aan zorg die naast veilig ook toegankelijk (1.3.1) en herstelgericht (1.3.2) is. Hoe wij de professionaliteit borgen zodat de zorg ook van goede kwaliteit is, bespreken we in paragraaf 1.4.

1.3.1 Toegankelijke zorg

Regionale wachtlijsten

De hele ggz kampt helaas al jaren met wachtlijsten: er is meer vraag naar ggz dan we met de beschikbare hoeveelheid behandelaren aankunnen. Het beeld is dat de wachtlijsten vooral bij de kerninstellingen bestaan (de grote ggz-aanbieders). Dit is echter geen juist beeld. Een belangrijk deel van de wachtlijst is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle ggz-aanbieders in een regio, van kerninstelling tot en met vrijgevestigde behandelaar.

Ook bij Parnassia Groep zijn de wachttijden voor cliënten regelmatig langer dan de Treeknormen (aanmeldwachttijd maximaal 4 weken, behandelwachttijd maximaal 10 weken). Maandelijks levert Parnassia Groep wachttijdinformatie aan bij de NZa op basis van de Transparantieregeling zorgaanbieders ggz (gemiddelden per diagnosegroep per stad). De wachttijd hangt af van de hulpvraag, persoonlijke situatie, locatie en de beschikbaarheid van onze behandelaren. Bij een aanmelding kijken we naar deze factoren en proberen we zo goed als mogelijk de wachttijd voor de betreffende cliënt te voorspellen. Bij acute psychiatrische nood is er geen wachttijd.

Superbrains

Hulp tijdens de wachttijd is mogelijk. Superbrains is een app waarmee cliënten zelf aan de slag kunnen om hun mentale gezondheid te verbeteren. De app ondersteunt cliënten voor, tijdens en na de behandeling. Kijk voor meer informatie op <https://www.parnassiagroep.nl/w/superbrains-in-2-minuten>.

Deze app is oorspronkelijk ontwikkeld voor cliënten met ADHD, maar is inmiddels doorontwikkeld tot een generieke app die helpt te komen tot een (mentaal) gezonde leefstijl. Mensen die wachten op behandeling, kunnen deelnemen aan een online startgroep, geleid door een ervaringsdeskundige. We bieden psycho-educatie, waar grote groepen aan deelnemen, en daarnaast kunnen mensen dagelijks al oefeningen doen die hen op weg helpen. Ze zijn dus al met hun herstel bezig in plaats van dat ze alleen maar wachten! We hopen dat een cliënt hierdoor ervaart dat hij of zij een regierol kan pakken en bij de start van de behandeling vraagt om een combinatie van reguliere behandeling en het gebruik van de app tijdens de behandeling. Dat is dan voor ons een natuurlijk moment om de behandeling vorm te geven in een combinatie van face-to-face en digitale contacten (blended behandelen).

Cruciale zorg

Een belangrijke opgave uit het Integraal Zorgakkoord is het toegankelijk houden van de ggz voor de mensen die deze zorg het hardste nodig hebben. Van ons wordt verwacht dat wij continuïteit borgen en voldoende toegankelijk ggz-aanbod realiseren voor cliënten met een hoogcomplexere zorgvraag, de zogenaamde cruciale ggz.

Samenwerking met de huisarts en investeren in preventie

De praktijkondersteuner huisarts ggz (POH-GGZ) speelt een belangrijke rol in de samenwerking tussen Parnassia Groep en huisartsen. POH-GGZ-collega's ondersteunen huisartsen in zowel gezondheidscentra als solopraktijken in onze kernregio's Haaglanden, Noord-Holland en Rijnmond. Afhankelijk van het contract kunnen zij e-health inzetten bij de begeleiding van cliënten.

In alle drie de regio's functioneren ggz adviesraden, waar huisartsen en de ggz elkaar ontmoeten voor afstemming en verbetering van samenwerking. Voor vragen over een cliënt kan de huisarts terecht bij de regiebehandelaar; voor onbekende cliënten of overige vragen geeft een psychiater van de Psychiatrische Consultatielijin Huisartsen binnen 24 uur antwoord. Via het digitale verwijzersportaal kan eenvoudig een consultatie worden aangevraagd.



Het Verwijzerspunt ondersteunt huisartsen en andere verwijzers bij vragen over organisatie, aanmeldingen en wachttijden, en signaleert verbeterkansen. Tot slot investeren we samen met gemeenten en partners steeds meer in preventie, omdat dit bijdraagt aan gezondheid, welzijn en betaalbare zorg.

1.3.2 Herstelgericht werken

Parnassia Groep helpt cliënten een bevredigend en betekenisvol leven op te bouwen, ondanks eventuele beperkingen door psychische problemen. Dat herstelproces omvat vaak ups-and-downs en kent meerdere facetten, waaronder de gezondheid van de cliënt, diens maatschappelijke rollen en persoonlijk aspecten zoals identiteit, hoop en betekenisgeving. We vinden het belangrijk dat onze hulpverleners herstelgericht werken. Een gelijkwaardige samenwerkingsrelatie, eigen regie van de cliënt en samen beslissen vormen hierbij het uitgangspunt.

Houdingsaspecten van onze collega's

Herstelgericht werken betreft in de eerste plaats de basishouding van onze hulpverleners naar cliënten. Kenmerkend voor deze houding is een gelijkwaardige relatie met de cliënt en diens naasten. De leefwereld, het levensverhaal, de wensen en prioriteiten van de cliënt zijn hierbij leidend, evenals de eigen krachten, eigen deskundigheid en de eigen hulpbronnen in de directe omgeving.

Binnen Parnassia Groep zijn de hieronder genoemde tien herstelgerichte houdingsaspecten geformuleerd. Onze collega's:

1. bieden de cliënt ruimte om zijn of haar unieke herstelproces te doorlopen; dat wil zeggen dat het herstelproces van de cliënt meer tijd mag kosten, stil mag vallen, tegen de normale gang van zaken in mag gaan, risico's mag bevatten en mag afwijken van een tevoren benoemd traject;
2. komen samen met de cliënt tot besluiten door de medische, professionele en persoonlijke aspecten af te wegen die relevant zijn voor de behandel- of begeleidingsdoelen;
3. werken in een triade samen met de cliënt en diens naasten aan herstel;
4. hebben een houding van hoop en optimisme en dragen deze uit;
5. hebben een presente houding van aanwezigheid en betrokkenheid;
6. zetten hun professionele gedachtegoed op een bescheiden wijze in;
7. maken ruimte voor de eigen theorie van de cliënt en sluiten hierbij aan;
8. erkennen, benutten en stimuleren de eigen deskundigheid van de cliënt en diens naasten;
9. herkennen, benutten en stimuleren de talenten en eigen kracht van de cliënt;
10. bevorderen het zelfmanagement van de cliënt zoals zelfzorg, zelfhulp en zelfregie.

Een langer en beter leven voor onze cliënten

Parnassia Groep ondersteunt ruim 15.000 mensen met een ernstige psychische aandoening (EPA). Deze doelgroep heeft vaak te maken met maatschappelijke isolatie, een lage kwaliteit van leven en een gemiddeld 15–20 jaar kortere levensverwachting. Veel cliënten hebben geen werk, onvoldoende dagstructuur of geen passende woning, terwijl dit essentieel is voor herstel.

Wij streven naar een aanzienlijk gezonder, menswaardiger en zinvoller leven voor mensen met EPA. Daarom zetten we sterk in op het verbeteren van leefstijl en vitaliteit, met meer aandacht voor somatiek, regelmatig lichamelijk onderzoek en gerichte leefstijlinterventies. Ook versterken we de samenwerking tussen (para)medische disciplines om integraal werken blijvend te verankeren. Daarnaast zoeken we actief, samen met woningcorporaties en gemeenten, naar oplossingen voor huisvestingsproblemen. Dit sluit aan bij de regionale woonzorgopgaven en de ambities van het Integraal Zorg Akkoord (IZA).

Inzet ervaringswerkers

Ervaringswerkers spelen een cruciale rol in ons zorgaanbod voor cliënten. Zij ondersteunen het persoonlijk herstelproces van cliënten. Dit herstel draait om het hervinden van een eigen identiteit en het geven van betekenis aan ontwrichtende ervaringen en het levensverhaal. Cliënten worden begeleid om zelf betekenis te geven aan wat hen is overkomen en zo stap voor stap meer grip op hun leven te krijgen. Dit is een waardevolle aanvulling op onze ondersteuning, die gericht is op het omgaan met symptomen en het hervinden van maatschappelijke rollen in de samenleving.



Parnassia Groep heeft een *PG-Handreiking Ervaringsdeskundigheid* ontwikkeld. Dit is een hulpmiddel voor zowel teams die voornemens zijn een ervaringswerker aan te nemen als teams die al een ervaringswerker in dienst hebben.

Parnassia Groep heeft de ambitie om het aantal ervaringswerkers dat werkzaam is binnen onze groep te vergroten. Om onder andere deze ambitie waar te maken, zijn er twee groepen collega's actief binnen Parnassia Groep: de *Ervaringsdeskundige Staf* en de werkgroep *Herstelgerichte zorg naar een hoger niveau*.

Familiebeleid, gezinsaanpak en netwerkzorg

Bij Parnassia Groep geloven we dat herstel het beste plaatsvindt in de eigen leefomgeving van de cliënt, omringd door mensen die belangrijk voor hem of haar zijn. Daarom betrekken we waar mogelijk familie en andere naasten actief bij de behandeling. Hun betrokkenheid biedt steun, vergroot de veerkracht van cliënten en versterkt de gezamenlijke aanpak.

Onze visie op het werken met familie en naasten is vastgelegd in *Uw naaste, onze zorg; visie, richtlijnen en beleid voor familie*. Hierin staat hoe we familie goed informeren, zorgvuldig betrekken en ondersteunen. Zo ontstaat een duurzame samenwerking tussen cliënt, familie en professionals, gericht op een stabiele en veilige situatie voor alle betrokkenen. De zorgbedrijven binnen Parnassia Groep vertalen deze visie naar concrete afspraken die passen bij hun zorgaanbod.

De regionale familieraden vertegenwoordigen de collectieve belangen van familie en naasten. Zij adviseren bestuur en management en stimuleren de uitvoering van het familiebeleid. Ook vindt regelmatig overleg plaats tussen familieraden en zorgbedrijven om de uitvoering te verbeteren en kennis te delen.

Steeds vaker zetten we familie-ervaringsdeskundigen in. Zij gebruiken hun eigen ervaringen om naasten te ondersteunen, collega's te coachen en het familiebeleid verder te ontwikkelen.

Bij ons jeugdbedrijf Youz staat een systemische visie centraal: we kijken niet alleen naar het kind, maar naar het hele gezin en het bredere netwerk. Zo kunnen we onderliggende oorzaken beter aanpakken en integrale ondersteuning bieden. Aandachtspunten zijn onder meer KOPP/KOV, huiselijk geweld, netwerkzorg en de mentale gezondheid van gezinsleden.

Verder werken we organisatiebreed aan netwerkzorg: zorg die aansluit bij het formele en informele netwerk van cliënten. Dit doen we onder andere met de resourcegroepen-methodiek en via regionale proeftuinen waarin we samenwerken met partners in de keten.

1.4 Professionele zorg

Onze professionals vormen de kern van ons bedrijf; hun deskundige inbreng bij het bepalen van ons beleid is dan ook essentieel. Die inbreng waarborgen wij op verschillende manieren, zoals door de vertegenwoordiging van onze professionals in het bestuur en management en deelname aan beleidsoverleggen. Daarnaast door vertegenwoordiging in adviesraden en staven, zoals de Verpleegkundige en Agogische Staf, de Ervaringsdeskundige Staf, de Medische Staf en de Psychologische Staf. Deze staven zorgen zo voor een vertegenwoordiging van nagenoeg al onze zorgcollega's en zijn van grote meerwaarde bij het vormgeven van beleid. Onderzoek en opleiding is daarnaast een belangrijke pijler in het vormgeven van professionele zorg. We geven hieronder een toelichting.

Kwaliteitsstatuut en professioneel statuut

Een belangrijke stap in het formaliseren van de gemeenschappelijke basis van de zorg binnen Parnassia Groep is de totstandkoming van het professioneel statuut en het kwaliteitsstatuut. In een constructieve en positieve dialoog werken alle relevante inhoudelijke partijen binnen Parnassia Groep samen om te komen tot een breed gedragen beschrijving van de zorg die Parnassia Groep biedt.

Parnassia Groep heeft hiermee het kader waarbinnen de zorg wordt verleend, de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de hulpverlener daarbinnen en het kader voor de interdisciplinaire samenwerking duidelijk beschreven. We zien de genoemde documenten als 'levende documenten' die we voortdurend tegen het licht houden en waarbij nieuwe inzichten zullen leiden tot aanpassing van de genoemde statuten.



Overleg zorg

Het Overleg Zorg is het centrale gremium binnen Parnassia Groep waar zorgbestuurders, zorgdirecteuren en de raad van bestuur strategische zorginhoudelijke vraagstukken afstemmen. Doel is het waarborgen én continu verbeteren van de kwaliteit en veiligheid van zorg organisatiebreed. In het overleg worden onderwerpen besproken die zorgbedrijf-overstijgende afstemming vragen of een besluit van de raad van bestuur nodig hebben. Dit gebeurt altijd integraal: met aandacht voor zowel zorginhoud als bedrijfsvoering. Het overleg kan besluiten om thema's door te geleiden naar andere PG-brede overleggen.

Het Overleg Zorg stelt organisatiebrede spelregels vast, adviseert de raad van bestuur en bereidt besluitvorming voor over implementatie van zorginhoudelijk beleid. De voorzitter is het RvB-lid met de portefeuille zorg. Deelnemers zijn zorgbestuurders en -directeuren, de geneesheer-directeur, vertegenwoordigers van de vier professionele adviesorganen (Medische Staf, Ervaringsdeskundige Staf, Verpleegkundige en Agogische Staf en Psychologische Staf) en stafcollega's zoals de decaan en het hoofd kwaliteit en veiligheid.

Professionals in bestuur en management

Duaal management is een belangrijke succesfactor voor Parnassia Groep. Een leidinggevende zorg en een leidinggevende bedrijfsvoering zijn gezamenlijk integraal verantwoordelijk voor en aanspreekbaar op het functioneren en de resultaten van 'hun' teams. De leidinggevende zorg is meestal een psychiater of klinisch psycholoog. De leidinggevende bedrijfsvoering heeft in meer dan twee derde van de gevallen een achtergrond als verpleegkundige en heeft daarnaast aanvullende managementopleidingen gevolgd. Deze verdeling geldt ook op het niveau van de directeuren.

Professionele zeggenschap

De raad van bestuur zet zich actief in om de kwaliteit van professionele zeggenschap te helpen verbeteren. De vertegenwoordiging van de verschillende disciplines binnen Parnassia Groep is een onmisbare schakel bij het vormgeven van beleid en via de professionele staven is er ruimte voor invloed en betrokkenheid van collega's. Parnassia Groep kent vier staven die samen alle hulpverleners van Parnassia Groep vertegenwoordigen:

- Ervaringsdeskundige Staf.
- Medische Staf.
- Psychologische Staf
- Verpleegkundige en Agogische Staf.

Ervaringsdeskundige Staf

Behalve aan wetenschappelijke en specialistische kennis hecht Parnassia Groep veel waarde aan ervaringskennis in de behandeling van cliënten. Ervaringswerkers zijn de vaandeldragers van dit kennisdomein en zijn daarom onmisbaar in de dagelijkse werkpraktijk. Ze zijn bovendien specifiek opgeleid om het persoonlijk herstel van cliënten te ondersteunen. Als geen ander weten ze aan te sluiten bij de hulpvragen van cliënten rondom zingeving, zelfvertrouwen, zelfbeeld, hoop en eigen regie. En ze doen meer. Ervaringswerkers helpen ook mee aan het vormgeven van de herstelgerichte cultuur die Parnassia Groep nastreeft. In deze cultuur worden cliënten benaderd vanuit de principes van de cliëntbeweging, zoals het uitstralen van hoop en optimisme, het samen beslissen over de doelen, de eigen deskundigheid aanboren, het zelfmanagement stimuleren en het structureel werken met familie en naasten. Parnassia Groep wil graag meer ervaringswerkers inzetten in de teams.

De Ervaringsdeskundige Staf vertegenwoordigt de ervaringswerkers, collega's met ervaringsdeskundigheid, stagiair-ervaringswerkers en vrijwillige ervaringswerkers binnen Parnassia Groep. De inspanningen van de Ervaringsdeskundige Staf moeten eraan bijdragen dat ervaringswerkers binnen Parnassia Groep stevig en professioneel zijn ingebed binnen alle teams, zodat onze cliënten nog beter geholpen worden in het opbouwen van een bevredigend, hoopvol en zinvol leven.

Medische Staf

De Medische Staf van Parnassia Groep heeft als doel om onder gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van haar leden, te weten medici en medisch specialisten in vast dienstverband



werkzaam binnen Parnassia Groep, de medische zorg aan de cliënten te optimaliseren. Dit door het aanmoedigen van cohesie tussen de verschillende specialismen onderling, het bevorderen van somatische en psychische deskundigheid en het verbeteren van de kwaliteit van zorg door actieve deelname aan beleidsmatige besprekingen vanuit een zorginhoudelijk perspectief.

Psychologische Staf

De Psychologische Staf vertegenwoordigt de psychologen en pedagogen binnen Parnassia Groep. Ze hebben zich als taak gesteld om de psychologische en pedagogische beroepsgroepen met elkaar te verbinden en de gezamenlijke belangen te bespreken met bestuurders en directies. De Psychologische Staf bestaat uit leden die samen zoveel mogelijk de verschillende disciplines, zorgbedrijven en regio's vertegenwoordigen. Er wordt structureel overleg gevoerd met de raad van bestuur en directies, maar ook met de P-opleiders, de diagnostiekraad, psychologische staven van andere instellingen en de andere professionele staven binnen Parnassia Groep.

Verpleegkundige en Agogische Staf

De Verpleegkundige en Agogische Staf (VAS) van Parnassia Groep heeft als doel de verpleegkundigen (incl. verzorgenden en verpleegkundig specialisten) en agogen te vertegenwoordigen op bestuurlijk niveau, te adviseren op beroepsinhoudelijke thema's die deze beroepen aangaan én de beroepsontwikkeling van deze beroepen aan te jagen. De VAS kent een regionale vertegenwoordiging en een klein overkoepelend orgaan bewaakt de verbinding.

Vaste activiteiten van de VAS zijn onder andere de Dag van de Zorg, het platform Verpleegkundig en agogisch Onderzoek en Innovatie (VOI), de nieuwsbrief ggz Bijblijven en de leerroute Talent voor Zorg. De VAS is al jaren een constructieve partner bij het vormgeven van zorginhoudelijk beleid en de impact van dit beleid op de collega's op de werkvloer.

Kennisnetwerk

Binnen Parnassia Groep zijn we continu bezig met kennisontwikkeling en opleiding, om ervoor te zorgen dat we nu én in de toekomst kwalitatief hoogwaardige zorg kunnen leveren aan onze cliënten. De centrale gedachte hierbij is dat onze kennisontwikkeling direct bijdraagt aan de zorg voor onze cliënten en dat onze kennis zoveel mogelijk beschikbaar moet zijn voor al onze professionals.

We willen de beste zorg voor onze cliënten. Dat is doorgaans zorg conform de ggz-kwaliteitsstandaarden. Soms zijn de klachten van onze cliënten zo complex en moeilijk behandelbaar dat standaarden tekortschieten en voor diagnostiek en behandeling hoogspecialistische zorg nodig is. De beste zorg vraagt om een afgewogen combinatie van reguliere teams die bekend zijn met de kwaliteitsstandaarden en daarnaar kunnen handelen en een netwerk van experts en hoogspecialistische teams dat als vangnet fungeert en zorg draagt voor kennisontwikkeling en kennisdisseminatie. Zo garanderen we dat geen tussen wal en schip raakt en goede zorg er is voor iedereen.

Hiertoe hebben we een actief netwerk op het gebied van wetenschappelijk onderzoek, innovatie en opleiding. Binnen elk zorgbedrijf zijn er onderzoekslijnen, waarbij de kennis over onze cliënten verder wordt ontwikkeld door wetenschappelijk onderzoek. Twee keer per jaar vindt een bijeenkomst plaats, de zogenaamde PG-kennisagenda, met vertegenwoordiging vanuit de diverse kennisnetwerken om deze met elkaar te verbinden en zo doende te komen tot een solide, synergetische kennisorganisatie. De PG-kennisagenda geeft overzicht en inspireert collega's om zoveel mogelijk waarde toe te voegen aan de kennisontwikkeling

TOPGGz

Onze afdelingen met TOPGGz-keurmerk bieden hoogspecialiseerde zorg (topklinische zorg) die gebaseerd is op de laatste wetenschappelijke inzichten. Afdelingen met het TOPGGz-keurmerk hebben aangetoond dat ze zeer gespecialiseerde cliëntenzorg combineren met het ontwikkelen van nieuwe behandelmethoden, wetenschappelijk onderzoek doen en nieuw opgedane kennis delen. Verwijzers en andere professionals kunnen deze afdelingen benaderen voor consultatie en een second opinion.

Zie voor meer informatie: [TOPGGz - Parnassia Groep](#)



Bijzondere leerstoelen/hoogleraren

Vanuit Parnassia Groep worden meerdere bijzondere leerstoelen en bijzondere lectoraten bekleed bij diverse universiteiten respectievelijk hogescholen. Daarnaast zijn enkele hoogleraren verbonden aan Parnassia Groep wegens hun betrokkenheid bij een afdeling met een TOPGGz-keurmerk. De samenwerking op deze wijze met universiteiten maakt hoogstaand en gesubsidieerd wetenschappelijk onderzoek mogelijk met betrekking tot de cliëntpopulatie van Parnassia Groep en voor universiteiten ontstaat toegang tot deze populatie. Dit draagt bij aan de uitvoer van grootschalig onderzoek en het verder brengen van klinische behandelmogelijkheden.

Zie voor meer informatie: [Onze hoogleraren en lectoren - Parnassia Groep](#)

Wetenschappelijk onderzoek

Parnassia Groep draagt bij aan het continu verbeteren van de zorg door wetenschappelijk onderzoek, gefaciliteerd vanuit de Parnassia Groep Academie. In de kenniscyclus werken onderzoekers, hoogleraren, specialisten en (TOPGGz-)afdelingen samen om de juiste vragen op te halen en kennis te verspreiden. Een goed wetenschappelijk klimaat draagt bij aan een aantrekkelijk werkklimaat voor onze professionals.

Binnen de zorgbedrijven zijn onderzoekslijnen voor thema's die voor de cliëntenzorg relevant zijn. Bij de diverse opleidingen is het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek een verplicht onderdeel. Met diverse universiteiten en hogescholen werken we intensief samen in wetenschappelijke trajecten. Onze hoogleraren zijn betrokken bij verschillende promotieonderzoeken en regelmatig zijn er collega's die promoveren.

Zie voor meer informatie: [Over ons onderzoek - Parnassia Groep](#)

Een aantal onderzoekslijnen binnen Parnassia Groep zijn geformaliseerd naar onderzoekscentra. Zij publiceren jaarlijks een eigen jaarverslag:

[Marc van der Gaag Research Centre \(MRC\)](#)

De projecten van het MRC variëren van het bevorderen van het mentaal welzijn van jongeren, nieuwe modellen voor en taal over mentale problemen, innovatieve vormen van diagnostiek en interventie tot nieuwe en digitaal ondersteunde behandelingen voor mensen met ernstige en langdurige mentale problemen. Het MRC werkt waardegedreven en omarmt diversiteit en complexiteit. Naast de vele presentaties en publicaties organiseert het MRC congressen en haalt via haar uitgebreide (inter)nationale netwerk innovatieve interventies de organisatie binnen.

Zie voor meer informatie: [Mark van der Gaag Research Centre onderzoek - Parnassia Groep](#)

[Parnassia Addiction Research Centre \(PARC\)](#)

Het Parnassia Addiction Research Centre is het onderzoeksinstituut van de Parnassia Groep dat al ruim 25 jaar wetenschappelijk onderzoek verricht naar verslaving en daaraan verbonden individuele, sociale en maatschappelijke problemen. Het PARC werkt doorlopend aan het initiëren van nieuwe onderzoeksprojecten.

Zie voor meer informatie: [PARC Addiction Research](#)

[Afdeling en Kenniscentrum ADHD bij volwassenen en ouderen](#)

Afdeling en Kenniscentrum ADHD bij volwassenen en ouderen in Den Haag blijft werken aan zijn primaire doel dat cliënten met ADHD in hun eigen regio diagnostiek en behandeling kunnen krijgen, door actief kennis over te dragen aan professionals in binnen- en buitenland, zijn programma steeds te vernieuwen en te blijven implementeren in de ggz. Dit gebeurt middels de jaarlijkse ADHD-dagen en door diverse lezingen en trainingen.

Het wetenschappelijk onderzoek van het kenniscentrum kenmerkt zich door het verkennen van steeds nieuwe terreinen, en speelt hierin een internationale voortrekkersrol. Het kenniscentrum draagt door de publicaties en de vele (internationale) lezingen hierover bij aan de toename van kennis en de implementatie ervan in de praktijk wereldwijd.

Zie voor meer informatie: [Onderzoek en publicaties | ADHD bij volwassenen | TOPGGz-afdelingen - PsyQ](#)



Platform VOI

Het Platform Verpleegkundig en agogisch Onderzoek en Innovatie (Platform VOI) verbindt resultaten van praktijkgericht onderzoek op mbo-, hbo- en wo-niveau binnen Parnassia Groep. Drie themagroepen bundelen en verspreiden deze nieuwe kennis die studenten en collega's van Parnassia Groep hebben gevonden en dragen daarmee bij aan verbetering van de zorg voor onze cliënten. De themagroepen zijn:

1. Onderzoek verrichten binnen de vier subthema's methodieken/meetinstrumenten, herstelgerichte houding, triadisch werken en beeldvorming/stigma is een belangrijke kapstok voor de themagroep *herstelgerichte zorg*.
2. Somatische screening, leefstijlinterventies, palliatieve zorg, stoppen met roken en mondzorg zijn de vijf subthema's waar de themagroep *somatiek en leefstijl* zich voornamelijk op richt.
3. Voor de themagroep *crisis en veiligheid* zijn verplichte zorg, vroegsignalering, zelfbeschadiging en suicidaliteit de belangrijke subthema's.

Leren en ontwikkelen

Parnassia Groep biedt collega's een breed leeraanbod om zich persoonlijk en professioneel te blijven ontwikkelen. We zijn aangesloten bij GGZ Ecademy en GoodHabit, en bieden daarnaast trainingen en nascholingen volgens het train-de-trainer concept. Via het Leerportaal kunnen collega's kiezen uit e-learning modules, klassikale trainingen en werkplekleren, waarbij leren plaatsvindt tijdens het dagelijkse werk.

De afdeling Leren en Ontwikkelen ondersteunt de organisatie met didactisch advies, het opstellen van opleidingsplannen en het ontwikkelen van leerlijnen. Jaarlijks stelt ieder zorgbedrijf een strategisch opleidingsplan op. Het leeraanbod wordt gefinancierd via het centraal opleidingsbudget (COB), waarin een aantal trainingen verplicht is opgenomen. De besteding van het COB wordt elk kwartaal gemonitord.

Naast interne scholing verzorgt Parnassia Groep ook trainingen voor externe partners, zoals zorg- en onderwijsinstellingen, gemeenten en overheid. Daarmee versterken we kennis over psychiatrie, omgaan met grensoverschrijdend gedrag en het regionale zorgnetwerk.

Leiderschapsontwikkeling

Parnassia Groep investeert in een intern leiderschapsprogramma om leiderschapskwaliteiten te versterken, te beoordelen en verder te ontwikkelen. Het programma richt zich op zowel nieuwe, huidige én toekomstige leidinggevendenden. In alle leerroutes staan onze kernwaarden, leidende principes en leiderschapscompetenties centraal. De programma's worden continu doorontwikkeld om aan te sluiten bij de praktijk en de uitdagingen van het vak. Doel is dat 50% van de leidinggevende vacatures wordt ingevuld met intern opgeleide collega's. Dit draagt bij aan de vitaliteit van de organisatie én aan behoud van talent.

Initiële opleidingen en specialistische vervolgoopleidingen

De Parnassia Groep Academie verzorgt als het opleidingsinstituut van Parnassia Groep initiële opleidingen (beroepsopleidingen) zoals die tot verpleegkundige of agoog. Verder bieden we specialistische opleidingen aan zoals die tot GZ-psycholoog, klinisch psycholoog, psychotherapeut, psychiater (voor volwassenen, kinderen en jeugd en ouderen), klinisch geriater, verslavingsarts en verpleegkundig specialist. Ook organiseert de academie nascholing in samenwerking met diverse opleidingsinstellingen en bibliotheekdiensten.

Centrale Opleidingscommissie (COC)

De Centrale Opleidingscommissie (COC) van Parnassia Groep is multidisciplinair van samenstelling en is een afspiegeling van alle opleidingen, van mbo- tot en met postacademisch niveau, die Parnassia Groep aanbiedt.

De opleidingen psychiatrie in de regio's Haaglanden, Noord-Holland en Rijnmond hebben alle drie een erkenning voor onbepaalde tijd. Dit geldt ook voor de opleiding klinische geriatrie. Dat brengt een grotere verantwoordelijkheid voor de COC met zich mee wat betreft toetsing van kwaliteit van de opleidingen en monitoring van een veilig opleidingsklimaat. De COC werkt met een reglement van



orde en een *Governance Code Opleidingen Parnassia Groep*, waarin de rollen, taken en verantwoordelijkheden worden beschreven van opleidingen, opleiders en bestuurders en wat er moet gebeuren als het niet loopt zoals het zou moeten.

Commissie Veilig Opleiden

De commissie Veilig Opleiden is sinds april 2021 een permanente commissie van de COC, met een taakopdracht en een gedeelde ambitie als het gaat om het bevorderen, stimuleren en ontplooiën van een veilig opleidingsklimaat voor alle opleidingen. Tot haar kernactiviteiten rekent zij:

- actief oog houden voor de sociale veiligheid;
- stimuleren van de psychologische veiligheid;
- signaleren van knelpunten in de fysieke veiligheid.

De commissie Veilig Opleiden zoekt daarbij verbinding met bestaande en nieuwe structuren en initiatieven, bijvoorbeeld met de medewerkersvertrouwenspersoon, het project *Voor alles Veilig* en het Netwerk PG Inclusief.

Leerwerktrajecten en stages

De Parnassia Groep Academie draagt bij aan het opleiden tot verpleegkundige (mbo, hbo en master) of agogische medewerkers door middel van leerwerktrajecten en stages. Daarnaast bieden wij stageplaatsen voor andere professionals in opleiding, zoals ervaringsdeskundigen en secretariële medewerkers. Het kennismaken met de ggz via een stageplaats is een belangrijke manier om jonge mensen voor de ggz te interesseren.

Parnassia Groep werkt nauw samen met JINC (Jongeren INCorporated). JINC zet zich samen met bedrijven in om scholieren inzicht te geven in verschillende werkvelden en bijbehorende beroepen. Zorgbedrijf Parnassia heeft als partner een overeenkomst met JINC getekend.

Parnassia Groep Academie

De Parnassia Groep Academie is verantwoordelijk voor overstijgende thema's, zoals (bijzondere) leerstoelen, ondersteuning (interne en externe goedkeuring, statistiek) en nieuwe onderzoeksvormen (bijvoorbeeld big data, multiple baseline case series). Onderzoek kan op de werkvloer of door een hoogleraar, TOPGGz senior onderzoeker of andere senior onderzoeker geïnitieerd worden. De academie zorgt voor het bij elkaar brengen en bieden van een overzicht van het wetenschappelijk onderzoek en zorgt ervoor dat dit onderzoek in samenhang plaatsvindt.

Commissies wetenschappelijk onderzoek

Er zijn binnen Parnassia Groep vier zorgbedrijfgebonden commissies wetenschappelijk onderzoek (CWO's), waarin senior onderzoekers bijeenkomen om toezicht te houden op de kwaliteit van het wetenschappelijk onderzoek en om een overzicht van de wetenschappelijke onderzoeken te bieden, zodat onder andere opleidingen kunnen aansluiten. Daarnaast is er een centrale commissie Onderzoek & Innovatie (CCOI). Door vertegenwoordiging in deze commissie van de zorgbedrijfgebonden CWO's, hoogleraren, zorginnovatie, data-experts en topspecialistische afdelingen vindt Parnassia Groep-breed verbinding plaats en afstemming over overkoepelende, aan onderzoek gerelateerde, onderwerpen.

Bibliotheek

De bibliotheek van de Parnassia Groep Academie speelt een belangrijke rol in de ontsluiting en distributie van kennis. Specialistische en professionele kennisontwikkeling en ondersteuning bieden zijn daarbij speerpunten. De bibliotheek voldoet voor de Parnassia Groep aan de cao-verplichting van de werkgever te zorgen voor de voor het werk benodigde vakliteratuur. Ook voldoet zij aan de visitatie-eisen van de verschillende opleidingen binnen de ggz en levert zij een substantiële bijdrage aan wetenschappelijk literatuuronderzoek.

Data science bij Parnassia Groep

Onze behandelaren leggen bij de zorgverlening aan cliënten veel gegevens vast. Denk hierbij aan informatie over de diagnosestelling, de zorgcontacten, de rapportage over de behandeling en het behandelresultaat. Deze data gaan inmiddels jaren terug en bevatten een schat aan bedrijfs- en zorginformatie. Het ontdekken van relevante trends en patronen in deze data is de kernactiviteit van onze data science-specialisten, onderdeel van ons team Bedrijfsinformatie. De data science-specialisten voeren inhoudelijke analyses uit in de ggz. Denk hierbij aan het inzicht geven in cliëntprofielen, het voorkomen van over- en onderbehandeling, vrijwillige versus gedwongen zorg, het



inrichten van effectievere zorgprocessen en het ondersteunen van behandelaren bij het inzetten van de meest effectieve behandeling voor individuele cliënten (precision medicine).

Hierbij wordt – naast wettelijke kaders - rekening gehouden met vragen van technische en ethische aard:

- **Techniek:** Welke data zijn beschikbaar? Wat is de kwaliteit ervan? Welke analysemethoden kunnen er ingezet worden?
- **Ethiek:** Welke data mogen en willen we koppelen? Welke uitspraken kunnen we doen op basis van de beschikbare data? Welke plaats krijgen algoritmes in het behandelproces? Dergelijke vragen worden beantwoord in nauwe samenwerking met de Medisch Ethische ToetsingsCommissie (METC) en de functionaris gegevensbescherming.

Congresbureau, Accreditatiebureau, Webcollege

Binnen Parnassia Groep worden regelmatig congressen georganiseerd. Zo zijn er bijvoorbeeld de jaarlijkse Onderzoeksdag, de Dag van de Inhoud en het Congres Ervaringsdeskundigheid. Het organiseren van deze congressen wordt ondersteund door het Congresbureau en bij het aanvragen van de accreditaties biedt het Accreditatiebureau ondersteuning. Congressen kunnen zowel live als online plaatsvinden. Voor ondersteuning van online evenementen is Webcollege beschikbaar. Webcollege staat voor het snel en breed live online delen van ggz-expertise en kennis. De missie van Webcollege is ervoor te zorgen dat collega's hun ggz-expertise en -kennis snel en breed (live) online kunnen delen, zodat andere collega's er hun voordeel mee kunnen doen en de kwaliteit van de zorg verbetert.



Hoofdstuk 2. De besturing van Parnassia Groep

Parnassia Groep heeft een raad van bestuur die de dagelijkse leiding heeft over de groep. Daarnaast is er een raad van commissarissen die direct toezicht houdt op de raad van bestuur. En er is een stichtingsbestuur dat 100% van de aandelen van Parnassia Groep heeft en toezicht houdt op de continuïteit, de missie en visie van Parnassia Groep. Dit stichtingsbestuur houdt hiertoe tweemaal per jaar een algemene vergadering van aandeelhouders, samen met de raad van commissarissen en de raad van bestuur. Er is geen mogelijkheid tot winstuitkering aan derden.

2.1 Raad van bestuur

De raad van commissarissen stelt het aantal leden van de raad van bestuur vast en benoemt deze. De raad van bestuur bestaat uit drie leden waarvan, in het kader van diversiteit minimaal één vrouw.

De raad van bestuur, die het statutair bestuur vormt van Parnassia Groep, bestuurt de groep in samenspraak met de bestuurders van de daartoe behorende zorgbedrijven en de Professionele Diensten. Gezamenlijk vormen zij de bestuursraad. In het verslagjaar bestond de raad van bestuur uit mevrouw Anita Wydoodt (voorzitter), de heer Sjoerd van Breda (bestuurder bedrijfsvoering en financiën) en de heer Elnathan Prinsen (bestuurder zorg).

Het navolgende overzicht geeft de verdeling van de aandachtsgebieden van de bestuurders.

Samenstelling raad van bestuur 2025	
<i>Naam/bestuursfunctie</i>	<i>Aandachtsgebieden</i>
dr. Anita I.M.C. Wydoodt voorzitter RvB	Governance, strategisch groepsbeleid en portfolio, collega's en ontwikkeling, marketing en communicatie, bestuurder centrale ondernemingsraad
drs. Sjoerd W.G. van Breda lid RvB	Bedrijfsvoering, financiën, besturing en control, zorgvraag en partnerschap, digitalisering, IT en data, programmamanagement, vastgoed en facilitair, participaties.
drs. Elnathan J.D. Prinsen lid RvB	Zorg, opleiding en onderzoek, veiligheidsmanagement, bestuurder Centrale Cliëntenraad

Aan het einde van dit hoofdstuk staan de nevenfuncties van de leden van raad van bestuur.

2.2 Raad van commissarissen

De raad van commissarissen heeft de wettelijke en statutaire verplichting om integraal toezicht te houden op het beleid van de raad van bestuur en de algemene gang van zaken binnen Parnassia Groep. Ook vervult hij de rol van werkgever van de leden van de raad van bestuur. In het Reglement Corporate Governance is de taak- en bevoegdheidsverdeling tussen raad van bestuur, raad van commissarissen en stichtingsbestuur verder uitgewerkt.

Samenstelling van de raad

In het verslagjaar bestond de raad uit de volgende leden.

Samenstelling raad van commissarissen in 2025		
<i>Naam en geboortjaar</i>	<i>Aandachtsgebied/functie in RvC</i>	<i>Eerste benoeming/ einde termijn of moment van aftreden</i>
dhr. drs. J.V. (Jeroen) Muller (1962)	Voorzitter Lid remuneratiecommissie	1 december 2023 / december 2027



		(herbenoembaar)
mw. prof. dr. P.L. (Pauline) Meurs (1953)	Maatschappelijk veld Lid commissie kwaliteit Contact Centrale Cliëntenraad	1 januari 2018/ december 2025 (afgetreden 31-12-2025)
	Medisch-inhoudelijk Lid commissie kwaliteit Cliëntveiligheid	1 januari 2023 / 31 december 2026 (herbenoembaar)
mw. dr. M. J.A. (Marjolein) Tasche (1959)	HR/ bedrijfsvoering / organisatieontwikkeling Voorzitter remuneratiecommissie Contact Centrale ondernemingsraad	1 maart 2025 / 1 maart 2029 (herbenoembaar)
	Financiën Voorzitter auditcommissie	1 maart 2021/ 1 maart 2029
dhr. drs. M.J.H. (Guillaume) Jetten RA (1968)	Algemeen Lid auditcommissie	1 maart 2021/ 1 maart 2029 (gestopt 31-7-2025)
dhr. E.R. (Erik) Swelheim, RA (1965)	Financiën, IT, bedrijfsvoering Lid auditcommissie	1 augustus 2025 / 1 augustus 2029 (herbenoembaar)

Aan het einde van dit hoofdstuk staan de hoofd- en nevenfuncties van de leden van de raad van commissarissen.

Vergaderingen

De raad vergadert in tegenwoordigheid van de raad van bestuur. In 2025 kwam de raad zevenmaal bijeen, waarvan tweemaal in de algemene vergadering van aandeelhouders. Daarnaast was er een tweedaagse sessie, waar deels de raad van bestuur en deels het stichtingsbestuur bij aanwezig waren. Tot slot had de raad van commissarissen nog een extra vergadering met de raad van bestuur en het stichtingsbestuur specifiek gericht op de ontwikkeling van de nieuwe meerjarige strategie van Parnassia Groep. De vergaderingen vonden afwisselend op locatie en via beeldbellen plaats.

De auditcommissie vergaderde in 2025 driemaal, in aanwezigheid van de bestuurder bedrijfsvoering en financiën van de raad van bestuur. De commissie kwaliteit kwam in 2025 tweemaal in vergadering bijeen, in aanwezigheid van het lid van de raad van bestuur met het aandachtsgebied zorg en de geneesheer-directeur Parnassia Groep. Naast genoemde vergaderingen vinden er meer periodieke contacten plaats. De remuneratiecommissie voert ten minste tweemaal per jaar gesprekken met de leden van de raad van bestuur over hun ontwikkeling en functioneren. Een afvaardiging van de raad van commissarissen voert periodiek overleg met de CCR en de COR. Er is een jaarlijkse ontmoeting met de bestuurders en directeurs van de groep. Ook bezoekt elk lid van de raad van commissarissen jaarlijks een (of meer) van de onderdelen van Parnassia Groep.

Vergadercyclus raad van commissarissen

Door de raad werden in elke vergadering besproken:

- De Management Informatie Set (zowel de zorginformatie, waaronder veiligheid, als aantallen cliënten/wachlijsten, personele en financiële informatie, contracten met financiers etc.) afgewisseld met de zorgbedrijfsrapportage waarin alle bedrijven afzonderlijk over een aantal wetenswaardigheden rapporteren.



- Veiligheid/Vijf (minuten) voor Veilig: bij dit agendapunt worden ook calamiteiten besproken die hebben plaatsgevonden.
- Belangrijke ontwikkelingen binnen de organisatie en in de externe omgeving.
- Stand van zaken/bijzonderheden ten aanzien van de afzonderlijke zorgbedrijven en de Professionele Diensten.
- Adviezen raad van commissarissen vanuit hun eigen netwerk en over opvallende zaken.
- Parnassia Groep in de media.

In de jaarcyclus van de raad komen ook standaard aan bod:

- Managementletter en controleplan accountant
- Kaderbrief
- Begroting
- Risicomanagement en risicoregister
- Beoordeling van de raad van bestuur door remuneratiecommissie.
- Verslagen van de auditcommissie en de commissie kwaliteit.
- Zelfevaluatie van de raad van commissarissen
- Update van de Regeling vergoedingen raad van commissarissen en AVA
- Declaraties van de raad van bestuur
- Rooster van aftreden en herbenoeming leden raad van commissarissen en AVA
- RvC jaarverslag afgelopen jaar, incl. Nevenfuncties
- Jaarrekening en maatschappelijk verslag
- Accountantsverslag
- Fraude memo
- Update van het strategische huisvestingsplan
- Update van het strategische beleid / bedrijfsplan

Verder besproken in 2025:

- Aanschaf en implementatie nieuw ERP systeem
- Implementatie nieuw roostersoftware pakket
- Van de zorg, voor de zorg / 1GGZ

Besluiten van de raad in 2025

- Goedkeuring begroting 2025
- Goedkeuring investeringsbegroting 2025-2027
- Voordracht tot benoeming van dhr. Erik Swelheim als lid van de raad van commissarissen.
- Voordracht tot herbenoeming dhr. Youssef Asraoui als lid van de raad van commissarissen.
- Benoeming dhr. David van Bodegom als lid van de stichting Parnassia
- Goedkeuring declaratieregeling raad van bestuur
- Goedkeuring Jaarverslag en jaarrekening 2024
- Goedkeuring Reglement Corporate Governance, incl. Bijlagen.
- Goedkeuring strategie Parnassia Groep.

Werkzaamheden in 2025

Naast de standaard onderwerpen die in de jaarcyclus van de raad aan bod komen zijn er elk jaar specifieke zaken die de aandacht vragen van de raad.

In alle vergaderingen is veel aandacht uitgegaan naar de ontwikkeling van een nieuwe meerjarige strategie met als horizon het jaar 2035. De dialoogsessies daarover met de raad van bestuur, het bestuur van de stichting en vele externe stakeholders en collega's uit de organisatie was inspirerend. De raad is trots op het resultaat dat er ligt, samengevat in 'Zorg die verbindt, mensen die groeien.' Er zijn een aantal uitgangspunten van zorg geformuleerd, nieuwe kernwaarden en strategische pijlers gekozen. Ook heeft de raad aandacht gehad voor de communicatie en implementatie van de nieuwe strategie in 2026 en verder.

Een tweede belangrijk onderwerp tijdens de vergaderingen was de focus op de collega's van Parnassia Groep. De collegareis, als kompas voor werkplezier en groei, werd uitgebreid besproken



alsook andere onderwerpen die collega's raken zoals leiderschap, het werkbelevingsonderzoek, werkplezier, vitaliteit, verzuim, diversiteit & inclusie en veilig werkklimaat. Op alle niveaus bij Parnassia Groep worden de vergaderingen met het onderwerp 'Vijf (minuten tijd) voor Veilig' gestart; zo ook die van de raad van commissarissen en de AVA.

Ook de gevolgen van de handhaving van de wet DBA voor de zzp'ers en het personeelsbestand van de groep en het mitigeren van de risico's voor de continuïteit van zorg was een terugkerend onderwerp van gesprek met de raad van bestuur. Evenals het zoeken naar reductie van schijnzelfstandigheid in de vorm van alternatieven zoals interne flexbureaus en een uitzendbureau met externe partners in de regio's.

Ook de impact van de arbeidsmarktproblematiek op de cruciale zorg en de beschikbaarheid van regiebehandelaren kwamen aan bod.

Naast de nieuwe strategie van de groep met daarin de uitgangspunten van zorg kwamen er ook andere zorgthema's in de raad aan de orde. Bijvoorbeeld de nieuwe visie en het verandertraject voor het Centrum voor Intensieve Behandeling in de regio Haaglanden stond meermaals op de agenda. Daarnaast waren de (regionale) wachtlijsten, de behandelduur, de cliëntreis en –logistiek terugkerende onderwerpen van gesprek alsook de impact van de wachtlijsten op de cruciale zorg. Transdiagnostisch werken, netwerkzorg en transitiepsychiatrie kwamen ter sprake en tot slot ook de Inspectiebezoeken, calamiteiten en audits op het gebied van kwaliteit van zorg.

In het kader van de samenwerking van Parnassia Groep in de diverse regio's werd het gesprek gevoerd over de mentale gezondheidsnetwerken met de partners in de regio, de uitvoering van het IZA/AZWA, de regionale wachtlijsten en de samenwerkingen van de groep in het jeugd domein.

Wat betreft de bedrijfsvoering en financiën besteedde de raad, naast de reguliere onderwerpen, specifieke aandacht aan de voortgang op de digitale strategie van de groep, de inzet van Artificiële Intelligentie, de administratieve lastenvermindering, verantwoorde toegang tot cliënten dossiers, de financiële gevolgen van de cao-onderhandelingen, de groepsmanagementruimte, securitywerkzaamheden i.h.k.v. de NIS-2 en de contracten met de financiers.

Een tweedaagse sessie van de raad stond enerzijds in het teken van de nieuwe strategie. Anderzijds kwam daar ook de betekenis van meer samenwerken in netwerken voor het houden van toezicht door de raad aan bod. Hierbij was ook een externe gastspreker uitgenodigd.

De zelfevaluatie van de raad vond dit jaar plaats onder leiding van een externe adviseur.

In wisselende samenstelling namen leden van de raad deel aan de stakeholdersmiddagen in juni in de regio's Rijnmond, Noord-Holland en Haaglanden.

De raad heeft samen met het stichtingsbestuur in 2025 het Reglement Corporate Governance tegen het licht gehouden, een logischer ordening daarin aangebracht en de leesbaarheid vergroot. Ook is het convenant met de centrale medezeggenschap, een bijlage bij dit Reglement, geëvalueerd en geactualiseerd. Daarnaast is ook een Reglement voor de Remuneratiecommissie opgenomen als bijlage bij het Reglement.

Ter vergadering van de raad was een presentatie van de Professionele Diensten, alsook specifiek van het Cluster Collega's & Ontwikkeling.

De leden van de raad hebben daarnaast hun kennis verrijkt door werkbezoeken af te leggen bij diverse zorgbedrijven van de groep.

Op 11 september werd de jaarlijkse bijeenkomst met de bestuurders en directeuren belegd, waar de algemene gang van zaken in de groep en de sector werd besproken. Ook was er tijdens die bijeenkomst ruimte voor informele ontmoetingen en een bezoek aan een zorgbedrijf.

De raad heeft in 2025 een trainee in zijn midden gehad, er is een nieuwe commissaris gestart en tot slot nam de raad in 2025 tijdens een diner na de AVA, afscheid van twee van zijn leden. De raad bedankt Guillaume Jetten en Pauline Meurs voor de waardevolle bijdrage die zij hebben geleverd in de raad en voor Parnassia Groep.

De raad van commissarissen stelt met genoeg vast dat Parnassia Groep in 2025 een stabiele organisatie is gebleven die zowel zorginhoudelijk als bedrijfsmatig goede resultaten behaalt. Wij zijn een solide samenwerkingspartner in de diverse regio's. Onze cliënten zijn tevreden over de zorg die



wij bieden. Wij spreken onze grote waardering uit voor de inzet van alle collega's en vrijwilligers, iedere dag opnieuw, die direct of indirect zorgen voor de continuïteit en kwaliteit van onze zorg.

Jaarverslag en jaarrekening

De raad keurde op 21 mei 2026, na bespreking met de accountant van het accountantsverslag en mede op basis van de bevindingen van de auditcommissie, het jaarverslag 2025 goed en voorzag de jaarrekening 2025 van zijn goedkeurend advies aan de AVA.

2.3 Stichtingsbestuur

De Stichting Parnassia houdt alle aandelen van Parnassia Groep B.V., waarin alle activiteiten van de groep zijn ondergebracht. Het bestuur van de stichting vormt derhalve de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA). De stichting heeft als belangrijkste taak het bewaken van het profiel van de groep, zodat de zorg aan de verschillende doelgroepen van ggz-cliënten ook op de lange termijn wordt gerealiseerd. Het gaat om continuïteit en duurzaamheid van de organisatie.

Samenstelling van het bestuur

Het stichtingsbestuur bestond gedurende het verslagjaar uit drie leden, te weten mevrouw M. (Marjet) van Zijl, mevrouw M. (Marianne) van Duijn en de heer F. (Felix) Rottenberg. Hieraan is per 1 juni 2025 een vierde lid toegevoegd, de heer D. (David) van Bodegom.

Aan het einde van dit hoofdstuk staan de hoofd- en nevenfuncties van de leden van het stichtingsbestuur.

Vergaderingen, besproken onderwerpen en besluiten

In 2025 kwam de AVA tweemaal in vergadering bijeen. De vergaderingen vinden plaats in aanwezigheid van de raad van bestuur en de raad van commissarissen. De raad van commissarissen en de raad van bestuur hebben een raadgevende stem.

Daarnaast was de AVA aanwezig op de tweedaagse sessie van de raad van commissarissen en nam de AVA deel aan een strategiesessie met de raad van commissarissen en de raad van bestuur.

De raad van bestuur en de raad van commissarissen leggen verantwoording af aan de AVA over het door de raad van bestuur gevoerde beleid respectievelijk het door de raad van commissarissen uitgeoefende toezicht.

In haar vergadering van 28 mei werd de werking van de governance geëvalueerd en de aandachtspunten besproken uit de evaluatie van de raad van commissarissen en de raad van bestuur.

In haar vergadering van 28 mei 2025 nam de AVA kennis van het jaarverslag 2024, het verslag van de accountant, het goedkeurend advies van de raad van commissarissen bij de jaarrekening en het besluit van de raad van bestuur tot resultaatbestemming. De AVA stelde de jaarrekening 2024 vast na afgifte door de accountant van zijn controleverklaring.

Zij verleende de leden van de raad van bestuur decharge voor het in 2024 gevoerde beleid en de commissarissen voor het door hen uitgeoefende toezicht.

Ook verleende de AVA in haar vergadering van mei goedkeuring aan de benoeming van dhr. Swelheim tot lid van de raad van commissarissen (per 1-8-2025).

Verder nam de AVA de volgende besluiten:

- De bepaling van de WNT-klasse V en de honorering van de leden van de raad van commissarissen en de leden van de AVA werden vastgesteld door de AVA, na advisering door de raad van commissarissen en de raad van bestuur, met inachtneming van de WNT en de daarin opgenomen maximale bedragen.
- Voordracht tot benoeming van dhr. David van Bodegom als vierde lid van de AVA (per 1-6-2025).
- Herbenoeming dhr. Youssef Asraoui als lid raad van commissarissen.
- Besluit tot werving voor de opvolger van mw. Pauline Meurs als lid raad van commissarissen.
- Het verlenen van decharge aan dhr. Guillaume Jetten en mw. Pauline Meurs, vertrekkend leden van de raad van commissarissen.
- Vaststelling van het Reglement corporate governance, incl. Bijlagen.



- Vaststelling Strategie Parnassia Groep 'Zorg die verbindt, mensen die groeien'.

In de AVA van 4 december 2025 stonden het Reglement corporate governance en de nieuwe strategie centraal. Discussie over de strategie van Parnassia Groep werd gevoerd aan de hand van vier bouwblokken die in het IBO rapport 'Uit balans' zijn geformuleerd, te weten *voorkomen* van ggz-problemen, *prioriteren* van behandelingen, *sturen* op bijvoorbeeld aanpassingen in het stelsel of tarieven en het *verbreden* van de zorg naar andere domeinen.

2.4 Normen voor goed bestuur

Parnassia Groep beschikt over een Reglement Corporate Governance. Dit voldoet aan de landelijk geldende Governancecode Zorg. Het Reglement Corporate Governance is van toepassing op de raad van commissarissen, de raad van bestuur en de leden van het bestuur van de Stichting Parnassia.

In het Reglement Corporate Governance (2025) is het volgende vastgelegd voor de drie afzonderlijke organen:

- De samenstelling, taken en bevoegdheden en de (her)benoeming van de leden
- Beoordeling functioneren
- Honorering.

Als bijlagen bij het Reglement Corporate Governance zijn enkele reglementen van de raad van commissarissen opgenomen:

- Reglement van de Auditcommissie
- Reglement van de Commissie kwaliteit
- Reglement van de Remuneratiecommissie.

Tot slot maken ook de volgende bijlagen onderdeel uit van het Reglement Corporate Governance:

- Convenant met de medezeggenschap over benoemingsprocedures van leden van de raad van commissarissen, de raad van bestuur en het bestuur van de Stichting Parnassia
- Visie op goed besturen en toezicht van de raad van commissarissen.

Evaluatie werking governancestructuur

Jaarlijks wordt de werking van de governancestructuur geëvalueerd in een vergadering van de AVA. Op 28 mei 2025 bespraken het stichtingsbestuur, de raad van commissarissen en de raad van bestuur de werking van de governancestructuur en het samenspel tussen de drie organen. Ter voorbereiding hierop heeft de raad van commissarissen een externe adviseur een evaluatie laten uitvoeren door middel van interviews met betrokkenen en de rapportage van de onderlinge samenwerking tussen de drie organen en de samenwerking met de medezeggenschap besproken in de raad van commissarissen. Het resultaat hiervan was een positieve evaluatie waarin er ook enkele aandachtspunten zijn geformuleerd. Tevens heeft de raad van commissarissen de werkwijze van de diverse commissies tegen het licht gehouden en enkele zaken aangevuld en geactualiseerd in het Reglement Corporate Governance 2025.

Op basis van de evaluatie is er een positief beeld van de werking van de governance. Technisch is alles goed geregeld en het samenspel tussen de drie organen wordt als goed en respectvol ervaren. Gezamenlijke verantwoordelijkheid daarbij is het bewaken van de meerwaarde van de verschillende (toezichhoudende) rollen van met name de raad van commissarissen en het stichtingsbestuur als AVA.

Klokkenluidersregeling

Parnassia Groep heeft een klokkenluidersregeling, die is opgesteld op basis van het model van de Brancheorganisaties Zorg. De regeling wordt vermeld in onze gedragscode en de toelichting daarop. In 2025 zijn er 3 signalen binnengekomen bij de adviseur klokkenluider. Na nadere bestuderingen bleek dat alle drie de signalen niet vielen onder de regeling Klokkenluiders. De signalen zijn op een andere wijze binnen de organisatie opgepakt.



Wet normering topinkomens

De leden van de raad van bestuur en raad van commissarissen werden bezoldigd binnen de kaders van de Wet normering topinkomens (WNT). De verantwoording van topinkomens vindt plaats conform de geldende wet- en regelgeving. Indien binnen het concern meerdere WNT-instellingen aanwezig zijn en een topfunctionaris meerdere functies vervult, worden de WNT-gegevens in de jaarrekening uitgesplitst per dienstverband (functie) en per betrokken WNT-instelling.

De Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA) heeft een alert uitgegeven (NBA Alert 47) dat veel organisaties (waaronder Parnassia Groep) niet in staat zijn om voldoende controlebewijs aan te leveren met betrekking tot de overige doorbelaste kosten en deeltijdfactor, mede omdat de WNT-wet-en-regelgeving niet voorziet in de wijze van toerekening van groepsbrede activiteiten aan individuele WNT-instellingen en het ontbreken van een tijdsregistratie van betrokken topfunctionarissen. Dit speelt bij een aantal zorgbedrijven van Parnassia Groep, omdat sommige bestuurders bestuurder zijn van meerdere zorgbedrijven. Als gevolg hiervan zal de accountant met betrekking tot dit onderwerp een oordeel met beperking afgeven aan de betrokken zorgbedrijven. Voor de geconsolideerde jaarrekening van Parnassia Groep en enkele andere zorgbedrijven waar bovenstaande niet speelt, zal wel een goedkeurende controleverklaring worden afgegeven. Deze beschreven situatie was van toepassing voor 2023 en continueert zich in opvolgende jaren.



Bijlage Nevenfuncties leden RvB, RvC en AVA in 2025

Nevenfuncties leden raad van bestuur

Mw. dr. A.I.M.C. (Anita) Wydoodt (voorzitter)

- Lid raad van toezicht Philadelphia
- Lid raad van toezicht Surplus
- Programmaleider Centrum voor Zorgbestuur (EUR)
- Lid bestuur de Nederlandse ggz
- Voorzitter regieteam Mens & Werk de Nederlandse ggz

Dhr. drs. W.G. (Sjoerd) van Breda

- Voorzitter bestuur gebruikersvereniging Psygis Quarant
- Lid regiegroep Zorg en Financiering en voorzitter Winning Team Bekostiging van de Nederlandse ggz
- Lid transitieteam regeldruk vermindering van de Nederlandse ggz

Dhr. drs. E.J.D. (Elnathan) Prinsen

- Lid begeleidingscommissie van het onderzoek 'Veiligheid van ernstig psychisch kwetsbare personen en hun omgeving', Onderzoeksraad voor Veiligheid (vanaf 1 oktober 2024)
- Lid kamer psychiatrie van de Stichting BOLS
- Voorzitter Opleidings- en Onderwijsregio Den Haag/Leiden
- Lid Winning Team Verkennend Gesprek / Mentale gezondheidscentra dNggz
- Voorzitter richtlijn commissie Dwang & drang, Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie
- Psychiater Leo Kannerhuis (onderdeel Parnassia Groep), Oosterbeek

Nevenfuncties leden raad van commissarissen

De hoofdfunctie is *cursief* weergegeven.

Dhr. drs. J. Muller (Jeroen) (voorzitter)

- Voorzitter rvt ziekenhuis Gelderse Vallei
- Vicevoorzitter raad van commissarissen ONVZ
- Titulair voorzitter raad van bestuur Laurentius Ziekenhuis (vanaf 1 januari tot 31 juli)
- Lid bestuursraad Laurentius Ziekenhuis, titulair (vanaf 1 augustus tot 31 december)

Mw. prof. dr. T. (Thérèse) van Amelsvoort

- *Hoofd Divisie Mental Health, School Mental Health and Neuroscience, Universiteit Maastricht (tot 1-6-2026)*
- *Hoogleraar transitiepsychiatrie Universiteit Maastricht*
- *Psychiater Mondriaan, Maastricht/Heerlen*
- *Psychiater Koraal, Urmond (tot 1-4-2026)*
- *Psychiater MUMC*
- Bestuurslid Stichting @ease
- Lid Wetenschappelijke Raad 's Heeren Loo, Amersfoort
- Lid ERC Expert panel EC, Brussel
- Lid VIDI commissie ZonMw, Den-Haag
- Lid onafhankelijke adviesraad NIHR Maudsley Biomedical Research Centre, King's College Londen (vanaf 1-4-2025)

Dhr. Y. (Youssef) Asraoui, RA

- *Finance Executive Rabobank (tot 31-12-2025)*
- *Lid raad van bestuur Ons Middelbaar Onderwijs (vanaf 1-1-2026)*
- Lid raad van toezicht ROC Mondriaan
- Lid raad van toezicht Stichting Long Covid

Dhr. drs. M.J.H. (Guillaume) Jetten, RA

- *Lid raad van bestuur/CEO Symeres*
- Lid raad van toezicht Amsterdam UMC



Mw. prof. dr. P.L. (Pauline) Meurs

- *Emeritus-hoogleraar bestuur van de gezondheidszorg, EUR*
- Voorzitter raad van toezicht Cultuurfonds
- Lid raad van toezicht s' Heeren Loo (vanaf 1 mei 2024)
- Lid bestuur stichting Hulptroepenalliantie
- Lid raad van advies ACM (vanaf 1 februari 2024)
- Lid raad van commissarissen Fivoor (tot 1-1-2026)

Dhr. E.R. (Erik) Swelheim, RA

- Lid raad van toezicht OLVG
- Lid raad van toezicht de Regenboog Groep
- Lid bestuur Carréfonds

Mw. dr. M. J.A. (Marjolein) Tasche (vicevoorzitter)

- *Voorzitter Landelijke Huisartsen Vereniging (LHV)*
- Lid raad van toezicht Ronald MacDonald Kinderfonds
- Lid raad van toezicht (vicevoorzitter) Laurens
- Lid raad van commissarissen Espria

Nevenfuncties leden bestuur Stichting Parnassia (AVA)

De hoofdfunctie is *cursief* weergegeven.

Mw. drs. M. (Marjet) van Zuijlen (voorzitter)

- Voorzitter raad van advies NOB (Nederlandse Orde van Belastingadviseurs)
- Voorzitter raad van toezicht SIDN (Stichting Internet Domeinregistratie Nederland)
- Voorzitter raad van commissarissen Portaal
- Voorzitter raad van toezicht De Haagse Hogeschool
- Voorzitter raad van toezicht The Hague & Partners
- Lid raad van commissarissen Chassé
- Lid toetsingscommissie STIVA
- Lid raad van toezicht Rijksdienst Wegverkeer
- Lid raad van commissarissen Adviesbureau Berenschot (vanaf 21 juni 2025)

Dhr. prof. dr. D. (David) van Bodegom

- *Hoofd Onderzoek, Lid MT, Leyden Academy on Vitality and Ageing, Leiden*
- Hoogleraar Vitaliteit in een verouderende populatie, Afdeling Public health en Eerstelijns geneeskunde, Leids Universitair Medisch Centrum, Universiteit Leiden
- Lid Raad van toezicht, Lid Commissie Kwaliteit en Veiligheid, Stichting Omring, Hoorn
- Lid Raad van toezicht Gezondheidscentrum Kersenboogerd, Hoorn
- Lid Raad van Commissarissen, Stichting Habion, Utrecht (vanaf 1 juli 2025)
- Lid raad van bestuur, Stichting Vastgoed Zorgsector, Utrecht (vanaf 1 juli 2025)
- Lid Adviesraad, Stichting Nationaal Ouderenfonds, Amersfoort
- Auteur, Uitgeverij Atlas Contact, Amsterdam

Mw. drs. M.Y.(Marianne) van Duijn

- *Adviseur, coach vanduijncoaching*
- Voorzitter raad van toezicht Nico Adriaans Stichting
- Voorzitter bestuur Stichting Vrienden Parnassia Groep
- Lid bestuur Stichting Volksbond Rotterdam
- Voorzitter klachtencommissie CVD, Maaszicht

Dhr. F. (Felix) Rottenberg

- Voorzitter LIRA, Auteursrechtenorganisatie voor en door schrijvers, vertalers en freelance journalisten
- Voorzitter Lira Fonds.



Hoofdstuk 3. De structuur van de groep en de medezeggenschap

De cliënt en zijn omgeving staan voor onze collega's centraal. De cliënt wordt behandeld en bij zijn herstel geholpen door onze gespecialiseerde doelgroepgerichte zorgbedrijven, en ondersteund door onze professionele staven, medezeggenschap en adviesorganen. De zorgbedrijven worden ondersteund door onze Professionele Diensten. De besturing van onze groep vindt plaats langs de lijn van bestuursraad, raad van bestuur en raad van commissarissen.

Zorgmerken:						
1nP	Youz	Antes	Parnassia	Reakt		
Indigo	i-psy	PsyQ	Brijder	Triora		
Ondersteund door:						
Kennis-netwerken	Geneesheren-directeuren	Medische Staf	Verpleegkundige en Agogische staf	Psychologische Staf		
Ervaringsdeskundige Staf	Medezeggenschap cliënten	Medezeggenschap collega's	Familieraden	Bureau Bestuursondersteuning		
Professionele Diensten:						
Parnassia Groep Academie (onderzoek & opleiding)	Collega's & Ontwikkeling (collega's)	Zorgvraag & Partnerschap (markt)	Cliënt & Innovatie (cliënt)	Control & Financiën (geld)	IT & Data (technologie)	Facilitair & Vastgoed (omgeving)
Verantwoordelijkheid/besturing:						
Bestuursraad		Raad van bestuur		Raad van commissarissen		

3.1 Zorgbedrijven

Voor de structurering van onze (zorg)organisatie is het bieden van specialistische zorg voor omschreven doelgroepen het vertrekpunt. Parnassia Groep kent zorgbedrijven die onder eigen merken opereren. Dit met name voor de herkenbaarheid voor potentiële nieuwe cliënten zodat er geen onterechte beelden ontstaan of drempels worden opgeworpen. Ook bundelen wij in deze zorgbedrijven specialistische teams die gezien hun methode en/of doelgroep aan elkaar verwant zijn, samenhang vereisen en elkaar in de ontwikkeling en uitvoering van de zorg kunnen versterken. Op regioniveau werken deze zorgbedrijven samen om te zorgen voor een passend aanbod voor cliënten als meerdere behandelinterventies noodzakelijk zijn.



De zorgbedrijven staan onder leiding van directies onder voorzitterschap van een bestuur dat verantwoording aflegt aan de raad van bestuur.

De bestuurders zijn eindverantwoordelijk voor het functioneren van hun bedrijf. Ook dragen zij medeverantwoordelijkheid voor het functioneren van de groep als geheel, onder meer door te participeren in de bestuursraad. De bestuursraad is geen statutair orgaan en heeft geen zelfstandige besluitbevoegdheid. De bestuursraad fungeert formeel als overleg- en afstemmingsgremium tussen RvB en bestuurders zorgbedrijven/professionele diensten.

Parnassia Groep heeft de volgende zorgbedrijven:

- **Youz** (kinder- en jeugdpsychiatrie)
- **1nP** (ambulante ggz door zelfstandige behandelaren samenwerkend in teams)
- **Indigo i-psy PsyQ Brijder** bestaat uit de volgende merken:
 - *Indigo* (basis-GGZ, POH-GGZ en preventie)
 - *i-psy* (interculturele psychiatrie)⁶
 - *PsyQ* (gespecialiseerde behandeling van psychische klachten)
 - *Brijder* (verslavingszorg Noord- en Zuid-Holland m.u.v. Rijnmond en Amsterdam)
 - *Triora* (verslavingszorg)
- **Parnassia** (ketenzorg regio's Noord-Holland en Haaglanden)
- **Antes** (ketenzorg en verslavingszorg regio Rijnmond)
- **Reakt** (maatschappelijke opvang, dagbesteding, activering en participatie, en re-integratie in alle regio's), bestuurlijk aangestuurd door Parnassia

Een bijzondere positie heeft onze joint venture met Altrecht:

- **Fivoor** (forensische en intensieve zorg)

Onze specialistische zorgmerken, voor zorg van kort en dichtbij naar intensief en langduriger, zijn:



Een bijzondere vermelding verdient Superbrains, een ondersteunend bedrijf voor de zorg met een online platform en een app. Superbrains wordt onder meer ingezet voor wachtlijstinterventies voor eerste en tweede lijn met behulp van ervaringsdeskundigheid. Met Superbrains worden 100% online behandeling en e-health aangeboden.

⁶ Het zorgaanbod van i-psy is onderdeel van het transculturele aanbod van Psyq. Het wordt niet langer als los merk onder de aandacht gebracht. Cliënten en stakeholders zijn hierover in 2025 geïnformeerd.



*Super
Brains®*



3.2 Ondersteuning

De zorgbedrijven worden ondersteund door onze Professionele Diensten. De volgende clusters/ functies zijn onderdeel van de Professionele Diensten:

- Parnassia Groep Academie
- Collega's & Ontwikkeling
- Zorgvraag & Partnerschap
- Cliënt & Innovatie
- Control & Financiën
- IT & Data
- Facilitair & Vastgoed

De Professionele Diensten maken deel uit van PG Zorgholding B.V. en worden aangestuurd door een directieteam en een bestuurder. De bestuurder rapporteert rechtstreeks aan het lid van de raad van bestuur met bedrijfsvoering in portefeuille.

In de Professionele Diensten hebben in het verslagjaar 2025 geen wijzigingen plaatsgevonden in de ondersteunende clusters/functies. Vanaf 1 januari 2025 is de Parnassia Groep Academie een zelfstandig cluster naast de andere zes clusters.

Binnen PG Zorgholding B.V. zijn tevens het Bureau Bestuursondersteuning, dat het bestuur van de groep ondersteunt, de Functionaris Gegevensbescherming, het bureau ondersteuning medezeggenschap het bureau geneesheer-directeuren van Parnassia Groep geplaatst.

3.3 Juridische structuur

Parnassia Groep heeft haar activiteiten ondergebracht in diverse rechtspersonen (besloten vennootschappen) binnen een groep met een holdingstructuur. De juridische hoofdstructuur van Parnassia Groep, die uit drie onderdelen bestaat, onderging in het verslagjaar geen wijzigingen. In de laatste jaren is de structuur vereenvoudigd, wat heeft geleid tot minder rechtspersonen.

Aan het hoofd van de groep staat de Stichting Parnassia (zonder winstoogmerk) die direct dan wel indirect de aandelen houdt van alle rechtspersonen binnen de groep. Omdat de wettelijke structuurregeling van toepassing is, zetelen de raad van commissarissen en raad van bestuur in Parnassia Groep B.V., de topvennootschap.

Zorgholding

PG Zorgholding B.V. houdt de aandelen van de bv's waarin de zorgbedrijven zijn ondergebracht. Zij voeren de zorgverlening uit. Het bestuur van PG Zorgholding B.V. bestaat uit Parnassia Groep B.V. en is een personele unie met de raad van bestuur van de groep. In het verslagjaar hebben er geen wijzigingen plaatsgevonden bij de zorgbedrijven.

Vastgoed

Het vastgoed van Parnassia Groep was in 2025 ondergebracht in PG ZorgVastgoed C.V., een commanditaire vennootschap waarvan PG Vastgoed B.V. de beherend vennoot is. Deze vennootschap is vrijgesteld van vennootschapsbelasting waardoor die gelden ten goede komen aan de zorg.

In 2025 zijn stappen gezet in de juridische en financiële herstructurering van het zorgvastgoed. In dit kader is door PG Vastgoed B.V. een uitkering van agioreserve aan de aandeelhouder besloten, welke is vormgegeven door middel van inbreng en overdracht van vermogensbestanddelen. Deze besluiten zijn genomen met inachtneming van de wettelijke uitkeringstoets (artikel 2:216 BW), waarbij is vastgesteld dat de onderneming ook na uitkering aan haar verplichtingen kan blijven voldoen. Daarnaast is de economische eigendom van de zorgregistergoederen ingebracht in PG Zorgvastgoed CV, waarbij PG Vastgoed B.V. optreedt als beherend vennoot.

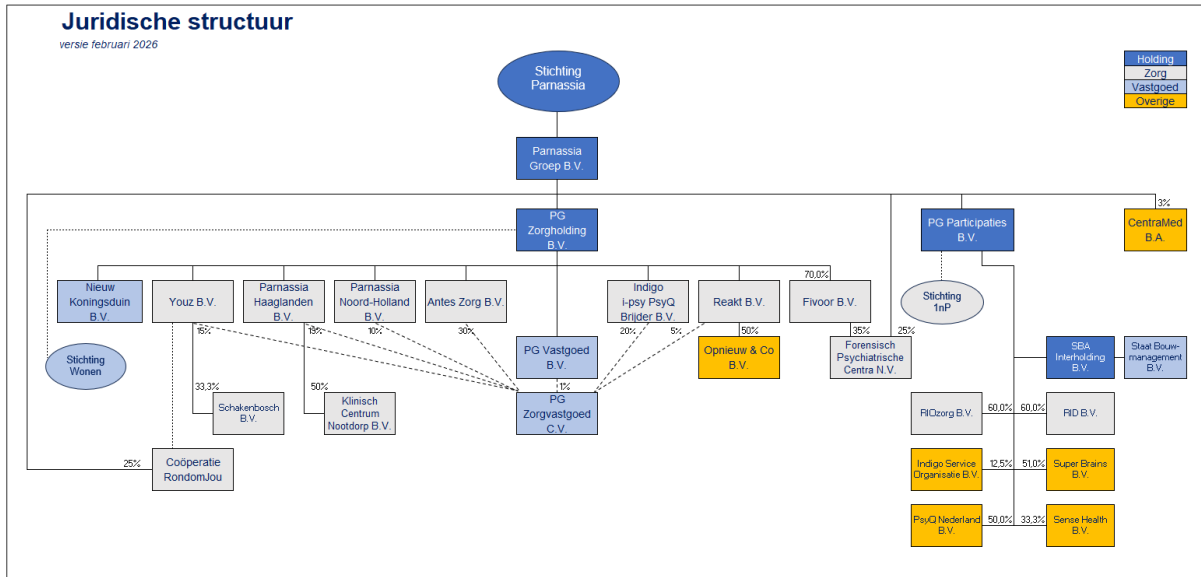
De beheers- en ontwikkelingstaken inzake het vastgoed zijn ondergebracht in PG Zorgholding B.V. PG Zorgholding B.V. houdt de aandelen van PG Vastgoed B.V. en Nieuw Koningsduin B.V.



Participaties

Deelnemingen van Parnassia Groep in rechtspersonen die geen deel uitmaken van de werkorganisatie van de groep worden gehouden door PG Participaties B.V. Het bestuur van PG Participaties B.V. bestaat uit Parnassia Groep B.V. en is een personele unie met de raad van bestuur van de groep.

Dit leidde tot de volgende hoofdstructuur eind 2025.



Een volledig overzicht van de groepsmaatschappijen van Parnassia Groep per 31 december is opgenomen als toelichting bij de jaarrekening.

Parnassia Groep voldoet aan de meldplicht en vergunningplicht van de Wtza en heeft daarmee toelatingen voor de volgende zorgbedrijven:

- Parnassia Groep B.V.
- PG Zorgholding B.V.
- Antes Zorg B.V.
- Parnassia Haaglanden B.V.
- Parnassia Noord-Holland B.V.
- Youz B.V.
- Indigo i-psy PsyQ Brijder B.V.
- Stichting 1nP
- Reakt B.V.

Parnassia Groep B.V. is lid van de Coöperatie RndomJou. Dat is een samenwerkingsverband van vier instellingen waaronder het zorgbedrijf Youz, dat jeugdhulp biedt aan jeugdigen en gezinnen binnen het kader van de Jeugdwet in Den Haag.

PG Participaties in het verslagjaar

Deelnemingen PG Participaties B.V. per 31 december 2025			
Naam	Activiteiten	Belang	Sinds
Zorgorganisatie			
Regionaal instituut voor dyslexie B.V.	Dyslexiezorg	60%	Mei 2018
<i>E-health: organisatie voor innovaties op het gebied van e-health</i>			



Super Brains B.V.	E-health-platform ADHD	51%	Mei 2016
<i>Franchiseorganisaties</i>			
PsyQ Nederland B.V.	Specialistische geestelijke gezondheidszorg	50%	April 2006
Indigo Service Organisatie B.V.	Generalistische Basis ggz	12,5%	April 2008
<i>Leveranciers van ondersteunende diensten</i>			
SBA Interholding B.V.	Bouwadvies en -management	100%	Januari 2007

Naast bovengenoemde deelnemingen heeft PG Participaties ook zeggenschap over Stichting 1nP middels de benoeming van de leden van de raad van toezicht. 1nP levert ambulante ggz aan volwassenen, ouderen, jeugdigen en kinderen door middel van een landelijk dekkend netwerk van aangesloten zelfstandige behandelaren.

Wijzigingen

Op 31 december 2025 heeft Emergis-Lucertis B.V. haar activiteiten beëindigd en is ontbonden. Eind 2025 is PG Participaties B.V. direct aandeelhouder (60%) van RIO Zorg B.V. geworden. Begin 2026 heeft PG Participaties B.V. haar belang in RID B.V. overgedragen aan een andere partij (NL Mentaal Care Group).

Aan de groep gelieerde rechtspersonen

Voorts is sprake van een aantal gelieerde stichtingen. Deze stichtingen ondersteunen in beperkte mate de activiteiten van Parnassia Groep.

- **Stichting Vrienden Parnassia Groep.** De doelstelling van deze stichting is het ondersteunen van de zorg van Parnassia Groep door extra activiteiten en faciliteiten te bieden voor cliënten op het gebied van wonen, werken, studeren, sporten en recreëren.
- **Stichting Fonds Noodhulp.** Cliënten die in ernstige financiële nood zitten, kunnen een gift krijgen voor voedsel, kleding, inrichtingskosten en vervoersmiddelen uit het Fonds Noodhulp.
- **Stichting Wonen PG.** De Stichting Wonen PG heeft als doel het verhuren van onzelfstandige en zelfstandige woonruimte aan (ex-)cliënten van Parnassia Groep.
- **Stichting Professor Boumanfonds.** Deze stichting, die gelieerd is aan Antes, heeft tot doel de leefomstandigheden van de cliënten te verbeteren.

3.4 Medezeggenschap cliënten

De Centrale Cliëntenraad (CCR) en de raad van bestuur zijn in 2025 zes keer in (overleg)vergadering bijeengekomen; één keer vond overleg plaats met een lid van de raad van commissarissen. Ook heeft de raad periodiek met het lid raad van bestuur met de portefeuille financiën en bedrijfsvoering gesproken over onder andere de financiële ontwikkelingen en de jaarrekening. Daarnaast waren er bij de CCR regelmatig gasten aan tafel met betrekking tot belangrijke thema's binnen Parnassia Groep.

In de relatie tussen CCR en raad van bestuur is sprake van een open en constructieve dialoog op basis van wederzijds respect en vertrouwen. Dit draagt bij aan de significante rol die cliëntenmedezeggenschap binnen de beleidscyclus van Parnassia Groep heeft. Zowel ten aanzien van de verantwoording en controle als door betrokkenheid bij het tot stand komen van beleid, bij voorkeur op een zo vroeg mogelijk moment.

Los van de overlegvergaderingen met de gehele raad worden gedurende het jaar alle relevante onderwerpen met het dagelijks bestuur van de raad besproken. Uit deze afstemmingsmomenten komen onder andere de agendapunten voor de overlegvergaderingen.

Leden van de CCR hebben ook in het verslagjaar 2025 een actieve bijdrage geleverd aan de diverse ontwikkelingen op het gebied van kwaliteit van zorg, de visie op klachtenbeleid, de analyse van de Wvvgz en aan het bedrijfsplan van Parnassia Groep. Enkele van de onderwerpen die in 2025 zijn besproken in de CCR:

- Horizon 2035 strategie Parnassia Groep



- Mentale gezondheidsnetwerken
- Voortgang van het culinair overleg
- Groene ggz
- Informatieveiligheid
- Wet DBA en de inzet van ZZP'ers

In het verslagjaar 2025 heeft de CCR de volgende adviesaanvragen in het kader van artikel 7 en 8 van de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen behandeld en daarover geadviseerd:

- Reglement Cameratoezicht PG
- Oprichting Coöperatie Eén en stopzetten B.V.
- Profielschets opvolging lid RvC, maatschappelijke zetel
- Implementeren ketenbrede behandelvisie Haaglanden
- Herpositioneren team Verstandelijke Beperking en Psychiatrie
- Overdracht autismeteam Sarr Antes naar Youz
- Benoeming lid klachtencommissie patiënten
- Handreiking autonomie bevorderend beleid
- Kwaliteitsstatuut en Professioneel Statuut PG

In het najaar van 2025 heeft de CCR een dag van de clientmedezeggenschap georganiseerd. Aanwezig waren onder meer vertegenwoordigers van de verschillende cliëntenraden en bestuurders en directeuren van de zorgbedrijven van Parnassia Groep. De dag stond in het teken van ontmoeting, dialoog en verdieping. In het programma werd de strategische koers van Parnassia Groep door de raad van bestuur met de aanwezigen besproken, psychiater en hoogleraar Floortje Scheepers vertelde over de waarde van de ervaring als ingang naar herstel en aan de hand van enkele stellingen en dilemma's werd gediscussieerd over wat goede ggz in zou moeten houden en wat de rol van cliënten en cliëntenvertegenwoordiging daarin kan zijn.

3.5 Medezeggenschap collega's

Parnassia Groep kende in 2025 vijf ondernemingsraden en een centrale ondernemingsraad (COR). De COR is de gesprekspartner van de raad van bestuur voor zaken die twee of meer zorgbedrijven van de groep betreffen.

De COR werkt met de navigatormethode, een methodiek die zowel de COR als de bestuurder uitnodigt om goed samen te werken en vroege betrokkenheid te bevorderen bij onderwerpen die advies- of instemmingsplichtig zijn. De kern van de methode betreft het gesprek te voeren over opgestelde criteria in plaats van elkaar over en weer vragen te stellen en van antwoorden te voorzien. Zowel de COR als de bestuurder zijn enthousiast over deze methodiek.

Uitgebrachte adviezen en besproken onderwerpen

De centrale ondernemingsraad en de raad van bestuur zijn zeven keer bijeengekomen voor een overlegvergadering. De reguliere overlegvergaderingen werden tweemaal bijgewoond door twee leden van de raad van commissarissen. Deze vergaderingen vonden plaats in een constructieve en positief kritische sfeer. Daarnaast heeft de COR zeventien keer een eigen vergadering gehad. Tijdens deze vergaderingen heeft de COR verschillende gasten uitgenodigd die de raad op verschillende onderwerpen hebben bijgepraat. Deze onderwerpen waren: mentale gezondheidsnetwerken, (informatie)veiligheid, privacy, en visie op zorg, de financiële ontwikkelingen, persoonsbeveiliging, duurzame mobiliteit, een update van het Strategisch Huisvestingsplan en AI-ontwikkelingen. Ook werden de onderwerpen roosteren, flexbureaus en de wet DBA toegelicht in een van de overlegvergaderingen was er een vertegenwoordiging van de klachtencommissie personeel aanwezig.

Er is in 2025 veel aandacht geweest voor Horizon 2035, de nieuwe strategie van Parnassia Groep. De bestuurder heeft de raad regelmatig bijgepraat over de ontwikkelingen en het proces. In het verlengde hiervan heeft de raad aan het einde van het jaar twee scholingsdagen gehad, begeleid door het bureau dat de organisatie door het strategietraject heeft geleid.

Ook Artificiële Intelligentie (AI) vormde een rode draad. Steeds vaker zit er een AI-component aan vraagstukken en ontwikkelingen. De COR heeft zich tijdens een themamiddag, samen met een extern deskundige, hierin verder verdiept en een voorstel voor de instelling van een AI-commissie voorbereid. Veiligheid vormde net als in voorgaande jaren een belangrijk gespreksonderwerp. Dit kwam onder andere tot uiting in een verdieping op de afspraken ten aanzien van heimelijk cameratoezicht, blijvende aandacht voor het Veilig Melden van Incidenten (VIM-proces) en persoonsalarmering.



Verzuim was ook in 2025 regelmatig onderwerp van gesprek tussen de raad en de bestuurder. Met name over het initiatiefvoorstel ten aanzien van verzuimpreventie zijn meerdere gesprekken gevoerd. De resultaten van het Werkbelevingsonderzoek en de te plannen evaluatie zijn meerdere malen besproken, evenals een evaluatie ten aanzien van BHV. In het laatste deel van 2025 heeft de raad aangedrongen op het meer participeren in HR-gerelateerde trajecten. Er is afgesproken de betrokkenheid van de COR te intensiveren in onder andere het traject rond de gedragscode.

In 2025 heeft de raad van bestuur de volgende onderwerpen ter instemming aan de COR aangeboden:

- Aanpassingen klachtenreglement personeel
- Reglement Cameratoezicht PG
- Digitale handtekening
- Aanpassing Opleidingsregeling (toevoegen 4 nieuwe opleidingen)
- Geboorte- en ouderschapsverlof voor regenbooggezinnen
- Hernieuwde verwerking van persoonsgegevens in de HR-component van het ERP-systeem
- Gewijzigde Herplaatsingsregeling bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid
- Tijdelijke vervanging Arbo-preventiemedewerker
- Gedragscode

In 2025 heeft de COR de volgende adviesaanvragen behandeld en/of advies gegeven ten aanzien van:

- Profielschets lid RvC
- Verhuizing bestuurscentrum naar Platinaweg 10
- Investeringsbegroting 2025-2027
- Herbenoeming lid RvC
- Overheveling arbeidshulpverlening
- Aanstelling nieuw lid Stichting Parnassia
- Verlenging Convenant benoemingsprocedure RvC en AVA lede.
- Ongevraagd advies op implementatie nieuw roostersoftwarepakket
- Benoeming beoogd lid RvC
- Oprichting Coöperatie Eén en stopzetten B.V.
- Profielschets opvolging lid RvC, maatschappelijke zetel
- Implementeren ketenbrede behandelvisie Haaglanden (overgedragen aan de GOR)
- Herpositioneren team Verstandelijke Beperking en Psychiatrie (overgedragen aan de GOR)
- De aanschaf en implementatie van een nieuw ERP-systeem
- Overdracht autismeteam Sarr Antes naar Youz
- Verhuizing Purmerend PsyQ en Youz
- Duurzame samenwerking met partijen in het initiatief 'Van de zorg, voor de zorg'



Hoofdstuk 4. Resultaten van Parnassia Groep in 2025

In de voorgaande hoofdstukken hebben wij toegelicht wat de uitgangspunten zijn van onze zorg (hoofdstuk 1), hoe de groep wordt bestuurd (hoofdstuk 2) en hoe de structuur van de organisatie eruitziet (hoofdstuk 3). Ook is in het voorgaande verslag gedaan door de raad van commissarissen en de medezeggenschap over het afgelopen jaar. In dit hoofdstuk laten we de resultaten zien die wij hebben bereikt in 2025 en waar we trots op zijn.

Per strategische pijler geven wij in dit hoofdstuk aan wat binnen de verschillende onderdelen Parnassia Groep mooie ontwikkelingen en resultaten zijn waaraan we 2025 hebben gewerkt.

Onze strategische pijlers zijn:

- Specialist in zorg in en met netwerken voor mensen met complexe psychische en psychiatrische problemen
- Maatschappelijk partner in het bouwen aan een mentaal gezonde samenleving
- Inclusief werkgever vanuit een visie op betekenisvol en innovatief werk
- Opleidings- en onderzoekscentrum voor toekomstgerichte zorg

Tot slot brengen we in dit hoofdstuk ook een aantal andere resultaten van zorg in 2025 in beeld en de resultaten van de regionale samenwerking en ontwikkelingen.



4.1 Specialist in zorg in en met netwerken voor mensen die vastlopen in complexe psychische en psychiatrische problemen

In deze paragraaf geven we voorbeelden en feiten en cijfers bij dit onderdeel van onze strategie.

1nP: Innovatie en samenwerking voor betere ggz

Bij Stichting 1nP is het afgelopen jaar sterk ingezet op innovatie en samenwerking. Zo is een AI-chatbot geïntroduceerd, waarmee professionals direct vragen kunnen stellen over het kwaliteitshandboek. Dit versnelt het delen van kennis en zorgt ervoor dat behandelaren snel en betrouwbaar antwoord krijgen op complexe vragen uit de praktijk. Daarnaast is spraakgestuurd rapporteren breed uitgerold: behandelaren kunnen hun verslaglegging nu inspreken, waardoor administratieve lasten dalen en meer tijd overblijft voor cliënten. Ook werkt 1nP samen met EDIT (Early Detection and Intervention Team) om jongeren met psychische klachten vroegtijdig te signaleren en te behandelen. Door deze samenwerking kunnen jongeren sneller en adequater geholpen worden, wat



voorkomt dat klachten verergeren. Huisartsen kunnen sinds oktober via Zorgdomein eenvoudiger verwijzen naar 1nP, waardoor de toegang tot specialistische ggz verbetert en de administratieve last bij verwijzingen afneemt.

Youz: Jeugd-ggz als netwerkpartner

Youz heeft in 2025 haar positie als netwerkpartner in de jeugd-ggz verder versterkt. In de regio's Rijnmond, Haaglanden en Noord-Holland werkt Youz samen met andere zorgorganisaties aan een compleet aanbod voor jeugd-ggz, waaronder crisisopvang, vervolgbehandeling en gezinspsychiatrie. Door de invoering van centrale aanmeldpunten en gezamenlijke inkoop van specialistische zorg door gemeenten, is de toegankelijkheid en continuïteit van hulp voor kwetsbare jongeren vergroot. Youz heeft daarnaast een systemische visie ontwikkeld voor het familiebeleid: niet alleen het kind, maar het hele gezin en sociale netwerk worden betrokken bij de behandeling. Dit helpt om onderliggende oorzaken van problemen aan te pakken en zorgt voor duurzame oplossingen.

Indigo i-psy PsyQ Brijder Triora: Integrale aanpak en samenwerking in de regio

Indigo, i-psy, PsyQ, Brijder en Triora hebben in 2025 een belangrijke rol gespeeld in het versterken van regionale netwerken en het verbeteren van de zorgketen. Zo is er een nauwe samenwerking ontstaan rond de Open Opnamekliniek PsyQ (OOPQ), waarbij collega's uit verschillende zorgbedrijven zijn bijgesprongen om de continuïteit van zorg te waarborgen tijdens personeelstekorten. Dit toont de kracht van samenwerking binnen Parnassia Groep. Ook is er een pilot gestart waarbij intakes bij PsyQ Velsen deels online plaatsvinden, waardoor cliënten sneller geholpen worden en de wachttijd beter beheersbaar is. Daarnaast is het Expertisenetwerk Hardnekkige Depressie (EHD) onderscheiden met het TOPGGz-keurmerk, dankzij de intensieve samenwerking tussen PsyQ, Parnassia en andere partners. Binnen het netwerk ontvangen cliënten met complexe depressie één samenhangend behandeltraject, waarbij kennis en ervaring uit verschillende disciplines worden gebundeld.

Professionele Diensten: Ondersteuning van zorgbedrijven

De Professionele Diensten (PD) hebben in 2025 een brugfunctie vervuld tussen de ondersteunende diensten en de zorgbedrijven. Zo zijn er integrale PD-teams gevormd die proactief meedenken met de directies van de zorgbedrijven en anticiperen op jaarplannen en ambities. Door nauwe samenwerking en het delen van expertise op het gebied van HR, IT, facilitair, financiën en innovatie, worden de zorgbedrijven optimaal ondersteund in hun primaire processen. Een voorbeeld hiervan is de succesvolle uitrol van het project Digitale Werkplek, waarbij nieuwe laptops en digitale tools zijn geleverd aan collega's in de hele organisatie, wat de samenwerking en efficiëntie ten goede komt.

Antes: Laagdrempelige Opvang van Psychiatrische Patiënten (LOPP)

Hier gelden verslaving en ernstige psychische problemen niet als exclusie- maar juist als inclusiecriteria. De Rotterdamse zorgmijders waar het FACT-team LOPP (LOPP-team) voor klaar staat, hebben niet alleen ernstige psychische (psychotische) problemen, maar zijn vaak ook dakloos, verslaafd en hebben onvoldoende inkomen en geen steunend netwerk. Veel van hen hebben een licht verstandelijke beperking en/of zijn vatbaar voor negatieve beïnvloeding. Het zijn mensen die langdurig steun nodig hebben. Het is kortom een groep mensen die intensieve zorg nodig heeft maar die lang niet overal welkom is en waarvan een deel noodgedwongen op straat verblijft. Overlast komt niet zelden voor. Het LOPP-team legt contact met deze specifieke groep zorgmijders en werkt volgens de FACT-benadering: Flexible Assertive Community Treatment. Bijzonder aan het team is dat zij psychiatrie en verslaving integraal behandelen. De teamleden gaan actief naar mensen toe.

Antes en Youz: Netwerkgorg genomineerd voor Zorgvernieuwer van het jaar

In 2025 is Netwerkgorg, een initiatief van Antes, Youz en diverse zorgpartners, genomineerd voor de titel Zorgvernieuwer van het Jaar 2025 van zorgverzekeraar VGZ. Netwerkgorg is een vernieuwende manier van werken waarbij niet de diagnose, maar de persoonlijke doelen van de cliënt centraal staan. Hulpverleners, naasten en maatschappelijke partners werken domeinoverstijgend samen aan één plan, dat ook na afloop van de behandeling actief blijft. De nominatie is een erkenning voor de gezamenlijke inzet om de geestelijke gezondheidszorg toekomstbestendig en beter verbonden te organiseren.

Parnassia: Spoedeisende Hulp Psychiatrie

De Spoedeisende Hulp Psychiatrie op het woon-zorg park van Parnassia aan de Oude Haagweg in Den Haag is in 2025 vernieuwd en heropend. De beoordeling, eventuele korte opname en vervolgstappen vinden nu op één plek plaats, in mensvriendelijke ruimtes met daglicht en rustgevende kleuren, en met veilig maar comfortabel



meubilair. Dat voorkomt extra vervoer en stress en maakt snelle stabilisatie mogelijk, waarna cliënten — waar dat verantwoord is — zo veel mogelijk thuis verder herstellen met intensieve ambulante ondersteuning. De samenwerking met familie, ambulance en politie blijft daarin cruciaal.

Bron: Den Haag Centraal (11-09-2025).

Brijder – brugfunctie voor cliënten ‘tussen wal en schip’

Het Expertise Centrum Medicatie Afhankelijkheid (ECMA) werkt volgens een multidisciplinaire aanpak voor mensen die afhankelijk zijn van voorgeschreven medicatie (zoals opioïden en benzodiazepinen) en zich vaak niet thuis voelen in reguliere verslavingszorg, maar ook onvoldoende geholpen worden in de somatische zorg. ECMA vervult daarmee nadrukkelijk een netwerkrol (somatiek–ggz–verslavingszorg) en draagt bij aan duurzaam herstel.

Parnassia Groep in de regio

Regio Rijnmond

Deze regio bestaat uit twee zorgkantoorregio's: Rotterdam en Zuid-Hollandse Eilanden.

Nieuwe regionale verwijfsafspraken maken verwijzen naar de ggz duidelijker

In de regio's Rotterdam-Rijnmond, de Zuid-Hollandse Eilanden en de Hoeksche Waard hebben huisartsen en ggz-aanbieders samen afspraken gemaakt om het verwijzen naar de geestelijke gezondheidszorg (ggz) te verbeteren.

Deze regionale verwijfsafspraken helpen huisartsen en praktijkondersteuners ggz (POH-GGZ) om in iedere situatie een passende keuze te maken. Ze bieden houvast bij vragen als: Wanneer verwijfs ik door? Naar wie? En wanneer is collegiaal overleg nodig? Zo wordt het proces duidelijker, efficiënter en sluit de hulp beter aan bij wat iemand nodig heeft.

De afspraken zijn gebaseerd op landelijke richtlijnen, zoals de verwijfsafspraken van het ministerie van VWS, de Landelijke samenwerkingsafspraken (LGA) en de visie huisartsenzorg voor mensen met psychische problemen. Daarnaast is gekeken naar knelpunten en wensen uit de praktijk. Een belangrijk uitgangspunt is dat huisartsen en ggz-professionals elkaar makkelijk kunnen bereiken, zeker in situaties die complex of zorgelijk zijn.

“Samen met huisartsen versterken we de toegang tot de ggz. Deze afspraken helpen om sneller en gericht te verwijfs, met duidelijke rollen, goede bereikbaarheid en afspraken die echt werken in de praktijk,” aldus Bas Molijn, bestuurder Antes en vertegenwoordiger Rijnmond Mentaal Gezond.

Mentale gezondheidsnetwerken Rijnmond

In 2025 is samen met regionale partners gewerkt aan de doorontwikkeling en uitbreiding van drie mentale gezondheidsnetwerken in de regio Rijnmond. Het bestaande mentaal gezondheidscentrum Rotterdam Zuid is in doorontwikkeling tot ook een netwerk, waarin ook daar zorg- en welzijnspartijen integraal samenwerken rondom inwoners met mentale klachten. Daarnaast zijn nieuwe netwerken gestart in de subregio's Rotterdam Delfshaven en Capelle aan den IJssel.

Het mentaal gezondheidsnetwerk is gericht op:

- Vroegtijdige triage en snelle toegang tot passende ondersteuning
- Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor wachttijden
- Het voorkomen van onnodige doorverwijfsingen
- Het versterken van samenwerking tussen domeinen

In 2025 zijn vanuit deze drie subregio's in totaal 725 verkennende gesprekken gevoerd. Het verkennend gesprek vormt een kernonderdeel van het netwerk en biedt inwoners snel duidelijkheid over passende ondersteuning. Inwoners waarderen dit gesprek met een 8,5, wat wijft op herkenning, laagdrempeligheid en ervaren regie.



In oktober 2025 heeft in de Taskforce Rijnmond een positieve evaluatie plaatsgevonden. Op basis hiervan is besloten de verdere uitrol in 2026 voort te zetten in de wijken Rotterdam Centrum, Oude Noorden, Pernis-Hoogvliet en Hillegersberg-Overschie.

Ter borging van de samenwerking is een gezamenlijke governance-structuur ingericht en is een samenwerkingsovereenkomst ondertekend.

Mentale gezondheidsnetwerken Zuid-Hollandse Eilanden (incl. BAR)

In de regio Zuid-Hollandse Eilanden (inclusief BAR-gemeenten) is in 2025 gestart met de gefaseerde opbouw van mentale gezondheidsnetwerken. De eerste verkennende gesprekken zijn gevoerd in de subregio's Goeree-Overflakkee, Hoekse Waard en Albrandswaard.

De focus lag in 2025 op:

- Het opbouwen van regionale samenwerkingsstructuren
- Goedkeuring op het transformatieplan
- Het creëren van bestuurlijke en operationele randvoorwaarden.

Ook in deze regio is een samenwerkingsovereenkomst opgesteld om de structurele samenwerking te borgen. De verdere implementatie en opschaling vinden plaats in 2026.

Gezamenlijke voordeur

Sinds 2024 is er in de Hoeksche Waard op de Zuid Hollandse Eilanden door Antes, Youz, Indigo en enkele andere organisaties een Gemeenschappelijke Voordeur georganiseerd. Het doel van deze gemeenschappelijke voordeur is om middels een integraal aanmeld- en casusoverleg cliënten sneller passende en integrale zorg te bieden via gezamenlijke triage.

In 2025 is er met elkaar geëvalueerd hoe de Gemeenschappelijke Voordeur werkt. De Gemeenschappelijke Voordeur laat zien dat samenwerken werkt en cliënten sneller de juiste zorg krijgen. Professionals ervaren dat het overleg waardevol is en dat de kwaliteit van afstemming zichtbaar groeit. Bij de verdere ontwikkeling en voortzetting van de Gemeenschappelijke Voordeur zal afstemming plaats vinden met andere regionale ontwikkelingen zoals de Mentale Gezondheidsnetwerken.

Digitalisering binnen de mentale gezondheidsnetwerken

Digitalisering is een essentiële randvoorwaarde voor het functioneren van de mentale gezondheidsnetwerken en ondersteunt snelle, passende zorg. Er wordt ingezet op het slimmer benutten van beschikbare capaciteit door digitalisering van wachttijdinformatie en regionale afstemming van in- en doorstroom. Het transformatieplan voor een te ontwikkelen digitale transfertool, die bijdraagt aan een betere herverdeling van verwijzingen, betere matching van vragen en kortere wachttijden voor die groep inwoners die nu het langst wachten, is goedgekeurd.

Wat deze beweging betekent voor inwoners

De ontwikkeling van mentale gezondheidsnetwerken draagt bij aan:

- Snellere toegang tot ondersteuning
- Minder onnodige wachttijd
- Betere samenwerking tussen zorg en sociaal domein, kortere lijnen met verwijzers
- Meer ervaren regie van inwoners in het zorgproces

Regionaal Integraal Capaciteitsmanagement (R-ICM)

De druk op de zorg blijft toenemen door vergrijzing, personeelstekorten en versnippering van voorzieningen over verschillende domeinen. In de regio Rijnmond leidt dit tot capaciteitsproblemen: verkeerde beddagen, wachttijden, overbelasting én tegelijkertijd leegstand. R-ICM brengt daarom zorg- en welzijnsorganisaties samen in één domeinoverstijgende en datagedreven planningsorganisatie. Het gezamenlijke doel: inzicht, sturing en flexibiliteit creëren, zodat iedere inwoner tijdig de juiste zorg op de juiste plek krijgt.

R-ICM is een breed programma dat alle domeinen omvat en waar ook de Parnassia Groep, als één van de ggz partijen uit de regio, aan mee doet. Juist deze diversiteit maakt de aanpak krachtig. Via



een lerend netwerk verdiepen partijen zich gezamenlijk in knelpunten en oplossingen, en bouwen zij aan concrete verbeterstappen. Parallel hieraan is gewerkt aan een gedragen transformatieplan, welke in 2025 is goedgekeurd.

Netwerkgroep

De regionale aanpak van Netwerkgroep in de regio Rijnmond – eerder ook al genomineerd als Zorgvernieuwer van het Jaar – heeft in 2025 landelijke erkenning gekregen. Netwerkgroep is een manier van werken waarbij het hele netwerk rondom de cliënt centraal staat. Niet de diagnose, maar de persoonlijke doelen van de cliënt vormen het vertrekpunt. Hulpverleners, naasten en organisaties zoals woningcorporaties werken domeinoverstijgend samen aan één plan. Ook na afloop van de behandeling blijft dit vangnet actief. Het is een manier van samenwerken die écht verschil maakt: cliëntgericht, netwerkgedreven en duurzaam.

Samenwerkingsverband Rijnmond Mentaal Gezond

Op 1 oktober 2024 is mede op initiatief van de Parnassia Groep samenwerkingsverband Rijnmond Mentaal Gezond opgericht. In deze regio staat de zorg voor psychisch kwetsbare inwoners onder toenemende druk: de zorgvraag groeit, het tekort aan professionals neemt toe en in verschillende wijken is de psychische problematiek aanzienlijk. Als regionale branchevereniging bundelt Rijnmond Mentaal Gezond organisaties die zich inzetten voor mentale gezondheid. Organisaties die zich inzetten voor mentale gezondheid werken structureel samen om de zorg toegankelijker en kwalitatief beter te maken, en waar mogelijk in te zetten op preventie.

In 2025 hebben we daarin mooie stappen gezet: van het delen van kennis tot het creëren van nieuwe verbindingen tussen organisaties. Dankzij de inzet en betrokkenheid van alle partners groeit de beweging naar een sterker netwerk dat oplossingen mogelijk maakt voor de mensen die dat het hardst nodig hebben.

Met de lancering van onze nieuwe website www.rijnmondmentaalgezond.nl in oktober 2025 laten we bovendien zien wie we zijn, waar we voor staan en hoe we samenbouwen aan een mentaal veerkrachtig Rijnmond. Zo versterken we gezamenlijk de mentale gezondheid van onze regio—nu en in de toekomst.

Zorgcoördinatie Centrum

De transformatie van de zorgcoördinatie (ZCC) in de regio Rotterdam-Rijnmond is een doorlopend proces, waarbij in de loop van 2025 belangrijke stappen zijn gezet om de acute zorg toegankelijker en efficiënter te maken. Antes is onderdeel van het ontwikkelen van het ZCC voor de acute ggz.

De samenwerking binnen de Zorgcoördinatie Rotterdam-Rijnmond (ZCC RR) is al in 2020 gestart en is sindsdien een groeiend samenwerkingsverband van acute zorgpartners. In november 2025 is de "transformatie zorgcoördinatie in de ROAZ-regio Zuidwest-Nederland" officieel van start gegaan, waarbinnen 35 organisaties samenwerken. Voor de verbetering van de spoedzorg en de inzet van regionale transformatiemiddelen (uit het Integraal Zorgakkoord) is er in 2025 substantieel budget vrijgemaakt voor de Zuidwest-regio. De transformatie is gericht op eenduidige, integrale triage en inzicht in beschikbare capaciteit, om zo de juiste zorg op de juiste plek te bieden.

Regio Haaglanden

Samenwerkingen

Binnen de regio Haaglanden werken we onderling en met externe partners intensief samen om de toegankelijkheid, samenhang en kwaliteit van de ggz te versterken. Deze regionale samenwerking vormt het fundament voor gezamenlijke afspraken, afstemming en doorontwikkeling van ons zorgaanbod. Om onze regionale samenwerking verder te ontwikkelen werken we binnen de regio Haaglanden vanuit vijf hoofdthema's die richting geven aan onze gezamenlijke inzet en prioriteit. Dankzij deze thema's werken we met meer focus en eigenaarschap, werken we meer onderling samen en werken we samen aan passende en toekomstbestendige zorg in de regio.

Regionale wachtlijst en in-, door- en uitstroom

In 2025 zijn belangrijke stappen gezet om de toegankelijkheid en continuïteit van zorg te verbeteren in Haaglanden. In samenwerking met de ketenpartners in de regio wordt gewerkt aan een regionale wachtlijst, waarbij een goed beeld bestaat van wat er in de regio nodig is. Bij een deel van de



aanbieders is inzicht verkregen in inclusie- en exclusiecriteria en zijn reële wachttijden zichtbaar gemaakt in ZorgDomein, wat heeft geleid tot een afname van het aantal verwijzingen.

Het is van belang om ook aan de voorkant te voorkomen dat cliënten op de wachtlijst komen door direct door te verwijzen naar andere (ook kleine) partijen. Met deze andere partijen zijn door de ambulante acute keten van Parnassia Groep afspraken gemaakt over ondersteuning, en zo nodig overnemen van cliënten, in crisissituaties.

Ten aanzien van de in-, door- en uitstroom zijn de behandelmogelijkheden van het IBT (Intensieve Begeleiding Thuis), ADB (Acute Deeltijd Behandeling) en geïntegreerde spoedzorg uitgebreid, mede door de inzet van extra personeel en gerichte trainingen. Hierdoor zijn er meer mogelijkheden om cliënten van de acute en sub-acute doelgroep sneller in behandeling te nemen.

Behandelvisie voor volwassen cliënten met ernstig suïcidaal en zelfbeschadigend gedrag

In 2025 is in de regio Haaglanden, in samenspraak met collega's, vertegenwoordigers van cliënten en naasten en ketenpartners, een nieuwe behandelvisie ontwikkeld voor volwassen cliënten met ernstig suïcidaal en zelfbeschadigend gedrag. Deze visie, gebaseerd op actuele wetenschappelijke en klinische inzichten, richt zich op behandeling binnen verschillende ambulante settings in plaats van opname. Op advies van de transformatiewerkgroep verschuiven langdurige klinische opnames naar een ketenbrede en ambulante aanpak, waarin traumagerichte behandeling centraal staat. We behandelen zo intensief als nodig en zo kort als mogelijk.

Centraal staat het bundelen van expertise die binnen de organisatie aanwezig is. Hiervoor wordt een nieuw consultatie- en indicatieteam opgezet met specialistische kennis van dialectische gedragstherapie, crisismanagement en traumabehandeling. Dit team ondersteunt behandelteams bij indicatiestelling en consultatie.

Met deze doorontwikkeling wordt beoogd cliënten duurzaam perspectief te bieden en behandelaren beter te ondersteunen bij deze intensieve zorg.

Mentale Gezondheidsnetwerken

Het transformatieplan Haaglanden en Zoetermeer voor MGN is goedgekeurd. De ontwikkeling van Mentaal Gezondheidsnetwerken in Haaglanden is succesvol van start gegaan op drie locaties draait nu een pilot en er wordt gewerkt aan de uitbreiding naar 7 locaties. In deze Gezondheidsnetwerken zijn inmiddels de eerste tientallen Verkennende Gesprekken gevoerd. De samenwerking met huisartsen en welzijnspartijen komt steeds beter tot stand.

Samenwerking huisartsen

Er is een regionale werkgroep gestart rondom het versterken van de POH-GGZ (Praktijk Ondersteuner Huisarts) in Haaglanden, in samenwerking met de regionale huisartsenorganisatie Hadoks. Ook zijn in 2025 trajecten opgestart die zich richten op de regionale preventie-aanpakken en de ggz-consultatie richting huisartsen en het sociaal domein.

Herstelacademies en laagdrempelige steunpunten

Voor jongvolwassenen is een nieuwe locatie geopend voor de Herstelacademie en binnen het externe IZA programma Haaglanden Gezonder zijn gesprekken gestart met netwerkpartners over verdere regionale samenwerking met betrekking tot een dekkend netwerk laagdrempelige steunpunten. In 2026 continueren we deze samenwerkingen.

Om anders te gaan werken

In Haaglanden is ingezet op het versterken van het interne Flexbureau. Het aantal in te zetten collega's vanuit dit Flexbureau is in 2025 fors gegroeid. Alle openstaande diensten zijn centraal inzichtelijk gemaakt via Shiftbase en worden zo veel als mogelijk via het Flexbureau ingevuld.

Integraal ggz-aanbod in de wijk

Parnassia Haaglanden heeft ook in 2025 ingezet op een integraal ggz-aanbod in de wijk, bestaande uit Achter de Voordeur, het Parnassia Politie Programma, de ggz-wijkteams en de OGGZ-teams in samenwerking met voor de wijk relevante netwerkpartners. Dit aanbod leidt tot een laagdrempelige herstelgerichte zorg. Vanuit het team Achter de Voordeur wordt laagdrempelige ggz-begeleiding en -ondersteuning geboden aan Haagse burgers die niet in behandeling zijn of uit beeld geraakt zijn van de professionele hulpverlening, waarbij sprake is van ernstige psychosociale problemen, en waarbij ggz problematiek en/of verslaving vermoed wordt. Wanneer het vermoeden juist is, wordt



zorggedragen voor toeleiding naar passende (ggz-)zorg, begeleiding, dagbesteding en maatschappelijke deelname.

Vereniging Transmurale Zorg

Vanuit de Vereniging Transmurale Zorg is een ggz tafel ingericht. Het doel van de tafel is om elkaar als netwerk en samenwerkingspartner te informeren over de verschillende ontwikkelingen in de regio. De gesprekken over cruciale zorg worden ook aan deze tafel gevoerd.

Regio Noord-Holland

Voor het jaar 2025 heeft de regio Noord-Holland een regioplan opgesteld. Voor 7 thema's is er gewerkt aan doelstellingen. Dit document geeft per doelstelling de behaalde resultaten weer.

Thema 1. Laagdrempelige steunpunten

Dekkend en sluitend netwerk van laagdrempelige steunpunten

Met diverse partijen – Leviaan, Pleq, Hoofdzaak, SMD, GGD, Club Welzijn, Inclusio – en gemeenten – Purmerend en Zaanstad – is een opzet gemaakt hoe in de regio Zaanstreek – Waterland een sluitend netwerk van laagdrempelige steunpunten gerealiseerd kan worden. Er is een start gemaakt met visieontwikkeling op dit concept. Tevens is er besloten om in de plaatsen Zaanstad (Oud-Koog en Krommenie) en Purmerend (Weidevenne en Wheremolen) per 1 januari 2026 te starten met de realisatie van laagdrempelige steunpunten.

In de gemeente IJmuiden is met de gemeente en Buiten Gewoon een start gemaakt met de doorontwikkeling van inloopvoorziening De Sluis. Er ligt een offerte bij de gemeente voor twee dagdelen LSP-aanbod (training en herstelgroep), inclusief coördinerende werkzaamheden. Deze offerte is besproken en wordt in de laatste week van januari verder aangescherpt. Vervolgens maakt de gemeente de uiteindelijke afweging over wat zij in opdracht wil en kan uitzetten. Het streven is om per 1 april 2026 met deze activiteiten te starten.

Thema 2. Versterking ggz – Sociaal domein en ggz – huisartsen

Versterking samenwerking Sociaal domein ten behoeve van preventie en vroegsignalering

De preventieteams hebben het preventieaanbod van de diverse zorgbedrijven middels factsheets inzichtelijk gemaakt. Verkoop- en preventiecollega's genereren bekendheid in de regio over het bestaande preventieaanbod. De consultatiefunctie van het Sociaal domein is ingericht. Binnen kantoor tijden vindt bij het verwijzerspunt Savan coördinatie plaats om naar de juiste collega door te verwijzen aan de hand van de gestelde vraag.

Versterking samenwerking huisartsen

De samenwerkingsafspraken en de warme overdracht met de huisartsen zijn opgesteld. De inzet van POH-GGZ is afdoende en draagt bij aan versterking van preventie binnen (s)ggz-zorg. Dit wordt gerealiseerd door eigen inzet en middels doorverwijzing naar het Sociaal domein.

Thema 3. Mentale gezondheidscentra, regiowachtlijst en taskforce

Mentale gezondheidsnetwerken

In de plaatsen Purmerend, Zaanstad (wijken Assendelft en De Koog) en Edam-Volendam zijn Mentale Gezondheidsnetwerken gerealiseerd. In 2025 zijn er in totaal 471 verkennende gesprekken gevoerd, waarvan 387 in Purmerend, 84 in Zaanstad en 10 in Edam-Volendam. In Zaanstad en Edam-Volendam is er in 2025 een start gemaakt met de inzet van de verkennende gesprekken. Voor Purmerend betreft het een opschaling van de gesprekken.

Een professional uit de ggz en uit het Sociaal domein voeren samen de verkennende gesprekken. Een brede analyse van de situatie van de cliënt en kennis van het gehele zorgaanbod – ggz en Sociaal domein – resulteert in het vaker aanbieden van passende zorg binnen het Sociaal domein. Hierdoor is er sprake van afbuiging van zorg van de ggz naar het Sociaal domein. De diverse samenwerkingspartners ervaren een inspirerende samenwerking waarin kennisdeling centraal staat. Steeds meer zorgpartners willen zich aansluiten bij de Mentale Gezondheidscentra.

Regiowachtlijst

Met de ggz-partijen in de regio heeft er een oriëntatie plaatsgevonden op de implementatie van een regiowachtlijst. Ter ondersteuning aan de wachtlijst is er een digitaal aanmeldsysteem noodzakelijk. Er is besloten om aan te sluiten op landelijke ontwikkelingen.



Taskforce

In het afgelopen jaar is het transferoverleg overgegaan in de Taskforce. Deelnemende partijen van de Taskforce zijn de gemeenten, zorgverzekeraars, ggz-partijen en huisartsen, het Sociaal domein en aanpalende zorgpartijen. Tijdens de overleggen wordt complexe casuïstiek besproken. Het transfermechanisme is standaard onderwerp van overleg. De focus is om meer bekendheid te genereren van het beschikbare aanbod in de regio, zodat zorgpartijen elkaar versterken in de samenwerking. Vanuit positieve gezondheid wordt nieuw aanbod besproken en beoordeeld op implementatie binnen de keten van Zaanstreek Waterland.

Thema 4. Borgen toegankelijkheid (s)ggz

Borgen cruciale ggz

De situaties van cliënten die in zorg zijn, worden structureel gemonitord. Het doel is dat elke cliënt een passende beschikking heeft. Opschalen van indicaties wordt waar nodig ingezet, zodat (meer) passende zorg geboden kan worden. Voor de huidige complexe doelgroep (WLZ W5) is er een hiaat in de woonzorgketen geconstateerd. Er is een projectopdracht geformuleerd en uitgezet om in samenwerking met Leviaan 24 tot 28 woonzorgplekken te realiseren. Twaalf woonplekken worden bij Parnassia opgezet.

Toekomstbestendige acute ggz

De 24-uurs bereikbaarheid binnen de acute keten is geborgd. De 24-uurs bereikbaarheidsdienst van de IBT en de crisisdienst is samengevoegd. Binnen het 24-uursrooster op de HIC's is meer personele inzet gerealiseerd. Doordat er per dienst een extra personeelslid ingepland staat, is er sprake van meer personele continuïteit, meer stabiliteit en betere kwaliteit van zorg.

In 2025 zijn naast Purmerend in Beverwijk en Zaandam twee acute behandelgroepen opgezet. Dit is een samenwerking van de zorgbedrijven PsyQ en Parnassia. Een acute behandelgroep biedt een psychodynamisch groepsaanbod voor de duur van 12 weken. Van de 150 aanmeldingen is de helft van de cliënten uitgeschreven; de andere helft neemt deel aan de acute behandelgroepen. Cliënten op de wachtlijst krijgen een ambulante aanbod aangeboden. Door eerdere inzet van zorg wordt voorkomen dat de problematiek verergert.

Vergroten behandelcapaciteit

In 2025 hebben Parnassia en PsyQ een inventarisatie uitgevoerd naar de mogelijkheden voor groepen en online zorgaanbod. In samenwerking met de Prinsenstichting wordt gekeken naar opties om samenwerking te bevorderen tussen ggz en gehandicaptenzorg. Voor de bipolaire doelgroep zijn twee ambulante expertiseteams gerealiseerd. Specialisten van Parnassia en PsyQ werken samen in de behandeling. Na goedkeuring door diverse gremia worden de expertiseteams operationeel.

Thema 5. Youz Next Door en gezinsaanpak

Youz Next Door

In 2025 is gewerkt aan de versterking van de mentale gezondheid van jongeren. Hierbij is gekozen voor aansluiting bij het huidige aanbod Gezonde School van de GGD, waarvan scholen programma's kunnen afnemen. Het scholenprogramma Youz Next Door beoogt preventief het gesprek met jongeren te voeren over hun welbevinden.

Er is een regionale menukaart opgesteld met aanbod van Kikid (theaterprogramma), PSIEG (mentorlessen), Youz (scholenprogramma), Parnassia (MHFA) en de GGD (suïcidepreventie). Scholen kunnen via een voucher middelen inzetten voor aanbod op hun school. In totaal zijn 26 scholen aangeschreven, waarvan 10 scholen hebben gereageerd. Begin 2026 wordt het programma op vijf scholen in de klas ingezet.

Youz Next Door is een programma waarbij aan de hand van een verhaal van een ervaringsdeskundige met een klas het gesprek wordt aangegaan over het welbevinden van jongeren. De rol van de hulpverlener is het leiden van het groepsgesprek en het inschatten of doorverwijzing naar lichtere jeugdhulp wenselijk is. Het doel is om jeugd-ggz naar de context van de jongere te brengen.

Gezinsaanpak

Youz is in 2025 gestart met uitbreiding van netwerkzorg door middel van de inzet van een netwerkintake. In de aanmeldprocedure is de netwerkintake een vast onderdeel geworden bij de poli en FACT-teams in Purmerend. Tijdens de intake is de context – het formele en informele netwerk – van de jongere het uitgangspunt. In eerste instantie wordt aangesloten bij de krachten van de jeugdige en de ondersteuningsmogelijkheden van de omgeving. De inzet van zorg wordt hierop aangepast.



Er wordt een gezamenlijk behandelplan opgesteld waarin (hoog)specialistische zorg samen met (in)formele samenwerkingspartners de jeugdige zo lang als nodig, maar zo kort als mogelijk zorg biedt. Voor ouders is groepsaanbod ontwikkeld waarin gezamenlijk thema's als opvoeding en emotieregulatie aan bod komen.

Thema 6. Borging expertise verslavingszorg

Borging kennisoverdracht verslavingsproblematiek bij zorgbedrijven Parnassia Groep

Brijder heeft gewerkt aan het integraal aanbieden van zorgaanbod. Klinische traumabehandeling en schematherapie zijn toegevoegd aan het bestaande aanbod. Het beleid op de poliklinieken is aangepast door groepsaanbod voor ambulante zorg aan te bieden. In Hoofddorp is de klinische capaciteit voor complexe casuïstiek (multimorbiditeit) uitgebreid met tien bedden.

De externe en interne samenwerking met andere zorgbedrijven is verstevigd. Zowel op strategisch, tactisch als operationeel niveau sluit Brijder aan bij overlegstructuren. Er is periodieke afstemming met andere ggz-partijen, waaronder GGZ Noord-Holland-Noord. De inkoop van zorg voor jeugd wordt samen met Youz gerealiseerd. Een manager zorg van Brijder sluit periodiek aan bij het managementoverleg zorg van Youz.

In 2025 is een inventarisatie gedaan naar hiaten in het huidige zorgaanbod met betrekking tot verslavingsexpertise. Voor Noord-Holland is gekozen om het hiaat 'samen behandelen bij complexe instroom' als regionale prioriteit te benoemen. Dit hiaat is uitgewerkt in een plan van aanpak met doelen, betrokken partijen en beoogde resultaten voor cliënten en professionals. In 2026 starten gezamenlijke casusanalyses, een heldere rol- en verantwoordelijkheidsverdeling en een voorspelbare werkroute om sneller passende zorg en duurzame expertiseverankering te realiseren.

Thema 7. Verbeteren positie arbeidsmarkt – academie

Versterken personele instroom door bekendheid van de Parnassia Groep

In Noord-Holland zijn veertien extra opleidingsplekken voor verpleegkundigen en agogen gerealiseerd ten opzichte van vorig jaar. In 2025 waren er 85 opleidingsplaatsen ten opzichte van 71 opleidingsplaatsen in 2024. Het aantal stageplekken is gelijk gebleven.

De academie is aanwezig op alle stagemarkten en loopbaanactiviteiten op scholen. Er zijn open dagen georganiseerd voor Parnassia en Reakt. Daarnaast is er inzet geweest van maatschappelijke stages en zijn er gastlessen verzorgd op scholen.

Regio Midden-, Oost- en Zuid Nederland

Dit betreft de niet-kernregio's van Parnassia Groep. In Midden-, Oost- en Zuid Nederland (MOZ) zijn andere ggz-aanbieders de kerninstelling. De samenwerking kan per regio behoorlijk verschillen: die is soms meer, soms minder positief, afhankelijk van specifieke voor die regio geldende omstandigheden.

Met name de gezinsaanpak en de transitiepsychiatrie kunnen gelden als onze unieke sellingpoints in deze regio's, waarmee we ons richting gemeenten en zorgkantoren kunnen profileren als toegevoegde waarde. In de regio MOZ doen we dit in samenwerking met onze zorgmerken Youz, PsyQ en 1nP.

In 2025 hebben we binnen de regio Midden Oost Zuid Nederland duidelijke stappen gezet om onze zorg meer samenhangend, toegankelijk en toekomstbestendig te maken. De samenwerking tussen Youz, 1nP en PsyQ is daarbij verder verdiept. De gezinsaanpak ontwikkelde zich tot een stabiel onderdeel van ons aanbod, waarbij het aantal gezinnen in zorg over een periode van anderhalf jaar met ongeveer 55% is gegroeid. Ook is zichtbaar dat steeds vaker ouder en kind gelijktijdig worden behandeld, wat bijdraagt aan snellere en meer integrale ondersteuning.

Daarnaast is het fundament gelegd voor de verdere ontwikkeling van de transitiepsychiatrie. In 2025 zijn de uitgangspunten, knelpunten en regionale verschillen uitgebreid in kaart gebracht en is een projectstructuur ingericht. Daarmee ligt een basis voor vervolgstappen in 2026.

Binnen de regio's zijn de verbindingen met ketenpartners verder uitgebouwd. Dit varieert van gezamenlijke MDO's tot intensievere afstemming over complexe casuïstiek. Hoewel de samenwerking per regio binnen MOZ verschilt, is zichtbaar dat we onze aanvullende rol in de keten beter benutten.



Resultaten van en ervaringen met onze zorg gemeten

Om het effect van onze zorg na te gaan, monitoren we in verschillende teams het verloop van de behandeling. Dit doen we met generieke en specifieke vragenlijsten, passend bij de doelgroep, op meerdere momenten tijdens de behandeling. Het meten van behandeluitkomsten beoogt het individuele behandelproces te ondersteunen. De behandelaar en de cliënt krijgen feedback over de ontwikkeling van de gezondheidstoestand van de cliënt en bespreken samen of het resultaat van de behandeling naar wens is. Het samen vergelijken van de informatie verkregen uit de tussenmetingen is een goed uitgangspunt voor tussentijdse evaluatie van de behandeling. Daarnaast kunnen we via deze gegevens informatie krijgen voor kwaliteitsverbetering, onder meer door de gegevens te gebruiken om intern te vergelijken en voor wetenschappelijk onderzoek.

Bij cliënten met ernstige psychische aandoeningen meten we de effecten in de behandeling met de vragenlijst *Health of the Nation Outcome Scales* (HoNOS):

	Verbeterd	Stabiel	Verslechterd	Cliënten met volledige meting
2024	11%	45%	45%	3.520
2025	10%	45%	46%	3.151
Vershil	-1%	0%	1%	-369

Bij onze cliënten met *common mental disorders* (CMD) maken we gebruik van de vragenlijst *Outcome Questionnaire* (OQ-45):

	Verbeterd	Stabiel	Verslechterd	Cliënten met volledige meting
2024	54%	40%	6%	4.796
2025	52%	42%	6%	4.252
Vershil	-2%	2%	0%	-544

Ervaringen van cliënten (volwassenen, jeugd)

De ervaringen van de cliënt en de mate van zijn tevredenheid over onze zorg zijn een belangrijke graadmeter voor de kwaliteit van zorg. We willen graag dat elke cliënt volmondig ja antwoordt op de vraag: raadt u een familielid of andere naaste de hulp van Parnassia Groep aan? We meten de cliënttevredenheid – de beleefde kwaliteit – bij volwassenen met de CQi ggz en Verslavingszorg. Bij jeugdigen en ouders van jeugdigen doen we dat middels de Cliënt Ervarings Monitor (CEM). Daarnaast halen we informatie over de cliëntwaardering uit Zorgkaart Nederland en uit onze klachtencommissies. We geven hieronder een weergave van de uitkomsten op basis van deze drie bronnen van informatie.

Tevredenheid cliënten

Volwassenen

	Gemiddeld rapportcijfer	Aantal ingevulde vragenlijsten
2024	7,9	8.508
2025	8	8.525
Vershil	0,1	17

Jeugdigen en ouders

	Gemiddeld rapportcijfer		Aantal ingevulde vragenlijsten		Totaal
	Jeugdigen	Ouders	Jeugdigen	Ouders	
2024	7,5	7,7	960	949	1.909
2025	7,4	7,6	968	1.013	1.981



Vershil	-0,1	-0,1	8	64	72
---------	------	------	---	----	----

Zorgkaart NL

	Gemiddeld rapportcijfer	Aantal waarderingen
2024	8,0	356
2025	7,9	253
Vershil	-0,1	-103

Waardering online behandeling

De waardering van de online behandeling was in 2025 als volgt (bron: vragenlijst KLANT):

	Rapportcijfer 2024	Rapportcijfer 2025	Vershil
Omgaan met problemen	8,1	8,1	0
Effect behandeling	7,0	8,2	1,2
Behandelaar/therapeut	8,4	7,0	-0,6
Aanraden aan anderen	8,3	8,1	-0,2

Klachten

Voor cliënten of hun naasten die een klacht hebben is het van groot belang dat zij zich goed gehoord voelen. Ook voor onszelf zijn klachten belangrijk, als bron van informatie. Elke klacht beschouwen wij als een mogelijkheid om te leren en de kwaliteit van de zorg en onze service te verbeteren.

Er bestaan diverse manieren voor cliënten en familie om hun klachten, complimenten of suggesties kenbaar te maken. Dit kan mondeling, schriftelijk of digitaal. Rechtstreeks aan de betrokken hulpverlener of leidinggevende, via onze website of direct aan de onafhankelijke klachtencommissie van Parnassia Groep.

De zorgbedrijven beschikken over een gemeenschappelijke, onafhankelijke klachtencommissie met vier regionale kamers. In onderstaande tabel zijn de jaarcijfers van de klachtencommissies opgenomen.

Jaarcijfers onafhankelijke klachtencommissie

	Noord-Holland	Haaglanden	Rijnmond	Oost-Nederland	Totaal 2025	Totaal 2024
Aantal klachten ingediend bij de klachtencommissie	37	141	123	1	302	258
Aantal hoorzittingen	26	31	73	0	130	136
Aantal klachten dat tot aanbevelingen leiden	0	1	2	0	3	7
Aantal klachten dat gegrond is verklaard	8	12	14	0	34	30

Onbedoelde uitkomsten van zorg

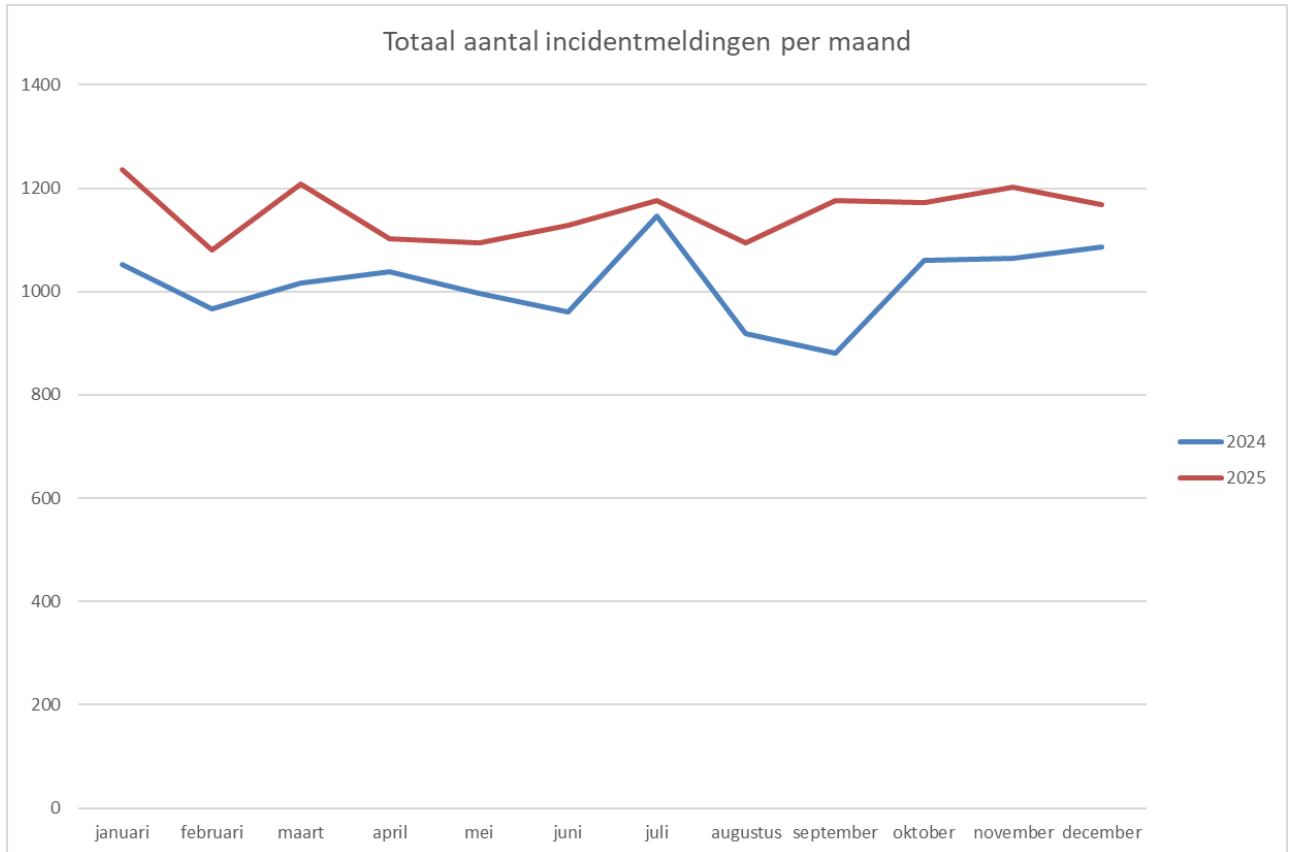
Ondanks al onze inzet en maatregelen om dit te voorkomen, zoals risicotaxaties bij individuele cliënten, doen zich in de zorg aan cliënten soms onbedoelde uitkomsten of onveilige situaties voor. We spreken dan van (bijna-)incidenten of calamiteiten.

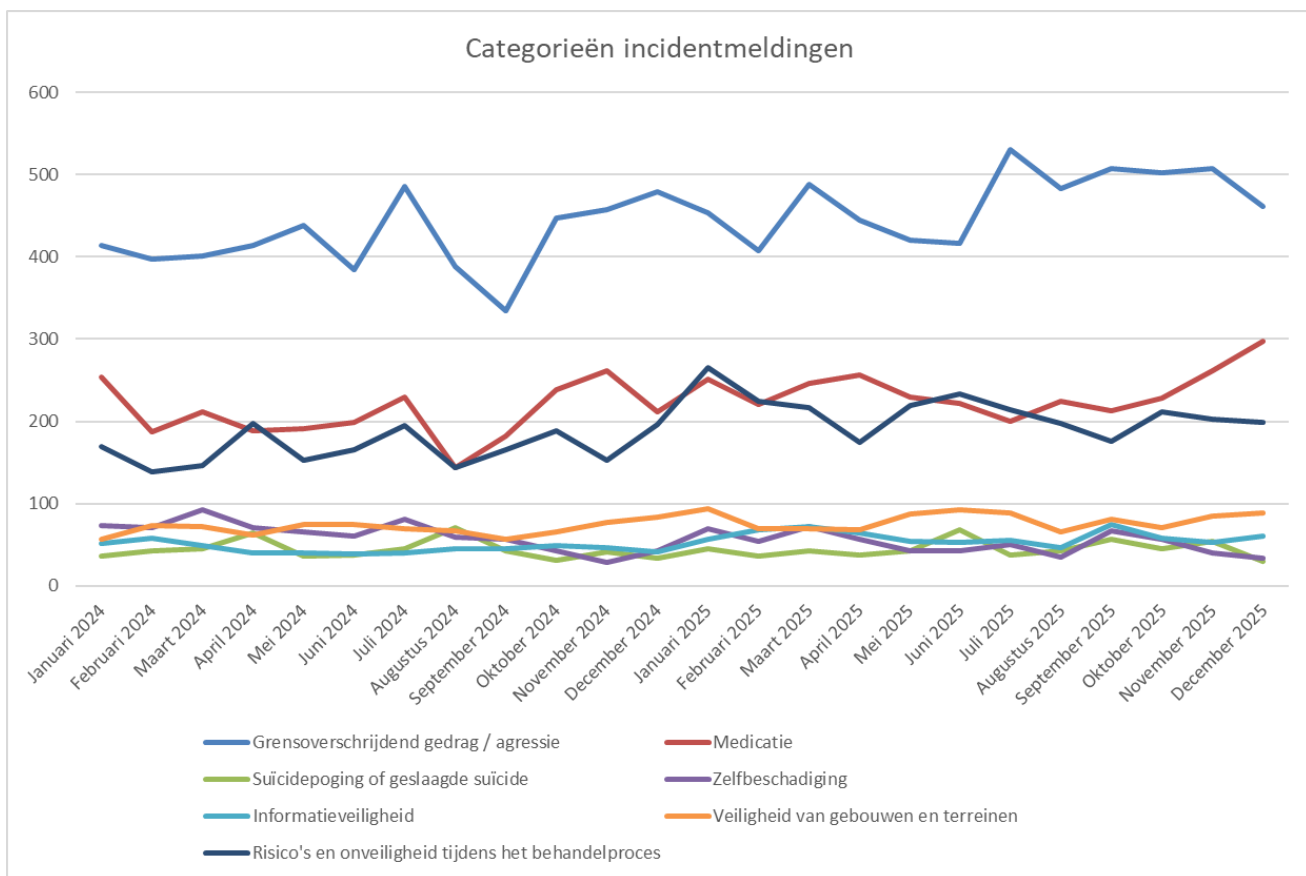


Incidenten

Het totale aantal meldingen van (bijna-)incidenten binnen Parnassia Groep varieert en schommelt in 2025 tussen de 1.000 en 1.200 per maand.

De meest voorkomende incidenten betreffen agressie en medicatie; dit is al jaren zo, niet alleen bij Parnassia Groep, maar ook bij vergelijkbare instellingen.





Calamiteiten en overige meldingen aan de Inspectie voor Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)

Een calamiteit is een niet-beoogde of onverwachte gebeurtenis, die betrekking heeft op de kwaliteit van de zorg en die tot de dood van of een ernstig schadelijk gevolg voor een cliënt heeft geleid. Calamiteiten in de zorgverlening moeten onverwijld worden gemeld aan de Inspectie voor Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ). Zorgaanbieders zijn daarnaast verplicht om ook de volgende gebeurtenissen te melden bij de IGJ:

- Geweld in de zorgrelatie.
- De opzegging, ontbinding of niet-voortzetting van een overeenkomst met een zorgverlener op grond van zijn oordeel dat de zorgverlener ernstig is tekortgeschoten in zijn functioneren.
- Suïcides of suïcidepogingen met ernstig schadelijk gevolg van cliënten die op grond van de Jeugdwet zorg ontvangen en van cliënten die verplichte zorg op grond van de Wet verplichte ggz (Wvggz) ontvangen.

In 2025 ging het voor Parnassia Groep om de volgende aantallen meldingen:

Type melding	2024	2025	Vershil
Calamiteit	5	5	0
Geweld in de zorgrelatie*	10	11	1
Opzegging overeenkomst zorgverlener	1	6	5
Suïcide(pogingen) Jeugdwet	2	2	0
Suïcide(pogingen) Wvggz	11	1	-10
Totaal	29	25	-4

* Bij de elf gevallen ging het zes keer om geweld tussen cliënten en vijf keer om geweld tussen een zorgverlener en een cliënt.



Resultaten 2025 informatieveiligheid

In 2025 heeft er weer een externe ISO27001 en NEN7510 audit plaatsgevonden. Voorafgaand aan deze audit was er ook een transitieaudit, aangezien de ISO27001 van de oude versie (2017) over is gegaan naar een nieuwe versie (2023). Zowel de transitieaudit, als de inhoudelijke ISO en NEN audits zijn goed verlopen. De certificerende instantie heeft positief geoordeeld over de transitie van de oude naar de nieuwe versie (ISO27001:2023)

In 2025 is de “veilig mailen” omgeving vervangen door een oplossing van een andere fabrikant. Deze oplossing faciliteert/ondersteunt onze collega’s beter op het gebied wanneer een bericht “veilig verstuurd” dient te worden. Dit heeft al geleid tot een daling in het aantal datalekken omdat “menselijke fouten” door de oplossing worden afgevangen en tijdig door de verzender kunnen worden gecorrigeerd. In 2025 is tevens het awareness platform “live” gegaan. Dit platform wordt onder meer ingezet in de jaarlijkse informatieveiligheidscampagne.

In 2026 verlopen onze ISO en NEN certificaten. Er zal weer een nieuwe certificeringsaudit plaatsvinden, dit maal volledig volgens de nieuwe ISO en NEN normen. Aangezien het om een certificeringsaudit gaat zullen de normen weer volledig in scope zijn.

Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

De AVG is op 25 mei 2018 in werking getreden en brengt een aantal verplichtingen met zich mee. De wijze waarop Parnassia Groep aan die verplichtingen voldoet, hebben wij in 2025 nader geëvalueerd en vervolmaakt.

De privacyverklaringen op alle websites van of gelieerd aan Parnassia Groep worden jaarlijks geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd

In 2025 is het proces en methode voor het uitvoeren van Gegevensbeschermingseffectbeoordelingen (DPIA's) voor Wetenschappelijk Onderzoek aangescherpt. De AVG-toetsing is als verplichte toetsing geïntegreerd in het Onderzoeksprotocol en aanvraagprocedure. Daarmee zijn nu 3 geautomatiseerde DPIA-vragenlijsten ingericht:

1. Een pre-DPIA (beslisboom wel of niet uitvoeren DPIA noodzakelijk)
2. DPIA-vragenlijst verwerkingen DPIA-plichtig
3. DPIA-vragenlijst t.b.v. Wetenschappelijk Onderzoek

Data Protection Impact Assessments – In 2025 heeft Parnassia Groep 73 (20 pre-DPIA's en 53 DPIA's) uitgevoerd. Het uitvoeren van DPIA's is hiermee geborgd binnen Wetenschappelijk Onderzoek, de Project Portfolio- en ICT-klantprocessen alsmede de ICT-wijzigingsprocessen.

Datalekkenregister - alle (potentiële) datalekken die vanuit de meldplicht datalekken beoordeeld en gemeld worden, worden geadministreerd in een *datalekregister*.

AVG-audits – Als onderdeel van de NEN7510-certificering is er in 2025 zowel een interne als externe AVG-audit uitgevoerd. Deze heeft geen AVG-tekortkomingen of – verbeterpunten opgeleverd.

Datalekken

Volgens de AVG hebben organisaties die persoonsgegevens verwerken de verplichting datalekken (inbreuk op de privacy in verband met persoonsgegevens) te melden bij de toezichthoudende autoriteit als het waarschijnlijk is dat de inbreuk een hoog risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen. Hieronder een korte samenvatting van de in 2025 intern gemelde incidenten Informatieveiligheid en de gemelde datalekken aan de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).

Meldingen en datalekken jaarcijfers 2025			
	2025	2024	Wijziging 2025 t.o.v. 2024
Interne Meldingen Informatieveiligheid	716*	543	+/- 32%



Waarvan potentieel datalek	61	93	-/- 34%
Waarvan gemeld bij AP	59	89	-/- 34%

* Het totaal aantal interne VIM meldingen in de categorie Informatieveiligheid was 716. Het aantal meldingen met de subcategorie 'datalek' betrof 320.

In 2025 is de Raad van Commissarissen geïnformeerd over een privacy-casus bij Antes waarbij sprake was van (vermeende en deels vastgestelde) ongeoorloofde inzage in een medisch dossier. Naar aanleiding hiervan zijn klachten ingediend bij de Autoriteit Persoonsgegevens en de Geschillencommissie Geestelijke Gezondheidszorg. De Geschillencommissie heeft één klacht over onvoldoende beveiliging en ongeoorloofde inzage gegrond verklaard en een bindende immateriële schadevergoeding toegekend; overige klachten zijn ongegrond verklaard. De casus heeft bestuurlijke aandacht gehad en is ook extern belicht. Parallel hieraan zijn aanvullende maatregelen genomen om de bescherming van cliëntgegevens te versterken, waaronder aanscherping van autorisaties en logging, versnelling van de afhandeling van inzage- en loggingsverzoeken en extra aandacht voor privacy-bewust werken binnen Antes en Parnassia Groep.

Informatieveiligheid & Privacy

Bewustwording - In 2025 is de PG-brede Awareness campagne 'Zorgen voor jouw cliënten is Zorgen voor hun gegevens' uitgevoerd. Deze campagne bestond uit diverse thema's en is ondersteund met een toolkit voor leidinggevende, poster '8 gouden regels voor Informatieveiligheid' en een aantal E-Learning modules.

Praktijkondersteuner huisarts ggz (POH-GGZ)

Parnassia Groep levert praktijkondersteuners in 176 huisartsenpraktijken in de kernregio's (Noord-Holland, Haaglanden en Rijnmond).

Het betreft zowel gezondheidscentra als solopraktijken. Bij elkaar worden 549 huisartsen ondersteund door onze 82 fte POH'-GGZ collega's (inclusief 6,7 fte POH-GGZ Jeugd).

Regio	Aantal fte POH-GGZ	Waarvan POH-GGZ Jeugd	Aantal huisartspraktijken	Aantal Huisartsen
Noord-Holland	13,0		41	145
Haaglanden	33,0	3,5	58	178
Rijnmond	35,7	3,2	77	226
Totaal	81,7	6,7	176	549

Na een groei in de afgelopen jaren is er een stabilisatie opgetreden in het aantal cliënten dat door de POH's-GGZ van Indigo wordt gezien. In 2025 zijn er in totaal 15.877 nieuwe cliënten begeleid door een POH-GGZ van Indigo. In 2024 was dit aantal 16.472 en in 2023 16.381.

De afgelopen jaren is er een trend zichtbaar dat het aantal contacten per cliënt toeneemt, onder andere door zwaardere hulpvraag en langere begeleiding i.v.m. wachtlijsten in de ggz.

Regio	Aantal nieuwe cliënten
Noord-Holland	2.674
Haaglanden	5.090
Rijnmond	8.113
Totaal	15.877



Wat opvalt in de regio Haaglanden is de toenemende vraag naar POH's GGZ op het gebied van jeugdhulpverlening. Dit is een direct gevolg van de door de gemeente ingeslagen weg met de 2 samenwerkingsverbanden. Huisartsen voelen zich in toenemende mate verantwoordelijk voor het tekortschieten van deze samenwerkingsverbanden en denken met het in huis halen van de jeugdexpertise dit tekort op te vullen.

De relatiemanagers hebben jaarlijks evaluatiegesprekken met huisartsen. Huisartsen hebben een hoge waardering voor de POH-GGZ en POH-GGZ Jeugd van Indigo en de samenwerking met Indigo en Parnassia Groep, de mogelijkheden voor consultatie en inzet van e-health in de huisartsenpraktijk.

Consultatie (telefonisch, digitaal en in de huisartsenpraktijk)

De huisarts heeft soms behoefte aan overleg over een cliënt. Voor een bekende cliënt is de regiebehandelaar aanspreekpunt voor de huisarts. In het geval van een onbekende (voor PG) cliënt of bij overige vragen geeft een psychiater (van Indigo of PG) van de Psychiatrische Consultatielijn Huisartsen binnen 24 uur antwoord op een vraag van de huisarts. Via het Parnassia Groep-portaal voor Verwijzers kan de huisarts direct vanuit zijn HIS digitaal een consultatievraag stellen. Huisartsen hebben veel vragen over ggz-medicatie en vinden het lastig om zelf de juiste weg in de ggz te vinden. Met een psychiater of verpleegkundig specialist in de praktijk wordt er direct en dichtbij, in de wijk, ggz-zorg geleverd. Er is een stabiele inzet van psychiaters in elf praktijken, in de kernregio's Rijnmond en Haaglanden.

Verwijzerspunt

Huisartsen en andere verwijzers kunnen contact op nemen met ons Verwijzerspunt. Onder andere door het aandragen van verbeterpunten draagt het Verwijzerspunt bij aan een optimale samenwerking tussen verwijzers en Parnassia Groep.

Overzicht aantallen Verwijzerspunt	2024	2025	Vershil
Verzoeken van verwijzers	9.831	12.156	2.325
Consultaties	589	720	131

Samenwerking met huisartsen en netwerken

In de drie kernregio's zijn overlegstructuren met huisartsen actief. Naast de adviesraad zijn er vele andere netwerken, zoals de taskforce, de transfertafel, pilots en samenwerking gericht op mentale gezondheidscentra en consultatie in de huisartsenpraktijk, geïntensiveerd.

Ook is er tweejaarlijks overleg met de diverse huisartsorganisaties in de regio Haaglanden (SHG, Hadoks, Arts&Zorg). In Rijnmond zijn bestuurlijke overleggen geweest met Cohaesie, Zorggroep Haringvliet, Zorggroep Hoeksewaard en Rijnmond Dokters.

In de regio Noord-Holland vinden regelmatig bestuurlijke overleggen plaats met Huisartsenzorg Zaanstreek Waterland (HZW). Hierin worden onder meer warme overdracht, verwijzingen- en de samenwerking tussen POH-GGZ Indigo en HZW besproken. Daarnaast is er structureel overleg met Huisartsen Zuid Kennemerland (HZK). In deze regio nemen we eveneens deel aan de Transfertafel, die is doorontwikkeld tot een Regionale Taskforce. In deze taskforce werken verschillende partijen samen aan regionale thema's zoals het verminderen van wachttijden, het stroomlijnen van verwijzingen en het organiseren van passende overbruggingszorg. Hiermee wordt de samenwerking verder verstevigd.

Digitalisering

In 2025 heeft Parnassia Groep opnieuw belangrijke stappen gezet in de verdere digitalisering van zorg en bedrijfsvoering. De digitale visie, met daarin vier thema's worden onderscheiden blijven de basis voor de aanpak. De doorontwikkeling van de mQ omgeving, het versterken van digitale cliëntondersteuning, de uitvoering van regionale transformatieplannen en de eerste inzet van AI gaven gezamenlijk richting aan een toekomstbestendig digitaal fundament voor onze organisatie.



Thema 1 Onze collega – Verdere uitrol en adoptie van de mQ Suite

De mQ Suite ontwikkelde zich dit jaar verder tot het centrale platform voor behandelaren en zorgteams. Een belangrijk resultaat in 2025 was dat mQ Behandelaar (mQ B) Parnassia-breed is uitgerold en geadopteerd. Alle zorgbedrijven werken inmiddels met dezelfde ingang voor registratie, dossiervorming en werkprocessen. Hierdoor ontstaat steeds meer uniformiteit in de manier waarop zorg wordt vastgelegd, wat de kwaliteit, veiligheid en continuïteit van onze zorgverlening ten goede komt.

De focus lag dit jaar op intensieve adoptiebegeleiding, waarbij regionale implementatieteams, key users en lokale ambassadeurs nauw betrokken waren bij het ondersteunen van behandelaren. Door de diversiteit aan behandelpraktijken vroeg adoptie soms om maatwerk, maar dankzij gerichte trainingen, procesharmonisatie en continue feedbackloops is de mQ Suite steeds steviger verankerd geraakt in de dagelijkse praktijk.

Daarnaast is de suite technisch doorontwikkeld. De stabiliteit, performance en foutafhandeling zijn verbeterd, koppelingen met andere systemen zijn aangescherpt en functionaliteiten zijn vereenvoudigd waar dat nodig was. Deze verbeteringen dragen direct bij aan het verminderen van administratieve druk en ondersteunen behandelaren in het leveren van kwalitatief hoogwaardige zorg.

Thema 2 Onze cliënt – Verdere uitrol van mQ Cliënt en de groei van digitale zelfhulp via Superbrains

Ook aan de cliëntzijde zijn belangrijke stappen gezet. Het vernieuwde mQ Cliënt is in 2025 uitgebreid met meer dossierfuncties, toegankelijker communicatie met behandelaren en nieuwe digitale behandelmodules. Hiermee is het cliëntenportaal uitgegroeid tot een volwaardige digitale ingang voor zorg, waar cliënten steeds meer regie ervaren over hun eigen traject.

De beweging naar hybride zorg kwam verder op stoom. Het principe “online, tenzij” werd breder toegepast, waardoor wachttijden beter worden overbrugd en cliënten eerder kunnen starten met passende ondersteuning. Het aantal behandelaren dat structureel online werkt, nam verder toe, en mQ Cliënt werd een natuurlijker onderdeel van het behandelproces.

De inzet van Superbrains groeide opnieuw sterk. De app wordt inmiddels in meerdere zorgbedrijven standaard aangeboden tijdens de wachttijd, waardoor cliënten voorafgaand aan hun eerste afspraak al werken aan psycho-educatie, oefening en zelfmanagement. Dit leidt tot beter voorbereide startgesprekken, meer betrokkenheid en een efficiëntere route door de behandeling heen. Ook is in 2025 gewerkt aan het beter integreren van Superbrains in mQ Cliënt, zodat cliënten minder versnippering ervaren in hun digitale omgeving.

Thema 3 Regionale ontwikkeling – Transformatieplannen en doorontwikkeling van de Mentale Gezondheidsnetwerken (MGN)

De regionale transformatieplannen zijn in 2025 verder geconcretiseerd. Waar in 2024 vooral aan plannen werd gewerkt, stonden dit jaar de uitvoeringsagenda's centraal. In alle regio's is intensief samengewerkt met gemeenten, huisartsen, ketenpartners en zorgverzekeraars om de beweging naar hybride en netwerkgerichte zorg vorm te geven.

Binnen de Mentale Gezondheidsnetwerken (MGN) zijn nieuwe stappen gezet in gezamenlijke toegangspoorten, regionale triage en de digitale ondersteuning daarvan. Zo zijn in enkele regio's de eerste verkenningen uitgevoerd naar digitale regiowachttijdsten en het delen van (geaggregeerde) wachttijdinformatie. Ook is gewerkt aan het afstemmen van zorgpaden tussen partners, met als doel dat cliënten sneller bij de juiste plek terechtkomen, onafhankelijk van de voorkant van het zorgsysteem waar ze binnenkomen.

Digitale middelen spelen in deze transformatie een steeds grotere rol. De samenhang tussen mQ Suite, mQ Cliënt en apps als Superbrains is hierbij sterk toegenomen. Door betere gegevensontsluiting en uniformere processen kunnen zorgbedrijven binnen PG én ketenpartners daarbuiten efficiënter samenwerken en beter anticiperen op veranderingen in vraag en capaciteit. Ook draagt de digitaliseringsagenda bij aan de benodigde transparantie richting zorgverzekeraars en toezichthouders, die steeds vaker concrete resultaten vragen in de hybridisering van zorg.

Thema 4 Data gedreven werken – Introductie van AI en eerste pilots binnen PG

In 2025 zette PG de eerste gecontroleerde stappen in het gebruik van kunstmatige intelligentie. AI werd niet als doel op zich benaderd, maar als hulpmiddel om administratieve taken te verlichten, besluitvorming te ondersteunen en informatie toegankelijker te maken.



Pilots met Speech to Text & Summaries lieten zien hoe gespreksverslagen automatisch kunnen worden uitgewerkt tot conceptdocumenten, waarmee behandelaren tijd besparen. Een pilotgroep werkte met Microsoft Copilot om teksten, e-mails en samenvattingen sneller te genereren en structureren. Ook werd de AI-toepassing EvidenceHunt breed getest, waardoor behandelaren en opleiders direct toegang kregen tot relevante wetenschappelijke literatuur. Daarnaast zijn eerste verkenningen gedaan met chatbots en vroege modellen zoals een agressie-model en depressie-model, die op termijn kunnen bijdragen aan risicosignalering.

Deze pilots maakten duidelijk dat AI potentie heeft, maar ook dat zorgvuldigheid essentieel is. Daarom is in 2025 gewerkt aan een duidelijke AI-governancestructuur met een stuurgroep en regiegroep, zodat PG in de komende jaren gecontroleerd en verantwoord kan bepalen welke AI-toepassingen daadwerkelijk waarde toevoegen voor cliënten en collega's.

4.2 Maatschappelijk partner in het bouwen aan een mentaal gezonde samenleving

Mensen praten niet graag over psychische problemen door het stigma dat erop rust. Dit maakt de rol van de ggz soms minder zichtbaar, ondanks de enorme impact die die heeft op het dagelijks leven van honderdduizenden mensen en gezinnen. Gelukkig worden jongeren steeds opener over hun mentale gezondheid, wat bijdraagt aan het doorbreken van dit taboe.

De zichtbare en onzichtbare impact van de ggz

In Nederland speelt de geestelijke gezondheidszorg een belangrijke rol in onze samenleving. Volgens cijfers van de NZa hebben in 2024 1,54 miljoen burgers geestelijke gezondheidszorg ontvangen. Cijfers laten zien dat meer dan een kwart van de volwassenen psychische problemen heeft, wat neerkomt op ongeveer 3,3 miljoen mensen (NEMESIS 2022). Hoewel de ggz een belangrijke rol speelt, vraagt mentale gezondheid om meer dan alleen ggz-zorg. Factoren zoals eenzaamheid, zorgen over inkomen, financiële problemen, niet mee kunnen komen en de complexiteit van onze samenleving hebben ook veel invloed. Daarom is het belangrijk om intensief samen te werken met het sociaal domein. Alleen zo kunnen we op het juiste moment de juiste hulp bieden, afgestemd op de persoonlijke situatie van mensen, en hun veerkracht versterken.

Het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) ggz, afgerond in 2025, onderstreept het belang van een doelmatige, toegankelijke en samenhangende geestelijke gezondheidszorg, met meer nadruk op preventie en passende zorg. De maatschappelijke kosten van psychische problematiek bedragen naar schatting tot €51 miljard per jaar en liggen hoger dan bij veel somatische aandoeningen, mede doordat klachten vaak op jonge leeftijd ontstaan en een chronisch of terugkerend karakter hebben. Investeren in de ggz draagt daarmee direct bij aan gezondheid, participatie en het voorkomen van hogere maatschappelijke kosten.

Parnassia Groep laat graag zien welke maatschappelijke waarde zij toevoegt door psychische problemen te voorkomen en tijdig en goed te behandelen en hoe dat weer bijdraagt aan een (ook in economisch opzicht) gezondere samenleving. Ook zet zij zich in om het stigma rond psychische ziekten te verminderen, wat extra belangrijk is in een samenleving waar mentale gezondheidsproblemen vaak nog onterecht als taboe worden gezien. Het is essentieel om te laten zien wat we doen, zodat we het belang van goede zorg kunnen benadrukken en het draagvlak ervoor vergroten. Dit is ook het uitgangspunt in onze contacten met journalisten, redacteurs, programma- en documentairemakers. Ook organiseren we regelmatig werkbezoeken voor beleidsbepalers, bestuurders, regionale en landelijke politici. We laten graag zien hoe we in de praktijk werken aan het herstel van cliënten en aan verbetering en innovatie van de zorg. Het delen van ideeën en oplossingen met onze stakeholders is belangrijk om samen de zorg op een duurzame manier verder te ontwikkelen.

Hieronder zijn enkele voorbeelden uitgelicht die in 2025 bijzondere aandacht hebben gekregen.

Palliatieve Unit

In 2025 opende zorgbedrijf Antes op het terrein Hof van Poortugaal een palliatieve unit voor cliënten met een ernstige psychiatrische aandoening en een ongeneeslijke lichamelijke ziekte met een levensverwachting van minder dan drie maanden. Het is een van de eerste afdelingen in Nederland waar psychiatrische en palliatieve zorg structureel worden gecombineerd, en biedt een veilige, huiselijk ingerichte omgeving. De opening kreeg veel media-aandacht en benadrukte het belang van deze voorziening voor cliënten en hun naasten.



Docuserie 'Zorgen'

De zesdelige serie Zorgen volgt zeven mbo-verpleegkundestudenten een jaar lang tijdens hun opleiding, thuis en op stage. De serie laat zien hoe intens, mooi en betekenisvol werken in de zorg is, van thuiszorg tot psychiatrie. Dat wij hieraan met twee afdelingen van Parnassia hebben meegewerkt, is bijzonder. Binnen de psychiatrie zijn opnames zelden mogelijk vanwege de kwetsbaarheid van cliënten. Juist daarom zijn we trots dat we, met respect voor privacy, een eerlijk en menselijk beeld van de ggz kunnen laten zien.

De serie zit vol eerlijke en ontroerende momenten. Zo twijfelt Nathan aan wat hij daadwerkelijk kan betekenen voor cliënten die opgenomen zijn op de acute psychiatrie. Terwijl Reza wordt geconfronteerd met haar verleden in psychiatrisch verpleeghuis Dorestad. Stap voor stap ontdekken ze hun liefde voor het vak. Zorgen is zonder abonnement te zien op NPOstart.

Aanpak van overlastgevend en verward gedrag

In de media wordt veel gesproken over de toename van mensen met verward en onbegrepen gedrag. Ten onrechte wordt vaak gedacht dat het altijd om ggz-cliënten gaat. Bij een beperkt deel van de meldingen is daadwerkelijk sprake van ggz-problematiek. Een belangrijk deel van de meldingen betreft gedrag met andere oorzaken, zoals sociaal-maatschappelijke problemen of levensomstandigheden die spanning en verwarring kunnen veroorzaken.

Door aandacht in media en politiek ontstaat vaak het beeld dat incidenten met verward gedrag toenemen, wat het publieke beeld van psychische problematiek onterecht kleurt en stigmatiserend kan werken. Vanuit de samenleving wordt regelmatig gedacht dat de ggz dit probleem volledig moet oplossen. Afgelopen jaar hebben wij vanuit verschillende zorgbedrijven laten zien welke rol wij hierin kunnen vervullen en benadrukt dat de aanpak van verward gedrag een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van alle betrokken partijen.

Onze aanpak is breed: van spoedeisende meldingen die door de crisisdienst worden beoordeeld, tot FACT-teams en het politie-ggz-project in Rotterdam, waar ook straattriage wordt ingezet, en Den Haag, die actief contact zoeken met mensen waar zorg om is, en van acute crisisopvang tot beschermde woonomgevingen op het woonzorgpark van Parnassia in Den Haag. Over deze aanpak, het belang van structurele financiering voor bemoeizorg en de samenwerking met gemeenten, politie en het sociaal domein, is breed bericht door onder meer NOS, Nieuwsuur, EenVandaag, De Telegraaf en het AD.

Keto-dieet: van hype naar veelbelovend onderzoek

Het ketogene dieet, een koolhydraatarm, vetrijk voedingspatroon, trekt steeds meer aandacht vanwege mogelijke effecten op mentale gezondheid, zoals bij epilepsie, ADHD, PTSS en bipolaire stoornissen. In het NTR-programma Focus werd onderzoek belicht van onder meer dr. Karin Huizer (Antes), die onderzoekt hoe ketonen het brein van mensen met psychoses en bipolaire stoornissen van alternatieve energie kunnen voorzien. Huizer richt zich op ketonendrankjes, waarmee ketose kan worden bereikt zonder strikt dieet, wat nieuwe, minder ingrijpende behandelopties voor cliënten biedt.

Toename van online gokken

Online gokken neemt toe en niet alle online casino's houden zich aan de Nederlandse regels. Brijder Verslavingszorg maakt zich zorgen: na jaren van daling stijgt het aantal gokverslaafden weer, vooral onder jongvolwassenen. Door de makkelijke toegang tot online casino's en sportwedenschappen is de drempel laag. Online gokken is daarmee een stille verslaving die ongemerkt problematisch kan worden. Om jongeren te beschermen gaat Brijder actief met hen in gesprek en wijst op de risico's van gokken. Daarnaast droeg Brijder bij aan een handreiking voor professionals, met tips voor het vroeg signaleren en handvatten om gokproblematiek bespreekbaar te maken. Regionale media in Noord-Holland hebben hier uitgebreid aandacht aan besteed.

Naast de actieve participatie in de netwerken in onze regio's om de zorg te verbeteren pakt Parnassia Groep, samen met anderen, ook op andere wijze haar maatschappelijke verantwoordelijkheid op. Een aantal initiatieven uit 2025 brengen wij in deze paragraaf voor het voetlicht.

Parnassia: 145 sociale huurappartementen

In 2025 is op woonzorgpark Rosenberg in Den Haag een belangrijke mijlpaal bereikt: alle 145 nieuwe sociale huurappartementen zijn volledig bewoond. Dankzij de intensieve samenwerking tussen Parnassia, woningcorporatie Arcade, de gemeente Den Haag en aanbieders van beschermd wonen beschikken mensen met een psychische kwetsbaarheid over een eigen woning met passende zorg en begeleiding. Bewoners ontvangen behandeling via de wijkteams van Parnassia en begeleiding van diverse zorgorganisaties (Anton Constandse, Leger des Heils, Limor, KesslerPerspektief, Fonteynenburg).



Daarnaast zijn 28 ouderen met een psychische kwetsbaarheid zelfstandig gaan wonen met zorg aan huis, ondersteund door een gezamenlijk team. Deze vorm van wonen combineert zelfstandigheid met nabijheid van zorg en draagt bij aan herstelgerichte zorg, een stabiele woonplek en een duurzame doorstroom binnen de ggz.

Youz: Mentale gezondheid in de klas

Youz heeft met het programma Nextdoor mentale gezondheid letterlijk de klas in gebracht. Via interactieve lessen, zorgondersteuners op school en samenwerking met jongerenorganisaties worden mentale problemen bij jongeren vroeg gesignaleerd en bespreekbaar gemaakt. Dit programma is actief in Haarlem en omgeving en heeft zelfs koningin Máxima en staatssecretaris Tielen op bezoek gehad. Leerlingen spraken openlijk over groepsdruk, stress en het aangeven van grenzen, waardoor het taboe op mentale problemen verder wordt doorbroken.

Parnassia: Sport, wonen en herstel

Parnassia heeft samen met ADO Den Haag het initiatief #ADOGroen voortgezet. Dit programma maakt sport en sociale participatie toegankelijk voor mensen in Den Haag voor wie dat niet vanzelfsprekend is. Door samen te sporten, ontstaan nieuwe sociale contacten en wordt de mentale veerkracht van deelnemers versterkt. Daarnaast zijn op woonzorgpark Rosenburg nieuwe sociale huurwoningen gerealiseerd voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. In deze veilige omgeving kunnen bewoners werken aan herstel en zelfstandigheid, ondersteund door wijkteams en dagbesteding vanuit Reakt.

Reakt: Lokale projecten en sociale betrokkenheid

Reakt heeft haar maatschappelijke betrokkenheid laten zien door samen te werken met kringlooporganisaties en lokale initiatieven. In Purmerend bereiden deelnemers maaltijden voor dak- en thuislozen, waardoor mensen die het moeilijk hebben een warme maaltijd krijgen. In Den Haag worden creatieve workshops en sportdagen georganiseerd, en in Rotterdam is een winkel opgezet waar producten van deelnemers verkocht worden. Deze projecten bieden deelnemers niet alleen structuur en sociale contacten, maar ook trots en erkenning voor hun bijdrage aan de samenleving.

Parnassia Groep (Den Haag, casusregie verward gedrag)

De gemeente Den Haag, Parnassia Groep en de politie zetten casusregisseurs in voor een kleine groep veelmelders met verward gedrag. Door per persoon te doorgronden wat misgaat — zoals een onjuiste indicatie of een onbegrepen beperking — verschuift de aanpak van herhaalde boetes naar passende zorg en begeleiding. In de pilotwijk Escamp nam het aantal overlastmeldingen merkbaar af; de aanpak wordt stadsbreed uitgerold.

Bron: AD (13-02-2025).

Preventieve ggz-zorg

In 2025 speelde preventieve ggz-zorg een steeds grotere rol in het versterken van de mentale gezondheid van de bevolking. Het belang van vroegtijdig signaleren en interveniëren werd breed erkend, omdat dit persoonlijk leed helpt voorkomen en bijdraagt aan lagere zorgkosten, betere maatschappelijke participatie en een hogere kwaliteit van leven. Preventie bleef daarmee een belangrijk onderdeel van een toekomstbestendig zorgstelsel.

Ook gemeenten investeerden in 2025 verder in preventie, onder meer via laagdrempelige ondersteuning, vroegsignalering en het versterken van mentale weerbaarheid. Door samenwerking tussen gemeenten, welzijnsorganisaties, de eerste lijn en mentale gezondheidsnetwerken ontstond lokaal een infrastructuur waarin mentale gezondheid structureel werd versterkt.

Binnen Parnassia Groep had preventie in 2025 een duidelijke plaats. Indigo, Brijder, Youz en Antes zetten zich gezamenlijk in voor mentale veerkracht, leefstijl, ggz- en verslavingspreventie, psycho-educatie, deskundigheidsbevordering en ondersteuning van kwetsbare groepen. In samenwerking met gemeenten, scholen, huisartsen en het sociale domein werden problemen vroegtijdig herkend en werd passende ondersteuning geboden. Deze aanpak droeg bij aan het beperken van instroom in de curatieve ggz.

Indigo preventie heeft in 2025 in totaal 32.547 deelnemers bereikt. Brijder preventie heeft in 2025 in totaal 58.000 deelnemers bereikt.



Preventie Noord-Holland

Indigo Preventie Noord-Holland

In 2025 verzorgde Indigo Preventie trainingen voor inwoners van onder andere Purmerend en Zaanstad. Het aanbod bestond uit trainingen in onder meer zelfvertrouwen, assertiviteit, mindfulness, rouwverwerking en Mental Health First Aid. Deze trainingen werden ook ingezet bij scholen en bedrijven om psychische problematiek in het onderwijs en op de werkvloer bespreekbaar te maken.

Brijder Verslavingspreventie Noord-Holland

Brijder Preventie zette zich in 2025 in voor het voorkomen en beperken van problemen rond alcohol, drugs, roken, gamen en gokken. De activiteiten bestonden uit voorlichting, trainingen, advies en ondersteuning van gemeenten en maatschappelijke partners. Hiermee werden jongeren, ouders, volwassenen en professionals bereikt.

Maatschappelijke ontwikkelingen bepaalden in 2025 in belangrijke mate de focus van het werk. Vapen onder jongeren, problematisch alcohol- en drugsgebruik (waaronder 3-MMC en 4-MMC) en online gokken vroegen om actuele kennis, flexibiliteit en nauwe samenwerking met lokale en landelijke partners.

Ook vroegsignalering bij volwassenen kreeg in 2025 meer aandacht. Brijder vervulde een actieve rol binnen het Samenwerkingsverband Vroegsignalering Alcoholproblematiek (SVA). In dat jaar werden onder andere de praktijkhandleiding In Gesprek opgeleverd en de [SVA-website](#) vernieuwd. Binnen ziekenhuizen voerde Brijder preventiegesprekken met jongeren na alcoholintoxicaties en met volwassenen bij wie alcoholgebruik samenhang met gezondheidsklachten.

Daarnaast leverde Brijder Preventie in 2025 een bijdrage aan landelijk onderzoek naar alcohol- en gokproblematiek en aan de Impuls Vroegsignalering Alcoholproblematiek, samen met GGD'en.

Preventie Haaglanden

Ggz-preventie volwassenen

Indigo vervulde in 2025 een belangrijke rol binnen de ontwikkeling van mentale gezondheidsnetwerken door wijkgerichte activiteiten en verbinding met het jeugd- en sociale domein. In de regio Haaglanden was een regionaal KOPP/KOV-expertiseteam actief, bestaande uit collega's van Youz, Indigo en Brijder. Ouders met psychische problematiek kregen gesprekken aangeboden over hun rol als opvoeder en over de gezinssituatie.

Sumona

Sumona richtte zich in 2025 op suïcidepreventie, monitoring en nazorg. Het programma had als doel suïcides en herhaalde suïcidepogingen te voorkomen. Sinds 2025 konden ook huisartsen in Den Haag cliënten aanmelden. In dat jaar werden 213 jongeren en 191 volwassenen bereikt. Gemeenten werkten samen met 113 Zelfmoordpreventie aan verdere doorontwikkeling van de aanpak.

Ggz-preventie jeugd

In 2025 verzorgden Indigo en Youz preventieve trainingen voor kinderen, jeugdigen en ouders. Het stedelijk KOPP/KOV-expertiseteam bereikte in dat jaar 775 gezinnen.

Preventie Rijnmond

Ggz-preventie jeugd

In 2025 werden in Rijnmond met 30 verschillende interventies 5.455 kinderen, ouders en professionals bereikt. Daarnaast ondersteunde een Sumona-casemanager 208 cliënten. Van deze cliënten was 60% nog niet in ggz-zorg bij aanmelding. Veel cliënten konden na enkele gesprekken weer zelfstandig verder.



Behandelondersteunend aanbod subacute cliënten

In 2024 werd gestart met een pilot samen met PsyQ voor subacute cliënten met suïcidale gedachten. In 2025 werd dit aanbod verder uitgebreid en voorbereid op verdere opschaling in 2026.

Overige ontwikkelingen

In 2025 werd Indigo eigenaar van de interventie Amigo's. Daarnaast werd gewerkt aan innovatieve projecten zoals Body & Mind en Welzijn op Recept voor jeugd. Landelijk trad Indigo op als projectleider bij de ontwikkeling van een laagdrempelige animatie over angst bij jeugdigen.

Youz Verslavingspreventie

Youz Verslavingspreventie bereikte in 2025 via interventies, trainingen en websites direct en indirect duizenden jongeren, ouders en professionals, met een indirect bereik van 5.000 gezinnen. Het jaarlijkse KOPP/KOV-symposium trok in dat jaar bijna 200 professionals. Met onze websites Maakjekeus.nl en PuberenCo.nl hebben we 80.000 mensen bereikt.

Bijzonder trots zijn we op het feit dat we in samenwerking met de gemeente Rotterdam hebben bereikt dat jongeren in Rotterdam minder alcohol en drugs gebruiken dan jongeren in de rest van het land. Een belangrijk wapenfeit is het verkrijgen van de erkenning van het RIVM voor de zelf ontwikkelde interventie Gezondheidscoach Verslavingspreventie als goed onderbouwde interventie. De interventie is opgenomen in de databank van effectieve jeugdinterventies.

Vrienden Parnassia Groep

Stichting Vrienden Parnassia Groep is een zelfstandige stichting die al meer dan 25 jaar het meedoen van mensen met een psychiatrische kwetsbaarheid in de maatschappij ondersteunt. Samen met donateurs zorgt de stichting voor meer kwaliteit van leven voor de meest kwetsbaren.

De maatschappelijke impact wordt onder meer gerealiseerd door structurele activiteiten zoals noodhulp aan individuele cliënten via bijvoorbeeld een voedselbon of een kledingbon. Daarnaast helpen we middels de volgende fondsen:

- Cultuur en recreatie: tickets voor musea en workshop (Cultuur- en recreatiefonds)
- Dagje weg voor gezinnen (Fonds Kinderen- en jongvolwassenen)
- Beroepsgerichte studie/praktijkopleiding en laptop voor studie (Studiefonds)
- Sporten en bewegen via sportabonnementen, materialen, kleding etc. (Sport4Health)
- Participatie en vergroting van kansen voor cliënten met ASS (Autisme Leo Kannerhuis fonds)

Jaarlijks verwerkt Vrienden Parnassia Groep gemiddeld 850 fonds-aanvragen. Daarnaast fungeert de stichting ook als vraagbaak voor collega's van Parnassia Groep die vragen hebben over externe voorliggende voorzieningen en vermogensfondsen voor (nood)hulp.

Een jaarlijks hoogtepunt is de organisatie van de galadiners. Dit jaar heeft op 3 juni 2025 een Gala-diner voor ruim 80 cliënten en naasten plaatsgevonden in Den Haag en op 25 november jl. voor 60 cliënten en naasten in het gemeentehuis van Castricum. Cliënten kregen samen met hun mantelzorgers/naasten beide keren een heerlijk viergangendiner aangeboden, uitgeserveerd door collega's en samenwerkingspartners van Parnassia Groep. Elke avond werd feestelijk begeleid door livemuziek. Het galadiner in Rotterdam staat in najaar 2026 gepland. De Galadiners worden altijd mede mogelijk gemaakt door de donaties en bijdragen van sponsors. Wij danken hen hartelijk voor hun bijdrage.

Op 26 en 27 juni 2025 is wederom de 'Slag om herstel' gehouden, een 24-uurs roeitocht van Den Helder naar Rotterdam. Dit evenement is mede mogelijk gemaakt en ondersteund door de stichting. Vier boten met cliënten, medewerkers van Parnassia Groep en deelnemers van het Corps Mariniers hebben de roeitocht volbracht. Zij werden binnengehaald door Burgemeester Schouten en Wethouder Buijt van gemeente Rotterdam.

In 2025 zijn diverse andere activiteiten georganiseerd en mede mogelijk gemaakt. Wij noemen hier enkele voorbeelden: Live Music Now concerten op klinische afdelingen, het uitje op een prachtige herfstdag van de afdeling Het Roer van Youz Den Haag naar het Monkeybos in Meyendel en Waterbedrijf Dunea. Ook waren Vrienden Parnassia Groep present tijdens de Nijmeegse Vier-Daagse en is door lopers geld opgehaald voor de stichting.

Ook in 2026 zijn wij er om bij te dragen aan meer kwaliteit van leven voor de meest kwetsbaren. Ter ondersteuning van onze activiteiten organiseren wij op 30 september 2026 een Goede Doelen-Veiling



om donaties op te halen voor onze stichting. De relaties van Parnassia Groep worden uitgenodigd door deze veiling.

Vrienden Parnassia Groep heeft de ANBI-status, voldoet aan het normenkader van het CBF en mag zich met trots een CBF-Erkend Goed Doel noemen. Meer informatie is te vinden via www.vriendenparnassiagroep.nl.

Duurzaamheid, klimaat, energie en milieu

Parnassia Groep investeert in duurzaamheid. Door het ondertekenen van de Green Deal Samen werken aan duurzame zorg (Green Deal 3.0) en door voorloper te zijn van het samenwerkingsverband 'Groene ggz' laten we zien dat we inzetten op zorg met een minimale CO2-uitstoot en impact op de leefomgeving. We onderschrijven het belang van groen en natuur voor onze mentale gezondheid. We investeren in meer circulaire bedrijfsvoering, energie neutrale gebouwen en in vitale collega's met extra aandacht voor een levensfasebewust personeelsbeleid.

Onze focus is in voorafgaande jaren sterk gericht geweest op het verlagen van ons energieverbruik. Naast de blijvende aandacht voor energie en duurzaam vastgoed is in 2025 extra aandacht besteed aan onze andere thema's op het gebied van duurzaamheid:

1. Verduurzaming vastgoed
2. Duurzame zorg
3. Bewustwording
4. Duurzaam personeelsbeleid
5. Duurzame bedrijfsvoering.

De thema's uit de Green Deal 3.0 zijn in 2025 verder verankerd in het beleid en de bedrijfsvoering van Parnassia Groep. Het thema bewustwording wordt ingezet als aanjager om de gestelde duurzame doelen extra onder de aandacht te brengen bij collega's en cliënten, Zo denken we een nog grotere impact te kunnen maken. In 2025 is een kaartendek Expeditie Groene Kracht uitgerold binnen PG, vanuit het aanjagersteams duurzame bewustwording. Deze geeft collega's en cliënten handvatten hoe ze zelf een bijdrage kunnen leveren aan groene veranderingen binnen PG. Het kaartendek bestaat uit verschillende laagdrempelige challenges op het gebied van Duurzame zorg (Groene ggz) en duurzaam personeelsbeleid en quizvragen en challenges op het gebied van vastgoed en bedrijfsvoering.

1. Verduurzaming vastgoed

Net als het voorgaande jaar hebben we te maken met hoge energiekosten vanwege de problemen in de wereld. Het beperken van energieverbruik blijft mede daarom nog steeds een hoge prioriteit. De afgelopen jaren is flink geïnvesteerd in tools om meer inzicht in het energieverbruik van de vastgoedportefeuille te krijgen. Denk hierbij aan een energiemonitoringssysteem, slimme meters en een dashboard waarmee we onder andere inzicht hebben in de verduurzamingsroute van onze vastgoedportefeuille. Er is nu meer inzicht en we zien dat de verduurzamingsinvesteringen vruchten afwerpen. Ons energieverbruik en onze CO2-uitstoot zijn verminderd en daarnaast voldoen we aan alle wettelijke verplichtingen. De rol van de energiemanager is in dit proces gericht op monitoring, inzicht, advies en sturing van de verduurzaming van het vastgoed en het energieverbruik.

In 2025 is de Taskforce energiebesparing met nieuwe doelen aan de slag gegaan om quick wins te bewerkstelligen. Denk hierbij aan het strakker inregelen van klimaatsystemen en isolatie.

Buiten het jaarlijks verduurzamingsbudget maken we sinds 2022 gebruik van de stimuleringsregeling duurzaam maatschappelijk vastgoed (DuMaVa). Ook in 2025 hebben we weer projecten toegekend gekregen. Tot 2030 is door de overheid geld vrijgemaakt om maatschappelijk vastgoed te verduurzamen en blijven we ons inschrijven met projecten.

Groene status voor verduurzaming vastgoed

In 2025 zijn de CO2-routekaarten van ons eigendomsvastgoed door het Expertisecentrum Verduurzaming Zorg vastgesteld met een groene status. Dit betekent dat we op koers liggen met het verduurzamen van ons vastgoed en we voldoen aan de afspraken uit de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 Een mooie erkenning voor de vele projecten, investeringen en harde werk wat al is gedaan en alles wat er nog gaat komen.



Beleidskader verduurzaming vastgoed en energie

In 2024 is het beleidskader verduurzaming vastgoed en energie opgeleverd en ondertekend door de bestuurder vastgoed en de raad van bestuur. Het beleid is een bondig document, waarin staat hoe wij ons vastgoed in 2050 klimaatneutraal krijgen.

Wet- en regelgeving

In 2025 stond de Energy Efficiency Directive (EED) op de agenda. Dit is een vierjaarlijkse verplichte audit welke de energiestromen van gebouwen, installaties, processen en mogelijke besparing van de organisatie inzichtelijk maakt. De audit is succesvol doorlopen en ingediend.

Er zijn in 2025 vele locaties bezocht door de regionale omgevingsdiensten. Zij controleren op energiebesparende maatregelen die zich binnen 5 jaar terugverdienen en waar wij toe verplicht zijn deze uit te voeren. Op wat kleine aanpassingen na hebben we de bezochte locaties goed op orde.

Dit is ook weer een mooi resultaat van de vele verduurzamingsmaatregelen die we de afgelopen jaren hebben uitgevoerd.

2. Duurzame zorg / Groene ggz

In 2025 is weer veel bereikt op het gebied van Groene ggz en duurzame zorg, een greep uit de behaalde resultaten:

Meer biodiversiteit op de woonzorgparken en aandacht voor natuur als behandelkamer

- Op Woonzorgpark Bloemendaal groeit Boomhof door tot een fijne ontmoetingsplek en onderdeel van de behandeling, met labyrint, stilletuin en capella.
- Youz Den Haag (Dr. van Welylaan) geeft de binnentuin een groene impuls met steun van Te Gek Groen subsidie, eerste bomen gepland, afronding fase binnentuin in 2026.
- Woonzorgpark Rosenburg krijgt een nieuw wandelpad, vlindertuin, levenswiel en extra aandacht voor biodiversiteit, aanleg gestart in 2025, realisatie 2026.
- PG Vastgoed maakt biodiversiteit een vast onderdeel van de herinrichting van woonzorgparken en betreft de groene buitenruimte actief in de ontwerpfase.

Natuur als integraal onderdeel van onze behandeling en begeleiding

- Groen voor gezondheid subsidie VWS/Groene ggz maakt de start van het project Greenplacemaking mogelijk.
- Youz & Flourishing in Nature werkten samen aan onderzoek en ontwikkeling van natuurinterventies voor jongeren. Resultaten zijn gepresenteerd en gedeeld in 2025.
- Groene Seizoenschallenges binnen Youz Dr. Van Welylaan ingebed en beschikbaar gemaakt voor andere afdelingen binnen Parnassia Groep.
- Onderzoek Vios'en naar effecten van natuur in de behandeling op WZP Bloemendaal. Afdeling Langdurig Intensieve Behandeling werkt hieraan mee en continueert na positieve aftrap de groene therapie groep en maakt het onderdeel van hun behandelaanbod.
- Youz Online lanceert Online wandelgroep.
- Trauma intensief Youz integreert natuur in hun kortdurende programma.
- Collega start managementopdracht binnen KP-opleiding om natuur structureel onderdeel te maken van werkbegeleiding aan jonge psychologen
- Wandelroutes toegevoegd aan IVN Natuurroute app: Dr. van Welylaan Youz en WZP Bloemendaal 2025, en in 2026 Johanna westerdijkplein Den Haag.

3. *Bewustwording*

Bewustwording wordt als overkoepelend thema opgepakt en activiteiten worden gelinkt aan de gestelde duurzaamheidsdoelen. De insteek is om bewustwording te creëren om zo onze impact als zorginstelling op het klimaat en milieu te vergroten en daarnaast handvatten te bieden hoe collega's een positief verschil kunnen maken. Activiteiten in 2025:

- Expeditie Groene Kracht gelanceerd: een kaartendeck dat duurzame bewustwording en inzet van natuur stimuleert. Voor 2026 staan uitbreidingsset gepland op thema.
- Groene ggz Engage-pagina groeit met meer dan 320 volgers, een platform voor inspiratie en kennisdeling.



- Wekelijkse inspiratiemail uitgebreid met versie voor verschillende doelgroepen en zijn ook toegankelijke via site PG Duurzaam.
- Webinars, lunch referaat en behandel- en inspiratiedagen met Groene ggz als thema binnen PG met stevige koppeling naar Expeditie Groene Kracht om samenhang met duurzame bewustwording te creëren .

4. Duurzaam personeelsbeleid

Parnassia Groep investeert bovendien in duurzame zorg door duurzaam en betrokken werkgeverschap. Koers 2035 vraagt om meer focus op gezond, veilig en toekomstbestendig werken. We brengen alle elementen van inzetbaarheid samen in één lijn. Eén samenhangende aanpak voor vitaal werken, veilig werken, leren & ontwikkelen en ruimte voor verschillende levensfasen. Vitale collega's zorgen voor goede zorg, daarom krijgt gezondheid, balans en ontwikkeling volop de aandacht. Met het programma 'Grip op je gezondheid', PG Fit, leefstijlmodules, rookvrij-beleid en sportvoorzieningen worden collega's gestimuleerd om fit en veerkrachtig te blijven. Via Switch is er laagdrempelige loopbaancoaching beschikbaar en leren en ontwikkelen krijgt een vaste plek in jaargesprekken en via het Leerportaal en de Parnassia Groep Academie.

Levensfasebewust personeelsbeleid sluit aan op de verschillende behoeften van collega's, onder meer met een werkbelevingsonderzoeken en aandacht voor de roostering. Een veilige werkomgeving is essentieel: zowel fysiek als psychologisch. De aanpak 'Voor alles Veilig' bundelt alle veiligheidsthema's en wordt integraal gemonitord met KPI's. Inclusie staat centraal: Parnassia Groep streeft naar een organisatie waar iedereen zich welkom voelt, met extra aandacht voor gelijke kansen. Deze ambitie is ook verwoord in de collegareis. Deze collegareis is de weg die je als collega binnen onze organisatie aflegt – vanaf het eerste contact tot en met een eventueel afscheid. We streven ernaar dat elke collega zich tijdens deze reis gezien, gesteund en gewaardeerd voelt. Het is een gezamenlijke reis waarin werkplezier, ontwikkeling en welzijn centraal staan, binnen een omgeving die recht doet aan wie je bent en wat je nodig hebt om met toewijding en vertrouwen je werk te doen.

5. Duurzame bedrijfsvoering

Eind februari 2025 publiceerde de Europese Commissie het Omnibus-voorstel, waarin vereenvoudigingen van de CSRD-verplichtingen zijn aangekondigd, waaronder uitstel van de ingangsdatum tot 1 januari 2027. In reactie hierop is het implementatieprogramma in 2025 herijkt, waarbij is besloten het CSRD-traject onverminderd voort te zetten.

We zijn gestart met het versterken van governance en interne beheersing en op het inhoudelijk uitwerken van duurzaamheidsgerelateerde impacts, risico's en kansen (IRO's). Duurzaamheid is hiermee nadrukkelijker onderdeel geworden van de reguliere bedrijfsvoering.

Daarnaast is gewerkt aan het audit-klaar maken van de organisatie door het inrichten van data-aanlevering, het vastleggen van rollen en verantwoordelijkheden en het opzetten van een structurele duurzaamheidsorganisatie. Voor de relevante thema's is vastgelegd welk beleid en welke beheersmaatregelen van toepassing zijn. Deze vastlegging vormt de basis voor verdere rapportage en assurance.

In 2025 zijn belangrijke inhoudelijke stappen gezet ter ondersteuning van de CSRD-rapportage. Zo is het onderzoek naar een mogelijke loonkloof afgerond en zijn de uitkomsten betrokken bij de verdere duiding van risico's en kansen op het gebied van goed werkgeverschap. Daarnaast is verder vormgegeven aan het integraal transitieplan voor CO₂-reductie. Met inzet van een externe deskundige zijn de rekenmodellen en parameters vastgesteld die worden gehanteerd voor de CO₂-berekeningen van Parnassia Groep. Deze uitgangspunten vormen de basis voor een consistente en controleerbare berekening van de CO₂-voetafdruk en voor de verdere uitwerking van reductiedoelstellingen.

Vastgestelde IRO-thema's (aansluiting ESRS)

In 2025 zijn de thema's uitgebreid met concrete IRO's om aan te sluiten bij de aangepaste wetgeving. De thema's voor PG zijn:

Milieu

- ESRS E1 – Klimaatverandering
 - E1-1: Klimaatmitigatie en CO₂-uitstoot (integraal transitieplan, Scope 1, 2 en 3)
 - E1-5: Energiegebruik en energieafhankelijkheid
- ESRS E5 – Gebruik van hulpbronnen en circulaire economie
 - E5-1: Afvalstromen (uitstroom van goederen)



- E5-1: Instroom van goederen en materialen

Sociaal – eigen medewerkers

- ESRS S1 – Own workforce
 - S1-14: Gezondheid en veiligheid van medewerkers
 - S1-13: Veilige werkomgeving, inclusief psychologische en sociale veiligheid
 - S1-10 / S1-13: Opleiding en ontwikkeling van medewerkers

Sociaal – cliënten

- ESRS S4 – Consumers and end-users
 - S4-14: Gezondheid en veiligheid van cliënten
 - S4-1 / S4-2: Privacy en bescherming van persoonsgegevens van cliënten

Organisatie specifiek thema

- Toegang tot diensten

Voor deze thema's zijn in 2025 de bijbehorende impacts, risico's en kansen beschreven en gekoppeld aan beleid, maatregelen en – waar mogelijk – datapunten. Het DMA-dossier, waarin het DMA-proces wordt beschreven en waar deze thema's uit zijn voortgevloeid wordt gereedgemaakt ten behoeve van beoordeling door de accountant.

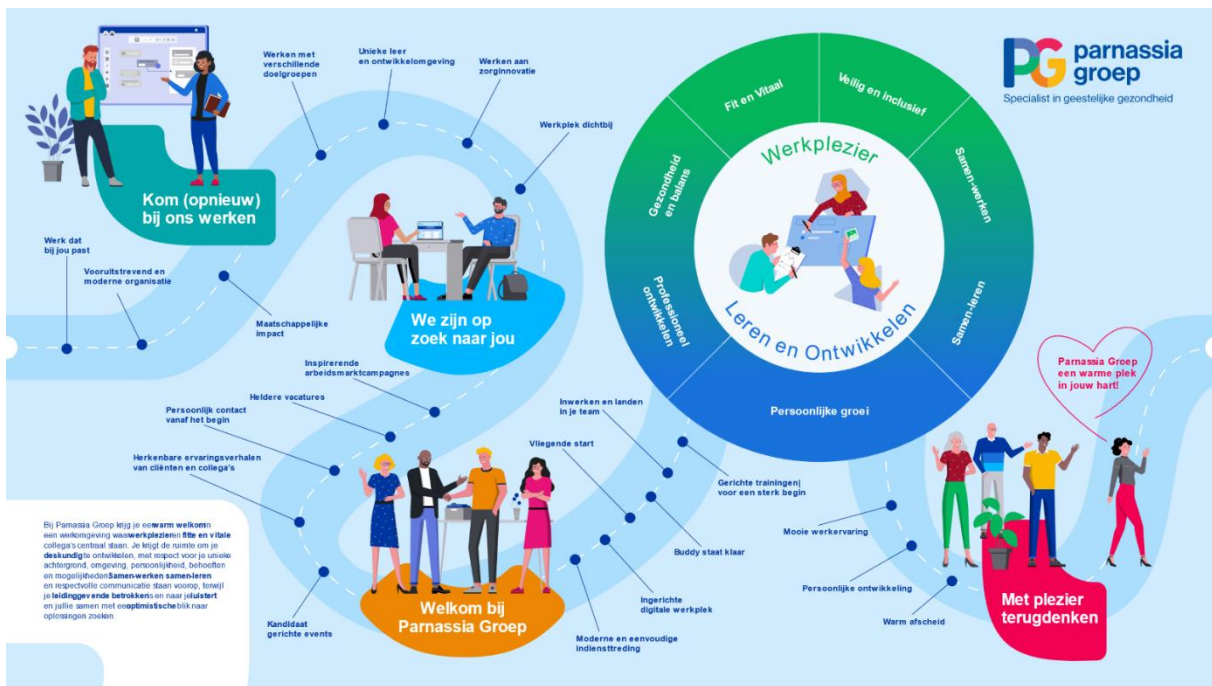
Vanwege de aangepaste wetgeving is er op het gebied van de EU taxonomy beperkt activiteit geweest.

4.3 Inclusief werkgever vanuit een visie op betekenisvol en innovatief werk

Collegareis

Met betrekking tot collega's staat de collegareis centraal. Deze focust op hoe (toekomstige) collega's de organisatie beleven. Het gaat om hun ervaring vanaf de eerste kennismaking tot aan de laatste werkdag. De volgende ambitie is geformuleerd:





*Bij Parnassia Groep krijg je een warm welkom in een werkomgeving waar **werkplezier** en **fittes en vitale collega's** centraal staan. Je krijgt de ruimte om je **deskundig te ontwikkelen**, met respect voor je unieke achtergrond, omgeving, persoonlijkheid, behoeften en mogelijkheden. **Samen-werken, samen-leren** en respectvolle communicatie staan voorop, terwijl je **leidinggevende betrokken** is en naar je **luistert** en jullie samen met een **optimistische** blik naar oplossingen zoeken.*

Binnen de collegareis zijn doelstellingen geformuleerd op het gebied van werving en selectie, onboarding, modern werkgeverschap, werkplezier, leren en ontwikkelen en offboarding. Dit in een werkomgeving waar werkplezier en persoonlijke groei centraal staan en waar betekenisvol werk met verbinding en impact vooropstaat.

Specifiek hebben we in 2025 aandacht besteed aan het inwerken van collega's gedurende de eerste twee jaar. Binnen Parnassia Groep wordt binnen het project onboarding gewerkt aan de verdere uitwerking en implementatie van een organisatiebreed onboardingsprogramma PG, met als doel nieuwe collega's een warm welkom te bieden en hun duurzame inzet en behoud te versterken. We werken aan:

- Nieuwe collega's voelen zich goed voorbereid vóór hun eerste werkdag door toegang tot alle praktische en het strategisch kader van PG via een onboardingsapplicatie (met spelelement).
- Nieuwe collega's starten met vertrouwen en kennis doordat zij minimaal één week voor hun eerste werkdag toegang hebben tot verplichte en aanvullende trainingsmodules.
- Nieuwe collega's kunnen zelfstandig informatie terugvinden dankzij een centrale landingspagina met relevante informatie voor nieuwe collega's.
- (Zorg)bedrijven kunnen zelf een consistente en kwalitatieve decentrale onboarding organiseren door gebruik van het handboek onboarding; onderdeel van de decentrale onboarding is kennismaken met collega's en de organisatie.

De resultaten van het Werkbelevingsonderzoek dat we eind 2024 hebben uitgevoerd zijn voornamelijk decentraal door de teams en zorgbedrijven opgepakt. Centraal heeft het thema veilig werken focus gekregen in het programma Voor alles Veilig. In het kader van het verlagen van de werkdruk is er veel geïnvesteerd in de Digitale Transformatie en het verminderen van de Administratieve Lasten. In het kader van het verbeteren van het Werkplezier is er veel samen gewerkt met de professionele staven om zo de zeggenschap van professionals te verbeteren.

Indigo i-psy PsyQ Brijder Triora: Inzetbaarheid en vitaliteit

Binnen Indigo i-psy PsyQ Brijder Triora zijn 'pressure cookers' georganiseerd om teams met een hoog verzuim



intensief te begeleiden. Door samen met externe experts te kijken naar oorzaken van verzuim en concrete verbeteracties te formuleren, is het verzuim in verschillende teams gedaald. Ook zijn er trainingen en coachingstrajecten opgezet om de inzetbaarheid en vitaliteit van collega's te vergroten.

Antes: Werving en werkplezier

Antes heeft met gerichte wervingscampagnes nieuwe collega's aangetrokken en investeert in het werkplezier van bestaande teams. Nieuwe collega's krijgen een warm welkom en worden begeleid bij hun start. Er zijn speciale programma's opgezet voor persoonlijke groei en zorginnovatie, en jubilarissen worden persoonlijk in het zonnetje gezet. Door te investeren in leidinggevenden en het wegnemen van belemmeringen in het werk, wordt het werkplezier verder verhoogd.

Professionele Diensten: Werkbeleving en nieuwe werkplekken

De Professionele Diensten hebben in 2025 veel aandacht besteed aan het verbeteren van de werkbeleving. Door de verbouwing van de locatie Johanna Westerdijkplein (Den Haag) zijn nieuwe, moderne werkplekken gerealiseerd. Dit draagt bij aan een prettige en inspirerende werkomgeving, waar collega's zich kunnen ontwikkelen en samenwerken. Ook zijn er trainingen en bijeenkomsten georganiseerd om het werkplezier en de collegiale samenwerking te versterken.

Reakt: Veilig werkklimaat en coördinatoren

Reakt heeft coördinatoren ingezet om werkdruk te verlagen en een veilig werkklimaat te bevorderen. Er zijn trainingen ontwikkeld voor veilig werken, die op alle afdelingen worden uitgerold. Na de training volgen intervisiebijeenkomsten om het geleerde te borgen. Door deze aanpak ontstaat een open en veilige werkcultuur, waarin medewerkers zich gesteund en gewaardeerd voelen. Dit draagt bij aan het werkplezier en de duurzame inzetbaarheid van het team.

Aantal collega's 2025

Tot onze collega's rekenen wij, naast collega's in loondienst, ook vrijwilligers, stagiairs en (bij 1nP) aangesloten zelfstandige behandelaren. Op 31 december 2025 waren dit er 14.926.

In 2025 waren er gemiddeld zo'n 160 ervaringswerkers werkzaam bij Parnassia Groep.

	Collega's per 01-01-2025		Instroom 2025**		Uitstroom 2025**		Collega's per 31-12-2025	
	Aantal	Fte	Aantal	Fte	Aantal	Fte	Aantal	Fte
In loondienst (incl. 70% Fivoor)*	12.319	10.444,78	3.787	1.958,99	3.104	1.514,93	13.003	10.888,83
Aangesloten zelfstandigen (1nP)	691	-	43	-	53	-	681	-
Stagiairs	504	-	896	-	896	-	504	-
Vrijwilligers	791	-	184	-	237	-	738	-
Totaal collega's	14.305		4.910		4.290		14.926	

* Fivoor telt op basis van de 70% aandelenverhouding mee in onze personele informatie.

** Instroom en uitstroom betreffen in- en uitstroom tussen Parnassia Groep en daarbuiten, extern.



Verzuim en verzuimbegeleiding

Ten opzichte van 2024 (7,64%) is het ziekteverzuim in 2025 licht gedaald tot 7,54%.

Hiermee lag het verzuim bij Parnassia Groep iets boven het landelijk jaargemiddelde van de branche ggz (7,48%). Ten opzichte van 2024 (1,57) is de meldingsfrequentie in 2025 licht gestegen tot 1,61. Dit lag boven het landelijk jaargemiddelde van de branche ggz (1,41).

Verzuimcijfers Parnassia Groep/ benchmark ggz 2025-Q1 t/m Q4

	Verzuim 25-Q1	Verzuim 25-Q2	Verzuim 25-Q3	Verzuim 25-Q4	Meld. freq. 25-Q1	Meld. freq. 25-Q2	Meld. freq. 25-Q3	Meld. freq. 25-Q4
Parnassia Groep	8,57	6,91	7,05	8,01	2,05	1,22	1,36	1,70
ggz Totaal	8,17	6,88	6,91	7,95	1,88	1,07	1,12	1,54
ggz Totaal excl. PG	8,07	6,87	6,88	7,93	1,83	1,03	1,07	1,50

De verzuimcijfers zijn exclusief Fivoor

Ontwikkeling ziekteverzuim	2024	2025	Vershil
Verzuimpercentage	7,64%	7,54%	-0,1
Meldingsfrequentie	1,57	1,61	-0,04

De verzuimcijfers zijn exclusief Fivoor

In 2025 is gestaag verder geïnvesteerd in het voorkomen en beperken van verzuim en in het bevorderen van vitaliteit en werkplezier. Een belangrijk onderdeel daarvan was de bredere inzet van trainingen Verzuim & Inzetbaarheid, zowel voor leidinggevendenden als voor complete teams. Dit heeft zichtbaar bijgedragen aan meer gezamenlijke afspraken, werkplezier en inzetbaarheid.

We vinden het belangrijk dat iedere collega, ook degenen die tijdelijk of langdurig beperkt zijn, de mogelijkheid krijgen om zinvol werk te doen dat bij hen past. Daarom wordt nu actiever ingezet op het aanbieden van ander tijdelijk, passend werk als het eigen werk nog even niet passend is. Dit bevordert uiteindelijk een duurzame terugkeer naar het eigen werk. Mocht een terugkeer naar het eigen werk structureel niet meer mogelijk zijn, dan wordt actief gezocht naar ander passend werk binnen de hele groep.

Werkdruk in de zorg is een structureel probleem. Een deel van de oplossing is gelegen in het versterken van onze collega's door hen actief de training effectieve werkgewoonten aan te bieden. Deze draagt bij aan meer regie en invloed op de omstandigheden waarin hij of zij functioneert. De ervaring heeft geleerd dat deze verandering beklijft en zowel op het werk als thuis zijn vruchten afwerpt.

Ook de loopbaantrajecten en 'lekker in je werk'-gesprekken van onze loopbaancoaches van Switch dragen bij aan versterking van onze collega's. De combinatie van korte interventies en diepere trajecten werkt duidelijk effectief. Het helpt deelnemers meer richting, persoonlijk leiderschap en nieuw perspectief vinden binnen hun functie.

Recruitment en vacatures

De arbeidsmarktprognoses laten zien dat de krapte de komende jaren verder toeneemt. Richting 2035 groeit het verwachte arbeidsmarkttekort van circa 10.200 naar 15.600 collega's. Deze ontwikkeling zet



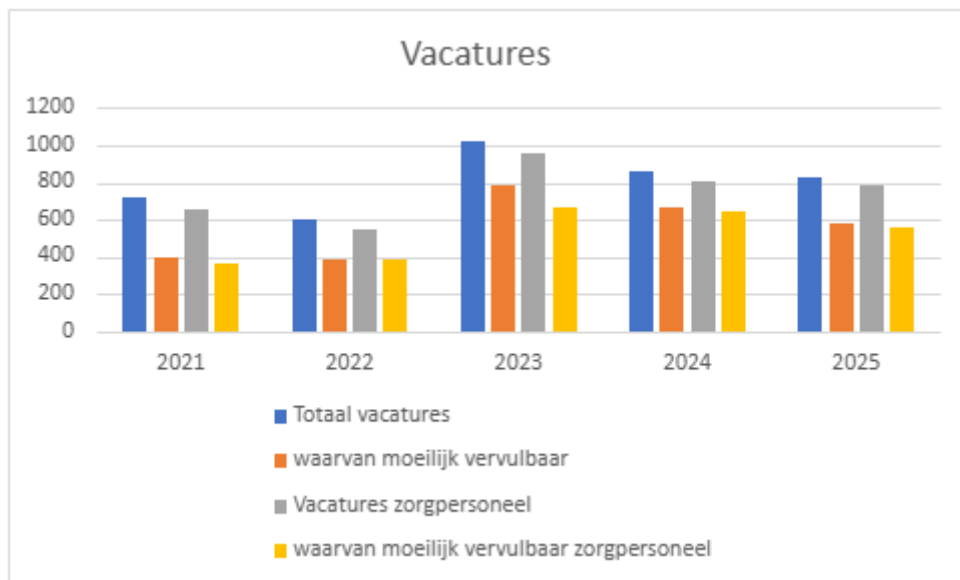
de continuïteit en kwaliteit van zorg structureel onder druk en onderstreept dat traditionele werving onvoldoende is om blijvend aan de personeelsvraag te voldoen.

Om het groeiende gat tussen personeelsvraag en beschikbaarheid te overbruggen, is ingezet op doorlopende werving, structurele wervingscampagnes, regionale initiatieven, trainingen op het gebied van medewerkerswerving via doorverwijzing door collega's en de inrichting van een volledig nieuw klantteam voor Youz binnen de recruitmentafdeling van PG.

Dit heeft in 2025 tot de volgende resultaten geleid:

- Eind 2025 afgesloten met 8% minder openstaande vacatures ten opzichte van eind 2024
- Totale instroom ten opzichte van vorig jaar verhoogd met 18%, van 1.589 naar 1.940
- Netto instroom ten opzichte van het voorgaande jaar ruim verdubbeld, van 217 naar 504

Deze resultaten tonen aan dat een gerichte, structurele aanpak van werving en intensieve samenwerking tussen recruitment, MarCom en vacaturehouders daadwerkelijk effect heeft. Want: "Werven doen we samen."



Leiderschapsontwikkeling

Leiderschapsontwikkeling heeft in 2025 (door)ontwikkeld, georganiseerd en uitgevoerd:

- Leiderschapsroute Hoger Kader (LHK). Voor een selecte gemixte groep leidinggevenden die op voordracht van het bestuur doorgroeien naar een strategisch niveau van leiderschap.
- Leiderschapsroute Middenkader (LMK). Deelnemers worden opgeleid voor de functie manager bedrijfsvoering (operationeel/tactisch niveau).
- Leiderschapsroute Manager Zorg (LMZ). Deelnemers worden opgeleid voor de functie manager zorg (operationeel/tactisch niveau).
- Leiderschapsroute teamanagers Youz MOZ (éénmalig). Voor professionals, die een leiderschapsrol hebben, maar geen lijnfunctionaris zijn, kader en rol en leiderschapsvaardigheden stonden centraal. Stuurgroep overweegt deze LMK (light) modulair in te zetten in 2026 en verder.

Training en ontwikkeling actuele leidinggevenden

Voor alle (zittende) leidinggevenden worden trainingdagen georganiseerd waarvan de inhoud gerelateerd is aan belangrijke centrale thema's uit het actuele bedrijfsplan van Parnassia Groep. Doorgaans wordt één dag centraal aangeboden door de afdeling Leiderschapsontwikkeling. De tweede trainingdag is decentraal en wordt door het zorgbedrijf zelf georganiseerd.



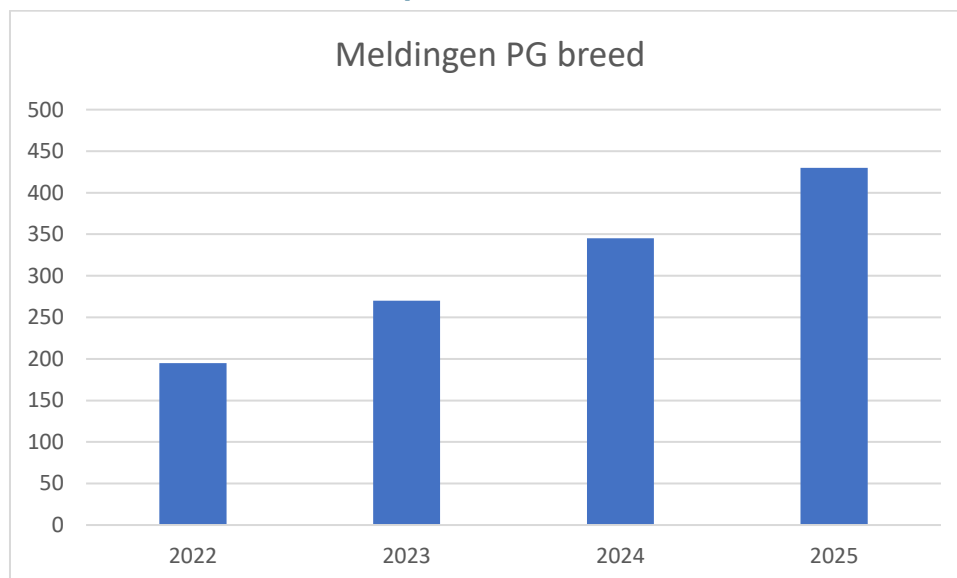
Tijdens de centrale trainingsdag in 2025 lag de focus voor de zomer op het trainen van vaardigheden voor het creëren van een veilig, inclusief en divers (team-/afdeling) klimaat. Na de zomer is de nieuwe trainingsdag gericht op Inclusief leiderschap & diversiteit. Het te ontwikkelen programma van 2026 sluit hier direct op aan.

Introductiedagen nieuwe leidinggevenden (INL)

Voor alle startende en nieuwe leidinggevenden zijn er in 2025 introductiedagen ontwikkeld en georganiseerd. Met dit inwerkprogramma helpen wij nieuwe en startende leidinggevenden om een vliegende start te maken. Het is een combinatie met het inwerkprogramma van het eigen zorgbedrijf.

We plannen drie keer twee dagen in drie maanden met een programma waarin ze meegenomen worden in hun rol als leidinggevende. We laten ze kennismaken met Parnassia Groep, de verschillende zorgbedrijven en de regio's. We zorgen ervoor dat ze aan de slag kunnen met de praktische zaken vanuit hun rol als Leidinggevende. We nemen ze mee in leiderschap binnen Parnassia Groep. Tot slot bereiden we ze voor op hoe ze zichzelf en de teams kunnen blijven ontwikkelen.

Medewerkersvertrouwenspersoon



In 2025 behandelde het team van vijf interne en twee externe medewerker vertrouwenspersonen 430 meldingen, 85 meer dan in 2024. De drempel om te melden lijkt door de jaren heen lager geworden. Deze stijging komt o.i. door de blijvende maatschappelijke aandacht voor sociale veiligheid, de grotere zichtbaarheid van het vertrouwenswerk binnen PG en de aanpak volgend uit de aanbevelingen uit het jaarverslag 2024. De herijkte strategie, met nadruk op luisterend leiderschap, samen-werken en samen-leren naast focus op werkplezier, ondersteunt deze ontwikkeling. Medezeggenschap en de opleidingen binnen PG besteden bovendien expliciet aandacht aan psychologische en sociale veiligheid, wat bijdraagt aan een veiligere en meer lerende werkomgeving.

Klachtencommissie Personeel

Collega's van Parnassia Groep kunnen bij de Klachtencommissie Personeel terecht wanneer zij een klacht hebben over gedragingen of bezwaar willen maken tegen besluiten die hen rechtstreeks raken. Ook behandelt de commissie geschillen over de toepassing van het Sociaal Plan, bezwaren tegen de functiebeschrijving en/of de indeling van een aangeboden functie, en bezwaren tegen beschikkingen die Parnassia Groep heeft afgegeven aan uitkeringsgerechtigden in het kader van het eigenrisicodragerschap voor de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).



De commissie bestaat uit vier kamers: de Kamer Algemene Klachten (AK), de Kamer Sociaal Plan (SP), de Kamer Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG) en de Kamer WGA. De voorzitters en het merendeel van de commissieleden zijn niet werkzaam binnen Parnassia Groep. De commissie is samengesteld uit juristen en deskundigen met ervaring in de geestelijke gezondheidszorg. In 2025 nam de commissie afscheid van drie leden en werden vier nieuwe leden verwelkomd, waarmee de continuïteit en deskundigheid geborgd blijven.

In eerdere jaren was sprake van een dalende trend in het aantal ingediende klachten en bezwaren. Ten opzichte van 2024 is het aantal meldingen in 2025 stabiel gebleven en blijft het totaal aantal ingediende klachten en bezwaren relatief laag.

De Kamer Algemene Klachten ontving in 2025 in totaal 18 klachten. Twee klachten zijn behandeld tijdens een hoorzitting, wat heeft geleid tot een advies aan de bestuurder van het betreffende zorgbedrijf. Eén klacht werd kort voor de geplande hoorzitting ingetrokken. Daarnaast kwamen 15 klachten binnen die niet in behandeling zijn genomen, veelal vanwege niet ontvankelijkheid- of omdat essentiële stappen in het reguliere klachtenproces nog ontbraken. Verwacht wordt dat een deel van deze zaken in 2026 opnieuw kan worden opgepakt, zodra de ontbrekende stappen alsnog zijn doorlopen.

De Kamer Sociaal Plan, de Kamer FWG en de Kamer WGA hebben in 2025 geen bezwaren behandeld.

Switch Loopbaanadvies en -coaching

Parnassia Groep investeert in de loopbaan van collega's met ruimte om van richting te veranderen en nieuwe uitdagingen aan te gaan. In 2025 hebben 294 collega's begeleiding gekregen van Switch. De aanleidingen waren divers, zoals loopbaan, beter in je werk zitten of re-integratie.

De loopbaan- en coaching trajecten werden in 2025 goed gewaardeerd en blijken effectief:

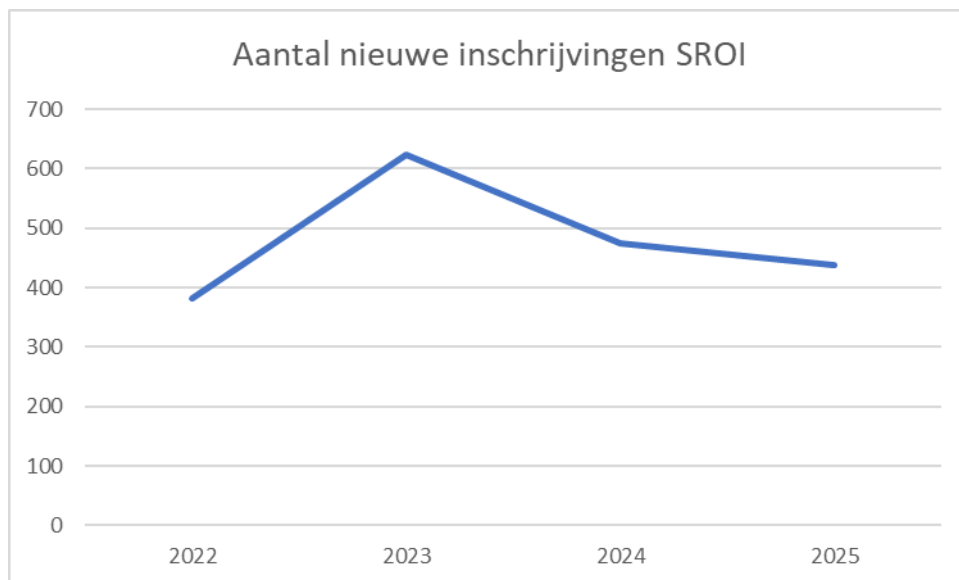
- Hoge klanttevredenheid bij trajecten: zij krijgen een 8,6.
- 98% van de kandidaten zou een Switch-traject aanraden aan anderen.
- 96% van de kandidaten geeft aan scherper zicht te hebben op hun loopbaanperspectief en/of kansen voor persoonlijke ontwikkeling. Zij voelen zich toegerust om hierop persoonlijk leiderschap te tonen.
- Voor 82% leidt dit tot een nieuw perspectief binnen hun huidige functie (met een nieuw ontwikkeldoel, meer werkplezier, succesvolle re-integratie of andere taken) of tot een interne loopbaanverandering.
- Kandidaten geven ook aan dat trajecten hebben bijgedragen aan meer vitaliteit in het werk/een betere energiebalans 72%; 74% van de kandidaten heeft baat gehad bij handvatten voor effectief gedrag en/of communicatie.
- Andere resultaten (belangrijke bijvangst) die worden aangegeven zijn: het vergroten van werkplezier (63 %) en het voorkomen en bekorten van verzuim (31%).
- 33% start met een training of opleiding of gaat hier actief naar op zoek na afronding van het traject.
- Het Lekker in je werk-gesprek, een snel, laagdrempelig, eenmalig gesprek met een loopbaancoach, voorziet in een behoefte en krijgt een 8,4. Dit jaar konden klanten zich via MS Bookings rechtstreeks inboeken in de agenda van een loopbaancoach, wat de klantvriendelijkheid verder heeft vergroot. 100% van de kandidaten geeft aan met de nieuwe inzichten/handvatten uit de voeten te kunnen.
- Van de 56 collega's die dit jaar een op zichzelf staande Birkman-terugkoppeling heeft gehad (niet ingebed in een loopbaantraject), hebben 24 collega's het evaluatieformulier ingevuld. Zij beoordeelden het Birkman-gesprek met het cijfer 8,7 en voelden een zeer sterke stimulans om met hun ontwikkelpunten aan de slag te gaan (9,2). Het grootste deel van deze gesprekken vindt plaats in het kader van de leerroutes binnen PG.
- Vanuit Birkman expertise is een training verzorgd aan de Leerroute Hoger Kader over het versterken van de samenwerking, m.n. in managementduo's. De training werd goed ontvangen en draagt bij effectiever duaal management en meer werkplezier.

Social Return on Investment (SROI)

Parnassia Groep vervult de SROI door collega's uit de doelgroep in dienst te nemen, door stagiaires en leerlingen te begeleiden en door in te kopen bij erkende sociale ondernemingen. Daarnaast verzorgt de afdeling SROI werkervaringsplaatsen middels bureau WEP en diverse projecten in



samenwerking met leveranciers. Op deze manier wordt nadere invulling gegeven aan zowel onze SROI-verplichtingen als aan het uitdragen van onze visie op een inclusieve samenleving. In totaal staan 1190 collega's ingeschreven voor SROI. Daarvan zijn 437 ingestroomd in 2025. Dit is een kleine daling ten opzichte van 2024 54 collega's hebben werkervaring opgedaan via Bureau WEP (werkervaringsplaatsen). Dit zijn 10 minder dan in 2024. Aan de contractuele verplichtingen is voldaan.



Instroom SROI 2025 (475)	
Bbl	74
Bol	130
Hbo	177
Wajong	2
WAO	8
WW	25
WWB	21
NUG	-

Voor alles Veilig in 2025

In 2025 is binnen het programma Voor alles Veilig gekozen voor een gerichte thematische aanpak. Op basis van signalen uit de organisatie en gesprekken met de zorg zijn drie hoofdthema's vastgesteld: persoonsalarmering, bejegening van cliënten richting collega's en veilig teamklimaat. Deze thema's vormen de leidraad voor de activiteiten van het programma in 2025 en de doorontwikkeling in 2026.

Persoonsalarmering

Voor het thema persoonsalarmering is in nauwe samenwerking met zorgteams geïnventariseerd waar in de praktijk knelpunten worden ervaren. Daarbij is specifiek gekeken naar het gebruik, beheer en de instructie rondom de systemen. De opgehaalde signalen zijn vertaald naar een plan van aanpak dat in 2026 in de uitvoeringsfase komt. Parallel hieraan heeft de ICT-organisatie een gespecialiseerd veiligheidsteam ingericht dat zich richt op persoonsalarmeringssystemen. Het uitgangspunt is dat iedere regio een vast aanspreekpunt krijgt voor deze systemen, zodat kennis, ondersteuning en opvolging beter georganiseerd zijn.



Bejegening

Binnen het thema bejegening is de scope in 2025 bewust afgebakend tot de interactie van cliënten richting collega's – dit op basis van signalen uit het werkbelevingsonderzoek waaruit bleek dat 50% van de collega's met enige vorm van agressie te maken heeft en de impact hiervan op inzetbaarheid en werkplezier. In meerdere sessies met collega's is opgehaald waar zij in de dagelijkse praktijk tegenaan lopen. De verzamelde knelpunten zijn verwerkt in een plan en bijbehorende resultaten die richting geven aan de vervolgstappen. Deze uitwerking krijgt in 2026 verdere vorm in concrete interventies en implementatie.

Een veelgehoorde uiting was dat collega's niet goed weten welke ondersteuning beschikbaar is vooraf, tijdens en na een incident. Dit is aanleiding tot de ontwikkeling van een overzichtspagina die collega's in één oogopslag duidelijkheid geeft over:

- Preventieve mogelijkheden, die helpen de gezamenlijke veiligheid en handelingsbekwaamheid te vergroten
- Waar en bij wie je terecht kunt tijdens een incident
- Welke ondersteuning en leermogelijkheden er daarna zijn

Door overzicht, duidelijkheid en vindbaarheid te vergroten, versterken we medewerkers in het omgaan met complexe situaties en bevorderen we een lerende cultuur.

Veilig teamklimaat

Binnen het thema veilig teamklimaat is in 2025 geïnvesteerd in het versterken van leiderschap. Leidinggevenden hebben een cruciale rol in het creëren van een werkomgeving waarin teamleden zich veilig voelen om zich uit te spreken, elkaar op gedrag aan te spreken en kwetsbaarheden te delen. De manier waarop een leidinggevende voorbeeldgedrag toont, gesprekken initieert en ruimte maakt voor reflectie, bepaalt in hoge mate of een team daadwerkelijk een veilig klimaat ervaart.

Daarom is in 2025 gestart met het opzetten van intervisiegroepen voor leidinggevenden. Deze groepen zijn inmiddels operationeel en bieden leidinggevenden structurele ruimte om casuïstiek te bespreken, dilemma's te delen en samen te leren van praktijksituaties. In 2026 worden de intervisiegroepen verder uitgebreid zodat iedere leidinggevende kan aansluiten.

Daarnaast is geïnvesteerd in leiderschapsontwikkeling, gericht op vaardigheden die bijdragen aan een veilig teamklimaat, zoals:

- Het voeren van lastige gesprekken
- Het herkennen en bespreekbaar maken van cultuurpatronen
- Het stimuleren van openheid en reflectie binnen teams

In 2026 worden deze inspanningen verdiept en verbonden met bredere organisatie-initiatieven rondom gedrag, vertrouwen en professionele ruimte.

Diversiteit & Inclusie

Al vele jaren is de versterking van diversiteit & inclusie één van de speerpunten in het beleid van Parnassia Groep. Het belang van dit beleid is herbevestigd in de nieuwe strategie van PG richting het jaar 2035: 'Zorg die verbindt, mensen die groeien' (zie elders in dit jaarverslag). In het kader van dit beleid functioneerde tot voor kort een PG-breed netwerk, die op dit gebied tal van initiatieven ontplooiden. In 2025 is besloten meer focus en resultaatgerichtheid aan te brengen door de verantwoordelijkheid hiervoor te beleggen in de lijnorganisatie. Hiermee zijn de werkzaamheden van het netwerk beëindigd en zijn een Beleidsgroep en een Klankbordgroep Diversiteit & Inclusie hun werkzaamheden gestart.

Eerstgenoemde groep adviseert het bestuur van PG en implementeert en monitort het D&I-beleid. Deze groep bestaat uit betrokken PG-collega's met expertise en ervaring op dit beleidsterrein. De klankbordgroep commentarieert het (voorgenomen) D&I-beleid en kan hierover vragen stellen en beleidssuggesties doen. Deze groep is samengesteld uit interne stakeholders van PG: Ondernemingsraad, Cliëntenraad, Familieraad, Professionele Medezeggenschap, LHBT+-netwerk, ervaringsdeskundigen, transgenderen netwerk, medewerkersvertrouwenspersoon,



geestelijke verzorging plus een vertegenwoordiging van collega's met een migratieachtergrond, van collega's met een fysieke beperking en van jonge PG-collega's. Door instelling van beide groepen wordt zowel rechtgedaan aan de inzet van expertise als aan de werving van draagvlak voor dit beleid.

De beleidsgroep heeft in het najaar van 2025 zijn eerste beleidsadvies uitgebracht. Tezamen met de hierop volgende reactie van de klankbordgroep is dit advies besproken in het PG-brede Overleg Zorg en het Overleg Collega's & Ontwikkeling. Op aangeven hiervan heeft de Bestuursraad begin januari 2026 een aantal besluiten genomen. De belangrijkste hiervan zijn:

- Onverkort doorgaan met alle D&I-trainingen voor teams, behandelaren en leidinggevenden.
- Versterk diversiteit personeel niet door instellen van quota maar door verbeterde beschrijving van benodigde competenties per functie of opleiding.
- Versterking inclusief en uitnodigend taalgebruik in interne en externe communicatie.
- Zorg voor betere afspiegeling cliëntenbestand van de bevolkingssamenstelling.
- Leidinggevenden dienen zoveel mogelijk een afspiegeling te zijn van de groep collega's waaraan zij leidinggeven.
- Doe onderzoek naar beloningsverschillen binnen PG.
- Elke behandelaar is in staat een cliënt te behandelen die de Nederlandse taal niet of beperkt beheerst – hiervoor is een tolk of vertaalapplicatie beschikbaar.
- Versterking positieve attitude behandelaren t.a.v. vragen/problemen m.b.t. seksualiteit en gender.
- Leidinggevenden binnen PG gaan gesprek aan met de teams over hoe genderneutrale toiletten kunnen worden ingevoerd.
- Aanspreken van cliënten en collega's met de naam en voornaamwoorden waarmee zij aangesproken willen worden.
- Maak PG-locaties goed toegankelijk voor cliënten en collega's met een fysieke beperking, incl. werkplekken en toiletten.

Het jaar 2026 staat in het teken van de implementatie van bovengenoemde beleidsbesluiten.

Vermindering administratieve lastendruk

Het kabinet legt in de zorgsector extra nadruk op het verminderen van administratieve lasten. Er wordt gestuurd op het optimaliseren van administratieve processen en (ont)regelen van de zorg. Eén van de doelstellingen in het Integraal Zorgakkoord (IZA) is om de administratieve lasten te verlichten. In het Aanvullend Zorg en Welzijnakkoord (AZWA) is in 2025 afgesproken dat in 2030 de administratieve taken per zorgprofessional maximaal 20% mag zijn.

Het programma *Zinnige tijdsbesteding in de directe cliëntenzorg*, gericht op het verminderen van de administratieve lasten is in 2025 uitgewerkt aan de hand van vier hoofdonderwerpen en twee overkoepelende thema's. Deze zijn opgesteld in zorgvuldige afstemming met een grote groep zorgprofessionals. De eerste initiatieven gestart om de administratieve lasten te verlichten. Nadere uitwerking en implementatie vindt in 2026 plaats.

1. Implementatie van interne verbeterinitiatieven op basis van praktijkervaringen van zorgprofessionals
 - Continu verbeteren door o.a. inzet van robots voor slimmere processen;
 - 34 meest urgente initiatieven waaronder registratie van dagbesteding, verslaglegging van niet-geregistreerde cliënten, optimaliseren zoekfunctie en automatische rapportages in het ECD;
 - Initiatieven gericht op de interne organisatie en ondersteuning van de zorgprofessional zoals slimme tool voor kilometerregistratie voor ambulante zorgverlening;
 - Initiatieven ontstaan uit herontwerpsessies: een inspirerende werkruimte voor behandelen om administratieve taken efficiënt te doen, een centrale plek met tips, best practises en hulpmiddelen voor administratieve taken, een laagdrempelig en direct toegankelijk vraagbaak-netwerk.
2. Verbinding tussen programma's binnen PG en het programma *Zinnige tijdsbesteding in de directe cliëntenzorg* gericht op gelijkgerichtheid, communicatie en meetbaarheid
 - Parnassia Groep Digitale Werkomgeving
 - Inzet AI zoals Speech to text to summarize, Evidence Hunt, Slimme Correspondentie



- Superbrains
- Nieuw ERP Systeem
- Doorontwikkeling ECD, Programma Digitale Omgeving Zorgprofessional, Value Care
- Nieuw Roostersysteem
- Vereenvoudigen autorisatieproces

3. Toetsing nieuwe en bestaande administratieve taken op zinnige administratie

- Vereenvoudigen contracten door zorgverkoop
- Standaardiseren en automatiseren rapportages zorgbedrijven en regio's
- Horizontaal toezicht: doorontwikkeling ValueCare
- Toetsen nieuwe wet- en regelgeving op zinnige administratie

4. Koploper rol Landelijk Transitieprogramma en participatie brede stuurgroep

- Analyse naar potentie voor grote herontwerpen gericht op Jeugd, WMO en samenwerking met huisartsen
- Bijdrage aan trajecten gericht op vereenvoudigen verantwoording

Meetbaarheid & Communicatie

- Nulmeting onder 1000 zorgprofessionals. Herhaalmetingen. Uitbreiding naar bedrijfsvoering en ondersteuning
- Pilot Time Tracking Cubes: behandelaren houden administratietijd bij met een slimme dobbelsteen.
- Communicatiestrategie voor grote en kleine initiatieven

4.4 Opleidings- en onderzoekscentrum voor toekomstgerichte zorg

Youz en Antes: TOPGGz-keurmerk en autismezorg

Youz en Antes hebben samen met Sarr Autisme Rotterdam het TOPGGz-keurmerk behaald, waarmee de kwaliteit van hoogspecialistische autismezorg wordt erkend. Het expertisecentrum biedt levensloopbestendige hulpverlening, van diagnostiek en behandeling tot ondersteuning in het dagelijks leven. Door intensieve samenwerking en kennisdeling wordt wetenschappelijk toonaangevende zorg geboden aan mensen met autisme.

Indigo i-psy PsyQ Brijder Triora: Opleiding en kennisdeling

Binnen de Combi is veel geïnvesteerd in opleiding en kennisdeling. Zo zijn er trainingen 'Doelgestuurd behandelen' georganiseerd, waarbij behandelaren leren om samen met cliënten concrete doelen te formuleren en te evalueren. Ook zijn er pilots gestart met systematische feedback aan behandelaren, zodat zij hun aanpak continu kunnen verbeteren. De samenwerking met 1nP is versterkt door voorrangsregelingen voor collega's die ambulante ggz-zorg nodig hebben.

Parnassia en PsyQ: Expertisenetwerk Hardnekkige Depressie

Binnen Parnassia is het Expertisenetwerk Hardnekkige Depressie onderscheiden met het TOPGGz-keurmerk, dankzij de samenwerking tussen PsyQ en Parnassia. Dit netwerk biedt gespecialiseerde hulp aan volwassenen met langdurige of terugkerende depressie, waarbij kennis en ervaring uit verschillende disciplines worden gebundeld.

Reakt: Digitale innovatie en herstel

Reakt heeft pilots uitgevoerd met virtual reality en kunstmatige intelligentie om cliënten te ondersteunen bij hun herstel en persoonlijke groei. Door veilig te oefenen in een virtuele omgeving krijgen jongeren meer grip op hun gedrag, wat volgens eerste tests goed werkt en aanspreekt. Ook wordt ingezet op digitalisering van individuele gesprekken, met als doel het aantal no-shows terug te dringen en de efficiëntie te verhogen.



Parnassia Groep Academie: Campus Noord-Holland

In Noord-Holland is de Campus verder uitgegroeid tot een vaste leeromgeving voor stagiaires en collega's in opleiding binnen Parnassia Groep. De Campus biedt een regionaal netwerk waar leren, ontwikkelen en samenwerken centraal staan. In 2025 vonden maandelijks Campusdagen plaats en werden wekelijks expertbijeenkomsten georganiseerd, toegankelijk voor medewerkers uit verschillende zorgbedrijven en disciplines. De activiteiten werden zowel op de vaste locatie in Castricum als op andere locaties in Noord-Holland georganiseerd. De Campus draagt bij aan professionele groei, kennisdeling en multidisciplinaire samenwerking en versterkt daarmee de kwaliteit van zorg. Door collega's samen te brengen in een lerend netwerk ondersteunt de Campus de ontwikkeling van toekomstige én ervaren professionals en sluit deze goed aan bij de rol van Parnassia Groep als opleidings- en kennisorganisatie.

Parnassia Addiction Research Centre: een goede behandelrelatie maakt het verschil⁷

Dit onderzoek laat zien dat het succes van behandeling bij jongeren in de jeugd-ggz en verslavingszorg sterk samenhangt met hoe de jongere zelf de therapeutische relatie ervaart. Op basis van gegevens van 203 jongeren blijkt dat vooral de unieke klik tussen jongere en behandelaar in de eerste fase van de behandeling bepalend is voor een positief behandelresultaat. Algemene kenmerken van behandelaren of hun eigen oordeel over de relatie waren minder voorspellend. Het onderzoek onderstreept het belang van vroegtijdige aandacht voor de beleving en het perspectief van jongeren als basis voor effectieve zorg.

Parnassia Groep: diverse promoties

In 2025 zijn meerdere collega's van Parnassia Groep gepromoveerd op onderzoek naar onder meer autisme, suïcidaliteit, eetstoornissen, ADHD en digitale zorg. Deze promoties laten zien hoe binnen Parnassia Groep wetenschappelijk onderzoek nauw verweven is met de zorgpraktijk. De opgedane kennis draagt direct bij aan betere diagnostiek, effectievere behandelingen en verdere ontwikkeling van herstelgerichte en innovatieve zorg. Daarmee bevestigen deze promoties de rol van Parnassia Groep als opleidings- en onderzoekscentrum, waar leren, onderzoeken en verbeteren hand in hand gaan.

In 2025 promoveerde Yvonne de Jong aan de Erasmus Universiteit Rotterdam⁸ op het proefschrift Screening for psychosis risk in adolescence. Haar onderzoek laat zien dat het mogelijk is om psychoserisico bij jongeren van 12 tot 18 jaar vroegtijdig en zorgvuldig te signaleren, met aangepaste screeningsinstrumenten. De bevindingen kregen brede aandacht in vakmedia en landelijke media en droegen bij aan maatschappelijke bewustwording over het belang van vroegsignalering. Deze promotie onderstreept hoe Parnassia Groep wetenschappelijke kennis verbindt met de zorgpraktijk, met directe betekenis voor betere en tijdigere zorg voor jongeren.

Leren en ontwikkelen 2025

Ook in 2025 is het leeraanbod van de afdeling Leren & Ontwikkelen verder uitgebreid en grotendeels geaccrediteerd. Onze leeractiviteiten worden via het Leerportaal aangeboden.

Nieuwe trainingen in 2025 gestart:

- Training voor Sociale Conciërges die werkzaam zijn bij nieuwe appartementen woonzorgpark Rosenberg
- Trainingsvaardigheden voor trainers ervaringsdeskundigheid
- Pilot rond thema 'persisterende suïcidaliteit'
- Training: Zo zijn Onze Manieren

Nieuwe e-learnings in eigen beheer ontwikkeld:

- Voor Reakt: e-learning 'Elke dag veilig'
- e-learning basishygiëne (geheel vernieuwd en herzien)
- e-learning toedienen medicatie via injectie 'Zypadhera'

⁷ van Benthem P, Spijkerman R, Blanken P, Vermeiren RRJM, Hendriks VM. A dyadic approach of assessing the therapeutic alliance in youth mental health and addiction treatment. Eur Child Adolesc Psychiatry. 2025 Jun 13. [DOI: 10.1007/s00787-025-02784-9].

⁸ <https://www.eur.nl/evenementen/promotie-y-yvonne-de-jong-2025-09-11>



In 2025 hebben verschillende hersteltrainingen voor ervaringsdeskundigen plaatsgevonden. Zo is opnieuw gestart met (60!) cursisten voor de *BEP (Basiscursus Ervaringsdeskundigheid Parnassiagroep)*. Voor het voortraject voor de BEP, *Herstel jezelf voor ervaringsdeskundigen was* eveneens veel animo. En tenslotte is een nieuwe groep van acht collega's gestart met de cursus '*BEP voor zorgprofessionals*'

Ook voor externe partners heeft Leren & Ontwikkelen zich ingezet. Zo hebben er verschillende trajecten rond basispsychiatrie plaatsgevonden voor de gemeente Den Haag, Alrijne Ziekenhuis en Humanitas.

Overzicht van de top 5 e-learnings, klassikale trainingen en online trainingen in 2025, inclusief het aantal inschrijvingen.

Top 5 van e-learnings, klassikale en online trainingen die collega's hebben gevolgd		
Top 5 e-learning in totaal 21.793 inschrijvingen		
1	Informatieveiligheid	3.898 deelnemers
2	Bhv basis (online cursus)	3.868 deelnemers
3	Veilige toediening medicatie in de ggz (Psychofarmaca)	1.048 deelnemers
4	Medimo voor de medicatie toedieners (online cursus)	873 deelnemers
5	Basis op orde 2025/2026 voor verzorgende en verpleegkundige (Medicatioets)	833 deelnemers
Top 5 Face-to-face trainingen in totaal 15.025 inschrijvingen		
1	Veiligheidstraining (herhaling team)	3.793 deelnemers
2	BHV basis (praktijktraining)	1.397 deelnemers
3	Nascholing BHV met coördinerende taken voor de klinische setting (praktijktraining)	1.177 deelnemers
4	Veiligheidstraining (basis)	739 deelnemers
5	Nascholing BHV voor de ambulante setting en ondersteunende diensten (praktijktraining)	658 deelnemers
Top 5 online klaslokaal (Zoom of Teams) Webinar in samenwerking met Webcollege, in totaal 3.198 inschrijvingen		
1	Medicatieverstrekking voor anders opgeleiden	548 deelnemers
2	Aan de slag met Teams Antes	347 deelnemers
3	Aan de slag met Teams en OneDrive Combi	345 deelnemers
4	Aan de slag met Teams en OneDrive Youz	255 deelnemers
5	Webinar: Introductie registratie van zorg en de clientreis	141 deelnemers

Opleiding, onderzoek en kennisdeling

Opleiden en wetenschappelijk onderzoek behoren tot de kernactiviteiten van Parnassia Groep. Om de zichtbaarheid van de Parnassia Groep Academie zowel intern als extern te verbeteren, is met ingang



van 1 januari 2025 de Parnassia Groep Academie als nieuw cluster binnen de Professionele Diensten geïntegreerd..

Initieel opleiden en Stagebureau

- In alle regio's is er uitbreiding van opleidingsplekken geweest in 2025.
- Vier opleidingen zijn toegevoegd aan de opleidingsregeling; MBO en HBO Ervaringsdeskundigheid, MBO Verzorgende IG en de post-HBO SPV opleiding.
- Er zijn twee inspiratiedagen georganiseerd met de thema's digitaliseren en communicatie.

Verpleegkundige en Agogische Opleiding alle regio's

	Totaal in opleiding in 2025	Instroom		Gediplomeerd	
		Mbo	Hbo	Mbo	Hbo
Verpleging & Verzorging	381	75	62	35	38
Agoog	111	25	30	5	7
BGE	7	6	5	-	-
SPV	2	-	2	-	-
Totaal	501	106	99	40	45

(BGE = begeleider ggz met ervaringsdeskundigheid)

Van de gediplomeerden is 85% na het afronden van de opleiding in dienst gekomen van Parnassia Groep.

	Aantal
Stagiairs schooljaar 2024-2025	700
Maatschappelijke stagiairs in 2024	25
Werkbezoeken in 2024	221
• Stagemarkten	12
• Oriëntatiestages	132
• Gastlessen	18
• Werkbezoeken	50
• Diversen	9

Het aantal stagiaires in kalenderjaar 2025 bedroeg in totaal ongeveer 900.

Het Stagebureau heeft in 2025 geparticipeerd in een aantal mooie projecten, zoals:

- Meer ggz – grote groep tweede jaar verpleegkunde studenten van het ROC Mondriaan, die direct kennis komen maken met de ggz.
- PG Matchcafé on tour – Samen met Recruitment is er een caravan omgebouwd. Hiermee willen wij op een ludieke manier toekomstige professionals enthousiasmeren. Met de caravan zullen we naar evenementen gaan en de scholen bezoeken.
- Opleiden in de Keten – Is nu een jaar van start, wij kunnen nu echt zeggen dat dit een groot succes is! We hebben hiermee een van de PG Prijzen gewonnen.
- Social media - met Marcom worden de krachten gebundeld en werken we samen voor het professionaliseren van social media



5 jaar: van cliënt naar ervaringsdeskundige

In 2021 is het project van Cliënt naar Ervaringsdeskundige gestart. Door een eenmalige financiering van Signify hebben wij 3 cliënten in 2021 naar school kunnen laten gaan om hun diploma te behalen. De jaren daarna hebben Cleanlease, Brocacef en Attack de schoolkosten voor cliënten gefinancierd.

In 5 jaar zijn er 23 mensen, via dit project, gestart met de opleiding:

- 9 mensen zijn geslaagd en 8 hiervan zijn onze collega geworden. Met andere woorden zij werken binnen PG. 1 student heeft elders een baan gekregen.
- 5 mensen zijn tweede jaar student
- 5 mensen zijn eerste jaar student

Specialistische vervolgoopleidingen

2025 was voor veel opleidingsteams een bewogen jaar; het verlies van een collega opleider in het VSGGZ-team heeft ons erg geraakt.

Desondanks heeft de VS opleiding binnen de Parnassia Groep een positieve ontwikkeling doorgemaakt: het team is uitgebreid, de continuïteit en kwaliteit zijn beter geborgd, alle opleidingsplaatsen zijn ingevuld en interdisciplinaire samenwerking is versterkt via gezamenlijk onderwijs met o.a. de opleiding psychiatrie.

Binnen de P-opleiding heeft de ontwikkeling rond beroepenstructuur en de adaptieve psychologische vervolgoopleidingen, naast de uitbreiding van de regionale samenwerkingsverbanden voor de GZ-opleiding, tot een jaar met veel ontplooiing en veranderingen geleid.

Voor de opleidingen van de aios psychiatrie, verslavingsartsen en geriatrie heeft er een aantal wisselingen plaatsgevonden van opleiders en is in de kwalitatieve ontwikkeling verder geïnvesteerd.

De positieve uitslag van het kostprijsonderzoek in 2025 heeft geleid tot verbetering in financiering wat bijdraagt aan de toekomstige mogelijkheden voor verdere vooruitgang van onze specialistische opleidingen binnen Parnassia Groep.

	Instream fte	Instream medewerker	Doorstroom fte	Doorstroom Medewerker	Totaal Fte	Totaal Medewerker
Psychiater	13,22	21	78,45	121	91,67	142
GZ opleiding	38,21	52	64,03	95	102,24	147
Klinisch Psycholoog	10,99	15	29,33	44	40,32	59
Psychotherapeut 3 + 4 jaar			8,74	21	8,74	21
GGz Verpl. Specialist	19,4	21	34,74	41	54,14	62
Klinisch geriater			2,65	8	2,65	8
Klinisch Neuropsycholoog			1,00	2	1,00	2
Totaal	81,82	109	218,94	332	300,76	441

Webcollege

In 2025 heeft Webcollege opnieuw een groot aantal collega's bereikt met haar diensten. De *Webinar strategie toelichting* op 4 december trok dit jaar de meeste kijkers. De meest teruggekeken video is *Veilig werken in de zorg, het belang van aangifte bij agressie op de werkvloer*. De daling in het gebruik van online scholing, die in 2024 zichtbaar werd, zet zich verder door. Steeds meer trainingen worden in een fysieke of blended vorm aangeboden, en daarnaast organiseren teams hun onlinebijeenkomsten vaker zelfstandig via MS Teams. De verwachting is dat de online



klaslokalen in de komende periode volledig worden ondergebracht in MS Teams, wat zal leiden tot minder hosting via Zoom en het afschalen van licenties.

Een belangrijke stap in 2025 is de introductie van instructievideo's als vaste dienst van Webcollege. Na de succesvolle pilot in 2024 zijn dit jaar diverse video's gerealiseerd, en steeds meer collega's weten Webcollege te vinden voor deze vorm van ondersteuning. Daarnaast heeft het onderzoek naar podcasting waardevolle inzichten opgeleverd; deze vormen de basis voor een pilot die in 2026 van start gaat. Tot slot werkt Webcollege aan verdere professionalisering van de dienstverlening. De voorbereidingen voor de bouw van een nieuwe studio zijn gestart, en deze zal naar verwachting in 2026 in gebruik worden genomen.

Dienst	onderwerp	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Online Klaslokaal	Aantal leslokalen	1.654	2.576	2.356	1.641	603	202
	Aantal deelnemers	17.047	28.370	24.639	22.137	14.029	onbekend
Live webinar	Aantal live webinars	273	321	294	176	126	63
	Aantal deelnemers	9.893	18.618	16.812	8.037	6.551	onbekend
Studioweinar & livestream	Aantal studioweinars & livestreams	45	64	72	56	45	36
	Aantal deelnemers bereikt	10.085	16.543	20.129	12.753	8.212	
On demand	Aantal keer dat content is teruggekeken op www.webcollegegemist.com	24.139	43.956	52.643	68.500	52.600	54.100
Instructievideo's	Aantal instructievideo's						35

Congresbureau

In 2025 heeft het Congresbureau zes congressen met een omvang van 100 tot 250 deelnemers (elk) georganiseerd en advies gegeven aan een aantal organisatoren bij de beginfase van hun project.

Voor alle interne congressen die binnen Parnassia Groep zijn georganiseerd, werden accreditatiepunten aangevraagd en veelal verkregen bij de diverse beroepsverenigingen. Het Accreditatiebureau van Parnassia Groep ondersteunt organisatoren bij het aanvragen van accreditatie en onderhoudt het contact met de beroepsverenigingen.

Aantal congressen	Fysiek/online	Aantal deelnemers totaal	Aantal plenaire sessies totaal	Aantal workshops totaal
6	Fysiek	892	28	46

Hoogleraren en lectoren bij Parnassia Groep

Vanuit Parnassia Groep waren in 2025 negen bijzondere leerstoelen ingesteld, bekleed door negen hoogleraren. Een aantal van hen is tevens betrokken bij één van onze negen topspecialistische afdelingen.

Hoogleraren Parnassia Groep		
Prof. dr. B. (Berno) van Meijel	Bijzonder hoogleraar ggz-verpleegkunde	Amsterdam UMC, afdeling psychiatrie (locatie VUmc)
Prof. dr. D.P.G. (David) van den Berg	Bijzonder hoogleraar complexiteit van psychopathologie: interventie, preventie en modellen	Vrije Universiteit, afdeling Klinische, Neuro- en Ontwikkelingspsychologie



Prof. dr. H.J.A. (Hedwig) van Bakel	Hoogleraar klinische psychologie	Open Universiteit, Faculteit Psychologie
	Bijzonder hoogleraar Infant Mental Health	Tilburg University, Tilburg School of Social and Behavioral Sciences
Prof. dr. J.D. (Jan Dirk) Blom	Bijzonder hoogleraar klinische psychopathologie	Universiteit Leiden, Faculteit Sociale Wetenschappen, afdeling Klinische Psychologie
Prof. dr. C.W. (Karin) Slotema	Bijzonder hoogleraar persoonlijkheidsstoornissen	Erasmus Universiteit Rotterdam, Erasmus School of Social and Behavioral Sciences
Prof. dr. C.L. (Niels) Mulder	Bijzonder hoogleraar openbare geestelijke gezondheidszorg	Erasmus Universiteit Rotterdam, Erasmus MC, afdeling Psychiatrie
Prof. dr. J.J.S. (Sandra) Kooij	Bijzonder hoogleraar ADHD bij volwassenen	Amsterdam UMC, afdeling psychiatrie (locatie VUmc)
Prof. dr. V. (Vincent) Hendriks	Bijzonder hoogleraar verslaving en psychiatrische comorbiditeit	Leids Universitair Medisch Centrum, afdeling Psychiatrie
Prof. dr. H.W. (Wijbrand) Hoek	Hoogleraar psychiatrische epidemiologie	Rijksuniversiteit Groningen, UMCG, Universitair Centrum Psychiatrie
	Bijzonder hoogleraar epidemiologie	Columbia University, Mailman School of Public Health, New York

Parnassia Groep en LUMC Curium dragen samen zorg voor excellent wetenschappelijk onderzoek naar kinderen met psychiatrische problemen en hun ouders en/of opvoeders. Uit dat oogpunt is prof. dr. R.R.J.M. (Robert) Vermeiren, hoogleraar kinder- en jeugdpsychiatrie en afdelingshoofd psychiatrie LUMC, voor één uur per week gedetacheerd bij Youz, onderdeel van Parnassia Groep. Met professor Robert Vermeiren werkt Parnassia Groep samen in de Health Campus Den Haag van de Universiteit Leiden.

Lectoraten

Samenwerking tussen de Hogeschool van Amsterdam en Parnassia Groep heeft in 2022 geleid tot de instelling van een bijzonder lectoraat 'Herstelgericht Werken bij Ernstige Psychische Aandoeningen'. Bijzonder lector is dr. Yolanda Nijssen, senior onderzoeker bij Parnassia Groep en themaleider van de onderzoekslijn Herstelgerichte zorg van het Platform verpleegkundig en agogisch onderzoek en innovatie.

Prof. dr. Berno van Meijel is sinds 2003 lector ggz-Verpleegkunde, verbonden aan het domein Gezondheid, Sport en Welzijn, het Centre of Expertise Preventie in Zorg & Welzijn en het cluster Nursing van Hogeschool Inholland. Het lectoraat en de leerstoel ggz-Verpleegkunde zijn breed van opzet en dragen bij aan kennisontwikkeling en kennisverspreiding. De onderzoeksresultaten zijn in de meeste gevallen direct toepasbaar in de praktijk en het onderwijs aan verpleegkundigen en agogen.



4.5 Financiën, risico's en onzekerheden in de toekomst

Administratieve organisatie en financieringsstromen (2025)

De administratieve organisatie (AO) binnen onze zorgorganisatie heeft zich in 2025 primair gericht op het borgen van correcte en doelmatige registratie volgens wet- en regelgeving, het verminderen van administratieve lasten en het ondersteunen van zorgprofessionals. In het kwaliteitssysteem zijn actuele documenten opgenomen met regels, procedures en werkinstructies die de processen en spelregels van de administratieve organisatie beschrijven.

Deze spelregels gelden voor de organisatie als geheel, de afzonderlijke zorgbedrijven en de teams. De focus ligt op eenduidige, eenmalige en zoveel mogelijk geautomatiseerde registratie van zorg, waarbij een zorgvuldige balans wordt aangebracht tussen verantwoording en werkbaarheid. Correct registreren waar nodig, met minimale administratieve belasting voor de zorgprofessional, staat daarbij centraal.

In lijn met het Integraal Zorgakkoord (IZA) en landelijke ontwikkelingen heeft de AO zich gericht op het structureel terugdringen van administratieve lasten voor de zorgprofessional. Dit gebeurt door ook in 2025 aan de slag te zijn geweest met vergaande digitalisering en inzet van AI-toepassingen, standaardisatie en verbeterde gegevensuitwisseling, en het continu verbeteren van processen en systemen vanuit het perspectief van de zorgprofessional en de cliënt.

De administratieve organisatie blijft flexibel en lerend ingericht om tijdig in te spelen op een divers en veranderend extern eisenkader. Wet- en regelgeving, contractafspraken en verantwoordingsvereisten worden jaarlijks bijgesteld en vragen om een adaptieve benadering.

Financieringsstromen

In 2025 werkt de organisatie met meerdere financieringsstromen, waaronder de Zorgverzekeringswet (Zvw), de justitiële keten, de Wet langdurige zorg (Wlz), het CAK en gemeentelijke financiering via de Jeugdwet, Wmo en subsidieprojecten. De administratieve organisatie ondersteunt deze financieringsstromen zo uniform en efficiënt mogelijk, met toenemende aandacht voor regionale samenwerking en ketenafspraken. De verschuiving van zorg van instelling naar wijk en netwerk vraagt om een AO die deze beweging actief faciliteert. Administratieve vereenvoudiging waar het kan blijft daarbij essentieel om de zorg toegankelijk en werkbaar te houden. Actieve beïnvloeding richting financiers is noodzakelijk gebleken ter voorkoming van administratieve lastenverzwaring.

Zorgverzekeringswet (Zvw)

In 2025 is de financieringsstroom vanuit de Zorgverzekeringswet verder gestabiliseerd sinds de invoering van het Zorgprestatieproces in 2022. Duidelijkere interpretaties van wet- en regelgeving, onder meer vanuit de NZa, dragen hieraan bij. Tegelijkertijd leidt het Zorgprestatieproces niet in alle gevallen tot vermindering van administratieve lasten en veroorzaakt het soms een toename van registratiedruk, wat blijvende aandacht vraagt voor vereenvoudiging en slimme ondersteuning. De transformatieplannen voortkomend uit het integraal zorgakkoord zijn opgesteld, ingediend en goedgekeurd. Voor de monitoring en verantwoording van deze plannen is een eenduidige administratief proces in voorbereiding, waarbij vanuit wet- en regelgeving er helaas alsnog sprake is van een toename van de administratieve belasting.

Eveneens loopt de verantwoording van de ZVW in een horizontaal toezicht relatie met de zorgverzekeraars goed en is onderdeel van de interne beheersing.



Forensische zorg

De zorg voor cliënten binnen de forensische keten wordt ingekocht door het ministerie van Justitie en Veiligheid. In 2025 is Parnassia Groep onderaannemer binnen het contract dat Fivoor heeft afgesloten met DJI. Digitaal berichtenverkeer voor aanmelding en zorgmelding is structureel ingebed. De verantwoording binnen het Zorgprestatie-model verloopt via Fivoor.

In 2025 is wederom een verbetering te zien in het verantwoordingsproces. Aandacht voor 2026 blijft wel op het stroomlijnen hiervan. Zowel de technische uitwisseling van gegevens met Fivoor als het proces daaromheen biedt nog ruimte ter verbetering.

Ook de verantwoording van de forensische zorg middels een horizontaal toezicht relatie met DJI raakt verder ingebed en is onderdeel van de interne beheersing.

Gemeenten: Jeugdwet en Wmo

Voor de jeugd-ggz werkt de organisatie in 2025 samen met meerdere jeugdzorgregio's, waarbij de inkoop steeds vaker via consortia en samenwerkingsverbanden plaatsvindt. Dit vraagt om heldere samenwerkingsafspraken en een flexibele administratieve organisatie; passende ICT-ondersteuning blijft hierbij een aandachtspunt. In 2025 zijn diverse oude inrichtingen en afspraken opnieuw tegen het licht gehouden. Hierdoor is er op diverse onderwerpen in de jeugdwet een verbetering ontstaan in de juistheid van declaraties. Hiernaast is er in 2025 in het proces rondom aanvraag van jeugdtoewijzingen een stap gemaakt in automatisering middels het inzetten van Robotic Processing Automation (RPA). Dit wordt in 2026 verder doorgezet.

Binnen de Wmo is sprake van relatieve stabiliteit in contractering, maar onderaannemerschap, met name bij dagbesteding, leidt nog steeds tot een hoge administratieve last. Bij subsidieprojecten blijft het maken van duidelijke afspraken over verantwoording essentieel. Er wordt een aanzet gemaakt tot meer outputgerichte bekostiging, maar zolang productieverantwoording op cliëntniveau vereist blijft, blijft ook de detailregistratie noodzakelijk.

Wet langdurige zorg (Wlz)

Binnen de Wlz ontvangen cliënten zorg in de vorm van ggz ZZP-B (voortgezet verblijf) en ggz Wonen. De organisatie heeft hiervoor contracten met meerdere zorgkantoren. De externe productieverantwoording blijft arbeidsintensief doordat deze op cliëntniveau wordt aangeleverd, wat ook in 2025 een aandachtspunt vormt binnen de administratieve organisatie.

Horizontaal toezicht

Parnassia Groep verantwoordt zich sinds 2021 binnen de Zorgverzekeringswet volgens de principes van horizontaal toezicht. De focus ligt op het beheersen en continu verbeteren van registratie- en declaratieprocessen in plaats van controles achteraf. Bijzonderheden worden gedurende het jaar gesignaleerd, verbetermaatregelen worden opgesteld en afgestemd met de representerende zorgverzekeraar. Gedurende het jaar heeft Parnassia Groep op regelmatige basis contact met de representerende zorgverzekeraar om werkzaamheden, bevinden en acties af te stemmen. 2025 wordt afgesloten met een historisch laag foutpercentage. Dit is het voortvloeisel van implementeren van nieuwe techniek in controlesystemen en de kans om eerder gemaakte fouten hiermee te herstellen. Deze ontwikkelingen zorgen dat in 2026 de focus naar preventieve controles en acties kunnen.

Parnassia Groep heeft de wens om de methodiek van horizontaal toezicht ook voor andere financieringsstromen dan de Zorgverzekeringswet te implementeren. Vanaf 2024 is de samenwerking met onder andere Gemeente Rotterdam gericht op de verdere ontwikkeling van horizontaal verantwoorden.

Financiën en financieel resultaat 2025

In financieel opzicht was 2025 een goed jaar. Dit komt door een positief operationeel resultaat van Parnassia Groep. De eenmalige baten uit voorgaande jaren en de eenmalige lasten agv de nieuwe Cao hebben elkaar in evenwicht gehouden in 2025. Het resultaat 2025 bevindt zich op het niveau van het begrote resultaat.

In 2025 was sprake van diverse afrekeningen over oude jaren (2022 t/m 2024) in m.n. de financieringsstromen zorgverzekeringswet en forensische zorg. Anderzijds hebben de afspraken in de



CAO GGZ (januar 2025 – juli 2026) geleid tot extra reserveringen voor de generatieregeling en de jubileumuitkering bij 5 jaar in dienst.

Net als voorgaande jaren hebben we gedurende dit boekjaar goed gelet op de kosten. Vanwege de stijgende kosten vanwege de inflatie was dit een uitdaging en wij verwachten dat de kosten in 2026 verder toe zullen nemen zonder dat daar voldoende compensatie tegenover staat.

Het verlagen van de kosten was in beperkte mate mogelijk; slechts een beperkt deel van de indirecte kosten is variabel en op deze korte termijn te reduceren.

Onderstaand verdiepen we achtereenvolgens het financiële resultaat 2025 waarna wij vooruitblikken naar 2026.

Financieel resultaat 2025

Het totale financiële resultaat over 2025 bedraagt € 31,4 miljoen. Dit resultaat is als volgt opgebouwd:

- Resultaat uit gewone activiteiten (operationeel resultaat) € 32 miljoen (2024: € 41,7 miljoen)
- eenmalige baten € 9,4 miljoen (2024: 28,2 miljoen);
- eenmalige lasten € 10 miljoen (2024: 5,8 miljoen)

Voor 2025 had Parnassia Groep een financieel resultaat begroot van € 31,7 miljoen. In 2024 hadden we een begroot resultaat van € 28 miljoen.

Enmalige baten

De eenmalige baten bedroegen in 2025 € 9,4 miljoen (2024: € 28,2 miljoen). Deze betreffen:

- afwikkeling van productieafspraken van diverse financiers voor de jaren 2022 t/m 2024 voor (incl. horizontaal toezicht ZVW) € 8,1 miljoen;
- Bijstelling van de verkoop van forensische zorgactiviteiten met een aanvullende bate van €1,3 miljoen

Enmalige lasten

De eenmalige lasten bedroegen in 2025 € 10 miljoen (2024: € 5,8 miljoen). Deze betreffen:

- een reservering voor de generatieregeling, zoals opgenomen in de CAO GGZ, € 5,8 miljoen;
- een reservering voor het 5 jarig jubileum, vanaf 2025 opgenomen in de CAO GGZ, € 1,6 miljoen;
- een nagekomen verplichting uit hoofde van de eigenrisicoverzekering WGA met betrekking tot 2023 en 2024 € 1,4 miljoen;
- een reservering voor een verliesgevend contract € 1,2 miljoen

Voor 2026 streven we naar een resultaat van € 33,5 miljoen. Het kunnen realiseren hiervan is nadrukkelijk afhankelijk van de ontwikkeling van het ziekteverzuim. Daarnaast loopt de huidige CAO tot en met 31 juli 2026. De impact van de nieuw af te sluiten CAO op onze begroting is nog niet bekend.

Stabilisering resultaat uit gewone activiteiten

De opbrengsten van Parnassia Groep bedroegen in 2025 ongeveer € 1.424 miljoen. Het genormaliseerde operationeel resultaat bedraagt € 32 miljoen ofwel 2,2% van de opbrengsten. Dit resultaat ligt fractioneel boven het begrote resultaat van € 31,7 miljoen.

In 2024 kwam zowel het jaarrekeningresultaat als het operationele resultaat aanzienlijk hoger uit. Dit werd in dat jaar grotendeels veroorzaakt door de eenmalige baten en lasten.

Voor een organisatie met een omvang als die van Parnassia Groep is een resultaat van 2,5% noodzakelijk om te kunnen investeren in nieuwbouw en onderhoud/instandhouding van gebouwen en ICT (door financiering te verkrijgen) en in onze zorgontwikkeling, maar ook om te zorgen voor een duurzaam gezonde organisatie met voldoende weerstandsvermogen om tegenvallers te kunnen opvangen. Niet in de laatste plaats vanwege de combinatie van lage financiële marges in de GGZ-sector met substantiële operationele en financiële risico's.



Als wij de financiële jaarrekeningresultaten van Parnassia Groep (incl. Fivoor) bezien over een periode van tien jaar (2016- 2025), dan zien wij een gemiddeld resultaat van 1,6%. Dit blijft sterk achter bij de doelstelling van 2,5%, die voor de continuïteit op lange termijn noodzakelijk is. Bij de bepaling van dit resultaat zijn buiten beschouwing gebleven de opbrengsten verkoop gebouwen en terreinen. Indien we die ook zouden includeren en uitgaan van de gepubliceerde resultaten dan bedraagt het gemiddelde resultaat 2,1%.

In de eerste helft van deze tienjaarsperiode werd een groter deel van de door ons geleverde zorg niet vergoed wegens (plafonds in) contractafspraken en was het kostenniveau hoger. In tweede helft van die periode hebben wij een aantal verbeteringen ingezet en weten te continueren:

- Een aantal financiers heeft na gesprekken en onderhandelingen meer passende contracten met ons afgesloten. Dit droeg bij aan een duurzaam herstel. Zonder die afspraken was het resultaat nog lager geweest over de afgelopen tien jaar.
- De invoering van het ZPM heeft bijgedragen aan het herstel. We zien dat Parnassia Groep in relatie tot de cliëntenpopulatie een betere vergoeding ontvangt.
- Voortdurend beoordelen wij de indirecte kosten en voeren besparingen door. Ons huidige niveau van indirecte formatie behoort tot het beste kwartiel in de sector. Het is goed dat we onze schaalvoordelen op deze manier kunnen benutten. Verhoudingsgewijs kwam er daardoor de afgelopen jaren meer ruimte voor directe zorgverlening beschikbaar.

Anderzijds zijn er ook blijvend aandachtspunten – die het resultaat negatief beïnvloeden:

- In 2025 was evenals in voorgaande jaren een forse inzet van PNIL (personeel niet in loondienst) nodig, vooral om de vele vacatures te kunnen compenseren en deels om het ziekteverzuim van VOV-personeel en behandelaren op te vangen. De totale inhuur van PNIL bedroeg bijna € 100 miljoen. Deze inhuur zorgt voor extra kosten ten bedrage van circa € 25 miljoen (2024: € 22 miljoen) t.o.v. onze verwachting (begroting). Wij merken op dat in 2025 de aangekondigde handhaving van de wet DBA ertoe heeft geleid dat zelfstandigen deels in dienst zijn getreden bij ons. Anderzijds heeft ook een deel van de ZZP-ers zich aangesloten bij de uitzendbureaus en wij via die aanbieders de benodigde inzet hebben betrokken. Dit is evenwel een kostbare, maar wel noodzakelijke oplossing. De moeilijke omstandigheden op de arbeidsmarkt gelden al langere tijd voor de sector en hebben deels een structureel karakter.
- De aanpassingen in de CAO GGZ 2025-2026 hebben geleid tot hogere kosten van personeel in loondienst. Naast de loonrondes hebben ook aanpassingen van de generatieregeling en de jubileumuitkering in 2025 een materiële impact op het resultaat gehad. Voor 2026 en latere jaren verwachten wij eveneens weer aanpassingen.
- Er zijn nog altijd buitensporig hoge administratieve lasten. Deze kosten hebben grotendeels een structureel karakter en moeten duurzaam worden bekostigd.

Ten aanzien van 2025 kunnen nog de volgende ontwikkelingen worden gemeld.

In 2025 is samen met een aantal andere ggz-instellingen het initiatief 1GGZ – Van de zorg voor de zorg voorbereid. Aanleiding was het vervallen van het handhavingsmoratorium op de Wet DBA per 1 januari 2025. Met 1GGZ zetten de betrokken organisaties gezamenlijk in op modern werkgeverschap voor zorgprofessionals, waarbij werken in loondienst wordt gecombineerd met flexibiliteit in inzet. Het initiatief draagt bij aan het beheersen van kosten, het verminderen van afhankelijkheid van externe inhuur en het versterken van de continuïteit en kwaliteit van zorg, met aandacht voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Parnassia Groep kijkt kritisch naar de ondernemingen waar Parnassia Groep voor een deel in participeert. In sommige gevallen wordt het belang afgebouwd of helemaal afgestoten.

Medio 2025 heeft Super Brains BV 100% van de aandelen Angry Nerds BV verkregen en beide entiteiten zijn vervolgens gefuseerd (waarbij Super Brains BV de verkrijgende partij was). Ultimo 2025 is 50% deelneming Emergis-Lucertis B.V. geliquideerd.

PG Participaties BV had via 60% deelneming Regionaal Instituut voor Dyslexie BV (RID) een belang in Regionaal Instituut voor Ontwikkelingsproblemen BV (RIOzorg). Vanaf eind 2025 heeft PG Participaties BV een rechtstreeks belang van 60% belang in RIOzorg. De aandelen RID zijn in het 1^e kwartaal 2026 afgestoten.



In 2025 zijn de aandeelhouders van Fivoor (Parnassia Groep en Altrecht) het eens geworden over de herrekening van de aandelenverhouding naar aanleiding van de overdracht van de forensische activiteiten van Antes naar Fivoor. De aandelenverhouding wordt 70% voor Parnassia Groep (is nu nog 68,8%). De financiële consequenties zijn verwerkt in de jaarrekening 2025.

Gedurende 2025 is het economisch eigendom van het vastgoed van PG Vastgoed BV ingebracht in de eind 2024 opgerichte entiteit PG Zorgvastgoed CV. Met deze inbreng van het zorgvastgoed in deze CV heeft Parnassia Groep maatregelen getroffen om het vastgoed zo efficiënt mogelijk in te zetten.

Buiten bovengenoemde gebeurtenissen zijn er geen wijzigingen in de participaties geweest in 2025 (en tot dusver in 2026). In de participaties die Parnassia Groep nog heeft, vinden diverse activiteiten plaats, bijvoorbeeld op het gebied van e-health of andere innovaties, maar ook samenwerkingsverbanden met verschillende organisaties zijn hierin opgenomen.

Ontwikkeling liquiditeiten

De liquide middelen zijn ultimo 2025 gelijk aan 2024 en bedragen € 364 miljoen. De operationele kasstroom was voldoende voor de uitgaven uit hoofde van de investeringen en de financieringsactiviteiten. Voor meer informatie en details wordt verwezen naar het kasstroomoverzicht in de jaarrekening.

Leningen en kredieten banken

Ultimo 2025 heeft Parnassia Groep voor circa € 229 miljoen aan externe financiering, waarvan circa € 15 miljoen kortlopend is. De externe financiering bestaat uit bancaire leningen voor circa € 96 miljoen, waarvan € 66 miljoen geborgd is door het WFZ (Waarborgfonds voor de zorgsector). Het resterende deel van de externe financiering (€ 134 miljoen) bestaat uit de in 2021 bij investeerders geplaatste obligaties. Voor een detailoverzicht van deze verplichtingen wordt verwezen naar pagina 31 van de geconsolideerde jaarrekening.

Specifiek met de obligatiehouders is overeengekomen dat Parnassia Groep jaarlijks haar in 2021 verkregen credit rating laat herbeoordelen door een gecertificeerde kredietbeoordelaar. Fitch Ratings heeft in november 2025 de 'AA' rating voor de Parnassia Groep bevestigd. Wij zijn verheugd met deze uitkomst.

Continuering financiële gezondheid in 2026 en verder

Het uitgangspunt voor ons financiële meerjarenbeleid is meerledig:

- Meer direct cliëntencontact en meer cliënten behandelen tegen eerlijke tarieven.
- Een positief financieel resultaat van 2,5% voor voldoende investeringsvermogen, voldoende terugbetalingscapaciteit voor financieringen en weerstandsvermogen.
- Meer ruimte creëren voor innovatie en ontwikkeling.
- De ondersteuning op een andere wijze organiseren met als resultaat minder indirecte kosten.
- Aanhoudend kostenbewustzijn.

Ter ondersteuning van de (zorg)bedrijven bij de uitvoering van hun bedrijfsplannen worden door de groep gezamenlijk middelen vrijgemaakt:

- Innovatiemiddelen op groepsniveau, ter ondersteuning van vernieuwend beleid.
- Managementruimte op groepsniveau, ter ondersteuning van de zorgbedrijven in de reguliere bedrijfsvoering en de uitvoering van hun beleidsspeerpunten.

Voor 2026 streven wij naar een resultaat van € 33,5 miljoen, dit is 2,3% van de opbrengsten. PG heeft het uitgangspunt de komende jaren te groeien naar een resultaatdoelstelling van 2,5% van de opbrengsten. Door de huidige, lastige omstandigheden (werkdruk, verzuim, vacatures, inflatie, kosten CAO, etc.) verwachten we daar in 2026 net niet aan te kunnen voldoen.

Voor 2026 verwachten wij dat de omvang van activiteiten en opbrengsten in beperkte mate toenemen in vergelijking met 2025. De verwachting is verder dat de personele kosten zullen toenemen in verhouding met vorig jaar, vanwege de in 2025 afgesloten cao. Afbouw van activiteiten of krimp wordt niet verwacht. Het behoud en aantrekken van collega's is een belangrijk punt in de aansturing van de zorgbedrijven en professionele diensten. Voor 2026 wordt een lichte toename van het aantal collega's verwacht ten opzichte van 2025.



In 2026 verwachten wij geen nieuwe financiering nodig te hebben. De in 2021 aangetrokken langlopende financiering is voldoende om de investeringsplannen 2026 uit te kunnen voeren. De contracten met verzekeraars voor het jaar 2026 zijn afgerond. Facturatie aan verzekeraars vindt plaats vanaf maart.

Zorg wordt voldoende betaald

Zoals gezegd kunnen we onze voorzieningen alleen openhouden voor burgers en verzekerden en hen goede zorg blijven bieden als we hiervoor reële financieringsafspraken kunnen maken met gemeenten en verzekeraars. Dat wil zeggen: structureel dekkende tarieven (onder meer voor stijgende cao-kosten), voldoende contractruimte om zowel de complexe cliënten als de minder complexe groepen te behandelen gezien de lange wachtlijsten en betaling van alle geleverde noodzakelijke zorg.

Het gesprek over kostendekkende tarieven met de verschillende financiers voeren we blijvend door te laten zien dat zorggeld bij Parnassia Groep goed besteed wordt:

- a. We zorgen voor zo laag mogelijke indirecte kosten en laten dat zien door lagere indirecte kosten dan gemiddeld volgens de Berenschot-benchmark te realiseren.
- b. We voeren vernieuwingen door in de zorg, waardoor de zorg effectiever en efficiënter wordt.
- c. Horizontaal toezicht in de Zorgverzekeringswet draagt bij aan transparantie tussen zorgverzekeraars en Parnassia Groep, dat is zeer waardevol voor de onderlinge relatie.

De afgelopen jaren hebben wij met een aantal grotere financiers afspraken gemaakt over de zorginfrastructuur in de verschillende regio's: de klinische zorg die geboden wordt, het aantal bedden, de FACT-teams in een stad en de opnamevoorkomende capaciteit die wordt ingezet door middel van IBT-teams.

Afdelingen en zorgbedrijven duurzaam gezond

Continuering van onze financiële gezondheid in 2026 en daarna is van belang om te kunnen blijven voldoen aan de voorwaarden die we hebben afgesproken met de banken in verband met aan ons verstrekte leningen (zie hierboven onder Leningen en kredieten banken). Daartoe zijn in het begrotingsjaar 2026 duidelijke en heldere afspraken met de zorgbedrijven over te behalen (financiële) resultaten gemaakt. In 2026 wordt hier door de raad van bestuur, evenals in voorgaande jaren, actief op gestuurd en wordt er geïntervenieerd waar nodig.

In 2020 hebben we onder het motto Sturen op inhoud en bedrijfsvoering verder vormgegeven aan de manier waarop wij bij Parnassia Groep werken en samenwerken. Zodanig dat al onze teams duurzaam gezond zijn en we samen een duurzaam gezonde organisatie blijven. In 2025 hebben we daar, vergelijkbaar voorgaande jaren, verdere stappen in gezet en dit blijven we doen in 2026.

Veel van onze afdelingen doen het goed, bij een aantal zijn noodzakelijke verbeteringen doorgevoerd en op een aantal plaatsen is het aanbod aangepast. Sommige afdelingen werken stapsgewijs verder aan herstel. Met name bij Indigo i-psy PsyQ Brijder en Youz is dit nog noodzakelijk en ook sommige afdelingen van de ketenzorgbedrijven zijn nog niet duurzaam gezond.

Wij blijven ook de komende tijd al onze inzet erop richten om nog meer een duurzaam gezonde organisatie te worden, die goede zorg blijft leveren, financieel op orde is en voor onze collega's een prettige werkomgeving is. Dat doen we als volgt:

- Alle teams blijven zich inzetten om effectieve en doelmatige behandelingen te bieden en beter herstel in minder tijd te bereiken.
- Teams werken op basis van een haalbaar plan, met zowel zorginhoudelijke doelen als doelen gericht op verbetering van de bedrijfsvoering, waaraan de collega's van deze teams zich enthousiast kunnen verbinden. Vertaald naar afspraken voor uren dienstverlening en aantallen cliënten, op basis van de afspraken met financiers.
- We blijven werken aan een zo doelmatig mogelijke inzet van middelen voor indirecte taken.
- We blijven werken aan een prettige werkomgeving, waar collega's graag komen en blijven werken.

Zorglocaties duurzaam en toekomstgericht maken

De investeringsplannen van Parnassia Groep hebben tot doel om de zorglocaties voor cliënten die in een kwetsbare fase van hun leven verkeren, te verbeteren en om een goede en veilige werkomgeving voor onze collega's te creëren. We richten ons hierbij op het realiseren van:



- moderne, kleinschalige op de cliëntgerichte opnameklinieken op onze terreinen Poortmolen en Poortugaal;
- passende huisvesting voor cliënten die langer bij ons wonen;
- goede, moderne poliklinieken in de wijken en stadsdelen van onze kernregio's om de transitie naar wijkgerichte zorg verder te versnellen.

Het zwaartepunt van de investeringen in nieuwbouw ligt in de regio Rijnmond. Zoals in het verleden gemeld waren investeringen in die regio uitgesteld, voordat het samengaan met Parnassia Groep plaatsvond. In 2025 is er geïnvesteerd in onder meer: kliniek Rotterdam Alexander, kliniek Ouderen Poortmolen en extra beveiligde woonvorm (BW+) in Poortugaal, tevens wordt de investering van de nieuwbouw van het Centrum Intensieve Behandeling in Poortugaal voorbereid.

Komende jaren worden gestarte projecten verder afgerond en nieuwe plannen verder uitgewerkt. Bij deze uitwerking hebben wij, afhankelijk van de locatie te maken met de consequenties van de regelgeving rondom stikstof en de netcongestie problematiek

Naast de uitvoering van nieuwbouwprojecten hebben wij ook in onderhoud, instandhouding en verduurzaming geïnvesteerd en zijn IT investeringen onderhanden, waarmee wij het werk voor collega's digitaal slimmer en makkelijker maken.

Parnassia Groep investeert in nieuwe klinieken, maar ook in onderhoud van vastgoed, ICT en inventaris. In 2026 verwachten wij ongeveer € 115 miljoen te investeren in nieuwbouw, onderhoud van vastgoed, ICT en inventaris. Vanzelfsprekend is duurzaamheid een belangrijk thema bij investeringen.

Woonvoorzieningen

Parnassia Groep wil haar woonfuncties zo goed mogelijk afstemmen op de behoeften van cliënten. Wij streven naar een goed aanbod hiervoor op en buiten onze woonzorgparken, een aanbod van voorzieningen dat qua intensiteit van zorg en begeleiding goed op elkaar aansluit. Hiermee leveren we een grote bijdrage aan het herstel, het welzijn en de stabiliteit van een deel van deze doelgroep, en dus ook aan minder zorg en maatschappelijke kosten.

De nieuwbouw van twee kamerappartementen op het woonzorgpark Rosenberg is eind 2024 opgeleverd. Hier wonen cliënten waarbij sprake is van scheiding van wonen en zorg. Ook zijn er bouwplannen voor appartementen op woonzorgpark Bloemendaal. Hiermee leveren we voor de huisvesting van cliënten een substantiële bijdrage aan het verlichten van de grote druk op een steeds kleiner wordend aandeel sociale woningbouw in onze kernregio's. Daarnaast zorgen we zo voor een veilige woonomgeving in een prachtig woonzorgpark. Op het woonzorgpark Hof van Poortugaal (regio Rijnmond) worden concrete stappen gezet in de planontwikkeling. Voor het woonzorgparken Nieuw Koningsduin in Castricum (regio Noord-Holland) worden verdere mogelijkheden tot planontwikkeling onderzocht.

Demografische ontwikkelingen en klinische capaciteit

Het heeft altijd de voorkeur om cliënten in hun eigen vertrouwde leefomgeving te behandelen. Hoe beter we hierin slagen, hoe minder bedden er nodig zijn. Na een afbouw in de jaren tot en met 2017 zien wij een stabilisatie van het aantal bedden ondanks de bevolkingstoename in de regio. Voor de komende jaren wordt een verdere bevolkingstoename verwacht, wij blijven er naar streven het aantal behandelbedden zo min mogelijk te laten groeien.

Met financiers wordt gesproken over de ontwikkelingen van de behoefte in de regio's en wij maken op geleide van de vraag afspraken. In de contacten wordt bevestigd dat zij onze klinische capaciteit als essentieel zien voor het leveren van goede cliëntenzorg.

Ontwikkeling capaciteit van de verschillende functies

Parnassia Groep had in het verslagjaar WTZA-toelatingen voor de volgende zorgfuncties: behandeling, begeleiding, verblijf, verpleging en persoonlijke verzorging.

De bedden capaciteit van Parnassia Groep wordt gefinancierd vanuit diverse stelsels, te weten de ZVW, de Wlz, de Wfz, de Jeugdwet en de Wmo. Het totaal aantal bedden bedraagt circa 3.300 en is te onderscheiden in de vier categorieën:

1. Behandeling – bedden die gebruikt worden bij acute crisis en vervolgbehandelingen.



2. Wonen en langdurige behandeling/begeleiding – bedden voor cliënten die langdurig op deze zorg zijn aangewezen. Deze wordt zowel op de woonzorgparken als daarbuiten in beschermde woonvormen aangeboden.
3. Justitie – bedden die door justitie worden gefinancierd (tbs en overige forensische zorg), zowel behandelbedden als woonbedden.
4. Overige bedden – bedden voor klinische zorg die vanuit andere bronnen worden gefinancierd, zoals voor onverzekerde cliënten, asielzoekers en onverzekerbare vreemdelingen en in het buitenland verzekerden.

Risicobeheersing

De raad van bestuur en de bestuurders van de (zorg)bedrijven sturen actief op de risico's die van invloed zijn op het realiseren van de organisatiedoelstellingen. Een belangrijk instrument in het kader van besturing en control is het risicomanagementproces, waarin risico's periodiek worden geïdentificeerd, geanalyseerd, gewogen en gemonitord.

De risico's zijn vastgelegd in het risicoregister van de raad van bestuur. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de kans dat een risico zich voordoet en de impact die dit kan hebben op cliënten, collega's, de organisatie en de financiële positie van Parnassia Groep. Op basis hiervan bepaalt de raad van bestuur de risicobereidheid.

De zorgbedrijven dragen bij aan het beheersen van de belangrijkste risico's op groepsniveau en op groepsniveau nemen we de risico's van de (zorg)bedrijven op die dusdanig groot zijn dat ze de groep als geheel kunnen beïnvloeden. Periodiek worden de risico's geïnventariseerd, geclassificeerd op kans en impact, en worden de beheersmaatregelen gemonitord. Organisaties zoals DEKRA, de accountant en inspecties wijzen ons ook op risico's; deze nemen we waar relevant op in het risicoregister en/of de verbeterregisters. Zo behouden we een integraal overzicht van de risico's en maatregelen.

De raad van bestuur en de (zorg)bedrijven volgen de prestaties van de organisatie via een samenhangend geheel van financiële en niet-financiële prestatie-indicatoren. Deze indicatoren worden periodiek gerapporteerd en vormen input voor het actualiseren van risico's, het bijstellen van beheersmaatregelen en het bepalen van prioriteiten. Voorbeelden van niet-financiële indicatoren zijn wachttijden en wachtlijsten, productiviteit, incidenten/calamiteiten en beschikbaarheid van personeel zoals verzuim. Voorbeelden van financiële indicatoren zijn resultaatontwikkeling, realisatie ten opzichte van begroting, liquiditeitspositie en investeringsruimte.

Met financiële instrumenten zoals het Treasury Statuut, een ruime liquiditeitsbuffer en heldere governance waarborgt PG dat krediet-, liquiditeits- en renterisico's adequaat worden beheerst.

Een effectieve risicobeheersing vraagt naast processen en controles ook om een organisatiecultuur die veiligheid, aanspreekbaarheid en samen werken-samen leren ondersteunt. Dit wordt ondersteund door bijvoorbeeld de gedragscode, functiescheiding en autorisaties, en door aandacht voor leiderschap en voorbeeldgedrag in teams. Vergaderingen en overleggen binnen Parnassia Groep starten met de eerste vijf minuten aandacht voor veiligheid ('5 voor veilig'). Het doel is het gesprek over veiligheid structureel en laagdrempelig te maken in het dagelijks werk, zonder dat het hele overleg wordt overgenomen.

We sommen hieronder de voornaamste risico's van 2025 voor de continuïteit van de dienstverlening van Parnassia Groep op. Daarbij hebben we altijd te maken met onzekerheden die de omvang en impact van deze risico's kunnen beïnvloeden. Dit betreft externe ontwikkelingen die nog niet vaststaan zoals arbeidsmarktkrapte, loon- en prijsontwikkeling, verandering in wet- en regelgeving en de toenemende digitale dreiging.

Veiligheid van medewerkers: geweld en ongewenst gedrag

Een belangrijk risico voor Parnassia Groep betreft geweld en ongewenst gedrag richting hulpverleners. De impact van dit risico is groot en raakt niet alleen de betrokken collega's, maar ook teams en de organisatie als geheel. De actuele risicoscore is hoog en de risicobereidheid is laag.

De beheersing vindt plaats via structurele aandacht voor veiligheid in teams, het signaleren en analyseren van incidenten en calamiteiten en het periodiek bespreken hiervan in het management. Daarnaast wordt ingezet op duidelijke meldingsroutes, monitoring en escalatie, zodat signalen tijdig



worden opgepakt en opgevolgd. Ook is er aandacht voor bejegening en bewustwording, gericht op het versterken van een veilige werkcultuur.

Beschikbaarheid en inzetbaarheid van personeel

De beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerde collega's blijft een kritisch risico. Dit risico kent een hoge actuele risicoscore, onder meer door aanhoudend verzuim, ervaren werkdruk en het effect daarop van het terugdringen van inzet van ZZP'ers. De risicobereidheid is beperkt.

In de beheersing wordt onder meer gestuurd op het eigen regiemodel bij verzuim, leiderschap gericht op een veilig teamklimaat en het versterken van verbondenheid binnen teams. Dit wordt ondersteund met dashboards, opvolging van de resultaten uit het werkbelevingsonderzoek en initiatieven gericht op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Wachttijden en toegankelijkheid van zorg

Wachttijden vormen een structureel risico voor de kwaliteit en toegankelijkheid van zorg. Zowel aan de voorkant van het zorgproces als in de door- en uitstroom zijn knelpunten zichtbaar. De actuele risicoscore is hoog en de risicobereidheid laag.

De beheersmaatregelen richten zich op het verbeteren van cliëntstromen, het kritisch beoordelen van instroom, het bevorderen van doorstroom en het realiseren van tijdige uitstroom. Dit gebeurt onder meer door het aanpassen van processen, het analyseren van capaciteit en wachttijden en het maken van afspraken binnen en buiten de organisatie om cliënten zo passend en tijdig mogelijk te begeleiden naar de juiste vorm van zorg.

Financiële gezondheid van zorgbedrijven

Het financiële resultaat van de groep was in 2025 opnieuw positief. Wel zien we verschillen in de resultaten van de zorgbedrijven. Een aantal zorgbedrijven staat onder druk om duurzaam financieel gezond te worden. De actuele risicoscore is hoog en de risicobereidheid matig.

Dit vraagt blijvende aandacht, omdat verschillen in resultaten tussen zorgbedrijven de financiële continuïteit, solidariteit en het investerings- en verandervermogen van de groep kunnen beïnvloeden. De ontwikkelingen in 2025 zijn mede bepaald door externe factoren, zoals loonontwikkelingen en contractafspraken, en door de mate waarin zorgbedrijven erin slagen hun bedrijfsvoering structureel te verbeteren.

In de beheersing wordt gestuurd op resultaatontwikkeling via periodieke rapportages, expliciete gesprekken tussen raad van bestuur en zorgbedrijven en – indien nodig – verscherpt intern toezicht.

Digitale weerbaarheid en continuïteit

Binnen het domein IT & data zijn risico's geïdentificeerd met een potentieel zeer grote impact, zoals cyberdreigingen en verstoring van kritieke IT-systemen. De actuele risicoscore is hoog en de risicobereidheid laag.

De beheersmaatregelen richten zich op het versterken van de digitale weerbaarheid, onder meer door het verbeteren van toegangsbeveiliging, het vergroten van bewustwording bij medewerkers en het verder inrichten van disaster recovery en business continuity management, zodat de continuïteit van zorg zo goed mogelijk kan worden geborgd.

Daarbij hebben wij in 2025 een belangrijk deel van de voorbereiding op de implementatie van de NIS2-richtlijn in Nederland via de Cyberbeveiligingswet (Cbw) gedaan. Die is voor Parnassia Groep van toepassing als 'essentiële entiteit' in de sector gezondheidszorg. Parnassia Groep voldoet aan de registratieplicht en is als essentiële entiteit geregistreerd. Als essentiële entiteit hebben wij daarnaast een zorgplicht (aantoonbare beheersing van cyberrisico's met passende maatregelen), een meldplicht bij significante incidenten en is onze Raad van Bestuur expliciet verantwoordelijk voor het goedkeuren, implementeren en toezicht houden op cyberbeveiligingsmaatregelen.

Frauderisico's

Jaarlijks wordt een frauderisicoanalyse opgesteld, dan wel geactualiseerd door de afdeling Control en met de raad van bestuur afgestemd. Daarnaast heeft dit onderwerp ook de aandacht van de audit



commissie bij de bespreking van het Parnassia Groep brede risicoregister. Belangrijke maatregelen om het risico op fraudes te beheersen, zijn onder andere functiescheiding, getrapte autorisaties in systemen en bij betalingen, rolatie van taken, gedrags- en beroepsregels, diverse controlemaatregelen in processen etc.

Naleving wet- en regelgeving

Parnassia Groep borgt naleving van wet- en regelgeving door middel van duidelijke werkinstructies, verwerking in zorgprotocollen en indien nodig in (zorg)applicaties. Daarnaast wordt van iedere collega verwacht dat de ontwikkelingen op het eigen werkgebied, waaronder wet- en regelgeving, wordt bijgehouden.



Kerngegevens: cliënten, capaciteit, personeel en opbrengsten

Kerngegevens Parnassia Groep 2025	Parnassia Groep totaal	Youz BV	Indigo i-psy PsyQ Brijder BV	Parnassia N-Holland BV	Parnassia Haaglanden BV	Antes Zorg BV	Fivoor BV (70%)¹	Stichting 1nP	Reakt BV	Parnassia Groep Overig ²
Patiënten/cliënten ³										
Aantal in zorg op 1 januari van verslagjaar (a)	104.481	15.091	30.073	3.396	6.304	15.468	2.815	9.955	5.518	9.744
Aantal nieuw ingeschreven in verslagjaar (b)	67.602	10.011	21.861	2.396	3.821	12.790	2.017	8.195	4.299	9.313
Totaal aantal patiënten/cliënten (c)	172.083	25.102	51.934	5.792	10.125	28.258	4.833	18.150	9.817	19.057
<i>Waarin niet inbegrepen: cliënten POH</i>	15.877									
<i>Totaal aantal patiënten/cliënten inclusief cliënten POH</i>	187.960									
Aantal uitgeschreven in verslagjaar (d)	68.740	10.167	22.482	2.373	4.037	12.691	2.132	6.922	3.949	8.512
Aantal patiënten/cliënten in zorg/behandeling op 31-12 van verslagjaar (e = c - d)	103.343	14.935	29.452	3.419	6.088	15.567	2.701	11.228	5.868	10.545
<i>Waarvan cliënten met een langdurig verblijf⁶</i>	1.161	35	-	81	459	502	84	-	-	-
Capaciteit							314			

Aantal gerealiseerde bedden/plaatsen opnames/verblijf ⁴	3.324	193	224	334	757	1.502	314	-	-	-
Personeel										
Aantal personeelsleden in loondienst per einde verslagjaar	13.003	2.039	2.316	665	1.472	2.959	1.320	51	578	1.603
Aantal zelfstandigen bij 1nP + inhuur extern	2.223	112	80	50	159	233	347	681	6	555
<i>Aantal patiëntgebonden collega's (loondienst + 1nP + inhuur)</i>	12.361	1.828	1.995	597	1.355	2.776	1.337	681	536	1.256
<i>Aantal niet-patiëntgebonden collega's (loondienst + 1nP + inhuur)</i>	2.865	323	401	118	276	416	330	51	48	902
Aantal fte personeelsleden in loondienst einde verslagjaar	10.888,83	1.622,16	1.875,12	529,55	1.247,95	2.429,47	1.172,51	43,50	483,30	1.485,27
<i>Waarvan patiëntgebonden fte in loondienst</i>	8.389,82	1.366,01	1.526,70	441,56	1.001,17	2.067,94	872,59		443,69	670,16
<i>Waarvan niet-patiëntgebonden fte in loondienst⁵</i>	2.499,01	256,15	348,42	87,99	246,78	361,53	299,92	43,50	39,61	815,11
Bedrijfsopbrengsten										
Totaal bedrijfsopbrengsten in verslagjaar (x € 1.000)	1.424.004	222.619	273.940	86.289	184.822	369.742	160.490	46.735	44.652	34.715

Ter toelichting

¹ In dit overzicht zijn, voor de uniformiteit met de jaarrekening-opbrengsten, de kerngegevens van Fivoor voor 70% meegeteld.

² Deze kolom bevat het totaal van de overige onderdelen van Parnassia Groep: Parnassia Groep B.V., PG Participaties en PG Zorgholding (excl. onderaannemers).

³ Aantallen patiënten/cliënten per zorgbedrijf wijken opgeteld af van Parnassia Groep totaal, doordat bijv. sommige patiënten/cliënten bij meerdere zorgbedrijven behandeling ontvingen. In 2024 zijn in deze tabel andere criteria gehanteerd. Op basis van diezelfde criteria zou het aantal cliënten (item c) zijn geweest: 177.180

⁴ Conform definitie Monitor Intramurale ggz van het Trimbos-instituut (aantal gerealiseerde verpleegdagen gedeeld door aantal dagen in het jaar). Bedden Klinisch Centrum Nootdorp (50% zijnde 20 stuks) zijn meegeteld bij Parnassia Haaglanden. De cijfers bij de afzonderlijke zorgbedrijven zijn afgerond op hele bedden.

⁵ Inclusief medewerkers 1nP in loondienst.

⁶ Dit betreft alleen de Wlz cliënten excl KCN. Voor Fivoor zijn alleen de cliënten meegenomen die in MQ Antes en MQ PG geregistreerd

