

Samen werken, samen leren

Werken aan een gezonde ggz



Jaarverslag 2024

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 68,8% in 2024. De andere 31,2% van de aandelen is in handen van Altrecht. Daar waar Fivoor in andere kengetallen wordt meegenomen (voor 68,8% 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



Inhoud

Voorwoord	4
Hoofdstuk 1. De organisatie van onze zorg	5
1.1 Uitgangspunten	5
1.2 Ons werkgebied en de kenmerken van de regio's	9
1.3 Zorg die toegankelijk, herstelgericht, veilig en professioneel is	15
1.4 Professionele zorg	20
Hoofdstuk 2. De besturing van Parnassia Groep	27
2.1 Raad van bestuur	27
2.2 Raad van commissarissen	27
2.3 Stichtingsbestuur	30
2.4 Normen voor goed bestuur	31
2.5 Nevenfuncties leden RvB, RvC en AVA in 2024	32
Hoofdstuk 3. De structuur van de groep en de medezeggenschap	34
3.1 Zorgbedrijven	34
3.2 Ondersteuning	36
3.3 Juridische structuur	36
3.4 Medezeggenschap cliënten	38
3.5 Medezeggenschap personeel	39
Hoofdstuk 4. Resultaten van Parnassia Groep in 2024	41
4.1 Collega's en ontwikkeling	41
4.2 Digitalisering	55
4.3 Vermindering administratieve lastendruk	57
4.4 Resultaten van de zorg in 2024	57
4.5 Mentale gezondheidsnetwerken en andere regionale ontwikkelingen	72
4.6 Omgeving, maatschappelijke waarde en duurzaamheid	79
4.7 Financiën, risico's en onzekerheden in de toekomst	86



Voorwoord

In 2024 heeft Parnassia Groep zich verder ontwikkeld als een sterke, lerende organisatie waar collega's graag samenwerken: met elkaar, binnen de verschillende onderdelen van Parnassia Groep en met onze netwerkpartners.

Onze focus lag dit jaar op thema's die belangrijk zijn voor de toekomst van de geestelijke gezondheidszorg: collega's en hun ontwikkeling, mentale gezondheidsnetwerken, digitalisering om collega's en cliënten beter te ondersteunen, minder administratieve lasten en het verbeteren van de cliëntreis en -logistiek. We hebben goede resultaten behaald, zoals een nieuw cliëntenportaal, meer volledig online behandelingen en meer herstelgericht samenwerken met de cliënt en zijn netwerk.

Goede zorg kan alleen in een omgeving waar collega's prettig en veilig kunnen werken. Daarom hebben we in 2024 geïnvesteerd in onze 'collegareis', van start tot afscheid, om betrokken te zijn, met aandacht voor groei, werkplezier en verbinding. Een goede start, leren en ontwikkelen, aandacht voor gezondheid en balans zijn hierbij belangrijk.

Samen met de bestuurders en directeurs van de zorgbedrijven hebben we drie leidende principes benoemd: werkplezier, samen werken en samen leren, gedeeld en luisterend leiderschap. We geven deze principes invulling, samen met alle collega's, met de professionele staven en met de medezeggenschapsorganen voor collega's, cliënten en familie. We staan nog aan het begin.

Het werkbelevingsonderzoek eind 2024 liet zien dat collega's meer werkplezier hebben en vaker bij de Parnassia Groep willen blijven werken. Collega's durven zich meer te uiten als de werksituatie niet als veilig wordt ervaren. Dat geeft ons aanknopingspunten om door te gaan met het programma Voor alles Veilig en maatregelen te nemen die bijdragen aan een veilige werkomgeving. Het is ook goed om te zien dat het aantal collega's in loondienst is toegenomen.

We zijn nog niet waar we willen zijn. Nog te veel collega's hebben aan het einde van de dag te weinig energie, en het verzuim laat nog geen dalende trend zien.

Financieel hebben we een gezond jaar achter de rug. Tegelijk blijven we alert op de uitdagingen van de arbeidsmarkt, investeringen in ICT en in goede huisvesting voor cliënten en de uitvoering van het Integrale Zorgakkoord.

We willen iedereen bedanken die in 2024 heeft bijgedragen aan betere zorg en begeleiding, in onze klinieken, in de behandelkamer, in de wijk, achter de laptop of op kantoor. Of je nu werkt als zorgprofessional, ondersteuner, vrijwilliger, stagiair of in een andere rol: jullie inzet maakt het verschil.

Namens de bestuursraad,

Anita Wydoodt, Elnathan Prinsen en Sjoerd van Breda



De organisatie van onze zorg

Hoofdstuk 1



Hoofdstuk 1. De organisatie van onze zorg

1.1 Uitgangspunten

Wij beginnen dit hoofdstuk met waar wij voor staan als Parnassia Groep. Dat hebben wij verwoord in onze groepsvisie, kernwaarden en leidende principes. Vervolgens staan we stil bij onze gedragscode en de aandacht die wij hebben voor een veilige werkomgeving alsook voor 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. In 2024 hebben we gewerkt aan het formuleren van meerdere breed gedragen uitgangspunten van onze zorg. Enkele hiervan worden in paragraaf 4.4 aan de hand van concrete initiatieven geïllustreerd.

Onze groepsvisie:

Parnassia Groep is er als jij professionele hulp nodig hebt om weer krachtig in het leven te kunnen staan.

Hulp bieden bij psychische problemen, dat is waar alle collega's van Parnassia Groep zich dagelijks met hart en ziel voor inzetten. We bieden onze hulp kort en dichtbij als dat kan, en intensiever en langer wanneer dat nodig is. We willen een merkbaar beter resultaat voor cliënten bereiken!

Wij richten ons hierbij op verschillende doelgroepen:

Gezond opgroeien Wij willen dat alle kinderen gezond, veilig en liefdevol kunnen opgroeien, hun talenten kunnen ontwikkelen voor hun toekomst in onze samenleving. Onder andere door het vroegtijdig signaleren via preventie, wijk- en factteams, gezin, school en door het aanbieden van specialistische behandelingen. Daar zetten we ons voor in!	Mentale gezondheid Bij veelvoorkomende problematiek als angst en depressie komen gezin, baan en persoonlijke relaties gemakkelijk in de knel. Deze aspecten worden meegenomen in de behandeling. Onder andere door direct de juiste intensiteit aan te bieden met deels of volledig digitale zorg. Generalistisch als het kan, specialistisch als het moet. Daar zetten wij ons voor in!
Gezinnen Gezinsbehandeling is er voor het hele gezin, voor kinderen en volwassenen. Ook voor broertjes en zusjes die last hebben van de problemen die binnen het gezin spelen. Dit doen we onder andere door een systeemgerichte aanpak en via levensloopoli's. Daar zetten wij ons voor in!	Ernstige psychiatrische aandoeningen We streven naar een maatschappij waar iedereen bij hoort, en meedoet. Juist ook mensen met een ernstige psychiatrische aandoening. Onder andere door te focussen op herstellen doe je thuis en integrale aandacht voor lichaam en geest. Daar zetten wij ons voor in!

Parnassia Groep biedt passende, deskundige hulp bij psychische problemen. Hierbij gebruiken we de kracht van de Parnassia Groep. Van laagdrempelige, kleinschalige hulp in de wijk/stad als dat kan tot specialistische zorg regionaal/landelijk als dat nodig is. Om de toegankelijkheid niet alleen geografisch in te vullen maar ook haalbaar te houden, bieden we onze zorg kort en dichtbij waar dat kan en intensiever en langduriger waar dat nodig is. Hierbij gaan we uit van de herstelgedachte: wat heeft iemand nodig om dagelijks goed te kunnen functioneren en participeren?

Parnassia Groep beschouwt ervaringsdeskundigheid als een kernonderdeel van de aangeboden zorg, naast behandeling, rehabilitatie, familiedeskundigheid en een herstelgerichte houding van onze collega's. Wij streven ernaar ervaringsdeskundigheid in ieder team beschikbaar te hebben. Elke cliënt moet namelijk kunnen profiteren van de hulp van een ervaringswerker. Het maakt daarbij niet uit of er sprake is van ernstige of lichte problematiek, of cliënten in behandeling zijn binnen een ambulante, poliklinische of klinische setting of dat cliënten langdurig of kortdurend in zorg zijn.

Wij geloven dat iedereen stappen kan zetten. We helpen iemand vooruit door samen te kijken waar talenten en mogelijkheden liggen. Soms gaat het om grote stappen terug de maatschappij in, bijvoorbeeld door weer aan het werk te gaan. Maar het kan ook gaan om kleinere stappen binnen een beschermde omgeving, bijvoorbeeld werken in een kas, fietsenwerkplaats of atelier.

Naast behandeling en wonen biedt Parnassia Groep ook begeleiding. Om iemand op eigen wijze te kunnen helpen om eigen doelen te realiseren, heeft Reakt zogenoemde bouwstenen ontwikkeld. Dat



zijn verschillende vormen van begeleiding die naadloos in elkaar passen. We hebben in totaal acht bouwstenen die we gezamenlijk of apart in kunnen zetten. Bij iedereen die we begeleiden, bepalen we samen de doelen, de stappen en de bouwstenen die nodig zijn om daar te komen.

We zijn professionals die zich constant inzetten om de kwaliteit en toegankelijkheid van de geestelijke gezondheidszorg in Nederland vooruit te helpen. Want wij vinden dat de behandeling van psychische problemen altijd beter kan. Met wetenschappelijk onderzoek, professionele ontwikkeling via onze eigen academie en de ontwikkeling en innovatie van (nieuwe) behandelmethoden verleggen we grenzen en ontdekken we nieuwe mogelijkheden.

Het is belangrijk om aan het begin van het proces een goede triage te doen. Generalisme en specialisme zijn geen tegenstrijdigheden. Beide zijn gelijkwaardig en belangrijk. Doel is om vanuit generalisme via een snelle en goede triage te bepalen of en in welke mate specialisme in welke omvang en welke setting nodig is. De context van de cliënt is hierbij bepalend. We organiseren onze zorg in de wijken/stadsdelen en per regio, samen met partners in de wijk, in de stad en in de regio. Zo streven we naar de juiste zorg op het juiste moment op de juiste plek.

Iedere dag werken we samen met cliënten, hun familie/naasten en tal van partners aan merkbaar betere zorg. Zodat elke cliënt volmondig ja! antwoordt op de vraag: raad je de hulp van Parnassia Groep een familielid of andere naaste aan? Een belangrijke toetsvraag voor onszelf uit ons werkbelevingsonderzoek is: zou je jouw eigen familie aan onze zorg toevertrouwen?

Onze kernwaarden

Wij zijn **deskundig** en werken vanuit een **respectvolle** en **optimistische** instelling.

- **Deskundig.** We doen waar we echt verstand van hebben en goed in zijn. En we zorgen dat we daar steeds beter in worden. We beschikken daarvoor met al onze collega's samen over een breed palet aan kennis, kunde en mogelijkheden. Samen zorgen we voor een veilige omgeving, en elke collega is zich bewust van de eigen rol hierin.
- **Respectvol.** We zijn inclusief, gastvrij en luisteren oprecht naar de inzichten en meningen van de ander. In onze communicatie sluiten we aan op de taalvaardigheden van de ander. Uit ons persoonlijke leven weten we hoe belangrijk dit is als je bij een ander komt waarvan je iets nodig hebt.
- **Optimistisch.** We kijken zorgvuldig hoe we de grootste toegevoegde waarde kunnen leveren voor onze cliënten, samen met al onze partners. Zowel in de zorg als in ons werk gaan we uit van eigen regie. We benadrukken vooral wat goed gaat, en zoeken samen naar mogelijkheden om dingen waar nodig te verbeteren of veranderen. We denken in mogelijkheden, niet in beperkingen.

Onze leidende principes

In februari 2024 hebben we de nieuwe leidende principes geïntroduceerd waar onze leidinggevenden voor staan: werkplezier, samen werken en samen leren, en gedeeld en luisterend leiderschap. Deze principes zijn bedoeld om richting te geven aan onze organisatie, te benadrukken wat we belangrijk vinden en waar we naar streven.

Sinds de introductie hebben we veel waardevolle gesprekken gevoerd door de hele organisatie heen. Het is mooi om te zien dat de leidende principes positieve reacties oproepen onder collega's. En dat er een breed draagvlak is om met deze principes aan de slag te gaan als basis van ons handelen en onze cultuur. Natuurlijk komen in de gesprekken ook dilemma's aan bod met betrekking tot hoe we deze principes samen in de praktijk kunnen brengen.

In de gesprekken kwamen een aantal onderwerpen duidelijk naar voren, bijvoorbeeld rondom zaken die het werkplezier positief of negatief beïnvloeden. Zo horen we terug dat de taal die we in de organisatie gebruiken te veel de nadruk legt op financiën en bedrijfsvoering en te weinig over de zorg gaat. De gesprekken met de professionele staven kunnen hier een belangrijke rol in vervullen. Zij kunnen als vertegenwoordigers van hun beroepsgroep eerder bij beleidsontwikkelingen betrokken worden. Daarnaast is het voor het werkplezier van belang dat er een goede balans gevonden kan worden tussen het behandelen van cliënten en ruimte hebben voor ontwikkeling. Verder horen we terug dat als de systemen waarmee we werken goed ondersteunend zijn, zoals mQ - Behandelaar, dit erg belangrijk is voor het werkplezier.



Gedragcode

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: *Respect voor grenzen*. 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. **Veiligheidstrainingen 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. Om deze ambitie waar te maken is het *Netwerk PG Inclusief* in het leven geroepen en is de training *Inclusief werken* beschikbaar voor teams. Sociale veiligheid is goed ingeregeld binnen Parnassia Groep. Dat betekent dat binnen Parnassia Groep wordt gewerkt met: duidelijke normen en waarden in de gedragscode *Respect voor grenzen*; 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. **Incidentenmeldingen (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, inspeland op de wensen en behoeften van cliënten en hun naastbetrokkenen, met oog en gevoel voor hun diversiteit. Om deze ambities waar te maken en een inclusieve organisatie te worden, is het Netwerk PG Inclusief in het leven geroepen. Het netwerk 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 regierrol bij de begeleiding van onze zieke collega's, hierbij geadviseerd en ondersteund door een casemanager. Vanuit het Arbe Gezondheidscentrum 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 ontwikkeling.** 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.



Werkgebieden Parnassia Groep									
Nr.	GHOR-regio	Indigo	Youz	i-psy	PsyQ	Brijder	Parnassia	Antes	Fivoor
4	IJsselland		x	x					
5	Twente		x	x					
6	Noord- en Oost-Gelderland		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
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				
20	Midden- en West-Brabant		x	x	x				
21	Brabant-Noord				x				
22	Brabant-Zuidoost		x	x	x				x
23	Noord-Limburg		x						
24	Zuid-Limburg		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). Het is goed om te zien dat de speerpunten waar wij al jaren aan werken hierin terug te vinden zijn. Om ook in de toekomst goede, toegankelijke en betaalbare zorg te kunnen blijven bieden, verleggen we samen met andere partijen de grenzen.

In 2022 is het Integraal Zorgakkoord vastgesteld. Daarin is afgesproken dat verzekeraars, gemeenten en aanbieders in zorg en welzijn gezamenlijk bepalen wat in een zorgkantoorregio (verderop: regio) de belangrijkste opgaven zijn om de zorg nu en in de toekomst toegankelijk te houden. Deze doelstelling uit het IZA sluit goed aan op de speerpunten die Parnassia Groep al meerdere jaren geleden heeft geformuleerd in *Ons Plan 2023- 2026 – Samen grenzen verleggen*. Een van de belangrijkste aanleidingen voor de totstandkoming van het Integraal Zorgakkoord is het besef dat we de zorg alleen kwalitatief goed en toegankelijk kunnen houden door samenwerking over de grenzen van bestaande domeinen heen, samen met de verschillende financiers.

De belangrijkste opgaven uit het IZA voor de GGZ zijn:

Versterking van de samenwerking tussen eerste lijn en GGZ (door o.a. POH, consultatie, preventie en 24-uurs bereikbaarheid)
Voldoende aanbod sociaal domein en preventie in een stadsdeel (waaronder dagbesteding)
In de wijk/stadsdeel nauwe samenwerking tussen huisartsen – sociaal domein en alle GGZ functies (Samen met GALA)
Meer digitaal – groepen – korter behandelen (als standaard aanbod in overleg met de cliënt)
Rechtstreeks verwijzen als het duidelijk is – cruciale zorg maar ook enkelvoudige of EHealth zorg
Organiseren van Mentale gezondheidscentra waar, nadat de huisarts verwezen heeft voor GGZ-zorg, o.a. verkennende gesprekken wordt gevoerd en aanbod bepaald
Organiseren van herstelacademies (per stadsdeel) in verschillende vormen
Voldoen aan de woonopgave voor voldoende veilige woonvoorzieningen voor mensen met ernstige psychiatrische aandoeningen
Aanbod voor jeugd en gezinnen in de regio, wat zorgt voor behandeling en begeleiding van gezinnen en voldoende overig aanbod voor jeugd (Hervormingsagenda Jeugd)
Bepalen van de cruciale zorgfuncties op stedelijke niveau én de cruciale bovenregionale zorg & deze voldoende financieren
Behoud en vitale werkomgeving voor collega's
Terugdringen administratieve lasten

Hieronder geven wij beknopte informatie per regio op basis van de regiobeelden en de externe 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

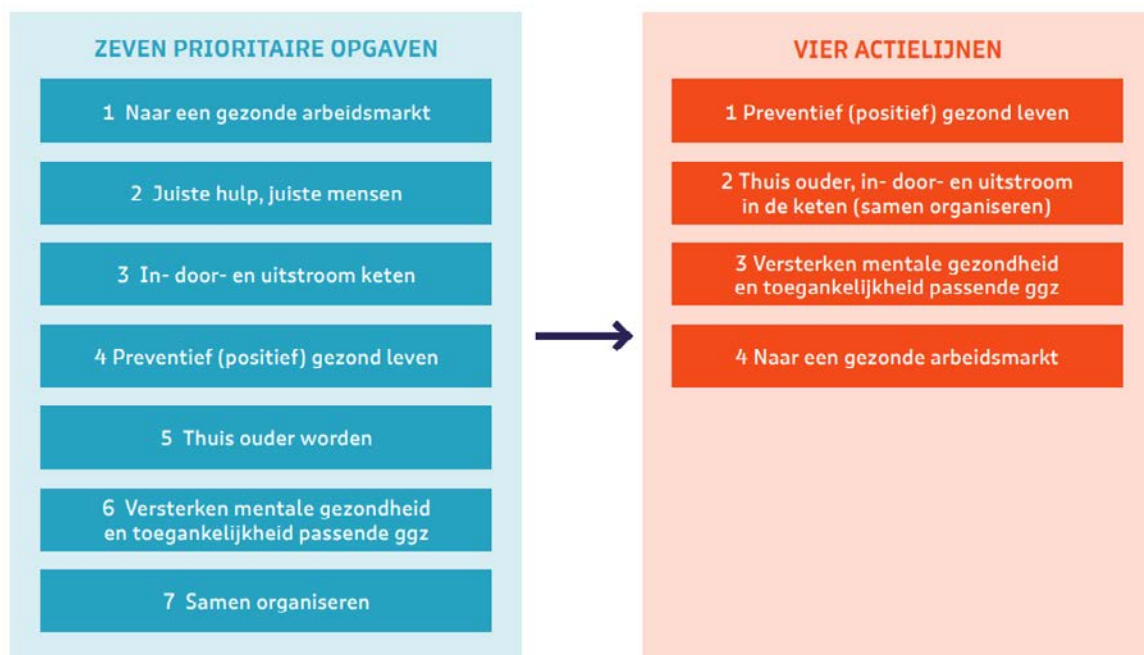
In de regio Haaglanden wonen 852.020 inwoners in 78 wijken, met grote verschillen qua demografie, gezondheid, diversiteit en levensverwachting. Ongeveer de helft van de inwoners heeft een migratieachtergrond. Voor 2030 wordt verwacht dat de vraag naar zorg zal toenemen en er een tekort zal zijn van 5100 medewerkers in de sector zorg en welzijn. Dit tekort wordt de zorgkloof genoemd.

Belangrijkste opgaven voor de regio Haaglanden

In de regio Haaglanden hebben de IZA-partijen gezamenlijk vier actielijnen geformuleerd om de zorgkloof te dichten, met daarbinnen zeven prioritaire opgaven. Het zijn grote opgaven die alleen door samenwerking over de grenzen van de domeinen heen kunnen worden gerealiseerd. De regio Haaglanden heeft hierbij de ambitie geformuleerd om dit met een zo groot mogelijke betrokkenheid van partners door de hele keten heen te realiseren. Uitgangspunt is een effectieve en efficiënte samenwerking tussen de grote hoeveelheid samenwerkingsverbanden en aanbieders.

¹ <https://www.dejuistezorgopdejuisteplek.nl/regio/regiobeelden-en-plannen/#haaglanden>





Rotterdam²

Kenmerken van de regio

De regio Rotterdam 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 2200 bij de start van het IZA naar 5900 in 2032. De ervaren werkdruk in alle domeinen waar mentale zorg wordt geleverd is hoog.

Belangrijkste opgaven voor de regio Rotterdam

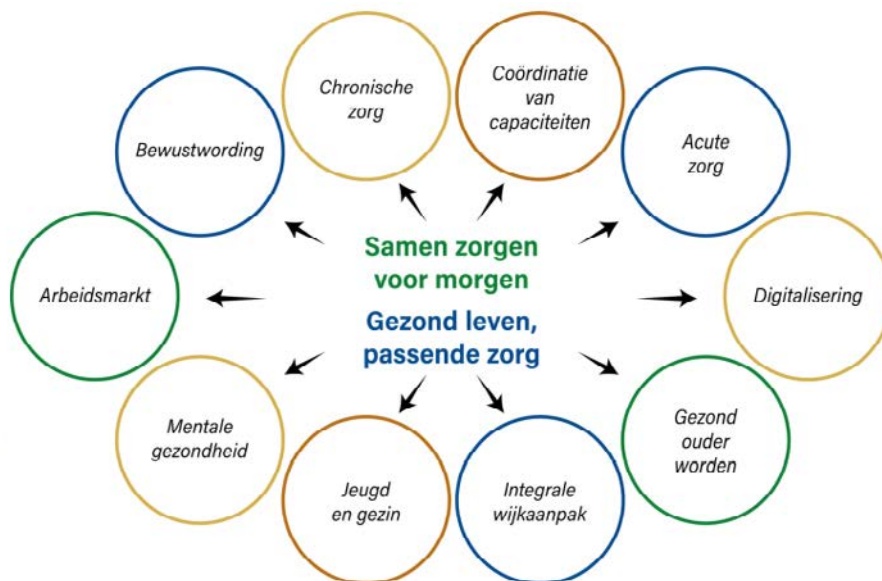
Op basis van het regiobeeld van de regio Rotterdam zijn vier belangrijke conclusies geformuleerd door de betrokken partijen:

1. **Gezondheid.** De ouder wordende bevolking legt ook in deze regio druk op zorg en welzijn. Vooral in Capelle a/d IJssel en Krimpen a/d IJssel neemt de vergrijzing harder toe dan gemiddeld in Nederland.
2. **Betaalbaarheid.** In de regio zijn de gemiddelde zorgkosten per verzekerde in alle leeftijdscategorieën hoger dan in de rest van Nederland.
3. **Medewerkers.** De sterk stijgende krapte op de arbeidsmarkt vraagt ons anders én meer digitaal (samen) te werken. Het personeelstekort in de regio stijgt naar 11% in 2032.
4. **Kwaliteit.** Voor inwoners en gezinnen in de regio met multiproblematiek is toegang tot zorg en ondersteuning niet vanzelfsprekend. Door schaarste is het onmogelijk om aan alle vraag te voldoen, prioriteitsstelling is nodig.

Op basis hiervan heeft de regio vier hoofddoelen geformuleerd die verder worden uitgewerkt in tien thema's.

² <https://www.dejuistezorgopdejuisteplek.nl/regio/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.

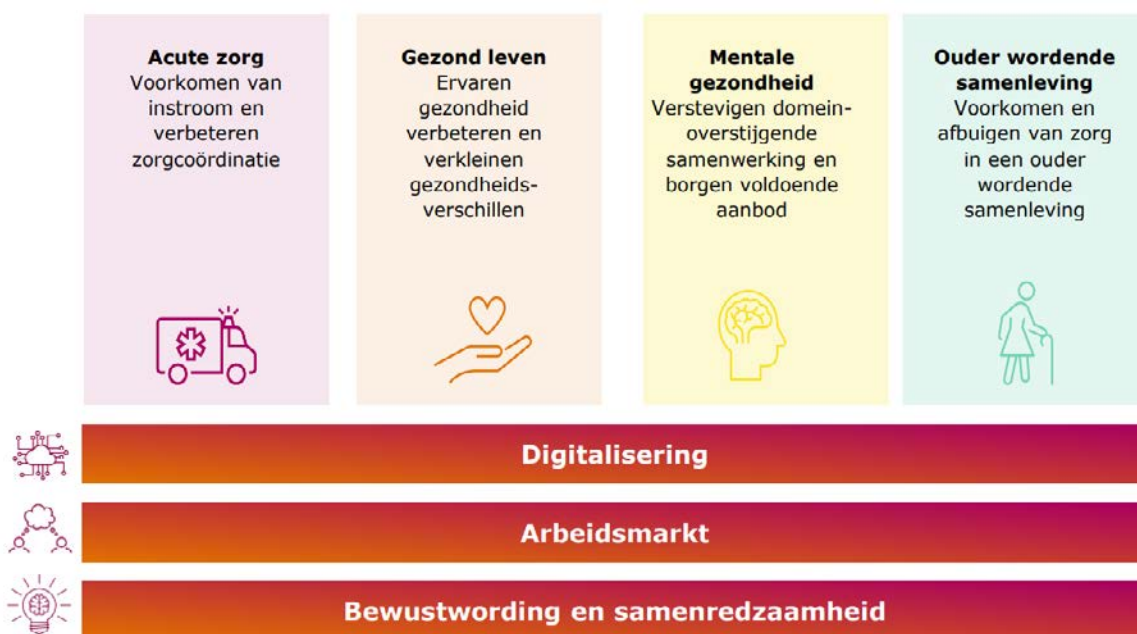
Belangrijkste opgaven voor de regio Zuid-Hollandse Eilanden

Op basis van het regiobeeld zijn door de partijen gezamenlijk vier prioritaire opgaven geformuleerd die in het regioplan elk worden voorzien van ambities, probleemstellingen, activiteiten, beoogde resultaten, randvoorwaarden en een werkagenda.

De prioritaire opgaven voor de regio Zuid-Hollandse Eilanden zijn in onderstaande afbeelding weergegeven:

³ <https://www.dejuistezorgopdejuisteplek.nl/regio/regiobeelden-en-plannen/#zuid-hollandse-eilanden>





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. Conclusies op basis van het regiobeeld zijn:

- **Vergrijzing omarmen, kansen benutten:** in Zaanstreek-Waterland is de vergrijzing groter dan landelijk gemiddeld.
- **Zorg voor de zorgende; mantelzorg met aandacht:** de mantelzorgdruk in de regio is hoog en het potentieel neemt af.
- **Werk in Zaanstreek-Waterland:** Zaanstreek-Waterland is een regio met hoge arbeidstekorten die in de toekomst verder zullen toenemen.
- **Gezond en veerkrachtig leven:** om de toename van zorgvragen te beperken moet de regio inzetten op fysieke en mentale gezondheid van inwoners.
- **Samen groeien voor een krachtige jeugd:** de vraag naar jeugdhulp is (net als landelijk) in de regio hoog en in de toekomst zal de vraag sterk toenemen.
- **Aandacht voor diversiteit tussen en binnen gemeente:** de regio bestaat uit diverse gemeentes met verschillende problematiek; maatwerk per gemeente is vereist.

Belangrijkste opgaven voor de regio Zaanstreek-Waterland/(Midden-)Kennemerland

Op basis van het regiobeeld zijn samen met de regiopartners vijf prioritaire opgavelijnen geformuleerd. Het motto van het IZA-regioplan is *Samen leven voor een zeven: zorgen voor gelijke kansen*.

1. Ouder worden.
2. Informele zorg en mantelzorg.
3. Mentale gezondheid, beschikbaarheid passende GGZ, gezonde leefstijl.
4. Arbeidsmarkt.
5. Gezond en gelukkig opgroeien.

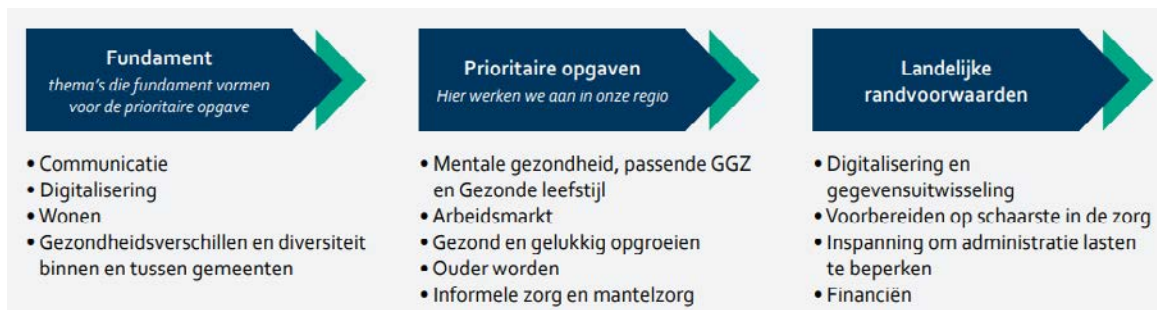
⁴ <https://www.dejuistezorgopdejuisteplek.nl/regio/regiobeelden-en-plannen/#zaanstreek-waterland>

⁵ <https://www.dejuistezorgopdejuisteplek.nl/regio/regiobeelden-en-plannen/#kennemerland>



Aanvullend zijn opgave-overstijgende thema's geformuleerd.

1. Gezondheidsverschillen en diversiteit binnen en tussen gemeenten.
2. Digitalisering.
3. Wonen.
4. Communicatie.



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.

Belangrijkste opgaven voor de regio Midden-, Oost- en Zuid-Nederland

In *Ons Plan 2023-2026 - Samen grenzen verleggen* is met betrekking tot het speerpunt gezinnen afgesproken dat de gezamenlijke gezinsaanpak binnen Parnassia Groep betrekking heeft op zowel de doelgroep CMD als de doelgroep EPA. Ook preventie en vroegsignalering zijn, in het kader van de gezamenlijke gezinsaanpak, een doel in de gezamenlijke aanpak. Voor de regio MOZ, waar de EPA-doelgroep niet binnen Parnassia Groep behandeld wordt, betreft het alleen de CMD-doelgroep.

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, 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 behandelaars 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 lang. Maandelijks levert Parnassia Groep wachttijdinformatie aan bij de NZa op basis van de Transparantieregeling zorgaanbieders ggz (gemiddelden per diagnosegroep per stad). De wachttijden gelden voor iedereen, ongeacht welke zorgverzekeraar diegene heeft. De wachttijd hangt af van de hulpvraag, persoonlijke situatie, locatie en de beschikbaarheid van onze behandelaars. 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 [Superbrains | Parnassia Groep](#).

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. Van de mensen die we benaderen, gaat 90% aan de slag met de app en na 3 maanden zien we dat meer dan 80% van hen nog steeds actief is in de app. 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.

Een van de belangrijke afspraken uit het Integraal Zorgakkoord is: breng per regio het aanbod aan cruciale GGZ in kaart. Parnassia Groep had als taak om dit voor de regio's waar zij de kerninstelling is in kaart te brengen. Dit hebben wij reeds vóór verslagjaar 2024 in deze regio's samen met collega-zorginstellingen die een cruciaal GGZ-aanbod hebben gedaan.

Op basis van dit inzicht in de (boven)regionale en landelijke capaciteit aan cruciale GGZ moeten afspraken worden gemaakt, zodat (citaat p.61 Integraal Zorgakkoord):

- patiënten die een complexe zorgvraag hebben, kunnen blijven rekenen op goede en passende zorg;
- op regionaal niveau voldoende cruciaal klinisch en ambulant aanbod beschikbaar is;
- op landelijk niveau de hoogspecialistische zorg voldoende beschikbaar is, doelmatig georganiseerd wordt en voldoende verspreid is over het land;
- kennis en kunde voor behandeling van dergelijke aandoeningen behouden blijven en breed beschikbaar zijn (ook voor professionals van andere instellingen).

Regionale cruciale GGZ

- De acute zorg: de 24/7 crisisdienst, de High Intensive Care (HIC), de Intensive Home Treatment-teams (IHT-teams).
- De outreachende zorg: Flexible Assertive Community Treatment (FACT) en Vroege Interventie Psychose (VIP).



Bovenregionale cruciale GGZ

- De beveiligde zorg: beveiligde bedden niveau 2, 3 en 4, de Kliniek Intensieve Behandeling (KIB), de Langdurig Intensieve Behandeling (LIZ) en de zorg in het kader van de ketenveldnorm/levenslooppunt.
- Klinische zorg: zorg met opname in een ggz-instelling, MPU of PUK.
- Hoogspecialistische zorg: ambulante en klinische zorg vallend onder setting 8 uit het ZPM, geleverd door ggz-instellingen, ziekenhuizen en UMC's.
- Deze lijsten vormen een vertrekpunt voor de regionale gesprekken. Wanneer er in een regio vanwege lokale kenmerken redenen zijn om hiervan af te wijken is dit gemotiveerd mogelijk.

Samenwerking met de huisarts en investeren in preventie

Een belangrijke rol in de samenwerking met de huisarts wordt vervuld door de *Praktijkondersteuner huisarts GGZ (POH-GGZ)*, die de huisarts ondersteunt en ontzorgt. De praktijkondersteuners vormen de schakel tussen Parnassia Groep en de huisartsen. Parnassia Groep levert deze praktijkondersteuners in huisartsenpraktijken in de kernregio's (Haaglanden, Noord-Holland en Rijnmond). Het betreft zowel gezondheidscentra als solopraktijken. De POH-GGZ-collega's kunnen (afhankelijk van het soort contract) bij de begeleiding van cliënten in de huisartsenpraktijk ook gebruikmaken van e-health-modules.

In de drie kernregio's zijn GGZ-adviesraden actief; dit zijn overlegstructuren van de GGZ met de huisartsen.

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 cliënt of bij overige vragen geeft een psychiater (van Indigo) 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 en andere verwijzers die vragen hebben over de organisatie, (hun) cliënten die in zorg zijn/komen, de aanmelding of wachttijd, of contact zoeken met een medewerker of afdeling, maken graag gebruik van de mogelijkheid om contact op te nemen met ons Verwijzerspunt. Onder andere door het aandragen van verbeterpunten draagt het Verwijzerspunt bij aan een optimale samenwerking tussen verwijzers en Parnassia Groep.

Investeren in preventie komt ten goede aan de volksgezondheid, ons welzijn en onze productiviteit, en aan de betaalbaarheid van onze gezondheidszorg. Ook gemeenten en andere organisaties zien in toenemende mate het belang van preventie en zijn bereid daarin extra te investeren.

In hoofdstuk 4 laten we zien wat welke resultaten wij hebben behaald in de samenwerking met de huisartsen en geven wij een beeld van de preventieactiviteiten van Parnassia Groep in 2024.

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 *shared decision making* 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. Om voeding te geven aan een herstelgerichte houding van onze hulpverleners heeft Parnassia Groep de werkgroep *Herstelgerichte zorg naar een hoger niveau* opgericht. Deze werkgroep bestaat uit bestuurders/directieleden en senior ervaringswerkers vanuit de verschillende zorgbedrijven, aangevuld met onderzoekers en stafleden. De leden komen maandelijks samen om aan verbeteracties te werken.



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

We zetten in op een zo goed mogelijk leven voor mensen met een ernstige psychische aandoening (EPA). We bieden behandeling en begeleiding aan ongeveer 15.000 mensen met deze aandoening. Deze mensen zijn veelal maatschappelijk geïsoleerd. Hun levensverwachting is nog altijd gemiddeld 15 tot 20 jaar korter dan die van andere Nederlanders. En dat verschil neemt alleen maar toe. De kwaliteit van hun leven is veelal laag, deels door symptomen en klachten, maar ook door de beperkingen die zij ondervinden in het vervullen van sociale rollen en in hun maatschappelijk functioneren. Slechts een beperkt deel van deze mensen heeft werk of een zinvolle dagbesteding, terwijl dit essentieel is voor blijvend herstel en het ervaren van zingeving. Een deel van hen beschikt niet over een behoorlijke woning.

Een aanzienlijk gezonder, langer, menswaardiger en zinvoller leven voor cliënten met een ernstige psychische aandoening is nodig en dat vraagt om een wezenlijke verbetering van hun leefsituatie. Het is onze ambitie om niet alleen de ontwikkeling van een ernstige psychische aandoening te voorkomen, maar ook om EPA-cliënten een beter en gezonder leven te bieden.

Het accent ligt ook op het verbeteren van de leefstijl en vitaliteit van de doelgroep. Aandacht voor somatiek en leefstijl wordt als speerpunt meer en meer verankerd in de organisatie, onder andere door het inzetten van somatisch onderzoek en een verhoging van de frequentie ervan. Op verschillende niveaus wordt daarnaast ingezet op preventie, faciliteren/monitoren, voorlichten/coachen en integreren.

Duurzame verankering van integraal werken op het gebied van somatiek en psychiatrie is vormgegeven in een intensievere samenwerking tussen de verschillende (para)medische disciplines en de klinische afdelingen. Somatiek is in het EPD en in de richtlijnen onder de aandacht gebracht en somatisch onderzoek bij klinisch opgenomen patiënten wordt gemonitord. Dagbestedingsactiviteiten en leefstijlinterventies krijgen op sommige afdelingen een meer vast karakter.

Een stabiele financiële situatie en huisvesting zijn de belangrijkste factoren bij herstel. In nauwe samenwerking met woningbouwcoöperaties zoeken we oplossingen voor urgente huisvestingsproblemen. Ook brengen we dit onderwerp en de noodzaak van passende huisvesting regelmatig ter sprake in het contact met gemeentes. In de afgelopen jaren is de samenwerking op dit domein in onze regio's steeds beter van de grond gekomen. Hierbij sluiten wij in de verschillende regio's ook nauw aan op de ambities verwoord in het Integraal Zorg Akkoord (IZA) waar het gaat om de woonzorgopgave.

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

Cliënten zijn niet alleen. We zijn ervan overtuigd dat het best mogelijke herstel plaatsvindt in de eigen omgeving van de cliënt, tussen de mensen die voor de cliënt belangrijk zijn. We betrekken daarom naastbetrokkenen van de cliënt bij de behandeling en streven samen met de cliënt en diens naasten naar het binnen de omstandigheden best mogelijke herstel. Waar nodig bieden we integrale zorg en ondersteuning aan de cliënt en diens naastbetrokkenen.

Voor veel cliënten is de steun van familie en naasten van groot belang voor hun herstel. Daarom willen we familie en naasten met aandacht en zorgvuldigheid bejegenen, een warm welkom bieden, informeren over de behandeling en/of begeleiding, hen betrekken bij de zorg voor hun naaste en hen ondersteunen in hun zorgtaken.

Parnassia Groep heeft haar visie op het betrekken van familie en naasten beschreven in het document *Uw naaste, onze zorg; visie, richtlijnen en beleid voor familie Parnassia Groep*. Het doel van het familiebeleid is dat familie wordt geïnformeerd over de behandeling en/of begeleiding en zij daarbij zo betrokken en ondersteund worden dat er een respectvolle en effectieve samenwerking en een duurzame relatie ontstaat tussen de cliënt, de familie en de professionals. Op deze wijze wil Parnassia Groep een stabiele situatie voor de cliënt en zijn of haar familie realiseren. De zorgbedrijven van Parnassia Groep zijn verantwoordelijk voor het uitvoeren van het familiebeleid. Zij vertalen de visie en bijbehorende richtlijnen in concrete afspraken, rekening houdend met de context van de zorg die geboden wordt.

De collectieve belangen van familie en naasten binnen Parnassia Groep worden behartigd door regionale familieraden. Familieraden fungeren als medezeggenschapsorgaan en spelen een cruciale rol bij het stimuleren van de uitvoering van het familiebeleid. De familieraden voeren overleg met de regionaal verantwoordelijke bestuurder, directies en andere betrokkenen.

Periodiek is er overleg tussen de verschillende zorgbedrijven en de familieraden over het familie- en naastenbeleid. Het doel van dit overleg is informatie over de uitvoering van het familiebeleid uit te wisselen en om de bestuurlijk portefeuillehouders familiebeleid en de leden van het overleg zorg te informeren en te adviseren.

Collega's kunnen op onze intranetsite *Werken met familie en naasten* terecht voor achtergrondinformatie en praktische handvatten. De inhoud richt zich op bejegening, informatievoorziening, samenwerking en ondersteuning.

Binnen Parnassia Groep werken steeds meer familie-ervaringsdeskundigen. Een familie-ervaringsdeskundige heeft ervaringskennis opgebouwd op grond van eigen levenservaringen met een familielid met psychische en/of verslavingsproblematiek. Na het doorlopen van een proces met verdriet, pijn, verwerking en acceptatie is inmiddels sprake van een hervonden balans. Een familie-ervaringsdeskundige is zich, mede door scholing, ervan bewust hoe dit proces is verlopen en welke gevoelens en behoeften hierin een rol hebben gespeeld. Hierdoor is hij/zij in staat om de opgedane kennis en ervaring constructief in te zetten om:

- het proces van naasten te ondersteunen;
- zorgprofessionals te coachen in het werken met naasten;
- het familiebeleid met collega's vorm te geven.

Ons zorgbedrijf Youz heeft een systemische visie ontwikkeld die centraal staat binnen het familiebeleid en de gezinsaanpak van Youz. We geloven dat de kracht ligt in het zien van het volledige systeem waarin onze cliënten zich bevinden: niet alleen het kind of de jongere, maar ook het gezin, het sociale netwerk en de bredere context. In de praktijk betekent dit dat niet alleen gekeken wordt naar de



problemen van het kind of de jongere, maar ook naar het hele gezin en het netwerk. Dit heeft de volgende doelen:

- *Bredere benadering van zorg.* We kijken naar het volledige gezin en sociale netwerk, niet alleen naar de problemen van het individu.
- *Onderliggende oorzaken aanpakken.* We richten ons niet alleen op symptomen, maar onderzoeken de invloed van opvoeding, andere gezinsleden en maatschappelijke factoren zoals school en buurt.
- *Integrale behandeling.* In de komende tijd passen we ons behandelaanbod stapsgewijs aan om het gehele gezinssysteem te ondersteunen, wat leidt tot meer holistische zorg. Daarbij kijken we met onze samenwerkingspartners wie welk type zorg aanpakt om het gezin te ondersteunen.

De gezinsaanpak van Youz omvat de volgende belangrijke aandachtsgebieden:

- *Systemisch, integraal werken.* Het gaat om de bredere context van het gezin en de interactiepatronen tussen gezinsleden, waarbij we domeinoverstijgend samenwerken.
- *Gezinsaanpak.* Alle gezinsleden worden actief betrokken bij de behandeling, en we versterken onze samenwerking met de volwassenenzorg.
- *De kindcheck en oudercheck.* We hebben aandacht voor de mentale gezondheid van zowel kinderen als ouders, en ook voor die van broertjes en zusjes.
- *Kinderen van ouders met psychische problemen/verslaving (KOPP/KOV).* Specifieke focus op de impact van ouderlijke problematiek.
- *Huiselijk geweld en kindermishandeling.* Het herkennen en aanpakken van schadelijke dynamieken.
- *Netwerkgorg.* Het versterken van het sociale netwerk rondom het gezin om herstel te bevorderen.

Wij geloven dat iedere cliënt een netwerk om zich heen nodig heeft. Een goed netwerk helpt bij een duurzaam herstel. Dit wordt onderstreept door de uitkomsten van het landelijk onderzoek naar netwerkgorg binnen FACT-teams (Tjaden, 2021). Netwerkgorg leidt tot meer eigen kracht en meer regie over het herstelproces, beter functioneren en een betere kwaliteit van leven dan wanneer men reguliere behandeling ontvangt.

Parnassia Groep wil werken volgens de principes van netwerkgorg en heeft als ambitie dat onze hulpverleners structureel aandacht hebben voor de ondersteuning die naasten en/of professionals onze cliënten kunnen bieden. Dit is ook opgenomen in het bedrijfsplan *Ons Plan 2023-2026*.

Om netwerkgorg vorm te geven wordt binnen onze ketenzorgbedrijven de resourcegroepen-methodiek ingevoerd. Deze methodiek biedt onze hulpverleners handvatten om samen met de cliënt een samenwerkingsgroep (resourcegroep) op te zetten. Zo'n samenwerkingsgroep bestaat uit het informele en formele netwerk van de cliënt en richt zich op het ondersteunen van de door de cliënt zelf gestelde doelen.

Daarnaast zijn er verschillende proeftuinen netwerkgorg, waarin we samenwerken met diverse netwerkpartners in de regio om de onderlinge samenwerking tussen organisaties te versterken en te vergemakkelijken.

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 gremium op groepsniveau binnen Parnassia Groep voor het bespreken van strategische beleidsvraagstukken waarbij afstemming tussen de zorgbestuurders en zorg-directeuren van de zorgbedrijven onderling en/of met de raad van bestuur aangewezen is. Het doel van het overleg is om een wezenlijke bijdrage te leveren aan het waarborgen en continu verbeteren van de kwaliteit en veiligheid van zorg binnen de hele organisatie. Strategisch, zorginhoudelijk beleid gaat over organisatie brede doelstellingen of onderwerpen die daar direct aan gerelateerd zijn dan wel voorwaardelijk zijn voor het behalen van deze doelstellingen, met betrekking tot de uitvoering van cliëntenzorg. De agenda bestaat uit vraagstukken afgeleid van beleidsdoelstellingen op groepsniveau en onderwerpen die door de deelnemers van het overleg zelf worden opgevoerd waarbij zorgbedrijf overstijgende afstemming en/of een besluit van de raad van bestuur gevraagd is. Onderwerpen worden integraal benaderd, dat wil zeggen met aandacht voor de zorginhoud en voor de bedrijfsvoering. Indien nodig kan het overleg besluiten om via de voorzitter onderwerpen te agenderen op andere Parnassia Groep-brede overleggen.

In het overleg zorg worden zorginhoudelijke, organisatie breed geldende spelregels geagendeerd en vastgesteld. Als tweede taak kent het overleg zorg het adviseren van de raad van bestuur en de bestuursraad over zorginhoudelijke thema's en het voorbereiden van besluitvorming over zorginhoudelijke implementatievraagstukken.

Het overleg staat onder voorzitterschap van het lid van de raad van bestuur met het aandachtsgebied zorg. Deelnemers zijn de bestuurders/directeuren zorg van de zorgbedrijven, de geneesheer-directeur Parnassia Groep, vertegenwoordigers van de vier adviesorganen van professionals (Medische Staf, Ervaringsdeskundige Staf, Verpleegkundige en Agogische Staf en Psychologische Staf) en relevante stafcollega's zoals de decaan van Parnassia Groep en de leidinggevende van de afdeling 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 vaandel dragers 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 patiënten zo complex en moeilijk behandelbaar dat standaarden tekortschieten en voor diagnostiek en behandeling hoogspecialistische zorg nodig is. Dan gaat het om zorg voor patiënten voor wie in beginsel geen doorverwijzing mogelijk 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 cliënt 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 met de kennisontwikkeling. We streven ernaar kennis dicht bij de zorgafdelingen te brengen en de positie van de leidinggevenden zorg te versterken in het verspreiden van kennis.

TOPGGz

Onze TOPGGz-afdelingen bieden hooggespecialiseerde 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 TOPGGz-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 TOPGGz-afdeling. 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 behandel mogelijkheden.

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 patiënten 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 suïcidaliteit de belangrijke subthema's.

Leren en ontwikkelen

Voor collega's die zich persoonlijk en/of professioneel verder willen ontwikkelen heeft Parnassia Groep een breed leeraanbod beschikbaar. Hiertoe is Parnassia Groep onder andere aangesloten bij GGZ Ecademy en bij GoodHabit. Daarnaast worden diverse trainingen en nascholingen aangeboden op basis van het train-de-trainerconcept. Het, deels ook geaccrediteerde, leeraanbod wordt via het Leerportaal aangeboden en bestaat uit e-learningmodules, klassikaal aanbod en zogenoemd werkplekleren. Werkplekleren omvat alle (leer)activiteiten tijdens en rondom je werk die ervoor zorgen dat je je werk goed of (nog) beter uitvoert. Naast het organiseren en verzorgen van scholingen en trainingen ondersteunt de afdeling Leren en Ontwikkelen de organisatie met (didactisch) advies, bijvoorbeeld bij het opstellen van opleidingsplannen of de inrichting van een leerlijn. Periodiek vindt met de zorgbedrijven en Professionele Diensten overleg plaats over hun ideeën en wensen ten aanzien van trainingen voor de collega's bij Parnassia Groep. Elk zorgbedrijf maakt jaarlijks een strategisch opleidingsplan waar de accenten in het opleiden voor dat jaar worden bepaald.

Het leeraanbod wordt bekostigd via het centraal opleidingsbudget (COB). De trainingen die in het COB zijn opgenomen hebben een verplichtend karakter. De overige trainingen zijn betaalde trainingen die collega's kunnen volgen. Driemaandelijks wordt vanuit de afdeling Leren en Ontwikkelen een overzicht rond de uitnutting van het COB opgemaakt en besproken met de portefeuillehouder van de diverse zorgbedrijven. Naast het intern faciliteren van leren en ontwikkelen verzorgt Parnassia Groep ook extern trainingen, onder andere aan zorg- en onderwijsinstellingen, gemeenten en overheid. Bij deze organisaties vergroten wij de kennis op het gebied van psychiatrie en de omgang met grensoverschrijdend gedrag, waardoor zij beter leren/kunnen omgaan met cliënten van ons waar zij



mee te maken hebben. Daarnaast wordt tijdens de trainingen ook het sociaal netwerk in hun regio behandeld, zodat de deelnemende organisaties Parnassia Groep beter kennen en weten te vinden.

Leiderschapontwikkeling

Parnassia Groep heeft een intern leiderschapsprogramma. Dit programma is gericht op het versterken, verbeteren en beoordelen van leiderschapskwaliteiten op verschillende niveaus en het trainen van collega's met leiderschapspotentieel, zowel de toekomstige als de huidige leiders. In alle leiderschapsroutes zijn de kernwaarden en leidende principes van Parnassia Groep en leiderschapscompetenties het uitgangspunt. Parnassia Groep is continu bezig met de (door)ontwikkeling van de leiderschapsprogramma's om goed aan te sluiten bij de vragen die er leven en om (toekomstige) leidinggevendenden goed voor te bereiden op de uitdagingen die het vak met zich meebrengt. Doelstelling is om de helft van de vacatures voor leidinggevendenden binnen Parnassia Groep in te vullen met intern opgeleide collega's. Daarnaast biedt het leiderschapsprogramma door het opleiden van interne leidinggevendenden een positieve bijdrage aan de vitaliteit van de organisatie en zorgt het voor behoud van collega's.

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 opleidelingen, 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 opleidelingen. 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 behandelaars 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 behandelaars bij het inzetten van de meest effectieve behandeling voor individuele cliënten (precision medicine).

Hierbij wordt 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.



De besturing van Parnassia Groep

Hoofdstuk 2



Hoofdstuk 2. De besturing van Parnassia Groep

Parnassia Groep heeft een raad van bestuur, die de dagelijkse leiding heeft over de groep, een raad van commissarissen, die direct toezicht houdt op de raad van bestuur, en 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 2024	
Naam/bestuurfunctie	Aandachtsgebieden
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

Voordat wordt overgegaan tot een overzicht van de werkzaamheden door de raad van commissarissen in het afgelopen jaar volgt eerst kort een blik van waardering voor het goede werk dat afgelopen jaar door alle collega's van Parnassia Groep is verricht en voor de verantwoordelijkheid die is genomen voor zowel de cliënten die in behandeling zijn als die die op de wachtlijst staan.

In de vergaderingen is veel aandacht geweest voor de bedrijfscultuur, leiderschap, modern werkgeverschap en andere onderwerpen die collega's raken. Een veilig werkklimaat, vitaliteit, werkplezier, het behoud van collega's en de positie van de zzp'ers waren ook vaak onderwerp van gesprek. Op alle niveaus bij Parnassia Groep worden de vergaderingen met het onderwerp *Vijf voor Veilig* gestart; zo ook die van de raad van commissarissen.

Daarnaast heeft de raad veel aandacht gehad voor de voortgang van het bedrijfsplan, de implementatie van het Integraal Zorgakkoord, de realisatie van regioplannen en mentale gezondheidsnetwerken met de partners en de voortgang van de digitale transformatie. Het benutten van de kracht van de groep en het leren van elkaar waren ook regelmatig onderwerp van gesprek,



bijvoorbeeld als het ging over zorginhoudelijke onderwerpen als de cliëntreis. Het strategietraject, Horizon 2035, is in de steigers gezet, waarmee het huidige bedrijfsplan in 2025 kan worden herzien.

De raad van commissarissen stelt met genoegen vast dat Parnassia Groep in 2024 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.

Werkzaamheden in 2024

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. Tevens 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 2024		
<i>Naam en geboortejaar</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 renumerationcommissie	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
mw. prof. dr. T.A.M.J. (Thérèse) van Amelsvoort (1966)	Medisch-inhoudelijk Lid commissie kwaliteit Cliëntveiligheid	1 januari 2023 / december 2026 (herbenoembaar)
dhr. mr. J. (Hans) van der Vlist (1952)	Governance /bedrijfsvoering Lid renumerationcommissie Contact centrale ondernemingsraad	1 januari 2016/ december 2024
dhr. Y. (Youssef) Asraoui RA (1973)	Financiën Voorzitter auditcommissie	1 maart 2021/ maart 2025 (wordt herbenoemd)
dhr. drs. M.J.H. (Guillaume) Jetten RA (1968)	Algemeen Lid auditcommissie	1 maart 2021/ maart 2025 (stopt in 2025)

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 2024 kwam de raad achtmaal bijeen, waarvan tweemaal in de algemene vergadering van aandeelhouders. De vergaderingen vonden afwisselend op locatie en via beeldbellen plaats.

De auditcommissie vergaderde in 2024 driemaal, in aanwezigheid van de bestuurder bedrijfsvoering en financiën van de raad van bestuur. De commissie kwaliteit kwam in 2024 driemaal 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 renumerationcommissie 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 van de onderdelen van Parnassia Groep.



Besluiten en besproken onderwerpen

Door de raad werden in elke vergadering besproken:

- De Management Informatie Set (zowel de zorginformatie, waaronder veiligheid, als aantallen cliënten/wachtlijsten, personele en financiële informatie etc.)
- Veiligheid/Vijf 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, ondersteunende, diensten.
- Adviezen raad van commissarissen vanuit hun eigen netwerk en over opvallende zaken.

Voorts werden meerdere malen besproken:

- Collega's en hun ontwikkeling en de beleidsrichting.
- Bestuurscultuur en leiderschap, werkplezier, vitaliteit en verzuim.
- Arbeidsmarktproblematiek, cruciale zorg en regiebehandelaren.
- Handhaving Wet DBA en positie zzp'ers bij Parnassia Groep.
- Administratieve lastenvermindering.
- Proces strategietraject Horizon 2035 (actualisatie bedrijfsplan).
- Diversiteit en inclusie.
- Risicomanagement Parnassia Groep.
- Kwaliteit en veiligheid Centrum Intensieve Behandeling.
- Inspectieonderzoeken en calamiteiten
- Wachtlijsten, in-, door- en uitstroom van cliënten.
- Het Integraal Zorgakkoord/regiovisie en regioplannen.
- Contractering zorgverzekeraars, justitie, zorgkantoren en gemeenten.
- Parnassia Groep in de media.

Ook kwamen onder meer aan de orde:

- Externe HKZ-audit.
- Digitalisering en gebruik artificial intelligence.
- Brandveiligheid en gebouwveiligheid
- Beoordeling van de raad van bestuur.
- Verslagen van de bijeenkomsten van de auditcommissie/commissie kwaliteit.
- Managementletter accountant.
- Kaderbrief 2025.
- Uitgangspunten van onze zorg.
- Strategisch huisvestingsplan.
- Werving lid raad van commissarissen.

Besluiten van de raad in 2024

- Goedkeuring begroting 2024.
- Voordracht tot benoeming van mevrouw Marjolein Tasche als lid van de raad van commissarissen.
- Goedkeuring declaratieregeling raad van bestuur.
- Goedkeuring aanpassing statuten Parnassia Groep B.V.
- Goedkeuring voorgenomen besluiten van de raad van bestuur tot fusies van Vastgoed Beheer PG B.V. met PG Zorgholding B.V. en Parnassia International Holding B.V. met PG Participaties B.V. en tevens tot het onderbrengen van het vastgoed van Parnassia Groep in een commanditaire vennootschap.

Vier van de vergaderingen van de raad werden besloten met een presentatie door de bestuurders van een van de (zorg)bedrijven (respectievelijk Antes B.V., Parnassia B.V., Youz B.V. en Stichting 1nP).

Op 12 september werd de jaarlijkse bijeenkomst met de bestuurders en directeurs belegd, waar de algemene gang van zaken in de groep en de sector werd besproken.



Jaarverslag en jaarrekening

De raad keurde op 23 mei 2024, na bespreking met de accountant van het accountantsverslag en mede op basis van de bevindingen van de auditcommissie, het jaarverslag 2023 goed en voorzag de jaarrekening 2023 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 Zijlen, mevrouw M. (Marianne) van Duijn en de heer F. (Felix) Rottenberg.

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

Vergaderingen, besproken onderwerpen en besluiten

In 2024 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.

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 29 mei 2024 nam de AVA kennis van het jaarverslag 2023, 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 2023 vast onder enkele voorwaarden en na afgifte door de accountant van zijn controleverklaring. Zij verleende de leden van de raad van bestuur decharge voor het in 2023 gevoerde beleid en de commissarissen voor het door hen uitgeoefende toezicht.

Tevens verleende de AVA in haar vergadering van 4 december goedkeuring aan:

- de aanpassing van de statuten van Parnassia Groep B.V. (betreft aanpassing op verzoek van het CIBG);
- de voorgenomen fusies van Vastgoed Beheer PG B.V. met PG Zorgholding B.V. en Parnassia International Holding B.V. met PG Participaties B.V.;
- het onderbrengen van het vastgoed van Parnassia Groep in een commanditaire vennootschap;
- de benoeming van mevrouw Marjolein Tasche tot lid van de raad van commissarissen (per 1-3-2025) op voordracht van de centrale ondernemingsraad.

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.
- Het werven van een vierde lid voor de AVA in 2025.
- Het verlenen van decharge aan de heer Hans van der Vlist, vertrekkend lid van de raad van commissarissen.

In de vergadering van 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.



De AVA van 4 december 2024 stond in het teken van de strategieherijking Horizon 2025. Welke zorg biedt Parnassia Groep in 2035? Op basis van drie geformuleerde stellingen is een dialoog gevoerd. De uitkomsten van deze sessie worden meegenomen in het vervolg van het strategietraject in 2025.

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. Voor deze stichting is een apart bestuursreglement opgesteld dat onderdeel is van het Reglement Corporate Governance. In het Reglement Corporate Governance is onder meer het volgende vastgelegd:

- De gewenste samenstelling van de raad van commissarissen.
- De benoemingsprocedures en het rooster van aftreden.
- De wijze waarop het functioneren wordt geëvalueerd.
- Hoe de relatie tussen de raad van bestuur en het toezicht wordt vormgegeven.
- Wat de verdeling van bevoegdheden binnen de raad van bestuur is.
- Wat de verdeling van bevoegdheden tussen raad van bestuur en bestuursraad is.
- De bezoldigingsregeling.

Evaluatie werking governancestructuur

Jaarlijks wordt de werking van de governancestructuur geëvalueerd in een vergadering van de AVA. Op 29 mei 2024 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 op 23 mei 2024 in de vergadering van de raad van commissarissen de zelfevaluatie van de raad onderling en de samenwerking met raad van bestuur plaatsgevonden en zijn enkele aandachtspunten geformuleerd. Tevens heeft de raad van commissarissen de werkwijze van de diverse commissies tegen het licht gehouden en enkele zaken geactualiseerd.

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 2024 is er geen klokkenluidersmelding geweest.

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).

Op 1 november 2022 heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken (BZK) de Uitvoeringsregeling WNT 2023 verduidelijkt op het punt van de openbaarmakingsverplichting van WNT-instellingen deel uitmakend van een groep, zoals Parnassia Groep. Deze verduidelijking houdt in dat in de WNT-verantwoording in de jaarrekening de WNT-gegevens per topfunctionaris van de WNT-instelling of, bij meerdere WNT-instellingen, in groepsverband per dienstverband (dat wil zeggen: per functie) moeten worden uitgesplitst. En dat niet, zoals voorheen, de gegevens per topfunctionaris konden worden samengevoegd per dienstbetrekking (op groepsniveau; de zogenoemde groepsverantwoording). BZK heeft laten weten niet nogmaals te kunnen instemmen met het buiten werking stellen van het Controleprotocol WNT 2023 op het punt van het controleren van groepsverantwoordingen.

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 2024.

2.5 Nevenfuncties leden RvB, RvC en AVA in 2024

Nevenfuncties leden raad van bestuur

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

- Lid raad van toezicht Philadelphia
- Lid raad van toezicht Surplus
- Coach
- 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 regieteam Zorg en Financiering van de Nederlandse ggz
- Lid transitieteam regeldrukvermindering 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 hoofdfuncties zijn cursief weergegeven.

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

- *Hoofd Divisie Mental Health, School Mental Health and Neuroscience, Universiteit Maastricht*
- *Hoogleraar transitiepsychiatrie Universiteit Maastricht*
- *Psychiater Mondriaan, Maastricht/Heerlen*
- *Psychiater Koraal, Urmond*
- *Psychiater MUMC+*
- Bestuurslid Stichting @ease
- Lid Wetenschappelijke Raad 's Heeren Loo, Amersfoort
- Lid Expert panel European Research Council, Brussel
- Lid Vidi-commissie ZonMw, Den Haag

Dhr. Y. (Youssef) Asraoui RA

- *Finance Executive Rabobank*
- Lid raad van toezicht ROC Mondriaan

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

- *Lid raad van bestuur/CFO Symeres*



- Lid raad van toezicht Amsterdam UMC

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

- Voorzitter raad van toezicht Ziekenhuis Gelderse Vallei (vanaf 1 september 2024)
- Vicevoorzitter raad van commissarissen ONVZ (vanaf 1 februari 2024)

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

- Emeritus hoogleraar bestuur van de gezondheidszorg, EUR
- Lid raad van toezicht ArtEZ, hogeschool voor de kunsten
- Voorzitter raad van toezicht Cultuurfonds
- Lid raad van toezicht 's Heeren Loo (vanaf 1 mei 2024)
- Lid bestuur stichting Hulpverleners Alliantie
- Lid raad van advies ACM (vanaf 1 februari 2024)
- Lid raad van commissarissen Fivoor

Dhr. mr. J. (Hans) Van der Vlist

- *Consultant, coach, commissaris*
- Voorzitter raad van advies Politieacademie
- Voorzitter auditadviescommissie UWV
- Voorzitter Stichting Leenrecht
- Voorzitter Stichting Geschillen Instantie Pensioenfondsen

Nevenfuncties leden bestuur Stichting Parnassia (AVA)

De hoofdfunctie is *cursief* weergegeven.

Mw. 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

Mw. 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, Arosa, Maaszicht

Dhr. F. (Felix) Rottenberg

- Voorzitter Lira, auteursrechtenorganisatie voor en door schrijvers, vertalers en freelance journalisten
- Voorzitter Lira Fonds



De structuur van de groep en de medezeggenschap

Hoofdstuk 3



Hoofdstuk 3. De structuur van de groep en de medezeggenschap

De cliënt en zijn omgeving staan voor onze organisatie 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	Tiora	
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.

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)
 - *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)

In 2024 is er in de merkenportefeuille niets veranderd dat de naamgeving beïnvloedt. 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.



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 2024 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.

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.

Parnassia Groep B.V. is sinds 2023 lid van de coöperatie RondonJou. 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.

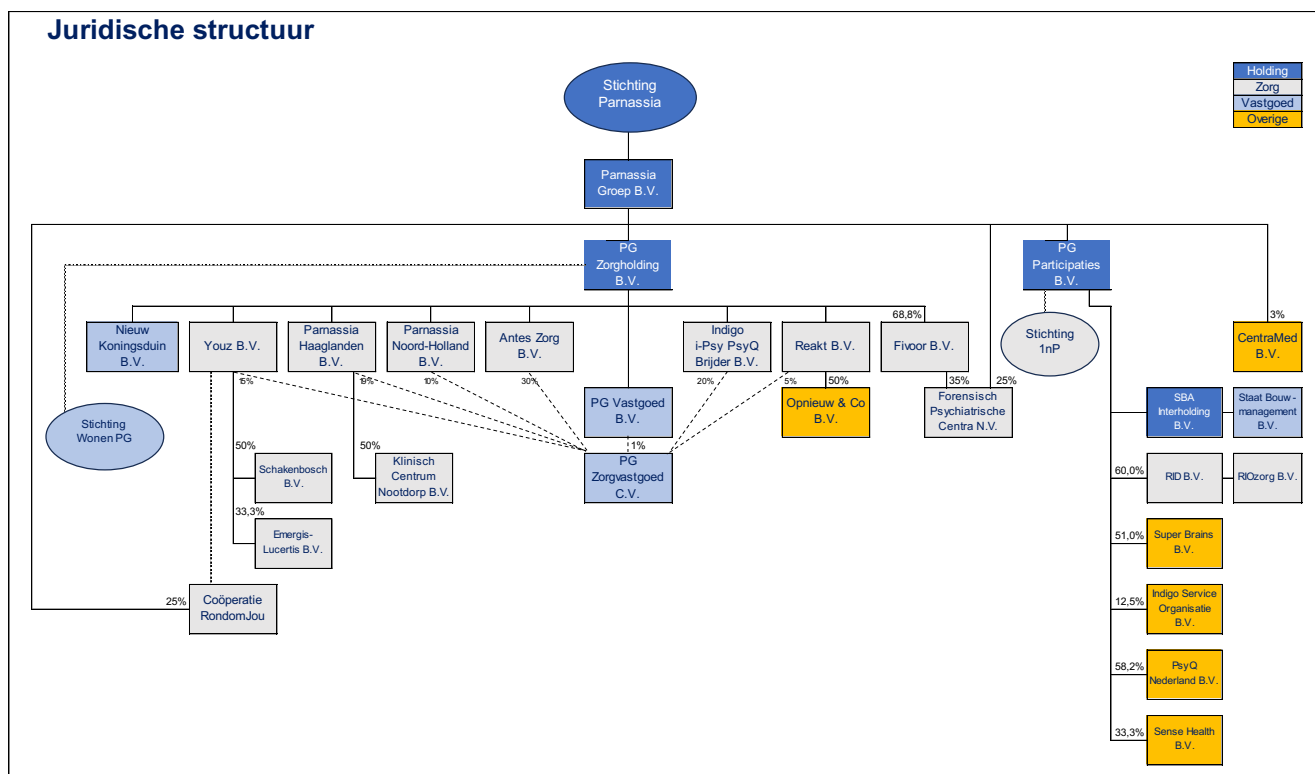
Vastgoed

Het vastgoed van Parnassia Groep was in 2024 ondergebracht in PG Vastgoed B.V. Deze vennootschap is een zogenaamde fiscale beleggingsinstelling (fbi) en is vrijgesteld van vennootschapsbelasting. Vanaf 1 januari 2025 is de fbi-status komen te vervallen. Per die datum is het vastgoed van Parnassia Groep ondergebracht in PG Zorgvastgoed C.V., een commanditaire vennootschap waarvan PG Vastgoed B.V. de beherend vennoot is. Hiermee blijven wij de vrijstelling voor de vennootschapsbelasting realiseren, waardoor die gelden ten goede komen aan de zorg. In Vastgoed Beheer PG B.V. waren in 2024 de beheers- en ontwikkelingstaken ondergebracht. Eind 2024 is Vastgoed Beheer B.V. gefuseerd met PG Zorgholding B.V. en daarbij verdwenen. De beheers- en ontwikkelingstaken zijn met de fusie 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 2024.





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.

PG Participaties in het verslagjaar

Deelnemingen PG Participaties B.V. per 31 december 2024			
Naam	Activiteiten	Belang	Sinds
Zorgorganisatie			
Regionaal instituut voor dyslexie B.V.	Dyslexiezorg	60%	Mei 2018
E-health: organisatie voor innovaties op het gebied van e-health			
Super Brains B.V.	E-health-platform ADHD	51%	Mei 2016
Franchiseorganisaties			
PsyQ Nederland B.V.	Specialistische geestelijke gezondheidszorg	58%	April 2006
Indigo Service Organisatie B.V.	Generalistische Basis GGZ	12,5%	April 2008
Leveranciers van ondersteunende diensten			
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

Per 10 september 2024 heeft PG Participaties B.V. alle aandelen verworven van SBA Interholding B.V. (zij hield voorheen 33% van de aandelen).

Parnassia International Holding B.V. heeft haar activiteiten in 2024 beëindigd en is door een juridische fusie met PG Participaties B.V. aan het einde van het jaar verdwenen.

Wijziging na einde verslagjaar

Het aandelenbelang van Parnassia Groep in PsyQ Nederland B.V. is per maart 2025 vergroot van 42% naar 58%.

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 2024 zes keer in (overleg)vergadering bijeengekomen, waarbij twee keer een lid van de raad van commissarissen aanwezig was. Ook heeft de raad met het lid raad van bestuur met de portefeuille financiën en bedrijfsvoering gesproken over onder andere de keuze van de voedingsleverancier, de financiële ontwikkelingen en de jaarrekening. Daarnaast waren er bij de CCR regelmatig gasten aan tafel met betrekking tot belangrijke thema's als het cliëntenportaal, de oprichting van een commanditaire vennootschap (cv) voor het vastgoed van Parnassia Groep, een handreiking voor behandelaren over levensbeëindiging op verzoek bij cliënten met een psychische stoornis en de analyse van de Wet verplichte ggz (Wvvggz) over het jaar 2023.

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 2024 een actieve bijdrage geleverd aan de diverse ontwikkelingen op het gebied van kwaliteit van zorg, de visie op klachtenbeleid, de analyse van de Wvvggz en aan het bedrijfsplan van Parnassia Groep. Een afvaardiging van de CCR is aanwezig geweest bij het jaargesprek van Parnassia Groep met de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ).

Enkele van de onderwerpen die zijn besproken in de CCR:

- Strategie Parnassia Groep.



- Integraal Zorgakkoord in het algemeen en de ontwikkeling van mentale gezondheidsnetwerken in het bijzonder.
- Digitale ontwikkelingen en de impact daarvan op zorg, waaronder het cliëntenportaal.
- Parnassia Groep rookvrij.
- Parnassia Groep-regeling ongewenst gedrag.

Vermeldenswaardig is ook de oplevering in 2024 van een nieuwe website van de CCR: www.ccrpg.nl.

In het verslagjaar 2024 heeft de CCR de volgende adviesaanvragen in het kader van artikel 7 en 8 van de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen behandeld en daarover geadviseerd:

- Samenwerkingsverband Spoedeisende Medische Dienst Noord-Holland.
- Oprichting commanditaire vennootschap zorgvastgoed.
- Benoeming lid klachtencommissie patiënten.
- Benoeming lid en vicevoorzitter raad van commissarissen.
- Handreiking voor behandelaren over levensbeëindiging bij patiënten met een psychische stoornis.
- Integratie spoedzorg - poli van PsyQ Lijnbaan met Parnassia Haaglanden.

3.5 Medezeggenschap personeel

Parnassia Groep kende in 2024 vijf ondernemingsraden en een centrale ondernemingsraad (COR). Door de fusies van Indigo en Triora met i-psy PsyQ Brijder zijn de ondernemingsraden van Indigo en Triora opgegaan in de ondernemingsraad van i-psy PsyQ Brijder. Hierdoor is de bezetting van de COR in 2024 teruggebracht van vijftien naar dertien zetels.

De COR staat voor medezeggenschap op zorgbedrijf overstijgend niveau, waarbij de voorgenomen besluiten van de bestuurder, in de vorm van advies- of instemmingsaanvragen, vanuit gedeelde belangen en verschillende gezichtspunten worden geanalyseerd, getoetst en afgemeten aan interne criteria. Waar nodig kan de COR een actieve rol spelen in het op de agenda zetten van actuele onderwerpen bij de bestuurder, zoals bijvoorbeeld via een initiatiefvoorstel.

Aan de ene kant toetst de COR voorgenomen besluiten aan de ijkpunten voor een duurzame, ondernemende, toekomstbestendige en financieel gezonde onderneming, terwijl aan de andere kant de belangen van de collega's worden bewaakt en vertegenwoordigd, waarbij steeds gestreefd wordt naar het beste of minst nadelige voor de collega's. De COR is de gesprekspartner van de raad van bestuur voor zaken die twee of meer zorgbedrijven van de groep betreffen.

In 2024 is de COR gestart met een nieuwe methodiek, de navigatormethode, die zowel de COR als de bestuurder uitnodigt om goed samen te werken en vroege betrokkenheid te bevorderen. Een studiedag in 2024 heeft ertoe bijgedragen dat beide partijen hier enthousiast over zijn geworden. Zowel de COR als de bestuurder zijn hierin nog lerende.

Uitgebrachte adviezen en besproken onderwerpen

De centrale ondernemingsraad en de raad van bestuur zijn negen 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 vijftien keer een eigen vergadering gehad. Tijdens deze vergaderingen heeft de COR ook gasten ontvangen, die hem over verschillende onderwerpen hebben bijgepraat. Zo was er bijvoorbeeld een vertegenwoordiging van de klachtencommissie en van de medewerkersvertrouwenspersonen aanwezig. De bestuurder vastgoed komt jaarlijks vertellen over de ontwikkelingen binnen het vastgoed, en de directeur planning en control praat de COR bij over de financiën. Er zijn nog meerdere gasten geweest om specifieke onderwerpen te bespreken, zoals over de wet DBA en hoe er binnen de groep wordt omgegaan met de inhuur van zzp'ers.

Een greep uit besproken thema's:

- Net als voorgaande jaren was veiligheid een belangrijk thema voor de COR. In 2023 heeft de COR middels een initiatiefvoorstel extra aandacht gevraagd voor de



persoonsbeveiligingssystemen, de zogenaamde piepers. Als vervolg hierop is het onderwerp in 2024 meerdere malen besproken en zal het ook in 2025 regelmatig op de agenda staan.

- De COR heeft een themadag georganiseerd waarbij de directeur HR de collega reis heeft gepresenteerd. De COR hecht er waarde aan om de rol van de leidinggevende binnen dit soort processen centraal te stellen.
- De COR heeft een voorstel gedaan over de aanpak van pilots, wat heeft geresulteerd in een document dat beschrijft wat een pilot is en hoe binnen Parnassia Groep met pilots wordt omgegaan en hoe in pilots de samenwerking met de medezeggenschap plaatsvindt.
- Gesprekken over mentale gezondheidsnetwerken zijn regelmatig gevoerd, ook met de regiobestuurders. In 2025 zullen deze gesprekken ook op de agenda blijven staan.

In 2024 heeft de raad van bestuur de volgende onderwerpen ter instemming aan de COR aangeboden:

- WIA-beleid/sanctiebeleid.
- Invoering geclusterd roosteren.
- Aanpassing opleidingsvergoeding GZ-i.o.
- Inhuur arbodienst naast Mensely.
- Aanpassingen klokkenluidersregeling.
- Regeling ongewenst gedrag.
- Harmoniseren lestijdvergoeding.
- Vervanging preventiemedewerker.
- Aanpassingen bezwaarreglement en klachtenreglement (met betrekking tot besluit WGA).
- Uitbreiding WBO naar PAGO.

In 2024 heeft de COR de volgende adviesaanvragen behandeld:

- Investeringsbegroting 2024.
- Samenvoegen spoedzorg.
- Parnassia Groep-beleid roostering.
- Oprichting commanditaire vennootschap.
- Samenwerkingsverband SEMD.
- Lid RvC, zetel op voordracht van de COR.



Resultaten van Parnassia Groep in 2024

Hoofdstuk 4



Hoofdstuk 4. Resultaten van Parnassia Groep in 2024

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 2024 en waar we trots op zijn.

In 2024 heeft Parnassia Groep extra gefocust op een aantal thema's uit *Ons Plan 2023-2026*. Hieronder laten we daar een aantal resultaten van zien. De focuspunten zijn:

- Collega's en ontwikkeling.
- Mentale gezondheidsnetwerken.
- Digitalisering.
- Vermindering administratieve lastendruk.
- Cliëntenlogistiek.

Over de eerste vier punten rapporteren we in dit hoofdstuk. Over de cliëntenlogistiek hebben we eerder al verslag gedaan (hoofdstuk 1, wachtlijst, cruciale zorg).

Tot slot brengen we in dit hoofdstuk ook een aantal andere resultaten van zorg in 2024 in beeld en de resultaten van de regionale samenwerking en ontwikkelingen.

4.1 Collega's en ontwikkeling

Voor alles Veilig in 2024

Het programma *Voor alles Veilig* gebruikt op dit moment het werkbelevingsonderzoek (WBO) als kompas voor veiligheid. Daarnaast wordt thematisch geëvalueerd of thema's goed zijn ontvangen en geïmplementeerd en wat nodig is om dit nog te verbeteren. Het proces van verbeteren wordt ondersteund door Inhealth, die als externe partner meedenkt over het beter neerzetten en meten van veiligheid in de breedste zin van het woord. Vanuit dit proces komen een visie en strategie die in 2025 geïmplementeerd moeten worden.

In het leiderschapsprogramma is een dagdeel besteed aan motiverende gespreksvoering, om zichtbaar te maken wat een goed gesprek kan opleveren voor een veilig teamklimaat. Er is voor komend jaar een nieuwe training ontwikkeld voor de leidinggevenden, *Inclusief Leiderschap*, waarbij veiligheid en inclusiviteit aandacht krijgen. Ook was er aandacht voor het opzetten van intervisiegroepen voor alle leidinggevenden; de verwachting is dat dit komend jaar verder uitgerold kan worden.

Een veilig teamklimaat heeft expliciet aandacht gekregen in het werkbelevingsonderzoek afgelopen najaar. Aan de hand van zeven punten uit een artikel gepubliceerd door collega's J. Bijkerk en P. Adrichem (*Op naar een gezonde en veilige ggz: meer werkgeluk, minder verzuim*) wordt er binnen de teams gemeten hoe het gesteld is met de gezonde en veilige werkcultuur. Op basis daarvan kunnen in de toekomstgerichte acties worden ingezet. Er zijn ook workshops en presentaties gehouden over een veilig teamklimaat op teamdagen, de Dag van de Inhoud en op beleidsdagen.

Veilig Incidenten Melden (VIM) is een belangrijk aandachtspunt van Voor alles Veilig. Hieraan is aandacht besteed via het (interne) Parnassia Groep-portaal en alle leidinggevenden binnen Parnassia Groep hebben hierover een mail ontvangen. De VIM-Sharepoint-pagina is aangevuld met de meest gestelde vragen tijdens de georganiseerde themabijeenkomsten over het melden van incidenten. Vanuit het programma Voor alles Veilig is het meldingsformulier voor incidenten geëvalueerd en op basis daarvan zijn suggesties tot wijzigingen aangereikt. Deze worden in het eerste kwartaal van 2025 doorgevoerd. Het betreft met name toevoegingen aan bestaande items in het formulier om collega's meer uitleg te geven, wat bijdraagt aan het zo volledig mogelijk kunnen invullen van het VIM-formulier.



Voor het thema Veilige werkplek is in 2024 een pilot voorbereid voor de multi-user-panden over een veiligheidsmap op deze locaties. In de map komen de onderwerpen bhv, veilige werkkamer en alarmsystemen terug. Het doel is dat afspraken en procedures op die thema's voor iedere collega inzichtelijk zijn. De pilot is begin 2025 gestart op drie locaties en wordt na een half jaar geëvalueerd.

Regeling ongewenst gedrag

Steeds vaker is ongewenst gedrag het onderwerp van gesprek, maar ook steeds vaker onderwerp van een klacht of melding. Dat zien we ook terug in het werkbelevingsonderzoek van 2024. Over het algemeen spreekt men van ongewenst gedrag indien het handelen en/of nalaten van iemand de grenzen van een ander overschrijdt. Wat die grenzen zijn is heel persoonlijk, want wat voor de een ongewenst gedrag is, is dat niet voor de ander.

Parnassia Groep kende een protocol *Onoorbaar handelen en laakbaar gedrag*. Dit protocol is in 2024 door een brede groep collega's en de medezeggenschap geëvalueerd, verbeterd en vervangen door de *Regeling ongewenst gedrag*.

Klokkenluidersregeling

In 2024 zijn de klokkenluidersregeling en de bijbehorende procesbeschrijving geactualiseerd. De klokkenluidersregeling is bedoeld voor collega's om vermoedens van illegale of immorele praktijken bekend te maken die plaatsvinden onder de verantwoordelijkheid van Parnassia Groep en waarbij een groot maatschappelijk belang in het geding is. Het doel van de regeling is het beschermen van alle collega's én de werkgever in het meldingsproces van een overtreding of misstand in hun werkomgeving. Daarnaast moet het duidelijk zijn voor collega's dat zij niet bang hoeven te zijn voor strafmaatregelen of een oneerlijke behandeling als zij te goeder trouw in overeenstemming met deze procedure vermoedens van misstanden melden. Deze regeling is alleen bedoeld voor het melden van misstanden en waar van toepassing aanverwante integriteitskwesties en is niet bedoeld voor individuele kwesties zoals een (arbeids)conflict tussen een collega en een (directe) leidinggevende.

Netwerk PG Inclusief

In 2024 heeft het Netwerk PG Inclusief weer een aantal activiteiten ontplooid om de inclusiviteit van onze organisatie vooruit te helpen. De balans is opgemaakt van het inclusiebeleid over de afgelopen jaren. De resultaten zijn eind 2024 gepresenteerd aan het Overleg Collega's & Ontwikkeling.

- Inmiddels zijn binnen Parnassia Groep circa 1270 collega's getraind op het gebied van diversiteit en inclusie (circa 10% van het totale aantal collega's). Dit betreft teams die de training *Inclusief werken* hebben gedaan, teams die een bewustwordingsmodule hebben gevolgd, collega's die in opleiding zijn tot leidinggevende en behandelaren die de twee dagen durende competentietraining hebben doorlopen.
- Binnen Parnassia Groep is de Barometer Culturele Diversiteit van het Centraal Bureau voor de Statistiek benut, die geanonimiseerd de mate van diversiteit van het personeelsbestand van een organisatie meet. In de personeelsadministratie mag immers geen informatie worden opgenomen over de culturele herkomst van collega's. Over het geheel genomen liggen de scores van Parnassia Groep behoorlijk in lijn met de scores van de overige Nederlandse beroepsbevolking. Dit geldt echter niet voor alle regio's. De meetresultaten worden gezien als nulmeting, waardoor we in staat zijn de komende jaren te zien of het ons lukt ons te verbeteren qua diverse samenstelling van ons personeel.
- Ook is de man-vrouwverhouding binnen de organisatie onderzocht, inclusief salarisverschillen. Binnen Parnassia Groep is circa 75% vrouw en 25% man. Genderneutraliteit is zeer beperkt gemeten. De man-vrouwverhouding in de leiding van de organisatie is als volgt:
 - Stichtingsbestuur: een man en twee vrouwen (33%-67%).
 - Raad van commissarissen: vier mannen en twee vrouwen (67%-33%).
 - Raad van bestuur: twee mannen en een vrouw (67%-33%).
 - Bestuurders zorgbedrijven: vier mannen en zes vrouwen (40-60%).
 - Directies: merendeel van de directeuren is vrouw (60%).
 - Leidinggevendenden op afdelingsniveau/managers: merendeel is vrouw (63%).
- Onderzoek naar de salarisverschillen tussen mannen en vrouwen heeft opgeleverd dat grosso modo sprake is van gelijke beloning van vrouwen en mannen, gericht op de FWG-schalen en de functies die worden uitgevoerd. Hierbij wordt rekening gehouden met de duur van het dienstverband (bij Parnassia Groep of een andere instelling als daar de ervaringsjaren van



zijn overgenomen). Er kan wel sprake zijn van een verschil vanwege de duur van het dienstverband, als gevolg van een fusie en als gevolg van verworven rechten of interne overplaatsingen waarbij mogelijk extra periodieken worden toegekend.

- Ook is in 2024 gewerkt aan versterking van het inclusief werkgeverschap door aandacht te hebben voor het regenbooggezin. We ontwikkelen een regeling die erop gericht is dat er geen onderscheid is in de situatie van geboorte binnen een regenbooggezin ten opzichte in die van een traditioneel gezin als het gaat om verlofaanspraken.
- Een traditioneel gezin wordt gezien als een gezin dat bestaat uit twee volwassenen, een heteroman en een heterovrouw die samen met hun kind(eren) in één huis wonen. Een regenbooggezin is een paraplueterm voor verschillende samenstellingen van een gezin: twee moeders, twee vaders, meerdere ouders. Een regenbooggezin is een gezin waarin minstens één ouder een lhbtq+-persoon is. Voor welke juridische constructie wordt gekozen en wat wordt geregeld, is afhankelijk van de samenstelling van het gezin en de wensen van de partners en de biologische ouder(s).
De beoogde nieuwe regeling betreft een aanvulling op de huidige GGZ-cao. Deze regeling wordt in overleg met de COR nader uitgewerkt.

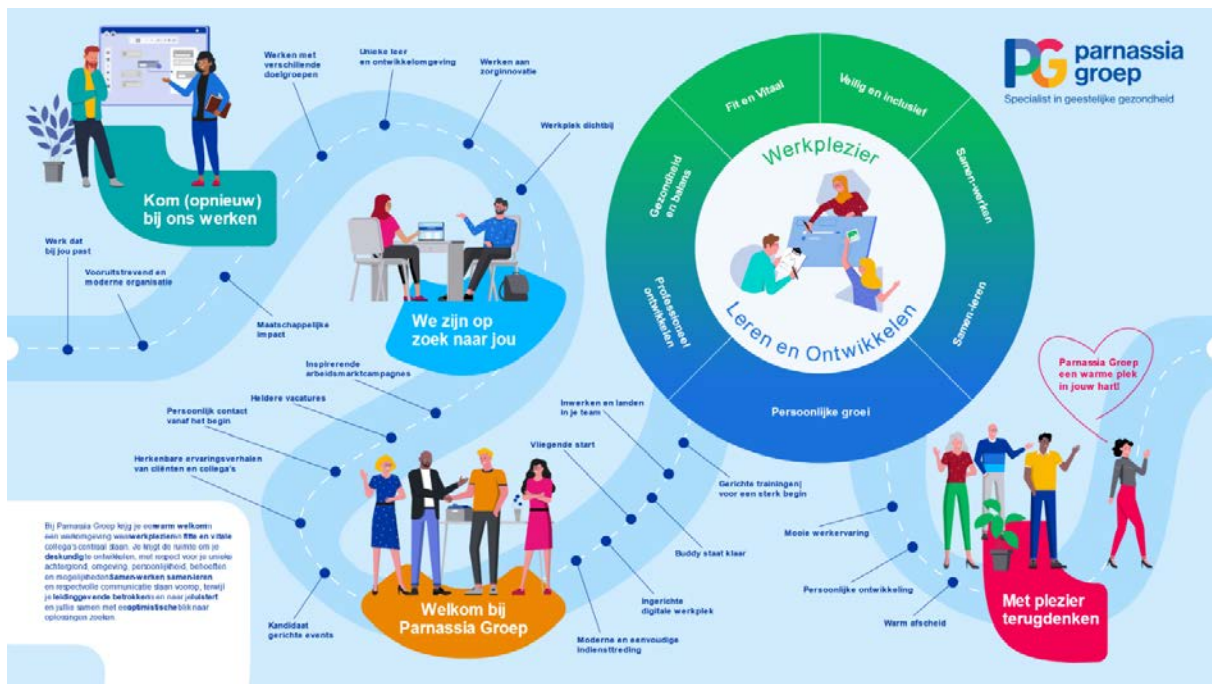
Ook in de communicatie wordt regelmatig de aandacht van onze collega's gevestigd op het belang van het zijn van een inclusieve organisatie. Zo is er een pagina op het medewerkersportaal aan dit thema gewijd. Ook wordt ieder jaar aandacht besteed aan bepaalde landelijke eventdagen als: Werelddag voor culturele diversiteit, dialoog en ontwikkeling (inclusief aandacht voor collega's met een fysieke beperking) (21 mei), Ketikoti (1 juli), Diversity Day (1e dinsdag van oktober) en Coming Out Day (11 oktober). Deze laatstgenoemde twee dagen worden binnen Parnassia Groep gecombineerd tot de PG Inclusief-week. In deze week wordt op veel locaties van Parnassia Groep de regenboogvlag uitgehangen. Tevens wordt het gehele jaar door stilgestaan bij belangrijke religieuze momenten: ramadan, Suikerfeest, Holi-festival, Pasen, Allerzielen, Kerstmis en Chanoeke.

In samenwerking met ARQ Centrum'45 is een zelfmeetinstrument ontwikkeld voor de inclusiviteit van een zorgorganisatie. Het instrument kent vijf items: 1. Toegang tot zorg; 2. Kwaliteit van zorg; 3. Personeel; 4. Organisatiestructuur; 5. Leiderschap en borging. Dit instrument is intern in onze organisatie ook toegepast. Het belang van een duidelijke visie op en strategie voor diversiteit en inclusie wordt bevestigd in de uitkomsten van het instrument, net als het belang van heldere beleidsdoelen en benoeming van de resultaten die we willen bereiken en de instrumenten we hiervoor willen inzetten. In 2025 wordt nader uitgewerkt hoe het diversiteits- en inclusiebeleid beter verankerd kan worden in de lijnorganisatie van Parnassia Groep.



Collegareis

In 2024 is aandacht geweest voor de collegareis. Deze draait om 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 **fitte 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 recruitment, 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. We gaan hiermee verder in 2025.

Aantal collega's 2024

Tot onze collega's rekenen wij, naast collega's in loondienst, ook vrijwilligers, stagiairs en (bij 1nP) aangesloten zelfstandige behandelaren. Op 31 december 2024 waren dit er 14.428.

	Collega's per 01-01-2024		Instroom 2024**		Uitstroom 2024**		Collega's per 31- 12-2024	
	Aantal	Fte	Aantal	Fte	Aantal	Fte	Aantal	Fte
In loondienst (incl. 68,8% Fivoor)*	12.119	10.206,95	2.111	1.649,08	1.825	1.441,02	12.405	10.415,01
Aangesloten zelfstandigen (1nP)	621		116		52		685	
Stagiairs	519		749		762		506	
Vrijwilligers	825		176		169		832	
Totaal collega's	14.084	10.206,95	3.152		2.808		14.428	10.415,01

* Fivoor telt op basis van de 68,8% aandelenverhouding mee in onze personele informatie.

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

Het aantal collega's in loondienst nam in 2024 toe met 286 tot 12.405; dit vertaalde zich in een toename van personeel in loondienst van in totaal 208 fte.

De afgelopen jaren hebben we consequent ingezet op een relatieve afname van ondersteunende collega's ten opzichte van de collega's die direct met onze cliënten in de zorg werken, om de daarmee gemoeide indirecte kosten te beperken. De verhouding tussen direct en indirect personeel is in 2024 gelijk gebleven ten opzichte van 2023, namelijk 77,3% tegen 22,7%.

Het aantal vrijwilligers is in de loop van 2024 netto toegenomen met zeven collega's. De vrijwilligers ondersteunen bij de begeleiding van activiteiten, hebben één-op-één contacten met cliënten, zijn gastheer of gastvrouw op een afdeling, begeleiden cliënten naar de kerk of geven voorlichting over bijvoorbeeld drugsgebruik. Daarnaast zijn veel vrijwilligers actief in de medezeggenschap cliënten. Al deze vrijwilligers zijn van zeer grote waarde voor de wijze waarop wij zorg kunnen leveren.



Verzuim en verzuimbegeleiding

Ten opzichte van 2023 (7,51%) is het ziekteverzuim in 2024 licht gestegen tot 7,64%. Hiermee lag het verzuim bij Parnassia Groep iets boven het landelijk jaargemiddelde van de branche GGZ (7,59%).

Verzuimcijfers Parnassia Groep/benchmark GGZ 2024 Q1 t/m Q4

	Verzuim 24-Q1	Verzuim 24-Q2	Verzuim 24-Q3	Verzuim 24-Q4	Meld. freq. 24-Q1	Meld. freq. 24-Q2	Meld. freq. 24-Q3	Meld. freq. 24-Q4
Parnassia Groep	8,14	7,23	7,39	8,12	1,82	1,33	1,32	1,71
GGZ totaal	7,98	7,05	6,88	7,67	1,69	1,16	1,14	1,53
GGZ totaal excl. PG	7,94	7,01	6,77	7,57	1,66	1,12	1,10	1,49
GGZ regio Randstad	8,26	7,28	7,27	8,03	1,74	1,29	1,29	1,66
GGZ regio Randstad excl. PG	8,21	7,32	7,19	7,96	1,77	1,27	1,27	1,62

De verzuimcijfers zijn exclusief Fivoor.

Ontwikkeling ziekteverzuim

	2024	2023	2022	2021	2020
Verzuimpercentage	7,64%	7,51%	8,34%	6,86%	6,11%
Meldingsfrequentie	1,57	1,53	1,73	1,23	1,08

De verzuimcijfers zijn exclusief Fivoor.

Om de samenwerking met betrekking tot verzuim verder te versterken is in 2024 gestart met gestructureerde periodieke overleggen tussen leidinggevende, casemanager en HR-adviseur. Op deze manier wordt de leidinggevende actiever geadviseerd en ondersteund bij de verzuimbegeleiding. Dit gaat bijdragen aan meer grip op verzuim.

In 2024 zijn de modules van Mirro/NewHealth beschikbaar gesteld aan onze collega's. Met deze online zelfhulpmodules kunnen zij anoniem en zelfstandig aan de slag met specifieke thema's, zoals stress, mantelzorg en overgangsklachten. Dit aanbod draagt bij aan het vergroten van veerkracht en mentale fitheid.

2024 is ook het jaar waarin de focus langzamerhand is gaan verschuiven naar het sturen op inzetbaarheid. Om dit proces te bevorderen zijn alle leidinggevers getraind in onder meer het hanteren van een warmzakelijke gespreksvoering. Eind 2024 is dit traject nagenoeg afgerond en er wordt gewerkt aan een permanent aanbod in verschillende werkvormen dat als vervolg hierop op maat aangeboden kan worden.

Alle leidinggevers is de Hera-verzuimtraining aangeboden.

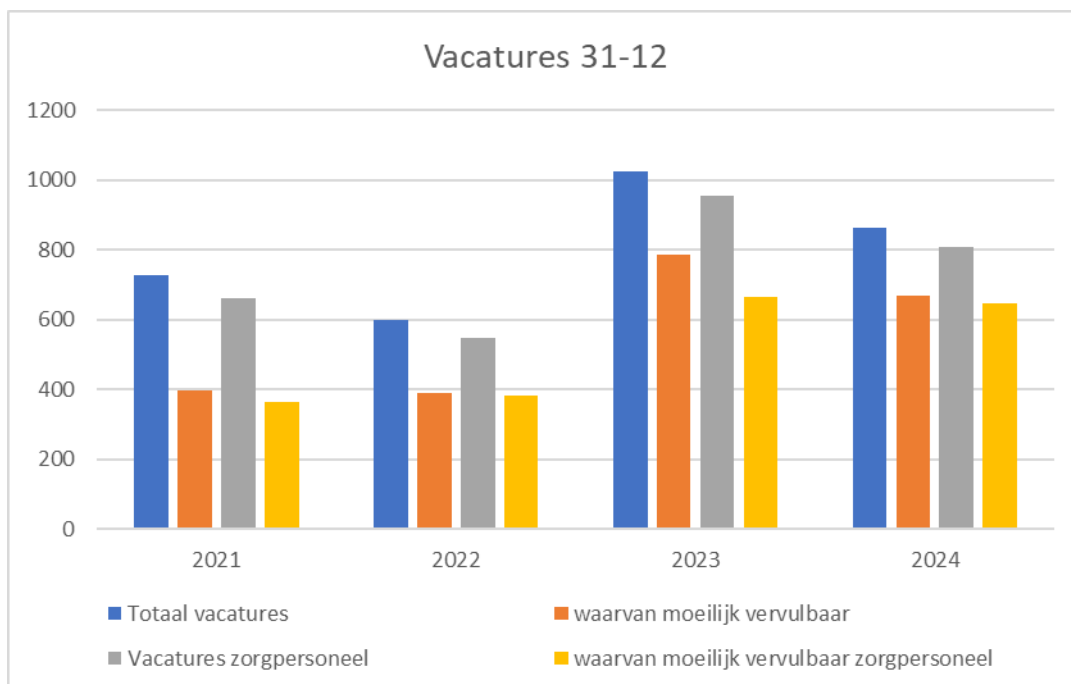
Recruitment en vacatures

De arbeidsmarkt verandert razendsnel en tekorten maken het steeds uitdagender om nieuwe collega's aan te trekken. Dit vraagt om meer dan alleen actief zoeken; het vereist een creatieve benadering van arbeidsmarktkansen. Daarom heeft Parnassia Groep in 2024 extra ingezet op gerichte campagnes om onze zichtbaarheid bij de juiste doelgroep te vergroten en hen te enthousiasmeren voor een carrière bij ons. Zo is in 2024 ingezet op gericht zoeken, open dagen, koffiedates en meet-and-greets. Er is meer gestuurd op data door een goede inrichting en goed gebruik van de HR-software. Ten slotte is gestart met het inrichten van teamdashboards per zorgbedrijf; deze geven een actueel inzicht in het



aantal nieuwe kandidaten, het aantal kandidaten dat in het sollicitatieproces zit (per afdeling, per functie), het aantal openstaande vacatures per afdeling, et cetera. Hierdoor kan beter gestuurd worden op het gezamenlijke aannameproces binnen Parnassia Groep.

Het aantal vacatures eind 2024 is gedaald ten opzichte van het aantal van eind 2023:



Hoewel ook het aantal vacatures voor zorgpersoneel op 31 december 2024 gedaald is ten opzichte van 31 december 2023, blijft het aantal vacatures dat langer dan 3 maanden open staat relatief hoog. Van de openstaande vacatures voor zorgpersoneel is 80% moeilijk invulbaar (dat wil zeggen staat langer dan 3 maanden open). Ten opzichte van vorige jaar is dit percentage daarmee weer iets toegenomen, waar dit in 2022 en 2023 nagenoeg gelijk bleef. In 2021 was dit percentage nog 55%.

De ambitie van Parnassia Groep om voornamelijk met vaste collega's te werken is versneld door de handhaving van de Wet DBA (Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties) vanaf 1 januari 2025. In 2024 was al ingezet op het programma *PG op eigen kracht* met als doelstelling om het werk binnen Parnassia Groep te gaan doen met de eigen collega's. Enkele belangrijke doelen van het programma zijn:

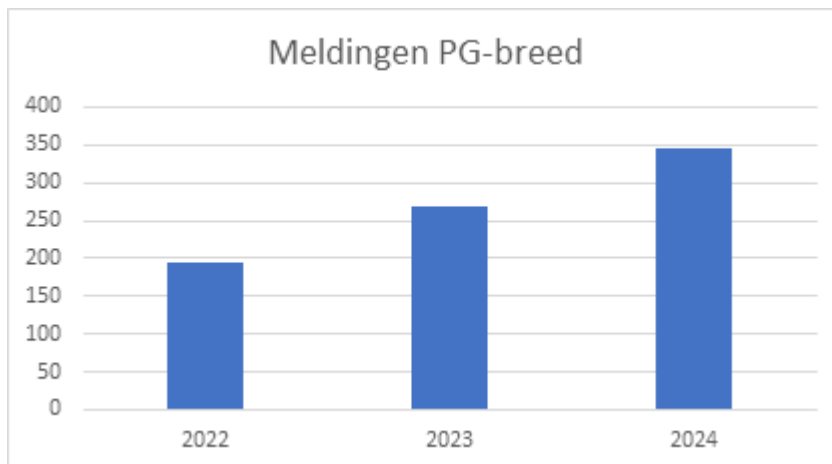
- *Werkplezier vergroten.* Parnassia Groep een nog aantrekkelijkere werkgever maken en het werkplezier vergroten door meer flexibiliteit te creëren, waardoor collega's duurzamer kunnen worden ingezet.
- *Minder externe inhuur.* Samen streven naar minder externe inhuur (PNIL) binnen Parnassia Groep.
- *Eenduidige aanpak.* Door het realiseren van een flexbureau Parnassia Groep creëren we één toegangspoor voor alle inzet van flexcollega's en PNIL-inzet met een eenduidige aanpak.

Werkbelevingsonderzoek

Eind 2024 heeft het tweejaarlijkse werkbelevingsonderzoek (WBO) plaatsgevonden, uitgevoerd door onderzoeks- en adviesbureau SKB in samenwerking met het cluster Collega's & Ontwikkeling. Ook de COR heeft meegekeken met en geadviseerd over de opzet en de randvoorwaarden van het WBO 2024. Het WBO 2024 is uitgebreid met aanvullende vragen over fysieke gezondheid. Als werkgever is Parnassia Groep verplicht periodiek vragen te stellen over fysieke gezondheid in relatie tot het werk middels het PAGO (periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek). De resultaten worden alleen teruggekoppeld op het niveau van (zorg)bedrijf en functiegroepen, zodat een algemeen beeld verkregen wordt van de relatie tussen werk en gezondheid. De vragenlijst is ingevuld door 55% van alle collega's. De eerste resultaten laten zien dat meer collega's plezier in hun werk hebben en willen blijven werken bij Parnassia Groep. Dat is goed nieuws!



Medewerkersvertrouwenspersoon



In 2024 is veel aandacht besteed aan het onder de aandacht brengen van de medewerkersvertrouwenspersonen. Onder andere als onderdeel van Voor alles Veilig is bij vrijwel iedere interne communicatie over veiligheid verwezen naar de mogelijkheid om onveiligheid of ongewenste omgangsvormen te melden bij een medewerkersvertrouwenspersoon en is een link opgenomen naar een pagina waarop de medewerkersvertrouwenspersonen zich voorstellen en tevens hun contactgegevens vermeld staan.

De indruk bestaat dat deze toegenomen aandacht voor en voorlichting over de medewerkersvertrouwenspersonen hebben geleid tot wederom een toename aan meldingen.

Klachtencommissie Personeel

Collega's van Parnassia Groep kunnen bij de Klachtencommissie Personeel terecht als zij een klacht hebben over gedragingen of bezwaar hebben tegen besluiten die hen rechtstreeks raken, als onenigheid bestaat over de toepassing van het Sociaal Plan en bij bezwaar tegen de functiebeschrijving en/of indeling van de aangeboden functie. Met deze kwesties kunnen collega's terecht bij de commissie, bestaande uit drie kamers: de kamer Algemene Klachten (AK), de kamer Sociaal Plan (SP) en de kamer Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG). Per 1 augustus 2024 bestaat de commissie uit vier kamers, de kamer Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) is erbij gekomen vanwege de inwerkingtreding van de regeling WGA binnen Parnassia Groep.

De voorzitters van de kamers en het merendeel van de leden van de commissie zijn niet werkzaam bij Parnassia Groep. De commissie bestaat grotendeels uit juristen en deskundigen op het gebied van de GGZ. De commissie is het jaar 2024 gestart met een nieuwe voorzitter en drie nieuwe leden. In de loop van het jaar heeft de commissie nog twee nieuwe leden mogen verwelkomen. Aan de andere kant heeft de commissie helaas ook afscheid moeten nemen van vier leden.

In voorgaande jaren was een dalende trend zichtbaar in het aantal ingediende klachten en bezwaren. Ten opzichte van 2023 is het aantal klachten het afgelopen jaar stabiel gebleven en het aantal ingediende klachten en bezwaren blijft relatief laag. De kamer Algemene Klachten heeft vier klachten behandeld, waarbij alle klachten in min of meerdere mate gericht waren tegen het management vanwege onheuse bejegening, onjuist handelen of niet handelen. De kamer FWG heeft één collectief bezwaar tegen een toegewezen conceptfunctiebeschrijving behandeld. Daarnaast heeft de kamer FWG twee collectieve en twee individuele bezwaren behandeld gericht tegen een afwijzend besluit op het verzoek tot herindeling van een functie. Hoewel de bezwaren verschillend werden beoordeeld, schortte het volgens de kamer FWG in alle gevallen aan communicatie in het traject. Zowel de kamer Sociaal Plan als de nieuwe Kamer WGA hebben geen bezwaren behandeld in 2024.

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 2024 hebben 316 collega's begeleiding gekregen van Switch. De aanleidingen waren divers, zoals loopbaan, beter in je werk zitten of re-integratie.

De loopbaan- en coachingtrajecten werden in 2024 goed gewaardeerd en blijken effectief:

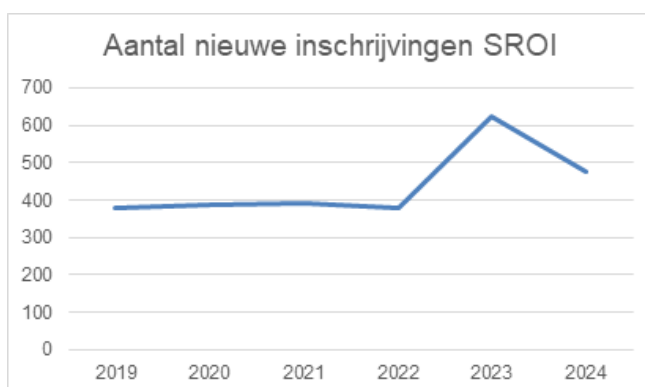
- Hoge klanttevredenheid bij trajecten: zij krijgen een **8,7**.



- **100%** van de kandidaten zou een Switch-traject aanraden aan anderen.
- De Birkman-methode wordt vaak als zeer nuttig ervaren, evenals de maatwerkopdrachten en -vragen.
- **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 **78%** 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 (**74%**); **90%** 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 (**51%**) en het voorkomen en bekorten van verzuim (**39%**). Dit laatste percentage ligt hoger dan het percentage preventie- en re-integratietrajecten (**25%** van alle trajecten).
- **41%** 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**. 100% van de kandidaten geeft aan met de nieuwe inzichten/handvatten uit de voeten te kunnen.
- De **Switch-site** stimuleert steeds meer om actief met de eigen loopbaan aan de slag te zijn. Het aanbod is werkenderwijs uitgebreid.
- Vanuit Birkman-expertise is een **training** verzorgd over het versterken van zelfzorg en het voorkomen van overbelasting en uitval (in de leerroute professionele zeggenschap).
- Er zijn twee **workshops** aangeboden met gebruikmaking van de natuur als inspirerende omgeving. Het thema was: hoe kun je met meer energie en plezier naar je werk (blijven) gaan.

Social Return on Investment (SROI)

Naast onze eigen inspanningen om arbeidsplaatsen te realiseren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, hebben wij ook in 2024 bij grote inkoopcontracten SROI opgenomen in het contract en met de leveranciers de diverse mogelijkheden voor invulling hiervan besproken. 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 1378 collega's ingeschreven voor SROI. Daarvan zijn 475 ingestroomd in 2024. Dit is ten opzichte van 2023 een forse daling, echter hoger dan het niveau van voor 2023. 64 collega's hebben werkervaring opgedaan via Bureau WEP (werkervaringsplaatsen). Dit zijn er evenveel als in 2023. Aan de contractuele verplichtingen is voldaan.



Instroom SROI 2024 (475)	
Bbl	47
Bol	159
Hbo	147
Wajong	4
WAO	26
WW	26
WWB	65
NUG	1

Opleiding en onderzoek in 2024

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 in 2024 besloten om met ingang van 1 januari 2025 de Parnassia Groep Academie als nieuw cluster binnen de Professionele Diensten te positioneren.



Visie op opleiden

Samen met de opleiders is gestart met een traject waarin de visie op opleiden van Parnassia Groep wordt neergezet. Dit gaat door in 2025.

Initieel opleiden en Stagebureau

- In alle regio's is er uitbreiding van opleidingsplekken geweest in 2024, met verdere toezeggingen voor 2025.
- Lestijdvergoeding is geharmoniseerd voor hbo-collega's in opleiding.
- Er zijn twee inspiratiedagen georganiseerd met de thema's nieuwe vormen van werkbegeleiding en feedback geven.
- Op donderdag 3 oktober 2024 is de Campus Noord-Holland feestelijk geopend. De Campus biedt leeractiviteiten voor collega's in opleiding tot agoog of verpleegkundige centraal aan, zoals wekelijkse expertbijeenkomsten en begeleiding bij de innovatie/kwaliteit van zorgopdrachten. Vanaf begin 2025 sluiten de viossen aan, vanaf april de aiossen en vanaf september 2025 zal het beschikbaar zijn voor alle collega's in opleiding.

Verpleegkundige en Agogische Opleiding alle regio's

(BGE = begeleider GGZ met ervaringsdeskundigheid)

	Totaal in opleiding in 2024	Instroom		Gediplomeerd	
		Mbo	Hbo	Mbo	Hbo
Verpleging & Verzorging	349	53	54	37	28
Agoog	96	17	14	10	8
BGE	4	-	-	2	
Totaal	449	70	68	49	36

Van de 85 gediplomeerden hebben er 9 na afronding van de opleiding een baan aangenomen buiten Parnassia Groep. Daarvan zijn er 2 werkzaam bij Fivoor.

Overzicht cijfers 2024 – Stagebureau

Aantal stagiairs schooljaar 2023-2024	743
Aantal maatschappelijke stagiairs in 2024	30
Totaal aantal werkbezoeken in 2024	409
• Stagemarkten	11
• Oriëntatiestages	317
• Gastlessen	32
• Werkbezoeken	44
• Diversen	5

Het aantal stagiaires in 2024 bedroeg in totaal 1268. Dat is een toename ten opzichte van het aantal van 1003 in het jaar 2023.

Het Stagebureau heeft in 2024 geparticipeerd in een aantal mooie projecten, zoals:

- GGzExperience.
- Zorg en Innovatie Centrum (ZIC).
- Opleiden in de Ketten (start).
- Projectweek activering in de GGZ (ROC Mondriaan MZ).



Uitgelicht: de Politieacademie

In samenwerking met GGZ Delfland en GGZ Rivierduinen hebben veel studenten van de Politieacademie een dag een oriëntatiestage gelopen op diverse locaties in de regio Haaglanden. Helaas heeft de Politieacademie aangegeven dit onderdeel per 2025 uit het lesprogramma te halen.

Een student humanresourcemanagement (HRM) heeft stagegelopen bij het Stagebureau en als opdracht content voor sociale media gecreëerd. Op het portaal van Parnassia Groep zijn in dat kader diverse interviews met stagiairs gepubliceerd met als doel anderen te inspireren en een inkijkje geven in het stage lopen bij Parnassia Groep.

Specialistische vervolgopleidingen

De opleiding tot verslavingsarts heeft vanuit de KNMG en RGS een erkenning voor onbepaalde tijd ontvangen, evenals eerder de opleiding tot psychiater.

Voor de opleiding tot psychiater blijkt er in alle drie de opleidingsregio's voldoende animo. Op alle locaties is veel aandacht geweest voor een veilig opleidingsklimaat. De sfeer wordt als prettig beleefd. Meerdere aiossen blijken hun opleiding te combineren met een wetenschappelijke promotie. Maatschappelijke-stageplaatsen vinden plaats bij ministeries, politie, huisartsen en in buitenlandse ziekenhuizen.

De opleiding geriatrie is in 2024 uitgebreid naar drie locaties: Parnassia Haaglanden, de kliniek ouderenpsychiatrie van Antes en de kliniek ouderenpsychiatrie van Parnassia Noord-Holland.

Bij de opleiding tot GZ-psycholoog, psychotherapeut en klinisch (neuro)psycholoog hebben de beroepenstructuur en het programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen (APV) veel aandacht en tijd gevraagd, en dit loopt nog door in 2025. In de opleiding tot GZ-psycholoog is de uitrol van het Regionaal Samenwerkingsverband (RSV) een kwaliteit verbredende nieuwe ontwikkeling, waarbij er in verschillende instellingen wordt opgeleid. Voor de regio Haaglanden en Noord-Holland is Parnassia Groep de RSV-regievoerder.

In 2024 is het opleidersteam verpleegkundig specialist VSggz uitgebreid met twee praktijkopleiders. In 2024 zijn veertien viossen afgestudeerd en negentien eerstejaars zijn gestart met de driejarige opleiding tot VSggz.

	Instroom fte	Instroom medewerker	Doorstroom fte	Doorstroom Medewerker	Totaal Fte	Totaal Medewerker
Psychiater	13,54	21,00	72,19	119,00	85,73	140,00
GZ opleiding	32,14	46,00	82,38	122,00	114,52	168,00
Klinisch Psycholoog	10,50	14,00	27,48	39,00	37,98	53,00
Psychotherapeut 3 + 4 jaar	1,34	4,00	11,97	32,00	13,31	36,00
GGz Verpl. Specialist	19,77	20,00	27,65	33,00	47,42	53,00
Klinisch geriater	-	-	2,65	7,00	2,65	7,00
Klinisch Neuropsycholoog	-	-	1,44	3,00	1,44	3,00
	77,29	105	225,76	355	303,05	460

Bibliotheek

Voor vakspecialisten verzorgde de bibliotheek abonnementen op accreditatietijdschriften. Dit leverde in 2024 een besparing op, die ten goede kwam aan de zorg. Daarnaast stelde de bibliotheek sinds 2024 publicaties door collega's van Parnassia Groep intern beschikbaar, wat bijdraagt aan de gezamenlijke kennis van onderzoek, behandeling en bedrijfsvoering.

Voor de specialistische vervolgopleidingen – psychiatrie en psychologie – borgt de bibliotheek in toenemende mate de digitale toegang tot de verplichte opleidingsboeken. Gunstige contracten met uitgevers zorgen voor een besparing op de kosten van fysieke boekaanstaf.



De collectie van historisch/antiquarische boeken is in 2024 aan de catalogus van de bibliotheek toegevoegd. Deze collectie heeft een aparte standplaats en is op locatie te raadplegen.

De bibliotheek vervulde in 2024 steeds meer een rol als aanspreekpunt voor adviezen over het kwaliteitssysteem.

Bijzondere leerstoelen/hoogleraren

Vanuit Parnassia Groep waren in 2024 negen bijzondere leerstoelen ingesteld, bekleed door negen hoogleraren. Een aantal van hen is tevens betrokken bij één van onze 9 topspecialistische afdelingen. Op 13 december 2024 heeft prof. dr. David van de Berg zijn oratie uitgesproken bij de VU in Amsterdam: [Oratie David van den Berg: 'Anders denken, praten en doen over mentale problemen' - Parnassia](#)

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 Complexity of Psychopathology: Intervention, Prevention, and Models	Vrije Universiteit Amsterdam, 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 der 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 Kinder- en Jeugdpsychiatrie
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 hoofd van de subafdeling LUMC Curium, voor zes uur per week gedetacheerd bij Youz, onderdeel van Parnassia Groep, als hoofdonderzoeker. Met prof. dr. 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 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.



Het lectoraat *Volwaardig Leven met Autisme* is na 16 jaar per 1 november 2024 gestopt. Het lectoraat was een initiatief van het Leo Kannerhuis en de HAN University of Applied Sciences (Arnhem/Nijmegen), in samenwerking met twee andere TOPGGZ-autismecentra van Karakter en Dimence. Lector van het lectoraat was dr. Jan-Pieter Teunisse, naast lector ook GZ-psycholoog, neuropsycholoog en onderzoeker in het Leo Kannerhuis, onderdeel van Youz.

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 en Welzijn en het cluster Nursing van Hogeschool Inholland. Het praktijkgerichte onderzoek in 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 agogisch opgeleiden.

Leren en ontwikkelen 2024

Ook in 2024 is het leeraanbod van de afdeling bedrijfsscholing verder uitgebreid en grotendeels geaccrediteerd. Onze leeractiviteiten worden via het Leerportaal aangeboden. In 2024 onderging ons Leerportaal een upgrade waardoor onder andere het vinden van het aanbod makkelijker en attractiever wordt. Voor 2025 staat een grotere update op de planning om zo onze collega's beter te ondersteunen in hun leerproces van (pre)onboarding, om zich verder te ontwikkelen en om bekwaam in hun vak te blijven!

Naast het standaardaanbod waren we in 2023 bij Brijder en Antes gestart met een pilot rond werkplekleren voor de training *Motiverende Gespreksvoering*. De reacties hierop zijn zeer positief. Inmiddels zijn pilots gestart om andere trainingen om te zetten naar werkplekleren, zoals medicatieverstrekking (injecteren van Zypadhera) en de Hera-verzuimtraining.

Leren op de werkplek wordt door de afdeling Leren & Ontwikkelen gezien als een van de belangrijkste leervormen. Daarom willen we werkplekleren krachtiger inzetten binnen Parnassia Groep en is een visie op werkplekleren ontwikkeld. Daarnaast leiden we onze eigen trainers op middels een train-de-trainer concept en hebben we het aantal didactische scholingen voor trainers uitgebreid.

Top 5 van e-learning, klassikale en online trainingen die collega's hebben gevolgd		
Top 5 e-learning		
1	Informatieveiligheid	2684 deelnemers
2	Bhv basis (online cursus)	2131 deelnemers
3	Bhv herhaling (online cursus) 2024	1799 deelnemers
4	Basis op orde 2022/2023 voor verzorgende en verpleegkundige (medicatie-toets)	772 deelnemers
5	Introductie Parnassia Groep	728 deelnemers
Top 5 Face-to-face trainingen		
1	Veiligheidstraining (herhaling team)	2515 deelnemers
2	Nascholing bhv (zowel klinisch als ambulante setting)	877 deelnemers
3	Bhv basis (praktijktraining)	721 deelnemers
4	Veiligheidstraining (basis)	601 deelnemers
5	Inclusief werken	564 deelnemers
Top 3 online klaslokaal (Zoom of Teams)		
1	Medicatieverstrekking voor anders opgeleiden	340 deelnemers



2	ECD Cliëntendossier agenda	93 deelnemers
3	Zorgprestatie model Teamdashboard en Registratie	90 deelnemers

Totaal aantal inschrijvingen e-learning 2024: 27.591 inschrijvingen.

Totaal aantal inschrijvingen klassikale (incl. Zoom) trainingen: 12.394 inschrijvingen.

Leiderschapsontwikkeling

Onderstaande trajecten zijn in 2024 georganiseerd en uitgevoerd:

- *Leiderschapsroute Hoger Kader (LHK)*. Voor een selecte gemixte groep leidinggevendenden 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).
- *Leerroute professionele zeggenschap (LPZ)*. Voor verpleegkundigen en agogen die verdieping willen op hun vakgebied, een voortrekkersrol willen vervullen en hun kennis en vaardigheden willen delen.

Voor alle (zittende) leidinggevendenden 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 trainingdag in 2024 lag de focus op het trainen van vaardigheden voor het creëren van een veilig, inclusief en divers (team-/afdelings)klimaat. Het programma van 2025 sluit hier direct op aan.

Webcollege

In 2024 zijn weer een fors aantal collega's bereikt met de diensten van Webcollege. De meest bekeken video van 2024 is *PG Klaar voor Wet DBA* op 8 oktober (588 keer). Opvallend is dat minder gebruik is gemaakt van de mogelijkheden van het online scholen. Veel scholing wordt toch weer face to face gegeven, of wordt omgezet naar een combi van fysiek en face to face. Een andere ontwikkeling is dat het via MS Teams relatief eenvoudig is om zelf scholingen te organiseren zonder dat dit via Webcollege wordt gehost. Er lopen gesprekken met de afdeling Leren & Ontwikkelen om de klaslokalen daar volledig in MS Teams onder te brengen, hetgeen een afname van hosten via Zoom bij Webcollege tot gevolg heeft, waardoor ook Zoomlicenties kunnen worden afgeschaald.

Webcollege heeft in 2024 meer ingezet op instructievideo's/kennisclips. Instructievideo's zijn ideaal om complexe informatie helder en visueel over te brengen. De video's kunnen als onderdeel van een fysieke training ingezet worden, maar tegelijkertijd ook op bijvoorbeeld SharePoint of in het kwaliteitssysteem geplaatst worden. In 2024 is deze nieuwe dienst als pilot aangeboden en in 2025 wordt deze als standaarddienst toegevoegd aan het aanbod. Een andere mooie ontwikkeling is dat door uitbreiding van apparatuur, Webcollege nu op locatie zelfstandig en laagdrempelig een livestream tot 50 personen met geluidsversterking kan verzorgen. Ten slotte heeft Webcollege zich in 2024 georiënteerd op podcasting en start in 2025 een onderzoek naar podcasting binnen Parnassia Groep.



Dienst	onderwerp	2020	2021	2022	2023	2024
Online Klaslokaal	Aantal leslokalen	1.654	2.576	2.356	1.641	603
	Aantal deelnemers	17.047	28.370	24.639	22.137	14.029
Live webinar	Aantal live webinars	273	321	294	176	126
	Aantal deelnemers	9.893	18.618	16.812	8.037	6.551
Studiowebinar & livestream	Aantal studiowebinars & livestreams	45	64	72	56	45
	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

Congresbureau

In 2024 heeft het Congresbureau 9 congressen met een omvang van 100 tot 250 deelnemers (elk) georganiseerd en advies gegeven aan een aantal organisatoren bij de beginfase van hun project. Aan de 9 congressen hebben in totaal 1419 deelnemers meegedaan, bij een totaal van 23 plenaire presentaties, 55 workshops, 3 sportactiviteiten, 2 paneldiscussies, 1 theaterstuk en 1 muziek-en-beweeg oefening, allemaal in fysieke locaties in Den Haag, Rotterdam, Utrecht en Zeist.

Naast de congressen die met regelmaat terugkomen - jaarlijks of om het jaar - waaronder de Dag van de Zorg, de Dag van de Inhoud en het Ervaringsdeskundigheidcongres, werden er ook congressen met gespecialiseerde thema's georganiseerd, zoals de studiedagen *PsyQ Angst & Dwang* en *PsyQ Psychotrauma en Seksualiteit*, en de studiedag *Ouderenpsychiatrie: een prachtig specialisme*. 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
9	Fysiek	1419	23	55

4.2 Digitalisering

Thema 1: onze collega

In 2024 is gewerkt aan de optimalisatie van de digitale werkplek en vernieuwing van het Elektronische Cliënten Dossier (ECD), waarbij voor elke doelgroep één ingang ontstaat voor het registreren van de zorgactiviteiten en het opbouwen van het dossier. Binnen deze digitale vernieuwing staat veilig werken met het ECD voorop. Als successen zijn de volgende resultaten te benoemen:

- Er is een start gemaakt met het implementeren van de nieuwe digitale werkplek bij de zorgbedrijven. Hierdoor kunnen de collega's op een makkelijke en veilige manier inloggen waarbij onafhankelijk van de plek en het device altijd hetzelfde profiel te zien is voor de collega. Daarnaast is ook de datamigratie gestart om geen documenten meer te hebben op netwerkschijven, maar deze op een veilige en beheerde wijze te bewaren in de cloud. Hiermee kan in documenten makkelijker worden samengewerkt.
- In het ECD heeft de uitrol plaatsgevonden van het portaal mijnQuarant - Behandelaar (de ingang voor alle behandelaren), dat via een webomgeving benaderd kan worden. Een ander succes is de lancering van mijnQuarant - Cliënt. Dit is het portaal waarop cliënten hun eigen dossier in kunnen zien, online modules kunnen volgen en waar er middels beeldbellen contact met de behandelaar gelegd kan worden.



- Het veilig werken heeft vorm gekregen binnen de digitale werkplek. Maar ook bewustwording van aanvallen van buitenaf op onze digitale middelen heeft ruim aandacht gekregen. Elke collega heeft de gelegenheid om te groeien in deze bewustwording met handige onlinetrainingen.

Thema 2: onze cliënt

Dit thema richt zich op het digitaal toegankelijk houden van de zorg en het geven van regie aan de cliënt (en naasten) over zijn eigen herstel. Dit zijn de belangrijkste ontwikkelingen in 2024:

1. **Lancering van een nieuw cliëntenportaal.**
 - Op 30 november is het nieuwe cliëntenportaal mQ - Cliënt live gegaan.
 - Ruim 20.000 accounts zijn aangemaakt, wat overeenkomt met het aantal gebruikers van het vorige portaal.
2. **Implementatie van online behandelen en inzet van apps.**
 - De implementatie van online behandelen (online, tenzij) en de inzet van apps om cliënten op wachtlijsten voor te bereiden, wordt voortgezet.
 - Het aantal behandelaren dat bij PsyQ Online is in 2024 gegroeid van 25 naar 49fte. Het aantal cliënten met een 100% online behandeling is ten opzichte van 2023 bijna verdubbeld. In 2025 zet de groei verder door.
 - Dankzij deze groei is PsyQ online in 2024 in staat geweest cliënten op de wachtlijst waar dat kan actief een online behandeling aan te bieden. We zien dat daar steeds vaker gebruik van wordt gemaakt.
 - Ongeveer 400 cliënten hebben in deze periode contact gezocht met de Helpdesk Digitale Zorg. Deze cliënten zijn met één of 2 contacten verder geholpen en hadden daarna geen hulp meer nodig met digitale aspecten van het portaal.

Aantal cliënten dat gebruik maakt van:	2023	2024
100% online behandeling (bij PsyQ online)	1563	2806
Online behandeling (bij Indigo of Youz online)	3213	2190
Beeldbellen	20.750	18.691
De app Superbrains tijdens de wachttijd (en evt. ook daarna)	12.062	17.130

Thema 3: regionale ontwikkelingen

Parnassia Groep heeft in 2024 in de belangrijkste regio's de eerste ervaringen opgedaan met de mentale gezondheidshedenwerken. We hebben als samenwerkende partijen vastgesteld hoe onze samenwerkingsprocessen moeten gaan lopen en welke informatiebehoefte we hebben. We hebben op basis van enkele simpele beschikbare oplossingen zeer rudimentair deze informatiebehoefte getoetst in de praktijk en nemen de lessen daaruit mee naar 2025. In 2025 zullen we verder werken aan een completere ondersteuning voor onze zorgprofessionals in de samenwerkingsverbanden. We zijn hierover in gesprek met onze regionale partners.

Thema 4: datagedreven werken

In 2024 hebben we nieuwe stappen gezet richting een datagedreven organisatie. We hebben kritisch gekeken naar onze dashboards: er is een specifiek HR-dashboard bij gekomen en verschillende al bestaande dashboards zijn uitgebreid en/of omgevormd in overleg met gebruikers. Onze selfservice Bedrijfsinformatie-producten zijn verder uitgebreid en beschikbaar gesteld binnen de clusters Control & Financiën en Zorgvraag & Partnerschap. We zijn een samenwerking aangegaan met TopGGZ van de Parnassia Groep Academie door een gezamenlijke data-scientist aan te stellen, en ook op andere vlakken wordt de samenwerking gezocht met de Parnassia Groep Academie, zoals in het ELAN-project of bij het begeleiden van (PhD-)studenten. Dankzij twee succesvolle subsidieaanvragen experimenteren we nu binnen Parnassia Groep met federated learning en daarbinnen ook met AI. Tot slot hebben we een nauwere relatie met de zorgbedrijven opgebouwd om samen datagovernance en datagedreven werken verder vorm te geven. Hierin zijn de steeds kortere lijntjes en inbreng van datakennis in verschillende overlegorganen van groot belang.



4.3 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. Dit is vertaald in de concrete doelstelling van een afname van twee uur administratieve last per week voor de behandelaar in 2025. Voor 2029 is de doelstelling dat de administratieve taken per zorgprofessional gehalveerd zijn.

Er zijn diverse redenen voor de implementatie van het programma *Zinnige tijdsbesteding in de directe cliëntenzorg*:

- Meer tijd voor vakinhoudelijke werkzaamheden (behandelcapaciteit).
- Toename van werkplezier.
- Meer zinnige tijdsbesteding.
- Aantrekkelijke werkomgeving behouden.
- Het omlaag brengen van het ziekteverzuim.
- Terugdringen van de wachtlijsten.
- Meer tijd voor opleiding en ontwikkeling.

Dit landelijke plan fungeert als basis voor het initiatief voor het programma *Administratieve lastenverlichting* binnen Parnassia Groep dat zal worden voortzet ongeachte politieke of landelijke andere keuzes.

Onderstaande thema's zijn opgenomen in het landelijke plan en zijn vertaald in de contouren van het in 2024 opgezette programma Administratieve lastenverlichting van Parnassia Groep:

- Voorkomen nieuwe regeldruk.
- Standaardisatie en hergebruik gegevensuitwisseling.
- Digitalisering en AI (automatisering).
- De zorgprofessional centraal.
- Cultuuromslag naar vertrouwen en vereenvoudiging van de verantwoording.

4.4 Resultaten van de zorg in 2024

In deze paragraaf laten we een aantal initiatieven in de zorg binnen Parnassia Groep zien, beschrijven we de resultaten in 2024 van de samenwerking met de huisarts en de preventieactiviteiten van Parnassia Groep, en tot slot beschrijven we de resultaten van en ervaringen met onze zorg. In de volgende paragraaf (4.5) gaan we in op de ontwikkelingen in de verschillende regio's waarin we actief zijn.

In 2024 hebben we meerdere, breed gedragen uitgangspunten van onze zorg geformuleerd. Aan de hand van de initiatieven die we hieronder weergeven lichten we vier van deze uitgangspunten eruit.

Herstelgerichte houdingsaspecten: herstelondermijnende reflexen

Een herstelgerichte houding binnen de zorg is onmisbaar en vinden we allen erg belangrijk. In de voorgaande jaren heeft de Parnassia Groep-werkgroep *Herstelgerichte zorg naar een hoger niveau* tien herstelgerichte houdingsaspecten ontwikkeld. De omgeschreven herstelgerichte houdingsaspecten beschrijven de basis voor de grondhouding van onze zorgprofessionals en bieden praktische tools in het contact met cliënten. Vaak vinden we deze houdingsaspecten vanzelfsprekend, maar wat gaat daaraan vooraf? Het zit veelal in de onbewuste, kleine en goedbedoelde opmerkingen, zoals: weet je wat jij zou moeten doen? En: iedereen is wel eens somber. In het afgelopen jaar heeft de werkgroep negen herstel ondermijnende reflexen ontwikkeld in samenwerking met GZ-psycholoog Tom van Wel.

Waar hebben we aan gewerkt?

- Intranetpagina over herstelondermijnende reflexen.
- Workshop en training herstelondermijnende reflexen voor collega's.
- Boekenleggers over de herstelondermijnende reflexen.

Wat hebben we bereikt?



- Workshop herstelondermijnende reflexen gegeven op de Parnassia Groep-beleidsdagen 2024.
- Workshop herstelondermijnende reflexen gegeven op verschillende congressen.
- Workshop herstelondermijnende reflexen gegeven bij minimaal 15 teams.
- 15.000 boekenleggers professioneel laten drukken en op aanvraag verstuurd naar collega's.
- Artikel over herstelondermijnende reflexen op het Parnassia Groep-portaal.
- Interne en externe verzoeken om de herstelondermijnende reflexen op te nemen in handleidingen, lesmateriaal, projecten en workshops/trainingen.

Herstelondermijnende reflexen zijn herkenbaar voor iedereen. We merken dat er veel vraag is naar de workshop en de boekenleggers.



Inzet ervaringswerkers: team ervaringskennis

Omdat het herstelproces van onze cliënten meerdere dimensies kent, putten we uit verschillende benaderingen en expertisen die tezamen onze deskundigheid vormen. We stemmen de inzet van die deskundigheid af op het herstelproces van de client.

Bij Parnassia Groep vinden we het belangrijk om ervaringskennis te benutten, naast wetenschappelijke en professionele kennis. Ervaringskennis is kennis die mensen opdoen door persoonlijke ervaringen, bijvoorbeeld ervaringen met ontwrichting, verlies of een beperking. Deze kennis is niet alleen waardevol voor cliënten, maar helpt ook bij het maken van beleid en het opzetten van werkgroepen, onderzoeken en leernetwerken. Daarom hebben we het team Ervaringskennis opgericht. Dit team bestaat uit ervaringswerkers die structureel meedenken en meepraten bij belangrijke overleggen, projecten en onderzoeken binnen Parnassia Groep.

In 2024 waren 113 ervaringsdeskundigen in dienst en daarnaast nog eens 61 zorgprofessionals die de opleiding ervaringsdeskundigheid hebben gevolgd.

Leertraject familie-ervaringsdeskundige

Cliënten zijn niet alleen: het best mogelijke herstel vindt plaats in eigen omgeving van de client, tussen de mensen die voor de client belangrijk zijn. We betrekken daarom naastbetrokkenen van de client bij de behandeling.

We geloven dat goede zorg verder gaat dan zorg voor de cliënt alleen. Familie en naasten zijn vaak de belangrijkste steunpilaren in het herstelproces. Door hen de juiste ondersteuning te bieden, versterken we niet alleen hun veerkracht, maar dragen we ook bij aan het herstel van onze cliënten. Daarom werken we met familie-ervaringsdeskundigen, die met hun ervaringskennis als geen ander familie en naasten de juiste ondersteuning kunnen bieden. Daarnaast begeleiden zij collega's, zodat met meer succes en plezier wordt samengewerkt met familie en naasten.



Om de inbedding van familie-ervaringsdeskundigheid in onze zorg verder te brengen is door Antes in samenwerking met Saxion Hogeschool, Vilans, Familie Als Bondgenoot (FAB) en het programma *Pakket Interactie met Naasten op Maat* (PINM) een elf maanden durend leertraject ontwikkeld. In januari 2025 is het allereerste leertraject voor familie-ervaringsdeskundigen in Nederland van start gegaan.

Het voortouw nemen in netwerkzorg

Parnassia Groep neemt het voortouw in het organiseren van netwerkzorg: optimaal herstel vindt plaats wanneer verschillende disciplines/organisaties over domeinen heen samenwerken rond de cliënt, in diens eigen omgeving en met betrokkenheid van diens naasten.

Binnen Parnassia Groep zijn er vijf proeftuinen netwerkzorg actief: drie in de regio Rijnmond, een in Haaglanden en een in Noord-Holland. Deze proeftuinen richten zich niet alleen op netwerkzorg op microniveau, maar ook op het stimuleren van samenwerking op meso- en macroniveau. Vooral in Rijnmond zijn hierin al duidelijke stappen gezet. Er is een samenwerking gestart met 17 organisaties, verspreid over 7 domeinen: welzijn, huisartsen, zelfregiecentra, GGZ, woningcorporaties, politie en schuldhulpverlening. In totaal zijn 200 medewerkers van deze organisaties getraind in de resourcegroepen-methodiek en de netwerkinname. De taal van deze methodieken is aangepast zodat deze goed aansluit bij de verschillende organisaties. Binnen Parnassia Groep zijn inmiddels 75 teams getraind in de resourcegroepen-methodiek, en we hopen dit de komende tijd uit te kunnen breiden naar ruim 130 teams.

Anders denken, praten en doen over mentale problemen: Patterns of Life

In het project *Patterns of Life* wordt onderzocht hoe we diagnostiek aan de voordeur van de GGZ kunnen verbeteren. Op dit moment spelen DSM-classificaties in de intake vaak nog een grote rol, terwijl we weten dat hier behoorlijk wat nadelen aan kleven. Zo wordt er te veel nadruk gelegd op het individu en te weinig op de context. Bovendien gaan classificaties vaak gepaard met stigmatisering. In het project *Patterns of Life* ontwikkelen we een nieuwe manier van diagnostiek, die meer oog heeft voor de (bio-psycho-sociaal-culturele) context en de complexiteit van mentale problemen.

Een belangrijk onderliggend idee is dat cliënten niet alleen een verzameling klachten hebben, maar daarnaast vastlopen in hardnekkige patronen van klachten, omstandigheden en hun persoonlijke coping stijl. Dit idee legt de nadruk op complexe interacties van mensen, tussen mensen en tussen mensen en hun omgeving en sluit aan op recente inzichten uit bijvoorbeeld de netwerktheorie. Deze patronen vormen zichzelf in standhoudende complex-dynamische systemen.

We willen deze patronen onderzoeken, zodat we beter begrijpen hoe we behandeling in kunnen zetten om de patronen te doorbreken. Daarnaast kan deze benadering bijdragen aan betere samenwerking met het sociaal domein en het informele netwerk van cliënten. Bovendien willen we onderzoeken hoe we het actorschap van cliënten kunnen versterken. We kijken daarom niet alleen hoe we op een andere manier naar psychisch vastlopen kunnen kijken, maar ook hoe we de relatie tussen cliënt en behandelaar anders kunnen vormgeven.

Patroondiagnostiek is een blended e-health-procedure waarmee hulpvrager en hulpverleners in voortdurende co creatie een optimaal beeld vormen van het probleem en mogelijke uitwegen daaruit. In drie gesprekken kijken we samen met de cliënt hoe hij of zij is vastgelopen, wat het patroon nu in stand houdt en wat mogelijke manieren kunnen zijn om hier weer uit te komen. Cliënt en behandelaar maken hierbij gebruik van een hiervoor ontworpen digitale applicatie: Polly.

In 2024 hebben we het aantal plekken binnen Parnassia Groep waar we op deze manier werken uitgebreid. Ook hebben we een training ontwikkeld voor collega's die zich verder willen bekwamen in het anders denken, praten en doen over mentale problemen.

Durf jij met mij

De ontmoetingssite voor mensen met psychiatrische of psychosociale problematiek *Durf jij met mij* heeft de grens van 6000 leden doorbroken en er zijn al vele mooie liefdes- en vriendschapsmatches ontstaan! Het doel van *Durf jij met mij* is om mensen op een veilige manier in contact te brengen met



anderen en autonoom hun sociale netwerk verder uit te laten bouwen waardoor we eenzaamheid tegengaan.

Onder de vleugels van Parnassia Groep en met een landelijke dekking dankzij 45 zorgpartners biedt *Durf jij met mij* een vernieuwende en laagdrempelige benadering. Het is meer dan een ontmoetingsplaats; het is een podium voor vriendschap, liefde en sociaal contact voor volwassenen in zorg. Met een frisse vormgeving en een scala aan mogelijkheden zoals het aanmaken van profielen, het zoeken naar vrienden of een date, het organiseren en bijwonen van events en communiceren via berichten of chat maakt *Durf jij met mij* het uitbreiden van sociale netwerken mogelijk.

QR brengt je ver!

In 2024 is het innovatieproject *QR brengt je ver!* van start gegaan in de woonkamer van een van onze locaties in Rotterdam. Twee collega's van Antes zijn de bedenkers en uitvoerders van dit initiatief. Het project helpt cliënten en hun familie via QR-codes aan duidelijke en actuele informatie over de opname en behandeling. Tijdens de lancering werden de posters getoond en werd de eerste QR-sticker geplakt.

Cliënten met niet-aangeboren hersenletsel (NAH) kregen bij hun opname nu veel losse informatie. Ze ontvingen maar liefst zeven folders over de afdeling en de behandeling. Voor mensen die door hun aandoening moeite hebben met het verwerken van informatie, kan dit lastig zijn. Met dit project komt daar verandering in. Door een QR-code te scannen, krijgen cliënten en hun naasten toegang tot een website. Op deze website staat alle informatie over de afdeling, in de vorm van foto's, filmpjes en digitale rondleidingen. Alle informatie uit de folders staat bij elkaar en kan niet meer zoekraken. Dat is voor deze groep cliënten extra belangrijk omdat informatie voor hen vaker herhaald moet worden.

Een langer en beter leven voor onze cliënten

In 2024 zijn 85 cliënten van psychiatrisch verpleeghuis Dorestad in Den Haag verhuisd naar een gerenoveerd pand op hetzelfde woonzorgpark Rosenberg. Er is vervolgens gestart met renovatie van het oorspronkelijke pand; hier krijgen de overige 50 cliënten van Dorestad een passende woonplek, die is aangepast aan de eisen van de huidige tijd, met eigen sanitair en kleinere units per doelgroep.

In 2024 zijn ook 145 nieuwbouwappartementen voor cliënten op woonzorgpark Rosenberg gebouwd, in samenwerking met de woningbouwvereniging, en zorgvoorzieningen die cliënten met een WMO-indicatie of een licht verstandelijke beperking (LVB) begeleiden. Deze appartementen worden begin 2025 opgeleverd.

Het verhaal achter verzamelwoede

Er zijn cliënten die te veel spullen verzamelen, waardoor op den duur een onleefbare situatie kan ontstaan. Hiervoor zijn er in de regio Haaglanden de opruimcoaches van Reakt geïntroduceerd. De opruimcoaches begrijpen dat er een verhaal achter de verzamelproblematiek zit. Daarom bieden de begeleiders ook emotionele ondersteuning en begeleiding bij het opruimen. Zo behoudt de cliënt zijn waardigheid en krijgt hij of zij een opgeruimd huis terug. Een coördinator/professional organizer in opleiding bij Reakt vat haar werk in het kort zo samen:

"Eigenlijk is het opruimproject uit nood geboren. Wij zagen heel veel volle woningen waar een huishoudelijke hulp niet kon starten omdat de woning overvol was. En we konden geen organisatie vinden die expertise had met opruimen. Dan dreigde er een complete ontruiming door de GGD, maar dan bezorg je mensen trauma's. Dat is geen oplossing van het probleem."

Simpelweg leegtrekken van een woning is niet de oplossing. Reakt bedacht een tussenfase waarin mensen geleidelijk afstand kunnen doen van hun spullen. Die aanpak werkt. Gemeente, GGD, woningbouwverenigingen, maar ook collega's binnen Parnassia Groep weten de opruimcoaches van Reakt steeds beter te vinden. Op dit moment heeft Reakt Haaglanden zo'n 34 opruimprojecten lopen. Per week komen er gemiddeld 2 aanvragen bij. De opruimaanpak valt onder de WMO, waardoor het team tijd heeft om samen met de bewoner te kijken naar zijn spullen.



De acute behandelgroep

We gaan uit van het principe 'jouw client is mijn client'. Om de best mogelijke zorg aan cliënten te bieden werken we met verschillende, elkaar aanvullende disciplines en expertisen samen. We doen dat in gezamenlijkheid en vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid.

Door het vastlopen van de acute en subacute zorg in Noord-Holland kwamen de kwaliteit van zorg voor de cliënt en het werkplezier van een aantal collega's in gevaar. Collega's van PsyQ, Brijder, Indigo en Parnassia sloegen de handen ineen en zijn samen de Acute Behandelgroep opgezet.

De Acute Behandelgroep is een effectieve transdiagnostische groepsbehandeling van twaalf weken voor cliënten die recent in crisis waren. Het betrekken van een naaste en (werken aan) dagbesteding zijn voorwaarden. Geen wachttijd of overbrugging, de cliënt kan snel starten en gaat werken aan de eigen regie. De groep gaat altijd door (12 keer fysiek en 12 keer online) en er zitten acht cliënten in een open groep. Groepsbehandeling vergroot het leerrendement, het zorgt voor erkenning en herkenning. Na twaalf weken is de behandeling afgerond.

Sinds 1 januari 2024 draait de groep in Midden-Kennemerland en in mei 2024 is een tweede groep in Zaanstreek-Waterland gestart. Het effect van de groepen wordt onderzocht, de eerste resultaten zijn veelbelovend: een groot deel van de cliënten die de groep tot nu toe hebben afgerond gaf aan geen vervolgbehandeling nodig te hebben en werd uitgeschreven bij Parnassia Groep.

Deze aanpak biedt een oplossing voor de wachtlijsten voor de specialistische behandelingen en voor huisartsen die geconfronteerd worden met de lange wachtlijsten voor reguliere behandelingen. De aanpak kan ook een voorbeeld zijn voor andere zorginstellingen en regio's. We gaan in 2025 verder met het ontwikkelen van dit aanbod in de andere regio's waarin Parnassia Groep actief is.

Bij ons telt iedereen: Antes-podcast Te gek werk

In het voorjaar van 2023 heeft Antes de interne campagne *Bij ons telt iedereen* gelanceerd. Een campagne met als doel om een positieve impuls te geven aan het behouden én aantrekken van collega's. Onder meer door verhalen van collega's en onze trots op wat we doen te delen. Met de campagne laten we ook zien waar we voor staan en waar we voor gaan.

Van een aantal verhalen is de podcast *Te gek werk* gemaakt. Splinter Chabot is hiervoor in gesprek gegaan met een aantal collega's van Antes. In de gesprekken onderzoekt hij wat zij doen en wat hen motiveert om in de psychiatrie te werken. Zij laten zien waarom werken in de GGZ en bij Antes de moeite waard is. De podcast is te beluisteren via www.anteszorg.nl/podcast en via onder andere Spotify.

Praktijkondersteuner huisarts GGZ (POH-GGZ)

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

Het betreft zowel gezondheidscentra als solopraktijken. Bij elkaar worden **549** huisartsen ondersteund door onze 118 POH's-GGZ.

Regio	Aantal POH-GGZ	Aantal fte POH-GGZ	Aantal huisartspraktijken	Aantal huisartsen
Haaglanden	45	32	58	178
Noord-Holland	28	13	41	145
Rijnmond	52	33	77	226
Totaal	118	72	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 2024 zijn er door onze POH's-GGZ **16.472 nieuwe cliënten** gezien, dat is vrijwel gelijk aan het aantal in 2023 (16.381).



Regio	Totaal aantal cliënten
Haaglanden	5.401
Noord-Holland	2.612
Rijnmond	8.459
Totaal	16.472

Het aantal fte's aan collega's POH-GGZ is vergeleken met vorig jaar met 6 fte afgenomen. Dat verklaart de afname van het aantal cliënten dat is gezien. Er is een vacatureruimte van 10,5 fte in 2024. Gezien het feit dat er weinig sollicitanten reageren op vacatures zijn we gestart met het bieden van stagebegeleiding aan mensen die gestart zijn met de POH-GGZ-opleiding. Een volgende mogelijkheid is om potentiële kandidaten te werven door de opleiding (deels) vergoed aan te bieden.

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 cliënt of bij overige vragen geeft een psychiater (van Indigo) 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.

In 2024 hebben er, via het Verwijzerspunt, in totaal 589 consultaties via de telefonische consultatielijn plaatsgevonden. Dit is in verhouding tot 2023, toen er in totaal 457 consultaties waren, een toename van 27%.

In 2020 zijn we gestart met psychiaters een dagdeel per maand in de huisartsenpraktijk te laten werken voor het beantwoorden van consultatievragen. Het doel van dit project is om de huisartsen, intensiever dan via de consultatielijn, te ondersteunen met GGZ-kennis in de praktijk, onterechte verwijzingen te voorkomen en laagdrempelige GGZ-zorg in de praktijk te bieden. 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. In 2024 is dit voortgezet en inmiddels zijn in elf praktijken, in de kernregio's Rijnmond en Haaglanden, psychiaters voor een dagdeel per maand aan het werk in de huisartsenpraktijk. Lees hierover meer [op de website](#). In 2024 is het aantal psychiaters die ingezet worden bij de huisartsenpraktijk afgenomen, vanwege het doorvoeren van de Wet DBA en het wegvallen van de psychiaters op zzp-basis.

E-health in de huisartsenpraktijk

Sinds mei 2024 hebben POH-GGZ-collega's (afhankelijk van het soort contract van Indigo met de praktijk) de mogelijkheid om de online modules van Therapieland in te zetten bij de begeleiding van cliënten in de huisartsenpraktijk. In Haaglanden zijn er relatief meer contracten afgesloten die dit mogelijk maken, dan in Noord-Holland en Rijnmond. Per kwartaal wordt het gebruik en de inzet van e-health geëvalueerd.

In 2024 is aan 500 cliënten een online module aangeboden en 405 cliënten zijn daar daadwerkelijk mee aan de slag gegaan. In totaal zijn er 514 online modules gebruikt door 405 cliënten. Het gebruik van e-health in de huisartsenpraktijk is niet ter vervanging van consulten, maar ter verrijking van de kwaliteit van zorg en om de zelfregie van patiënten te bevorderen en hen tools in handen te geven om om te gaan met de klachten die ze hebben.

GGZ Adviesraden met huisartsen

In de drie kernregio's zijn overlegstructuren met huisartsen actief. In de regio Rijnmond en Haaglanden zijn dit GGZ Adviesraden. Deze bestaan uit zes à acht huisartsen per regio die drie tot vier keer per jaar samenkomen met als doel om ons te adviseren met betrekking tot voor huisartsen cruciale thema's en afspraken te maken over het verbeteren van de GGZ in de regio.

In de regio Haaglanden hebben de huisartsen een hoge waardering voor de adviesraad. In 2024 lag het aantal bijeenkomsten van de GGZ Adviesraad Haaglanden lager dan voorgaande jaren, vanwege een wisseling van de leden binnen de raad en, aan de kant van het management, bij Indigo



Haaglanden. 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 (SHG, Hadoks, Arts&Zorg).

In de regio Rijnmond is in 2024 de adviesraad één keer bijeengewee. Thema's die zijn besproken, waren verwijsafspraken, code oranje, overbruggingszorg en dossierbeleid.

Tijdens bestuurlijke overleggen met Cohesie, Zorggroep Haringvliet, Zorggroep Hoeksewaard en Rijnmond Dokters zijn de volgende thema's besproken:

- Planning van regionale bijeenkomsten om tot verwijsafspraken te komen tussen huisartsen en GGZ-aanbieders.
- De gemeentelijke inzet voor POH-jeugd.
- Het versterken van lokale samenwerkingsnetwerken in de nulde lijn en eerste lijn.
- De mogelijkheden tot samenwerking rondom het opleiden van POH-GGZ-collega's.
- Het bieden van e-health.

Verwijzerspunt

Huisartsen en andere verwijzers kunnen contact op te nemen met ons Verwijzerspunt. Onder andere door het aandrazen van verbeterpunten draagt het Verwijzerspunt bij aan een optimale samenwerking tussen verwijzers en Parnassia Groep. In 2024 werden 9831 vragen van verwijzers behandeld.

Overzicht aantallen Verwijzerspunt					
	2020	2021	2022	2023	2024
Verzoeken van verwijzers	4.921	4.637	4.585	4.711	9.831
Consultaties	80	167	224	457	589

Preventieve GGZ-zorg

Investeren in preventie komt ten goede aan de volksgezondheid, ons welzijn en onze productiviteit, en aan de betaalbaarheid van onze gezondheidszorg. Ook gemeenten en andere organisaties zien in toenemende mate het belang van preventie en zijn bereid daarin extra te investeren.

Mental Health First Aid (MHFA)

Parnassia Groep neemt deel aan een landelijk initiatief van GGZ-instellingen om een cursus eerste hulp bij psychische problemen breed aan te bieden. Oorspronkelijk komt deze internationaal erkende cursus uit Australië. Deelnemers krijgen informatie over psychische aandoeningen en leren hoe je het gesprek kunt aangaan met iemand die (beginnende) psychische problemen heeft. Ook leer je hoe je kunt handelen wanneer iemand in een crisis verkeert. Na deze cursus kun je iemand de helpende hand reiken. MHFA draagt bij aan het verkleinen van de sociale afstand tussen mensen met en zonder een psychische kwetsbaarheid en aan de stigmatisering van mensen met psychische problemen. Inmiddels hebben we 12 gecertificeerde trainers en zijn voor de doelgroep jeugd 7 trainers opgeleid. In 2024 zijn er in Rijnmond 22 trainingen gegeven: 13 keer de jeugdvariant en 9 keer de volwassenenvariant. Deelnemers gaven een gemiddeld tevredenheidscijfer van een 8,7 voor de training en een 9,6 voor de trainer.

In Haaglanden zijn er 8 trainingen gegeven, alle voor volwassenen (71 deelnemers).

GGZ-preventie volwassenen

Onze teams van Indigo Preventie verzorgen een breed scala aan trainingen, voorlichtingen en cursussen op het gebied van verslaving en GGZ-preventie. Sinds corona is Indigo op maat online activiteiten blijven aanbieden. Zoals webinars voor ouders over middelengebruik van hun kinderen of een blended cursus voor studenten. Suïcidegedachten en -pogingen onder jongeren en volwassenen vragen doorlopend veel inzet van de preventieafdelingen van Indigo Preventie.

In 2024 heeft Indigo Preventie Haaglanden:

- 2141 interventies uitgevoerd bij jongeren, volwassenen, ouderen en de verschillende randgemeenten.



- 16.949 deelnemers bereikt.
- 1.315 ingevulde tevredenheidsmetingen mogen ontvangen voor de groepsinterventies volwassenen en ouderen (einddoelgroep en intermediairs): 493 lijsten voor trainingen en 822 voor de eenmalige interventie
- gemiddeld een 8,6 voor trainingen behaald (493 lijsten) en gemiddeld een 8,5 voor eenmalige bijeenkomsten (822 lijsten)

Indigo Preventie is door haar wijkgerichte activiteiten en haar verbinding met het jeugd- en sociale domein onmisbaar bij de ontwikkeling van mentale gezondheidsnetwerken. Indigo Preventie heeft hieraan een actieve bijdrage geleverd.

Ook in 2025 blijft Indigo Preventie zich profileren als een expertisecentrum en regionaal de samenwerking opzoeken. Daarnaast is Indigo Preventie hard bezig met de verdere positionering en profilering van preventie, zowel regionaal als landelijk. We zijn de expert op het gebied van GGZ- en verslavingspreventie. In 2024 is er onder andere een mooie praatplaat uitgebracht, in Haaglanden is de flyer geprofessionaliseerd en er zijn factsheets uitgekomen. In 2024 is ook de interventie *Plezier op School* overgenomen van Vincent van Gogh voor geestelijke gezondheid.

GGZ-preventie jeugd

Indigo en Youz verzorgen een breed scala aan trainingen voor kinderen, jeugdigen en ouders. In de keten van de jeugdzorg vormen de preventieteams een essentieel onderdeel 'aan de voorkant'. Youz bestrijkt zo, samen met Indigo, het gehele gebied van preventie tot en met de gesloten jeugdzorg.

Sinds de splitsing van jeugdhulp in de stad Den Haag per 2024 (door contractering van de gemeente van meerdere aanbieders) zijn veel trainingen van Youz preventie niet meer toegankelijk voor alle inwoners van Den Haag, alleen voor die in het werkgebied van RondonJou. De groepen KOPP/KOV en omgaan met geweld thuis staan hierdoor het meeste onder druk. Het aanbod van GGZ-jeugdpreventie is niet alleen per gemeente verschillend, maar in de stad Den Haag ook nog afhankelijk van de postcode. Consultatie, advies, voorlichting en preventieprogramma's op scholen zijn nog wel voor de hele stad Den Haag beschikbaar. Zo is HappyLes in 24 klassen van het vo/mbo uitgevoerd en zijn er 51 schoolklassen bereikt met de nieuwe lessenreeks *Mentaliseren in het basisonderwijs*. Met spreekuren zijn er 52 studenten bereikt met 1 tot 5 gesprekken. Wat betreft de groepstrainingen zijn er in Haaglanden 825 kinderen en jongeren en 166 ouders bereikt met 94 groepstrainingen zoals Leer te durven, Plezier op School, ACT, STARR, Positive Identity, groepen voor KOPP/KOV, omgaan met geweld thuis en Brussen.

In 2025 start de training *Affirm* voor lgbtiq+-jongeren bij Youz preventie. De insteek van deze training is omgaan met minderheidsstress. Het lijkt een mooie aanvulling op de training *Positive Identity* die we aanbieden aan deze jongeren en waarbij wat meer aandacht is voor sociale vaardigheden, zoals het omgaan met pesten.

In 2024 hebben we behalve aan alle reguliere jeugdactiviteiten gewerkt aan de verdere implementatie van KOPP/KOV (hulp aan kinderen van ouders met psychische problemen/verslavingsproblemen). In de regio Haaglanden is er een expertiseteam KOPP/KOV bestaande uit collega's van Youz, Indigo en Brijder. Er zijn op verschillende locaties (Lijnbaan, CRK, Denemarkenlaan) en binnen de FACT-teams van Parnassia ouder-kind gesprekken gevoerd. En er zijn contacten gelegd met Reakt om ook op locaties van Reakt de ouders met kinderen te bereiken. Het streven is om alle cliënten die ouder zijn een gesprek aan te bieden over hun rol als opvoeder en hun gezinssituatie. In Den Haag sluit een preventiewerker aan bij een gesprek met de ouder en behandelaar. In Zoetermeer worden de ouders door de behandelaar aangemeld bij preventie en dan apart gesproken. Er zijn in **Haaglanden 645** gezinnen bereikt. Uit het rapport van de Kinderombudsman weten we dat kinderen zelf ook willen dat er met hen gesproken wordt. Dat gebeurt nog niet in alle situaties. Soms wordt alleen met de ouder gesproken, en een deel van de gezinnen wordt bereikt met gezinsgesprekken of met KOPP/KOV-groepen. Daarnaast zijn er 44 gezinnen bereikt met de ouder-baby-interventie om het ouder-kind contact te versterken en hechtingsproblemen te voorkomen als een ouder mentale klachten heeft tijdens de zwangerschap of na de geboorte van de baby.

Bureau Basiszorg, een evidencebased methode om de zorg van gezinnen met een ouder met psychiatrische en verslavingsproblemen te coördineren, blijft in Haaglanden in het werkgebied van RondonJou de komende periode onderdeel van het KOPP/KOV aanpak.

Ook in de regio Rijnmond is er een KOPP/KOV-team dat familieadviesgesprekken (onderdeel van het ouder-kind programma) voert. Er zijn in 2024 **280 gezinnen** bereikt. Helaas is er sprake van een lichte



daling ten opzichte van 2023, toen er 324 gesprekken zijn gevoerd (maximaal 5 gesprekken per gezin). Wel zien we nog steeds een groei ten opzichte van 2022, toen er met 118 gezinnen 198 gesprekken zijn gevoerd.

Jeugdpreventie in Rijnmond

De gemeenten in de regio Rijnmond investeerden ook in 2024 in het bijzonder in de aanpak van jeugdproblematiek, door het inzetten van interventies op sociaal-emotionele ontwikkeling, ouderlijke psychopathologie, opvoedvaardigheden en verslavingspreventie. In Rotterdam zijn met 26 verschillende soorten interventies (evidence based en best-practice-interventies, scholingen) 5640 kinderen, ouders en professionals bereikt.

GGZ-spreekuur Hogeschool Rotterdam

Indigo Preventie heeft van januari 2024 tot en met juli 2024 op Hogeschool Rotterdam een GGZ-spreekuur voor studenten gedraaid. In totaal zijn er 355 gesprekken op locatie gevoerd en 124 onlinegesprekken met studenten.

SuNa wordt Sumona

Sumona biedt ondersteuning aan mensen die kampen met suïcidale gedachten én aan mensen die een suïcidepoging hebben ondernomen. Sumona omvat drie pijlers: suïcidepreventie/psycho-educatie, monitoring en nazorg. De ondersteuning kan bestaan uit suïcidepreventie gesprekken, monitoringscontacten en/of een intensiever casemanagementtraject. Met de naamsverandering sluit, in navolging van de regio Haaglanden, de regio Rijnmond nu ook aan bij het bovenregionale programma Sumona. Meer informatie over het bovenregionale programma Sumona is te vinden op www.sumona.nl.

Vanaf 2017 hebben we in Haaglanden al 2719 personen na een suïcidepoging kunnen helpen. De gemeente Den Haag geeft voor jeugd subsidie en volwassenen kunnen we via het team *Achter de voordeur* van Parnassia helpen.

De naam SuNa verandert in Sumona, maar het zorgaanbod in Rijnmond blijft hetzelfde. Namelijk de toewijzing van - en laagdrempelig contact met - een casemanager voor personen vanaf 18 jaar die een suïcidepoging hebben gedaan én hiervoor zijn behandeld op een SEH-afdeling. Door deze cliënten van passende zorg te voorzien, werken we aan het voorkomen van een herhaalde suïcidepoging én het tegengaan van ernstig lijden voor de cliënt en diens naasten.

Al sinds 2018 biedt Indigo Preventie, in samenwerking met de Rijnmondse ziekenhuizen, SuNa-casemanagement aan aan mensen die een suïcidepoging hebben ondernomen. De afgelopen jaren zijn hiermee vele mensen ondersteund. Een ervaringsverhaal lees je hier: ['Alles wat mij dierbaar was, glipte uit mijn handen' | Indigo \(indigowest.nl\)](#).

In 2024 is gestart met een pilot met PsyQ waarbij subacute cliënten met suïcidale gedachten aangemeld worden bij Sumona voor een gestructureerde aanpak van 6 bijeenkomsten. In 2024 zijn 88 cliënten ondersteund.

Indigo Preventie Noord-Holland

In Noord-Holland geeft Indigo Preventie trainingen, voornamelijk aan inwoners van de gemeenten Purmerend en Zaanstad. Trainingen die afgelopen jaar zijn gegeven zijn onder andere zelfvertrouwen, assertiviteit, mindfulness, steungroep rouw en Mental Health First Aid. Deze laatste training wordt ook regelmatig aan scholen en bedrijven gegeven die hun leraren en leidinggevenden willen scholen in het bespreekbaar maken van psychische problemen bij leerlingen of medewerkers op de werkvloer.

In 2024 zijn in Zaanstad 18 trainingen gegeven waaraan 154 inwoners hebben deelgenomen. Het gemiddelde tevredenheidscijfer van de trainingen was een 8,2. Het betrof onder andere trainingen en workshops Youth Mental Health First Aid (MHFA), psychische kwetsbaarheid in de familie, assertiviteit, mindfulness, zelfvertrouwen, steungroep rouw en omgaan met stress.

Ook in Purmerend heeft Indigo Preventie diverse preventietrainingen gegeven. In totaal hebben er 14 trainingen plaatsgevonden en hebben 124 inwoners een training gevolgd. De trainingen gingen over MHFA, assertiviteit, zelfvertrouwen, omgaan met stress, beter slapen of stoppen met piekeren. De tevredenheid was ook hier hoog met een gemiddeld cijfer van tussen de 8,7 en 9,2.



Verslavingspreventie

Brijder Preventie voert interventies uit in Noord-Holland en Zuid-Holland-Noord. Doel is problemen die ontstaan door alcohol, drugs, gamen en gokken te voorkomen of beperken. Dit doen we door het geven van voorlichting, cursussen, deskundigheidsbevordering en het voeren van adviesgesprekken. Door jongeren en volwassenen met (beginnende) problemen door alcohol, drugs, gokken of gamen tijdig te herkennen en snel effectieve hulp te bieden, is verergering van problemen te voorkomen. Bovendien is de kans op herstel het grootst. Daarom is vroegsignalering een belangrijk onderdeel van het werk.

In 2024 hebben we in totaal 11.924 interventies uitgevoerd en hiermee hebben we 48.418 mensen - jongeren, ouders, familieleden, professionals uit diverse werkvelden en consumenten - bereikt.

Het afgelopen jaar waren er veel ontwikkelingen in ons werk. Vapen kreeg veel aandacht, vooral omdat relatief jonge kinderen vapes gebruiken. Alcohol, drugs en roken blijven belangrijke thema's en aandachtspunten. Wat betreft drugsgebruik zien we nog steeds een stijging van het aantal problemen bij het gebruik van cathinonen, zoals 3-MMC en 4-MMC. Daarnaast is de problematiek op het gebied van online gokken toegenomen.

Brijder is onderdeel van Verslavingskunde Nederland. Vanuit die organisatie denken wij op landelijk niveau mee over thema's en ontwikkelingen. We noemen hieronder een aantal belangrijke landelijke ontwikkelingen die het afgelopen jaar veel aandacht hebben gevraagd.

Helder op School is ons preventieprogramma voor het onderwijs. Het afgelopen jaar zijn enkele interventies geüpdatet, bijvoorbeeld door de toevoeging van vapen. Ook is er een nieuwe interventie geïntroduceerd voor het praktijkonderwijs: *Keuzebaas*. Deze interventie wordt inmiddels door onze preventiecollega's in diverse regio's geïmplementeerd.

Aan het einde van het jaar zijn de richtlijnen voor middelenpreventie in het onderwijs opnieuw uitgegeven, met enkele wijzingen ten opzichte van eerdere versies. Zie [Trimbos-Richtlijnen-VKN-Middelenpreventie-onderwijs.pdf](#).

Vroegsignalering van alcoholproblematiek bij volwassenen krijgt steeds meer aandacht. Het Samenwerkingsverband Vroegsignalering Alcoholproblematiek (SVA) heeft hieraan het afgelopen jaar extra aandacht besteed. Brijder heeft deze rol voor onze regio's op zich genomen en wil deze de komende jaren verder uitbouwen. Het doel is om het thema alcohol op de agenda te krijgen bij lokale maatschappelijke partners.

Het afgelopen jaar is de praktijkhandleiding *In Gesprek* opgeleverd, die eerstelijnsprofessionals helpt om gesprekken over alcohol te voeren. Daarnaast is de website van het SVA geüpdatet. Bekijk de website hier: [Samenwerkingsverband Vroegsignalering Alcoholproblematiek \(SVA\)](#)

Youz Verslavingspreventie

Youz Verslavingspreventie voert preventieve en bewezen effectieve interventies uit in Zuid-Holland-Zuid. We werken samen met de grote en kleine(re) gemeentes in deze regio aan zowel universele en geïndiceerde als selectieve preventie. Net als Brijder hebben we als doel om problemen die ontstaan door alcohol, drugs, gamen en gokken te voorkomen of beperken. Dit doen we door het geven van voorlichting, cursussen, deskundigheidsbevordering en het voeren van kortdurende begeleidings- en adviesgesprekken.

Door jongeren, hun ouders en volwassenen met (beginnende) problemen door het (problematisch) gebruik van alcohol, drugs, gokken of gamen tijdig te herkennen en snel effectieve hulp te bieden, is verergering van problemen te voorkomen.

In 2024 hebben we in zowel Rotterdam als omliggende gemeentes middels onze interventies een direct bereik gehad van honderden jongeren en hun ouders middels individuele consultaties, en zijn honderden professionals in het sociale domein getraind. Hiermee hebben we indirect 5000 gezinnen bereikt door het trainen van professionals in het signaleren en bespreekbaar maken van middelengebruik. We werkten samen met alle mbo-scholen in Rotterdam en een aantal omliggende gemeentes, alle scholen voor praktijkonderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs (cluster 4) in Rotterdam en scholen voor voortgezet onderwijs in de gehele regio. Zodoende hebben we duizenden leerlingen/studenten en hun ouders weten te bereiken. Daarnaast werkten we samen met ziekenhuizen, organisaties voor jongerenwerk, Halt, de Erasmus Universiteit Rotterdam en Hogeschool Rotterdam aan het uitvoeren van onze interventies. Met onze websites [Maakjekeus.nl](#) en



PuberenCo.nl hebben we 8500 mensen bereikt. Op deze websites kunnen respectievelijk jongeren en ouders informatie verkrijgen over risico's van diverse middelen, ondersteuningsvragen stellen en zelftesten doen. Ieder jaar organiseren Youz Verslavingspreventie en Indigo samen het KOPP/KOV-symposium. Het doel van dit symposium is het informeren en inspireren van Rotterdamse zorgprofessionals rondom het thema KOPP/KOV met als streven dat het thema meer wordt ingebed in hun dagelijks werk. Aan dit symposium namen in 2024 bijna 200 professionals deel. Hiermee hebben we een indirecte impact op enkele duizenden gezinnen gerealiseerd.

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.

Afgelopen jaar heeft Youz Verslavingspreventie naast de jeugdpreventie ook de volwassenpreventie opgepakt. Hiertoe zijn diverse trainingen zelf ontwikkeld en uitgevoerd in diverse gemeentes. Een belangrijk wapenfeit is het verkrijgen van de erkenning van het RIVM van de zelf ontwikkelde interventie Gezondheidscoach Verslavingspreventie als goed onderbouwde interventie en opname daarvan in de databank van effectieve jeugdinterventies. De interventie wordt met succes uitgevoerd op de mbo-locaties in de regio Rotterdam, het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs (cluster 4) in Rotterdam.

Landelijke onderzoeken

Vanuit ZonMw zijn het afgelopen jaar diverse onderzoeken gestart naar effectieve alcoholpreventie en naar interventies voor (online) gokken. Onze preventiecollega's werken hieraan mee, samen met lokale ketenpartners.

Onder leiding van het IVO wordt een screeningsinstrument ontwikkeld voor het vroegtijdig signaleren van gokproblematiek, waar wij onze bijdrage aan leveren.

We zijn betrokken bij een onderzoek van TNO naar effectieve elementen van alcoholpreventie bij jongeren. De eerste resultaten worden naar verwachting in 2025 gepubliceerd. Daarnaast zijn we vanuit het RIVM betrokken bij de Impuls Vroegsignalering Alcoholproblematiek. Dit is een project om vroegsignalering van alcoholproblematiek in een ketensamenwerking op te zetten. We werken hierin samen met GGD'en in West-Friesland, Zaanstreek-Waterland en de Duin- en Bollenstreek.

Onderzoekers van de Hogeschool van Amsterdam hebben, in opdracht van Verslavingskunde Nederland, voor de derde keer de ontwikkelingen op het gebied van (problematisch) middelengebruik bij risicojongeren onderzocht. Het rapport *Antenne Nederland 2022-2023* geeft een actueel beeld van middelengebruik onder risicojongeren, gebaseerd op verhalen van jongerenwerkers en straathoekwerkers. Het rapport ondersteunt professionals en beleidsmakers in het sociale en veiligheidsdomein bij het begrijpen en duiden van alcohol- en drugsgebruik in risicogroepen. Het rapport is hier te vinden: [Antenne-Nederland-2022-2023.pdf](#).

Samen met de GGD'en in ons werkgebied werken we aan meer rookvrije plekken en omgevingen. In een aantal wijken zijn we actief betrokken bij de Rookvrije Wijk aanpak van Pharos. Vanuit onze expertise op het gebied van motiverende gespreksvoering en verslaving worden we regelmatig gevraagd om gesprekken aan te gaan met mensen die roken en om mee te denken over begeleiding bij stoppen met roken.

Brijder en ook Youz Verslavingspreventie maken, net als andere instellingen die aangesloten zijn bij Verslavingskunde Nederland, zoveel mogelijk gebruik van het landelijke basispakket verslavingspreventie en brengen het onder de aandacht van gemeenten. Hierdoor weten gemeenten dat zij met effectieve interventies op het gebied van verslavingspreventie werken die de gezondheid van hun burgers bevorderen.

Op 12 april 2023 gaf de heer Kuzu, lid Tweede Kamer, ons een steun in de rug, door een motie in te dienen waarin gemeenten actief aangespoord worden om dit basispakket op te nemen in hun preventiebeleid. Voor meer informatie: [Drugbeleid | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#).

Brijder Preventie heeft vanuit Verslavingskunde Nederland samen met de Nederlandse ggz en onze collega-instellingen een handreiking voor mentale gezondheidsbevordering geschreven. Dit omdat preventie op het gebied van mentale gezondheid steeds meer aandacht vraagt en ook een belangrijk thema is bij het voorkomen van problemen door alcohol, drugs, gokken en gamen: [Handreiking-Lokaal-samenwerken-aan-mentale-gezondheidsbevordering.pdf \(denederlandseggz.nl\)](#).



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
2023	11%	42%	48%	3.554
2024	11%	45%	45%	3.520
Vershil	0	+3%	-3%	-34

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
2023	54%	40%	6%	5.650
2024	54%	40%	6%	4.796
Vershil	0	0	0	-854

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
	Welk cijfer geeft u de behandeling?	Samen beslissen	Uitvoering	Bejegening	Informatie	ingevulde vragenlijsten
2023	7,9	8,7	8,2	9,1	8,3	8254
2024	7,9	8,8	8,3	9,2	8,5	8508
Vershil	0	+0,1	+0,1	+0,1	+0,2	+254

Jeugdigen en ouders

	Gemiddeld rapportcijfer		Aantal ingevulde vragenlijsten		
	Jeugdigen	Ouders	Jeugdigen	Ouders	Totaal
2023	7,4	7,7	448	717	1165
2024	7,5	7,7	960	949	1909
Vershil	+0,1	0	+512	+232	744

Zorgkaart NL

	Gemiddeld rapportcijfer	Aantal waarderingen
2023	8,1	403
2024	8,0	356
Vershil	-0,1	-47

Waardering online behandeling

De waardering van de online behandeling was in 2024 als volgt (bron: vragenlijst KLANT):

	Rapportcijfer 2023	Rapportcijfer 2024
Omgaan met problemen	8	8,1
Effect behandeling	7,5	7
Behandelaar/therapeut	8,6	8,4
Aanraden aan anderen	8,6	8,3

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 2024 onafhankelijke klachtencommissies						
	Noord-Holland	Haag-landen	Rijnmond	Oost-Nederland	Totaal 2024	Totaal 2023
Aantal klachten ingediend bij de klachtencommissie	34	105	115	4	258	201
Aantal hoorzittingen	21	45	66	4	136	102
Aantal klachten dat tot aanbevelingen leidden	0	6	1	0	7	12
Aantal klachten dat gegrond is verklaard	5	7	16	2	30	28

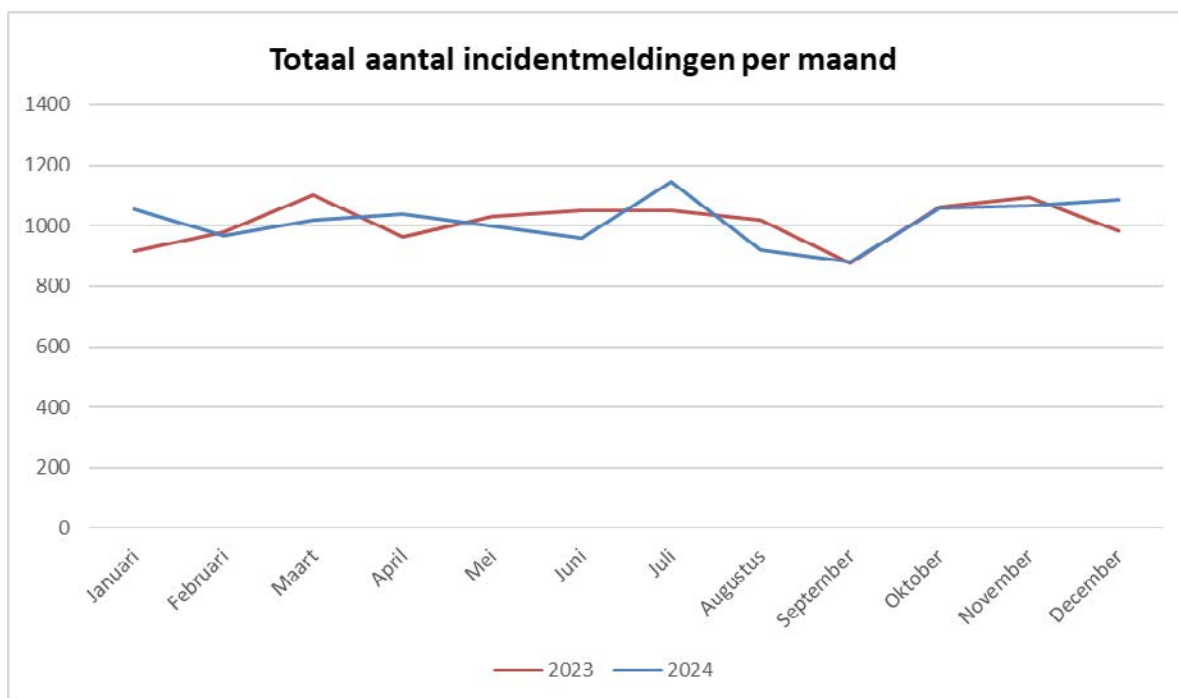
Onbedoelde uitkomsten van zorg

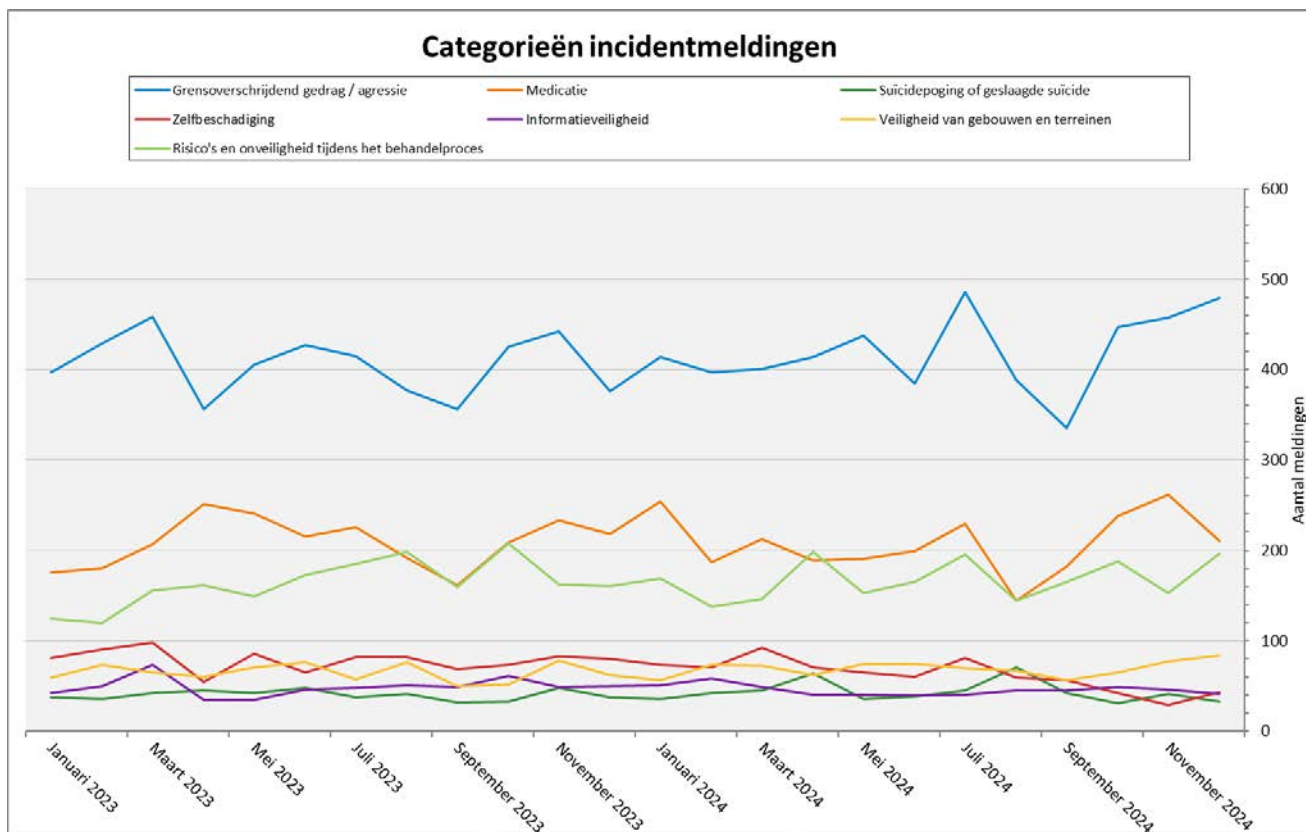
Ondanks al onze inzet en maatregelen om dit te voorkomen, zoals risicotaxaties bij individuele cliënten, doen zich in de zorg aan cliënten soms onbedoelde uitkomsten of onveilige situaties voor. We spreken dan van (bijna-)incidenten of calamiteiten.

Incidenten

Het totale aantal meldingen van (bijna-)incidenten binnen Parnassia Groep varieert en schommelt in 2024 tussen de 900 en 1100 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 2024 ging het voor Parnassia Groep om de volgende aantallen:

Type melding	Aantal
Calamiteit	5
Geweld in de zorgrelatie*	10
Opzegging overeenkomst zorgverlener	1
Suïcide(pogingen) Jeugdwet	2
Suïcide(pogingen) Wvggz	11
<i>Totaal</i>	29

* Bij de tien gevallen ging het zeven keer om geweld tussen cliënten en drie keer om geweld tussen een zorgverlener en een cliënt.



Resultaten 2024 informatieveiligheid

De eerste externe audit na de NEN 7510-/ISO 27001-certificeringen is succesvol doorlopen, wat het veilig omgaan met gegevens door Parnassia Groep bevestigt. In 2024 is een awareness-platform geïmplementeerd, met uitrol in 2025, gericht op informatieveiligheid via micro-learnings.

In 2024 hebben we bovendien onze bescherming tegen cyberdreigingen verbeterd. Naast de nodige beheersmaatregelen vanuit de NEN7510/ ISO27001 wordt het aanvalsoppervlak maandelijks gecontroleerd op kwetsbaarheden, zodat deze tijdig gemitigeerd kunnen worden. Tot slot is in 2024 een Managed Detection and Response-dienst ingeschakeld voor 24/7 IT-bewaking.

De naleving van de AVG is in 2024 geëvalueerd en verbeterd. Privacy verklaringen worden jaarlijks geactualiseerd, en er zijn ruim 40 Data Protectie Impact Analyses (DPIA's) uitgevoerd. Het datalekkenregister registreert en beoordeelt alle incidenten. Een interne AVG-audit gaf geen tekortkomingen.

Conform de AVG meldt Parnassia Groep ernstige datalekken bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Hieronder volgt een overzicht van de in 2024 gemelde incidenten. Parnassia Groep hecht groot belang aan informatieveiligheid en privacy. Vanwege doorlopende aandacht voor het belang van melden zien we een stijging in de aantallen ten opzichte van 2023.

	2024	2023	Vershil
Interne meldingen Informatieveiligheid	543	587	-/- 7,5%
Waarvan potentieel datalek	93	82	+/- 13%
Waarvan gemeld bij AP	89	66	+/- 34%

4.5 Mentale gezondheidsnetwerken en andere regionale ontwikkelingen

Mentale gezondheidsnetwerken

De ontwikkeling van mentale gezondheidsnetwerken volgt uit het Integraal Zorgakkoord (IZA) en is daarbinnen onderdeel van het onderwerp samenwerking tussen het sociaal domein, huisartsenzorg en geestelijke gezondheidszorg. Het is een van de interventies waarmee wordt beoogd om de toenemende druk op het sociaal domein, de huisarts en de GGZ het hoofd te bieden. Een mentaal gezondheidsnetwerk is een samenwerkingsverband tussen huisartsen, het sociaal domein en de GGZ in een (deel van een) regio. Elk mentaal gezondheidsnetwerk heeft vier functies: het biedt verkennende gesprekken, onderhoudt een 'transfermechanisme', zorgt voor informatie over wachttijden en aanbod in het sociaal domein en GGZ en organiseert domein overstijgend casusoverleg.

Eind 2024 is Parnassia Groep betrokken bij de ontwikkeling van negen mentale gezondheidsnetwerken in zes gemeenten in vier (zorgkantoor)regio's. Deze netwerken bevinden zich in verschillende stadia van ontwikkeling, afhankelijk van de regionale context. De wijze waarop wordt samengewerkt en de wijze waarop aan de verschillende functies wordt vormgegeven is niet uitgekristalliseerd. En de mate waarin de verschillende functies zijn georganiseerd verschilt. In het afgelopen jaar zijn door het landelijke programma Mentale Gezondheidsnetwerken een werkwijze voor de ontwikkeling van mentale gezondheidsnetwerken en een leidraad voor de contractering van mentale gezondheidsnetwerken gepubliceerd. Het landelijk programma werkt momenteel aan een modelsamenwerkingsovereenkomst voor mentale gezondheidsnetwerken. Samenwerkingen als deze blijken in de praktijk juridisch complex te organiseren zijn. De NZa heeft in een beleidsregel de mogelijkheid gecreëerd om de deelname van de GGZ-professional aan het verkennend gesprek vanaf 2025 te declareren bij de zorgverzekeraar.

Eind 2024 hebben de gemeenten, een belangrijke partner in de ontwikkeling van mentale gezondheidsnetwerken, zich teruggetrokken uit gesprekken over (aanvullende afspraken voor) het IZA. Ook de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ), Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU), Zelfstandige Klinieken Nederland (ZKN), Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN) en de Federatie Medisch Specialisten hebben deze gesprekken in december 2024 verlaten. Dat brengt voor de langere termijn onzekerheid met zich mee voor de ontwikkeling van mentale gezondheidsnetwerken.



Bij de ontwikkeling van mentale gezondheidsnetwerken is een belangrijke rol weggelegd voor de partijen in de regio. Waar het de inzet van Parnassia Groep betreft geldt dit ook: een belangrijk deel van het mandaat voor de ontwikkeling van mentale gezondheidsnetwerken ligt bij de in de regio betrokken zorgbedrijven. Wij staan hieronder achtereenvolgens stil bij de regio's waar Parnassia Groep actief is, te weten Rijnmond, Haaglanden, Noord-Holland en de regio Midden-, Oost- en Zuid-Nederland.

Regio Rijnmond

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

Rijnmond Mentaal Gezond

In aanwezigheid van ruim dertig bestuurders en vertegenwoordigers uit het domein mentale gezondheid is op dinsdag 1 oktober 2024 het nieuwe samenwerkingsverband *Rijnmond Mentaal Gezond* van start gegaan. Het samenwerkingsverband heeft als doel om de kwaliteit, toegankelijkheid en efficiëntie van de mentale gezondheidszorg in de regio's Rotterdam en Zuid-Hollandse Eilanden te waarborgen en te verbeteren, door beter en intensiever samen te werken. Met de oprichting van Rijnmond Mentaal Gezond versterken we niet alleen onze samenwerking, maar ook elkaar. Zo kunnen we doorbraken realiseren op belangrijke thema's die binnen het domein mentale gezondheid spelen. Een ander belangrijk doel van het samenwerkingsverband is een effectievere bestuurlijke vertegenwoordiging. Die zorgt voor een betere onderlinge afstemming, verbinding en informatie-uitwisseling tussen de betrokken (zorg)partijen. Waar voorheen meerdere partijen benaderd werden over hetzelfde thema, zorgt het samenwerkingsverband Rijnmond Mentaal Gezond voor een efficiëntere communicatie en afstemming, wat de slagkracht van het mentale gezondheidsdomein vergroot.

Mentale gezondheidsnetwerken Rijnmond

Parnassia Groep is in de regio Rijnmond samen met andere sectoren mentale gezondheidsnetwerken gestart. Een transformatieplan regio Rijnmond voor mentale gezondheidsnetwerken is goedgekeurd. De Snelle Toets in de regio ZHE-BAR is aangevraagd.

De regio Rotterdam (inclusief Capelle a/d IJssel en Krimpen a/d IJssel) krijgt er tien mentale gezondheids-netwerken bij om alle GGZ-vraag op te vangen. Dat hebben GGZ-organisaties waaronder Parnassia Groep, huisartsen, gemeenten, welzijnsorganisaties en de zorgverzekeraars Zilveren Kruis en VGZ afgesproken.

Als je psychische hulp nodig hebt is het fijn als je meteen de juiste zorg op de juiste plek krijgt. Hier gaan de partijen aan werken, onder andere door de inzet van het verkennend gesprek: een gesprek met hulpverleners uit de geestelijke gezondheidszorg (GGZ), ervaringsdeskundigen én het sociaal domein. Het doel van dit gesprek is om te bepalen wat de hulpvraag is van mensen met psychische klachten die ook andere problemen hebben, zoals schulden of eenzaamheid.

Het gaat om een nieuwe manier van denken en werken: herstelgericht, integraal, minder gericht op medische zorg en meer op oplossingen vanuit de sociale basis. Belangrijk onderdeel van het netwerk is de methode van het verkennend gesprek, waarmee inwoners beter naar passende zorg en ondersteuning worden geleid. Deze transformatie wordt verder vormgegeven door in te zetten op integrale, domeinoverstijgende zorg, begeleiding en preventie.

Uit de resultaten van het eerste mentale gezondheidsnetwerk in Rotterdam-Zuid blijkt dat deze aanpak direct verschil maakt. Zo krijgt 25% van de inwoners na een verkennend gesprek een passend vervolg binnen het sociaal domein. Het gesprek waarderen zij met een mooie 8,3.

Daarnaast ontvangt 28% van de inwoners die initieel aangemeld waren voor een specialistische intake na een verkennend gesprek een kortdurende, generalistische behandeling, passend bij hun situatie en hulpvraag. Met deze uitkomsten blijft de specialistische GGZ toegankelijk voor wie dat écht nodig heeft.

Het gaat hier om een samenwerking van lokale partners als Rijnmond Dokters, Wmo radar, Basisberaad Rotterdam, de gemeentes Rotterdam, Capelle a/d IJssel en Krimpen a/d IJssel, Parnassia Groep en Caleidozorg. Zij zijn de initiële organisatoren van de mentale gezondheidsnetwerken. In totaal richten zij elf netwerken op waarin zij duurzaam, innovatief en intensief de samenwerking opzoeken met verschillende andere lokale partners.



Integrale aanpak Zuid-Hollandse Eilanden

Een belangrijke ontwikkeling voor de geestelijke gezondheidszorg op de Zuid-Hollandse Eilanden: Antes, Youz en Indigo, alle onderdeel van Parnassia Groep, en Forta Volwassenen, onderdeel van Forta, werken gezamenlijk in een vestiging in Oud-Beijerland.

Deze locatie biedt voordelen voor zowel cliënten als verwijzers. De zorg wordt nu beter op elkaar afgestemd waardoor de toegankelijkheid en efficiëntie vergroot worden.

Vanaf begin 2024 werken teams van Indigo, Antes en Youz al samen op de nieuwe locatie, Forta Volwassenen sloot in augustus aan. De samenwerking zorgt voor snellere en gerichte hulp en op termijn een integraal zorgaanbod in samenwerking met huisartsen, gemeenten en welzijnsorganisaties in de regio Hoeksche Waard.

Door de krachten te bundelen en samen te werken pakken Parnassia Groep en Forta uitdagingen zoals wachttijden en personeelstekorten aan met deze innovatieve oplossingen voor cliënten, verwijzers en hulpverleners. De GGZ-vestiging brengt belangrijke voordelen met zich mee voor de inwoners van de regio. De ambitie is dat de zorg toegankelijker wordt, de wachttijden korter en dat de samenwerking met huisartsen en gemeenten lokaal wordt afgestemd.

Cliënten profiteren van snellere, beter afgestemde zorg in een gastvrije omgeving. Verwijzers krijgen een centraal aanspreekpunt, waardoor zorgtrajecten eenvoudiger en efficiënter worden. Op deze manier is er snelle betrokkenheid met zorg op maat.

Knooppunten jeugd

Er is door een zestal partijen, waaronder Youz, een gezamenlijk instroompunt ingericht waarin casuïstiek verdeeld wordt naar een van de partijen op basis van de wens van de cliënt, de reisafstand en de wachttijd. Door deze verdeling is de verwachting dat beschikbare zorg eerder en efficiënter ingezet kan worden. En dat er eerder een ander aanbod gedaan kan worden (bijv. voorliggend domein of consultatie).

Herstelacademies Rotterdam en Zuid-Hollandse Eilanden

Reakt is betrokken bij het opzetten van herstelacademies in de regio Rijnmond, waar Wmo radar in de lead is. Reakt heeft onder andere in samenwerking met Youz en andere partijen de opzet van een herstelacademie voor jongvolwassenen onderzocht, dit naar Haags voorbeeld.

De 7 x 24 uren bereikbaarheid

Er is een Wvggz-poule in de regio: samen met de andere zorgbedrijven maar ook met organisaties als CaleidoZorg en Forta Volwassenen wordt een pilot gestart om zorgmachtigingen ook door hen te laten uitvoeren.

Het transformatieplan Zorgcoördinatie Centrum is ingediend vanuit de ROAZ-regio Zuid-West-Nederland, het ketenzorgbedrijf Antes is betrokken bij de uitvoering hiervan.

Woonzorgopgaven regio Rotterdam en Zuid-Hollandse Eilanden

De intentieverklaring en samenwerkingsovereenkomst voor het opzetten van een BW+ voorziening zijn gerealiseerd. Antes, Ipse de Bruggen en Fivoor slaan de handen ineen voor de ontwikkeling van een Beschermd Wonen Plus-voorziening (BW+-voorziening) in Poortugaal op het terrein van Antes. Deze samenwerking, eveneens met het CZ-zorgkantoor en diverse partners binnen het Zorg- en Veiligheidshuis Rotterdam-Rijnmond, maakt het mogelijk om in de regio Rijnmond deze ontbrekende schakel in de levensloopaanpak te realiseren. De nieuwe voorziening richt zich op een deel van de mensen met onbegrepen gedrag. Deze mensen hebben een combinatie van ernstige psychiatrische aandoeningen, licht verstandelijke beperkingen en een forensisch profiel. Het huidige zorgaanbod in de regio biedt onvoldoende ondersteuning voor de complexe situatie van deze kwetsbare doelgroep.

Op 11 november werd een samenwerkingsovereenkomst getekend. Dit moment markeert de eerste mijlpaal en symboliseert de start van de intensieve samenwerking. De voorbereidingen voor de bouw van de BW+-voorziening zijn in volle gang en naar verwachting kunnen we de eerste cliënten daar in 2026 verwelkomen.

Een groot deel van de doelgroep die deze zorg nodig heeft, is al in zorg bij de betrokken zorgpartners en is geïncorporeerd in de levensloopaanpak. Cliënten verblijven nu vaak onnodig lang in een hoogbeveiligde klinische voorziening of maken direct een stap naar begeleid wonen of zelfstandig wonen met ambulante begeleiding en behandeling. Deze stap kan te groot zijn, met het risico op



terugval in gevaarlijk gedrag, waardoor cliënten opnieuw in aanraking komen met justitie en gedetineerd raken of worden opgenomen in de klinische zorgvoorzieningen.

Met BW+ als tussenvoorziening wordt de stap verkleind. Vanuit BW+ kunnen we de juiste behandeling, begrenzing en begeleiding, passend bij deze fase, bieden aan deze cliënten. Hiermee ontstaat er een meer gefaseerde overgang naar vervolgzorg en/of de maatschappij. Een voorziening zoals BW+ draagt met de gefaseerde overgang bij aan de veiligheid van de samenleving en het herstel van cliënten en de maatschappij.

Ontwikkeling digitale transfertool

Via de Taskforce Rijnmond en de Transfertafel Rotterdam is in 2024 gesproken over het ontwikkelen van een digitale transfertool. De zorgbedrijven van Parnassia Groep zijn hierbij betrokken. Het streven is om in het eerste kwartaal van 2025 een eerste Snelle Toets bij de coördinerend verzekeraar in te dienen. De ontwikkeling van deze tool heeft ook een connectie met de mentale gezondheidsnetwerken en de regionale wachtlijst die opgesteld moet gaan worden. Wanneer de tijd daar is zal de koppeling met de regio ZHE-BAR gelegd worden.

Regio Haaglanden

Regionale wachtlijst

Afgelopen jaar hebben wij ingezet op het komen tot één regionale wachtlijst waarbij een goed beeld bestaat van wat er in de regio nodig is; hierbij is winst behaald door het weghalen van dubbelingen. In 2025 zorgen wij voor verdere uitwerking op: digitale regionale wachtlijst, aansluiting van het sociaal domein bij het overleg en aanpak ten aanzien van code-oranjecliënten (spoedzorg).

In de regio hebben wij goede gesprekken met de samenwerkingspartners met als doel om cliënten van de wachtlijst over te nemen, maar er blijven knelpunten in de uitvoering waardoor de impact hiervan op de wachtlijst nog beperkt is: de verwijfsbrief is vaak niet meer geldig, cliënten willen niet altijd naar een andere aanbieder en een aantal kleine aanbieders hebben beperkte contractafspraken met verzekeraars. Over dit laatste vindt bestuurlijk overleg plaats met CZ.

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. Hiertoe is een lijst van alle zorgaanbieders in de regio samengesteld; deze wordt verspreid naar de huisartsenpraktijken zodat zij op de hoogte zijn van alle mogelijkheden (dus ook van zorgaanbieders die niet bij ZorgDomein zijn aangesloten). Daarnaast zijn en worden door de ambulante acute keten met de zorgaanbieders afspraken (mondeling en schriftelijk) gemaakt over ondersteuning in crisissituaties.

Het is zinvol om te blijven doorgaan met de regionale wachtlijst, maar alleen als cliënten op die wachtlijst ook daadwerkelijk weer van de lijst af gaan en passende zorg aangeboden krijgen.

Mentale gezondheidsnetwerken

In de regio is in 2024 gestart met drie locaties waar verkennende gesprekken zijn gevoerd, het afgelopen jaar waren dat er zo'n dertig tot veertig. De bemensing en financiering van de mentale gezondheidsnetwerken blijven een punt van aandacht. De bedoeling is om in 2025 op te schalen naar zeven of acht locaties.

Samenwerkingen

In het jaar 2024 is gewerkt aan zowel interne ontwikkeling als externe samenwerking om de zorgkloof te verkleinen. Onze interne ontwikkelmogelijkheden zijn planmatig uiteengezet om op een realistisch tempo aan de slag te gaan. Daarmee stond het jaar 2024 in het teken van overzicht krijgen, doelstellingen zetten en met elkaar in gesprek gaan om tot een aanpak te komen die het toelaat de uitdagingen aan te gaan, naast de bestaande workload van eenieder.

Binnen de externe samenwerking in de regio Haaglanden heeft Parnassia Groep het voortouw genomen in het programma *Versterken van de mentale gezondheid en ggz*. Binnen dit programma is in 2024 samen met de regiopartijen een werkagenda vastgesteld voor de samenwerking tussen het medisch domein, het sociaal domein en de GGZ, het behouden van de cruciale zorg en de mentale gezondheidsnetwerken in de regio Haaglanden.



Arbeidsmarkt

In 2024 zijn, in het kader van het handhaven van de Wet DBA per 1 januari 2025, maatregelen getroffen. Er zijn gesprekken gevoerd met de zzp'ers, waarbij getracht is zo veel mogelijk zzp'ers in dienst te nemen, er wordt vormgegeven aan een intern flexbureau en er zijn samenwerkingsafspraken gemaakt met een aantal externe landelijke uitzendorganisaties. Wij hopen met deze maatregelen de zorg in 2025 voort te kunnen zetten zonder de inzet van zzp'ers.

Reorganiseren acute en subacute zorg in de regio Haaglanden

In 2024 zijn structurele verbeteringen doorgevoerd om de acute en subacute zorg in de regio Haaglanden veilig te stellen. Deze verbeteringen bestaan onder andere uit het opzetten van acute deeltijdbehandeling, het werken volgens de IHT-methodiek (Intensive Home Treatment) en integratie van de afdeling spoedzorg en de spoedpoli (waarbij de beoordeling en behandeling geïntegreerd op één afdeling zijn georganiseerd.)

Integraal GGZ-aanbod in de wijk

Parnassia Haaglanden heeft ook in 2024 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 van Achter de Voordeur wordt, met gemeentelijke subsidie, 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.

Consultatie ouderenpsychiatrie bij VVT-instellingen

Met vrijwel alle regionale VVT-instellingen zijn samenwerkingsafspraken gemaakt om onze expertise op het vlak van de ouderenpsychiatrie laagdrempelig en servicegericht aan te bieden daar waar nodig. Er komen toenemend vragen vanuit de thuiszorg om onze expertise in de thuissituatie, met de betreffende partijen gaan wij in 2025 verder in gesprek.

Betrekken familie en naasten

In 2024 is aandacht gegeven aan netwerkzorg en de inzet van familie-ervaringsdeskundigheid en resourcegroepen. Er is een meerjarenplan opgesteld waarin acties worden beschreven op een aantal thema's zoals triadisch/systemisch werken, gezinsaanpak, KOPP/KOV (kinderen van ouders met psychische en/of verslavingsproblematiek), huiselijk geweld en kindermishandeling en netwerkzorg.

Regio Noord-Holland

Laagdrempelige steunpunten

De stuurgroep bestaande uit Leviaan/Pleq, Parnassia/REAKT en De Hoofdzaak is uitgebreid met de gemeenten Zaanstad en Purmerend. Een nieuwe, door allen gedragen versie, van het projectplan is gemaakt. In afstemming met gemeenten wordt een aanvraag voor een bescheiden bijdrage vanuit SPUK-IZA in 2025 besproken. Daarnaast wordt een Snelle Toets afgestemd met gemeenten als partner en Zilveren Kruis voor de overige benodigde middelen met een doorlooptijd tot 2028.

Domeinoverstijgende netwerksamenwerking (DONS)

DONS is een opgave-overstijgend thema wat binnenkort samen met de opgaves Gezonde leefstijl, Gezond en gelukkig opgroeien en Mantelzorgondersteuning wordt besproken. Daarvoor is een conceptplan opgesteld. Kern is dat ondanks alle projecten en activiteiten in de praktijk (nog steeds) wordt ervaren dat men elkaar vanuit de verschillende domeinen niet goed kent en begrijpt en zich niet verbonden voelt om de gezamenlijke opgave om de inwoners van Zaanstreek Waterland zo goed mogelijk te ondersteunen via preventie en vroegsignalering waardoor (onnodig) zorggebruik kan worden voorkomen. Geprobeerd wordt om een gezamenlijk doel en een gezamenlijke ambitie en aanpak overeen te komen, waarvoor vervolgens SPUK-IZA-middelen worden aangevraagd vanuit de vier betrokken opgaves.

Suïcidepreventie

Er wordt gewerkt aan een project ter versterking van de huidige aanpak van suïcidepreventie van de GGD. Insteek is om die aanpak te versterken door intensiever samen te gaan werken met andere



partners met aanbod ten behoeve van suïcidepreventie (waaronder Youz preventie, Brijder preventie en Indigo). Na een gezamenlijke werksessie is een conceptprojectplan opgeleverd aan de GGD. Dit wordt in de klankbordgroep suïcidepreventie besproken en zal daarna worden geagendeerd bij het POG en het bestuurlijk overleg Allen voor Eén. De gemeentelijke regeling heeft helaas geen extra middelen ter financiering van wat extra nodig is boven op wat de partijen nu al doen om de intensievere samenwerking te bewerkstelligen en te borgen. Vanuit de nieuwe Wet integrale suïcidepreventie zal de GGD wel extra middelen ontvangen vanuit het Rijk, maar tegelijk heeft deze een bezuinigingsdoelstelling opgelegd gekregen. De mogelijkheid van een SPUK-IZA-aanvraag wordt verkend. In algemene zin is positief te noemen dat door deze projectthema's te verbinden aan Allen voor Eén, Parnassia Groep nu tevens lid is van het agendaoverleg.

Borging efficiënte inzet (specialistische) zorg

Meerdere onderwerpen worden, vanwege de complexiteit, in een programma-aanpak ondergebracht. Dit zijn de onderwerpen cruciale zorg, acute zorg, regionale wachtlijst, vergroten efficiënte inzet behandelcapaciteit en doorontwikkeling transfertafel. Hiervoor is een voorstel uitgewerkt. Dit stemmen wij af met andere partijen, zoals de ziekenhuizen, Huisartsenzorg Zaanstreek Waterland en de leden van de transfertafel. Insteek is om het voorstel dusdanig uit te werken dat dit zich ook goed leent voor een transformatieaanvraag.

Cruciale zorg

Het resultaat in 2024 is hier met name de ontwikkeling van het voldoen aan de Generieke Module Acute Psychiatrie (GMAP). Alle werkprocessen voldoen aan de gestelde normen van de GMAP. Met Zilveren Kruis is een verhoging van de financiering van de High Intensive Care (HIC) afgesproken, om tot een sluitende begroting te kunnen komen. Hiernaast werken we aan het verbeteren van de doorstroom van cliënten vanuit de HIC naar WLZ W5-geïndiceerde plaatsen.

Toekomstbestendig houden van acute GGZ

Het doel om de 24/7 bereikbaarheid goed te regelen is gerealiseerd door de afronding van de inbedding van het crisismeldpunt in de FIP-zorgcentrale, en daarbij de bereikbaarheid hiervan voor cliënten in zorg en hun naasten, ook buiten kantooruren.

De acute zorgorganisatie/GMAP is geoptimaliseerd aan de hand van de normen 2024. De besprekingen met Zilveren Kruis over een goede uniforme werkwijze worden voortgezet in 2025. De jaarlijkse evaluatie met ketenpartners is nog gaande.

Er zijn drie acute deeltijdbehandelingen en er is één acute behandelgroep. Daarnaast is een tweede FACT-medicatiepoli gestart.

Parnassia Groep is aangesloten bij de oprichting van de SEMD (Spoedeisende Medische Dienst) in de regio Kennemerland. De crisisdienst van Parnassia Groep gaat er vooralsnog niet fysiek in mee, maar zoekt aansluiting via POH GGZ en directe lijn triagist Crisisdienst.

Ontwikkelen herstelwerkplaatsen en herstelacademies

In 2024 heeft voortzetting plaatsgevonden van de stuurgroep die eind 2023 is gestart. Partijen zijn nader tot elkaar gekomen qua visie, het aanbod is geïnventariseerd, er is een gezamenlijke intentieovereenkomst getekend en de verkenning met mogelijke samenwerkingspartijen is afgerond.

De gemeenten Zaanstad en Purmerend zijn toegevoegd aan de stuurgroep. Er is een concreet projectplan opgesteld, inclusief planning. Daarnaast is er een SPUK-IZA-aanvraag (concept) en een aanvraag voor een Snelle Toets (concept) opgesteld.

Opzetten mentaal gezondheidsnetwerk

De pilot in Purmerend is uitgevoerd en geëvalueerd. Aan de voorwaarden voor verdere uitbreiding is voldaan, waarbij wordt aangesloten bij de landelijke werkwijze. De uitbreiding naar heel Purmerend is gerealiseerd.

De aanvraag voor een Snelle Toets voor transformatiemiddelen is goedgekeurd. De samenwerking via de transfertafel en per gemeente een taskforce staat en de gezamenlijke intentieverklaring is ondertekend.

Realiseren van voldoende preventie en vroegsignalering in het sociaal domein

De brainstormopgave met betrekking tot preventie is uitgevoerd met de afdelingen preventie van Youz, Brijder, Parnassia en Indigo. Dit heeft geleid tot een interne projectgroep die gezamenlijk de uitwerking oppakt van een versterking van preventie (intern). Daarnaast is MHFA (Mental Health First



Aid) geïmplementeerd en loopt dit in Zaandam en Purmerend. Ook de Consultatiefunctie Sociaal Domein (CFSD) is geïmplementeerd.

Stroomlijnen netwerkpsychiatrie jeugd

Er is aandacht voor afstemming goede transitie 18-/18+ voor jongeren met autisme en via werkafspraken met volwassenenzorg. Ten behoeve van integraal werken in gezinnen zijn cliëntreizen uitgevoerd en is gestart met Beter Thuis.

Er is in 2024 gewerkt aan het verbeteren van vroegsignalering en preventie om de instroom in zorg te verminderen. Dit deden we via het onderwijsproject Open Up (Kennemerland), het VO Scholenprogramma (voortaan: The Future) en Triple ThreaT.

Er lopen diverse acties lopen voor vermindering van de wachtlijsten en verbetering van de cliëntenstroom, zoals een samenwerking met Arkin voor genderaanbod, het onderzoeken van de mogelijke start van een tweede FACT-team in Zaanstreek-Waterland en het aanbieden van *Grip op je dip* aan cliënten op de wachtlijst.

Stroomlijnen netwerkpsychiatrie volwassenen

Het borgen van bestaande samenwerkingsinitiatieven vraagt voortdurend aandacht, maar loopt via doorbraakproject Resourcegroepen & netwerkpsychiatrie met Leviaan. Lopende initiatieven zijn: opstellen familie- en naastenbeleid; implementatie netwerkintake; begeleidingscommissie Kenniswerkplaats; deelname aan het consortium Leviaan, LdH, Odion; betrokkenheid bij de business case Skaeve Huuse; aansluiting bij het SEMD; deelname POG/POG+ vanuit de gemeenten; opstart doorontwikkeling bemoeizorg; intensivering samenwerking politie en deelname aan het driehoeksoverleg.

Het realiseren van samenwerkingsafspraken met netwerkpartners loopt, net zoals het realiseren van instroom naar FACT-medicatiepoli's.

Stroomlijnen netwerkpsychiatrie ouderen

Het realiseren van een sluitend (woon)zorgaanbod met regionale partners loopt goed en is gericht op het realiseren van draagvlak en urgentiebesef.

Deelname aan de werkgroep wozo-opgave G'oud; aansluiting programma regioplatform netwerk dementie Zaanstreek Waterland; aansluiting netwerk dementie M.

Het laagdrempelig uitwisselen van expertise loopt en er is aandacht voor de (financiële) borging hiervan.

Versterken samenwerking huisartsen

In de regio voeren we met huisartsen het gesprek over hun deelname aan het mentale gezondheidsnetwerk.

Er is in 2024 gewerkt aan een werkwijze voor een warme overdracht die zo goed als gereed is, inclusief een afspraak over de heraanmelding van chronische cliënten zonder wachtlijst.

Ook is gewerkt aan versterking van GGZ-preventie in de huisartsenpraktijk door aansluiting van de POH-GGZ op het sociaal domein.

Ter versterking van de huisartsenzorg is gewerkt aan het bieden van GGZ-ondersteuning aan huisartsen door inzet van de POH-GGZ en de consultatielijn.

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 *unique 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.



Gezinsaanpak is een van de speerpunten van Parnassia Groep. Nu en in de toekomst is het behandelen van cliënten in hun context passend bij de richting die Parnassia Groep ambieert (netwerkgorg) en bij de maatschappelijke ontwikkelingen. De opgave is om intergenerationele problematiek bij ouders, kinderen en gezinnen te verminderen door het gezin (en de gezinsleden) waar nodig samenhangende, afgestemde hulp te bieden. Daarmee voorkomen we de inzet van gefragmenteerde, niet-efficiënte zorg aan gezinnen.

We hebben een systemische visie ontwikkeld die centraal staat binnen ons familiebeleid en onze gezinsaanpak. Hiermee sluiten we aan bij een belangrijke landelijke en maatschappelijke ontwikkeling. We willen niet alleen deze trend ondersteunen, maar waar mogelijk zelfs vooroplopen. We geloven dat onze kracht ligt in het zien van het volledige systeem waarin onze cliënten zich bevinden: niet alleen het kind of de jongere, maar ook het gezin, het sociale netwerk en de bredere context.

In de praktijk betekent dit dat we niet alleen kijken naar de problemen van het kind of de jongere, maar ook naar het hele gezin en zijn netwerk. Dit heeft de volgende doelen:

- Bredere benadering van zorg: we kijken naar het volledige gezin en het sociale netwerk, niet alleen naar de problemen van het individu.
- Onderliggende oorzaken aanpakken: we richten ons niet alleen op symptomen, maar onderzoeken de invloed van opvoeding, andere gezinsleden en maatschappelijke factoren zoals school en buurt.
- Integrale behandeling: in de komende tijd passen we ons behandelaanbod stapsgewijs aan om het gehele gezinssysteem te ondersteunen, wat leidt tot meer holistische zorg. Daarbij kijken we met onze samenwerkingspartners wie welk type zorg aanpakt om het gezin te ondersteunen.

Onze gezinsaanpak omvat de volgende belangrijke aandachtsgebieden:

- **Systemisch, integraal werken.** Het gaat om de bredere context van het gezin en de interactiepatronen tussen gezinsleden, waarbij we domein overstijgend samenwerken.
- **Gezinsaanpak.** Een aanpak waarbij alle gezinsleden actief betrokken worden bij de behandeling, en we onze samenwerking met de volwassenenzorg gaan versterken.
- **De kindcheck en oudercheck.** Hierbij hebben we aandacht voor de mentale gezondheid van zowel kinderen als ouders en ook broertjes en zusjes.
- **KOPP/KOV (kinderen van ouders met psychische problemen/verslaving).** Specifieke focus op de impact van ouderlijke problematiek.
- **Huiselijk geweld en kindermishandeling.** Het herkennen en aanpakken van schadelijke dynamieken.
- **Netwerkgorg.** Het versterken van het sociale netwerk rondom het gezin om herstel te bevorderen.

4.6 Omgeving, maatschappelijke waarde en duurzaamheid

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 2024 brengen wij in deze paragraaf voor het voetlicht.

Relatiemiddag voor stakeholders

Op 16 oktober kwamen relaties, businesspartners en maatschappelijk betrokken organisaties samen tijdens de tweejaarlijkse relatiedag van Parnassia Groep, met als thema *Van plannen naar samen doen in de regio*. Het was een bijzondere middag in het Feyenoordstadion, vol ontmoetingen en inspirerende verhalen. De recente landelijke ontwikkelingen kwamen aan bod, net als waar Parnassia Groep in de regio aan werkt met verschillende partners. Er was een krachtig verhaal over de rol van wilskracht in herstel. Ook lieten jobcoaches van Reakt zien hoe een werkervaringsplek niet alleen cliënten helpt in hun herstel, maar ook een win-winsituatie kan creëren voor werkgevers. Deze dag stond ook in het teken van 25 jaar Stichting Vrienden Parnassia Groep, de goede doelen organisatie voor onze cliënten. Tijdens een veiling kwam iedereen in actie voor het goede doel. Dankzij de gezamenlijke inzet werd een mooi bedrag opgehaald dat geheel ten goede komt aan de cliënten die in zorg zijn bij Parnassia Groep.



Start strategieproces Horizon 2035: vooruitkijken en vooruitgaan

Met Horizon 2035 wil Parnassia Groep de tijd en ruimte creëren om samen na te denken over de toekomst, nieuwe ideeën te ontdekken en een beweging op gang te brengen die de zorg duurzaam en toekomstbestendig maakt. Hoe kunnen we écht het verschil maken? Welke rol willen wij spelen in een maatschappij die continu verandert? Wat is nodig om de zorg in 2035 toegankelijk en betaalbaar te houden? Vanuit Horizon 2035 kijken we vooruit en onderzoeken we welke bewegingen nodig zijn om de uitdagingen van vandaag en morgen aan te pakken.

Ook zetten we ons in voor een werkomgeving waar collega's met plezier werken, hun talenten goed kunnen inzetten en zich gewaardeerd voelen. Zo zorgen we niet alleen voor betere zorg, maar ook voor meer werkplezier.

Wij geloven in de kracht van samenwerken en dialoog en hechten veel waarde aan luisteren en verbinden. Daarom wordt Horizon 2035 niet van bovenaf bedacht, maar samen vormgegeven. In gesprekken met collega's, externe partners en experts brengen we ideeën en perspectieven samen. Deze aanpak maakt het mogelijk dat iedereen kan bijdragen in de beweging die nodig is voor de toekomst.

We maken een plan voor de toekomst en kijken verder dan vandaag. Dit begint met goed kijken naar trends en veranderingen, zoals het ouder worden van de bevolking, nieuwe technologieën en andere zorgvragen. Elk scenario vraagt om duidelijke keuzes:

- Wat willen we blijven doen, maar dan beter?
- Wat moeten we anders doen om impact te maken?
- Waarmee stoppen we om ruimte te maken voor vernieuwing?
- Waarmee starten we om voorbereid te zijn op de toekomst?

Waarom is Horizon 2035 belangrijk voor Parnassia Groep? De uitdagingen waar we voor staan, vragen om lef en innovatie. Met Horizon 2035 willen we als organisatie helder krijgen wat we moeten veranderen om samen de beste zorg te bieden. Dit vraagt om betrokkenheid, samenwerking en een open blik naar de wereld om ons heen. Met deze beweging bouwen we aan een toekomst waarin Parnassia Groep niet alleen wendbaar is, maar ook haar maatschappelijke verantwoordelijkheid blijft waarmaken. Samen zetten we de koers uit voor een sterke, duurzame GGZ. De uitkomsten verwachten we medio 2025 te kunnen presenteren.

Vrienden Parnassia Groep: 25-jarig jubileum

In 2024 bestond de stichting Vrienden Parnassia Groep 25 jaar. De stichting zet zich met veel passie en plezier al 25 jaar in voor cliënten van Parnassia Groep, in de leeftijd van 0 tot 100 jaar, om ze iets extra's te kunnen bieden op het gebied van wonen, cultuur en recreatie, sport, studie, werk of noodhulp. Hiermee levert de stichting een bijdrage aan de kwaliteit van leven en maatschappelijke integratie van onze cliënten. De stichting heeft een anbi-status en een CBF-erkenning, hét keurmerk dat een goede doelen organisatie ontvangt indien wordt voldaan aan de normen van de Erkenningsregeling Goede Doelen.

We zijn dit jubileumjaar in februari gestart met een prachtig klassiek concert in de Franciscuskerk in Den Haag, uitgevoerd door het Nederlands Studenten Orkest. Meer dan honderd cliënten genoten van de strijkers, fluitisten, hout- en koperblazers die klassieke muziek ten gehore brachten. Ook konden de aanwezigen deelnemen aan een slagwerkersworkshop; dit leverde een mooie interactie op tussen de cliënten en de muzikanten. Met een mooi lied werd het concert afgesloten.

Een ander hoogtepunt van dit jubileumjaar was de organisatie van de galadiners, in maart in het gemeentehuis van Castricum en in november in de Burgerzaal van het Rotterdamse stadhuis. Cliënten en hun naasten kregen een heerlijk vijfgangendiner aangeboden, uitgeserveerd door collega's en samenwerkingspartners van Parnassia Groep. De avond werd feestelijk begeleid door livemuziek. Het galadiner in Den Haag staat in 2025 gepland.

Daarnaast heeft de stichting in 2024 onder meer Live Music Now-concerten op klinische afdelingen georganiseerd en sportactiviteiten gesponsord. Zo was er bijvoorbeeld een beachvolleybaltoernooi bij Beachclub Castricum voor klinische en ambulante cliënten. Hier waren ook veel supporters, cliënten, familieleden en collega's van Parnassia Groep aanwezig om de cliënten aan te moedigen.

De *Slag om Herstel*, een 24 uren roeitocht van Den Helder naar Rotterdam op 21 juni 2024, is mede met steun van de stichting georganiseerd.



De stichting heeft getrakteerd op de klinische afdelingen voor langdurige zorg en de woonvoorzieningen. Zomeruitjes werden mogelijk gemaakt en, in het kader van fit en gezond bewegen, zijn er onder andere duo fietsen gesponsord. En voor de allerkleinste kinderen zijn er knuffels, troostdekentjes en poppenvilla's uitgedeeld.

Een groene omgeving heeft een positief effect op de gezondheid van mensen en ondersteunt het herstel. Vrienden Parnassia Groep hecht dan ook belang aan het ondersteunen van groenprojecten. Voorbeelden hiervan zijn de bijdrage van de stichting aan het opknappen van een buitenruimte van de jongerenafdeling van het Leo Kannerhuis in Oosterbeek, een locatie midden in de natuur. Het stimuleert de jongeren om meer buiten te zijn met elkaar. Ook bij een kliniek van Brijder in Hoofddorp kunnen cliënten dankzij de steun van de stichting weer lekker aan het werk in de tuin.

In oktober is op de relatiemiddag van Parnassia Groep voor onze samenwerkingspartners de tweejaarlijkse goede doelen veiling georganiseerd, onder leiding van een professionele veilingmeester. Dit leverde niet alleen een mooie opbrengst voor de stichting op, maar ook konden ondernemers en leveranciers in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen tickets verwerven om de handen uit de mouwen te steken bij projecten voor onze cliënten. Een win-winsituatie voor partijen die graag maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Mentale gezondheid in beeld - de zichtbare en onzichtbare impact van de GGZ

Veel zorg in de GGZ vindt achter de schermen plaats, omdat het vaak persoonlijk en discreet is. 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.

In Nederland speelt de geestelijke gezondheidszorg een belangrijke rol in onze samenleving. Jaarlijks maken meer dan een miljoen mensen gebruik van de GGZ. 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.

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 2024 bijzondere aandacht hebben gekregen.

De Slag om Herstel

Met de Slag om Herstel laten cliënten van Parnassia Groep op unieke wijze zien dat herstel mogelijk is en dat je, door samen op te trekken, in staat bent enorme prestaties te leveren. De Slag om Herstel is een 200 km lange roeitocht van Den Helder naar Rotterdam, die in 24 uur wordt afgelegd. Ruim 81 cliënten, oud-clieënten en behandelaren van Parnassia Groep legden deze zware tocht met succes af. We zijn ontzettend trots op alle deelnemers en begeleiders van de Slag om Herstel. Ze hebben opnieuw bewezen dat je, ondanks psychische kwetsbaarheid of verslaving, met training en inzet grote prestaties kunt leveren. Over de Slag om Herstel is verslag gedaan door diverse media, waaronder SBS6, Trouw, AD, het Noordhollands Dagblad, NH Nieuws en verschillende andere mediaplatformen.



Podcast Te gek werk trekt meer dan 5000 luisteraars

In januari 2024 lanceerden we de podcast *Te gek werk* met Splinter Chabot om meer inzicht te geven in werken in de GGZ en om (toekomstige) collega's te inspireren. In de podcast gaat Splinter in gesprek met zes collega's van Parnassia Groep over hun werk in de psychiatrie en hun drijfveren. Met inmiddels meer dan 5000 luisteraars is de podcast een succes en heeft hij bijgedragen aan meer bekendheid voor werken in de GGZ. De afleveringen bieden een openhartige inkijk in de praktijk, en ook media, zoals het AD, besteedden er aandacht aan. Meer weten? Kijk op www.anteszorg.nl/podcast.

Five Days Inside in jeugdkliniek Mistral

Presentatrice Geraldine Kemper bracht voor het RTL-programma *Five Days Inside* vijf dagen door in jeugdkliniek Mistral van Brijder in Den Haag. In de aflevering sprak ze openhartig met cliënten, maakte ze kennis met de aanpak van de kliniek en nam ze deel aan verschillende programmaonderdelen, zoals de dagopening, de muziekgroep en vaardigheidstrainingen. Mistral biedt een veilige en medische omgeving voor jongeren van 12 tot 23 jaar die worstelen met verslaving aan drugs, alcohol, gamen of gokken. Hier krijgen ze begeleiding bij ontgiftiging en leren ze omgaan met hun verslaving, met indien nodig medicamenteuze ondersteuning.

Documentaire Verward (BNNVARA) over de complexiteit van verward gedrag.

Antes werkt in Rijnmond intensief samen met politie, ambulance en andere hulpdiensten om mensen in crisis passende zorg te bieden. In 2024 werd de pilot *Straattriage* samen met de politie gestart. In deze pilot rijdt een psychiatrisch verpleegkundige mee met de politie om samen op een melding van personen men onbegrepen of verward gedrag af te gaan, aangestuurd door de meldkamer. De crisisdienst biedt acute psychiatrische hulp aan mensen in nood. Zij beoordelen de situatie en regelen, indien nodig, vervolgzorg, zoals ambulante behandeling of opname in een kliniek. In de media wordt veel gesproken over 'verwarde mensen' op straat, maar dit is niet altijd het gevolg van een psychische stoornis. Verward of onbegrepen gedrag kan verschillende oorzaken hebben, zoals ingrijpende life events, het verlies van een dierbare, werk- of woningproblemen, verslaving of lichamelijke aandoeningen. Dit kan in de praktijk soms tot misverstanden leiden. In de documentaire *Verward* loopt documentairemaker Jessica Villerius van BNNVARA onder andere mee met de crisisdienst van Antes om de mogelijkheden en uitdagingen van acute psychiatrische zorg in kaart te brengen.

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 2024 extra aandacht besteed aan onze andere pijlers op het gebied van duurzaamheid:

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

De pijlers uit de Green Deal 3.0 zijn in 2024 verder verankerd in het beleid en de bedrijfsvoering van Parnassia Groep. Er worden jaardoelen gesteld en een langeretermijnvisie op de verschillende pijlers is ontwikkeld. De pijler 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. Eind 2024 is een kaartendek *Expeditie Groene Kracht* ontwikkeld, vanuit het aanjagersteams duurzame bewustwording. In 2025 zal dit worden ingezet om de groene veranderingen binnen PG kracht bij te zetten. Het geeft collega's en cliënten handvatten hoe ze zelf een bijdrage kunnen leveren. 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 is 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 en slimme meters. We hebben nu meer inzicht en zien dat de verduurzamingsinvesteringen (jaarlijks budget van 2 miljoen euro) hun vruchten afwerpen. Ons energieverbruik en onze CO₂-uitstoot zijn verminderd en daarnaast voldoen we aan de 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 energieverbruik.

In 2024 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 2024 hebben we weer projecten toegekend gekregen. Tot 2030 is door de overheid geld vrijgemaakt om maatschappelijk vastgoed te verduurzamen en blijven wij erop inschrijven.

Routekaarten (Duurzaam) Meer Jaren Onderhouds Plan (DMJOP)

In 2024 is een nieuwe routekaart opgesteld voor ons eigendomsvastgoed met de termijnvisies A/B/C. De routekaart is verwerkt in onze MJOP'S en DJMPOP's. Door gebruik te maken van DMJOP'S krijgen we steeds meer grip op én inzicht in de juiste besteding van de toegewezen budgetten voor de instandhouding en verduurzaming van onze panden.

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 2024 stond de rapportage informatieplicht energiebesparing op de agenda. Dit is een wettelijke verplichting om te melden aan de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland welke energiebesparende maatregelen wij hebben uitgevoerd in onze panden. Het gaat om maatregelen met een terugverdientijd van vijf jaar of minder.

2. Duurzame zorg/Groene GGZ

Bij Parnassia Groep lopen de zorgbedrijven Youz en Reakt voorop in het realiseren van de Groene GGZ. Bij Youz is als invulling van het manifest van Youz rondom Groene GGZ in 2024 het volgende gebeurd:

- Ontwerp voor duurzame groene inrichting van het terrein op pilotlocatie Dr. Van Welylaan in Den Haag 2024/2025 doorontwikkeld, en eerste kleine stappen gezet middels het aanplanten van een inheemse haag voor vogels en insecten.
- Seizoenschallenges rondom het verbouwen en laten groeien van gewassen in de verschillende seizoenen hebben een vaste plek gevonden binnen de afdelingen.
- Wekelijks aanbod van groene therapie heeft in 2024 een vaste plek gevonden binnen twee afdelingen op het terrein, een afdeling voor jonge kinderen en een afdeling voor jongeren- en jongvolwassenentherapie.
- Een van de afdelingen neemt deel aan een kleine onderzoekstudie naar de inzet van groene interventies voor jongeren en het ontwikkelen van een set buiteninterventies gericht op veerkracht.

Bij Reakt gebeurde het volgende:

- Manifest Groene GGZ en Duurzaamheid opgesteld.
- Het idee van Reakt als 'groene motor' blijft intact, in 2024 hebben veel van de groene locaties van Reakt hun zichtbaarheid vergroot en dragen zij collectief het belang van natuur voor gezondheid uit in hun dagbesteding en laten dit ook zien op sociale media/engage/Groene GGZ-site.

Ook binnen andere onderdelen van Parnassia Groep aandacht voor meer natuur in de behandeling. Dit wordt voornamelijk vormgegeven door een aantal intrinsiek gemotiveerde behandelaren en begeleiders. In 2024 is een lunchwandeling georganiseerd om hun onderlinge verbinding te



versterken en zijn interviews geplaatst om hun zichtbaarheid te vergroten. In 2025 gaan we hiermee door.

Vergroening terreinen en vergroten biodiversiteit

- Initiatief Labyrint Monsterseweg Den Haag met stiltetuin gerealiseerd. Met de Geestelijke Verzorging als eigenaar is in september 2024 een mooie opening verzorgd waarbij ook de buurt betrokkenheid is meegenomen.
- In 2024 is een vervolg gegeven aan de uitwerking van een Groene Toekomst Albardastraat Den Haag en is het ontwerp voor de inrichting van het terrein vastgesteld. In 2025 zal gestart worden met realisatie van een wandelpad over het terrein met daaraan gekoppeld biodiversiteit bevorderende maatregelen.

3. Bewustwording

Bewustwording wordt als overkoepelende pijler 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. Om de bewustwording te vergroten zal 'Expeditie groene kracht' in 2025 als middel worden ingezet op verschillende niveaus binnen de organisatie.

4. Duurzaam personeelsbeleid

Parnassia Groep investeert bovendien in duurzame zorg door duurzaam en betrokken werkgeverschap. 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

CSRD

Parnassia Groep heeft in 2024 verder gewerkt aan de implementatie van de corporate sustainability reporting directive (CSRD) en de EU Taxonomy. We zien dat het onderwerp Duurzaamheid binnen Parnassia Groep veel meer is gaan leven bij de collega's. Diverse clusters van de Professionele Diensten werken samen aan de materiële thema's.

Hieronder is beschreven welke activiteiten met betrekking tot de CSRD zijn uitgevoerd.

Voor elk materieel thema is geïnventariseerd welk beleid Parnassia Groep heeft ingericht om de impact van haar materiele thema's te beheersen. De vastlegging daarvan is gedocumenteerd in de zogenaamde Basis voor Vastlegging. Op basis van deze inventarisatie heeft Parnassia Groep kunnen identificeren waar nog aanvullende acties benodigd zijn. In 2024 is daar een start mee gemaakt en zal worden gecontinueerd in 2025 en 2026. Zo is er een opzet gemaakt voor het mobiliteitsbeleid en wordt het inkoopbeleid gereviseerd, beiden met aandacht voor duurzaamheid en reductie van CO₂ uitstoot.

Parnassia Groep heeft de dialoog met stakeholders opgestart en haar materiele thema's gedeeld met de belangrijkste en grootste stakeholders, zoals verzekeringsmaatschappijen, zorgkantoren, vertegenwoordiging van personeel en van cliënten. Uit deze dialoog is gebleken dat de stakeholders de materiele thema's herkennen en zij hebben op dit moment geen aanvullende thema's aangedragen.



Parnassia Groep heeft de kwantitatieve datapunten in kaart gebracht voor haar materiële thema's en is begonnen met het inzichtelijk maken van de processen en de datadefinities. Tevens is een start gemaakt met het onderzoeken van een mogelijke loonkloof. Daar waar nodig is de activiteit opgepakt om procesbeschrijvingen op te stellen en is een aantal lijncontroles voorbereid, met het oog op de beoordeling door de accountant. Deze lijncontroles zullen als voorbeeld dienen voor de overige datapunten, zowel kwantitatief als kwalitatief.

Ten aanzien van de CO₂-reductie, die onder het Parijs klimaatakkoord moet worden nagestreefd, is Parnassia Groep in 2024 gestart met het opzetten van een integraal transitieplan. Hiertoe is gestart met het verzamelen van de benodigde data op verschillende uitstoot categorieën, zowel binnen de eigen bedrijfsvoering (Scope 1 en 2) als in de keten (Scope 3). Er is een inventarisatie gedaan onder werknemers ten aanzien van de reisbewegingen en leveranciers zijn aangeschreven. Daarnaast is voor de vastgoedportefeuille inzicht verkregen in de bestaande CO₂ registratie van de eigendomspanden. In 2025 wordt verder vormgegeven aan het integraal transitieplan en zal met behulp van inzet van een externe deskundige bepaald worden wat de rekenmodellen en parameters zullen zijn voor de CO₂ berekeningen van Parnassia Groep. Met behulp van ingekochte expertise zullen realistische doelwaarden worden vastgesteld richting 2030 voor de verschillende uitstoot categorieën.

In 2023 heeft Parnassia Groep de Dubbele Materialiteitsanalyse (DMA) uitgevoerd. In aanloop naar de high level audit in 2025, en na overleg met adviseurs en stakeholders, is de lijst met materiële onderwerpen in 2024 nader geanalyseerd. Parnassia Groep heeft besloten het aantal materiële onderwerpen naar beneden bij te stellen en de thema's nauwer aan te sluiten met de inhoud en bewoording van de ESRS-en. Dit heeft geresulteerd in de volgende lijst van 15 thema's:

1. Mitigatie van klimaatverandering
2. Energie
3. Instroom van bronnen inclusief gebruik (circulariteit)
4. Verspilling/afval
5. Veilige werkomgeving voor eigen medewerkers
6. Gezondheid en veiligheid eigen medewerkers
7. Opleiding en ontwikkeling eigen medewerkers
8. Passende, gelijke salarissen en gendergelijkheid voor eigen medewerkers
9. Privacy van eigen medewerkers
10. Privacy van cliënt
11. Toegang tot producten en diensten door cliënt
12. Gezondheid en veiligheid van cliënt
13. Politieke betrokkenheid en lobbyactiviteiten
14. Bedrijfscultuur
15. Bescherming van klokkenluiders

Vervolgens is het DMA-dossier conform deze nieuwe indeling gereed gemaakt ten behoeve van de beoordeling door de accountant. Onderdeel van het dossier is tevens de waardeketen van Parnassia Groep, die ten behoeve van de CSRD-rapportage voor Parnassia Groep voor het eerst is opgesteld, conform de rapportagevereisten van de CSRD.

Ten aanzien van de EU Taxonomy, heeft PG in 2025 gewerkt aan het vaststellen van de eligible activiteiten.

Omnibus wetgeving

Per eind februari 2025 heeft de Europese Commissie de aangekondigde Omnibus wetgeving gepubliceerd. In dat voorstel wordt een scala een versoeringsmaatregelen voorgesteld. De belangrijkste aspecten van de Omnibus wetgeving voor Parnassia Groep betreffen:

- als 'tweede golf organisatie' krijgt Parnassia Groep uitstel van de aanvangsdatum van de CSRD naar 1 januari 2027.
- De EU Taxonomie wordt eveneens uitgesteld.
- Een vermindering van het aantal datapunten
- Nadruk op kwantitatieve datapunten

De precieze gevolgen van dit voorstel zijn nog niet geheel duidelijk, want de Europese Commissie heeft de EFRAG gevraagd om uiterlijk eind juli de nieuwe conceptrichtlijnen te communiceren. Tot die



tijd maakt Parnassia Groep in ieder geval de lopende onderdelen af. In april/mei 2025 is gewerkt aan herijking van het implementatieprogramma en de tijdlijnen. Daaruit is geconcludeerd dat het traject blijft doorgaan en dat zeker niet gekozen wordt voor een implementatiepauze.

4.7 Financiën, risico's en onzekerheden in de toekomst

4.7.1 Financieringsstromen

Administratieve organisatie financieringsstromen

In ons kwaliteitssysteem zijn documenten met regels, procedures en instructies vanuit de wet- en regelgeving en beleid opgenomen, die een beschrijving geven van het proces en de uitvoering van de 'spelregels' van de administratieve organisatie (AO). 'Spelregels' gericht op correcte registratie van zorg die gelden voor de groep als geheel, de zorgbedrijven en de teams binnen de zorgbedrijven. Met de focus op correcte registratie, focus op de mens (verminderen van administratieve lasten) en het continu verbeteren van de processen en systemen. We moeten onze AO afstemmen op uiteenlopende externe eisen, die jaarlijks worden bijgesteld. We geven hieronder een toelichting per financieringsstroom. In 2024 vroegen de diverse activiteiten van meerdere financieringsstromen opnieuw veel aandacht. Er is sprake van inkoop van zorg door verzekeraars (Zorgverzekeringswet - zorgprestatie-model), door justitie (zorgprestatie-model, ZZP's en extramurale producten en reclassering), door de zorgkantoren voor de langdurige klinische zorg via ZZP's (Wlz) en door de gemeenten: de zorg voor jeugdigen (Jeugdwet), voor beschermd wonen en extramurale begeleiding (Wmo) en de subsidieprojecten.

Zorgverzekeringswet

In 2024 zijn beperkt wijzigingen doorgevoerd in de wet- en regelgeving, waardoor deze financieringsstroom sinds de invoering van het zorgprestatie-model in 2022 steeds stabiel wordt. Dit komt onder andere door meer duidelijkheid over interpretatie van wet- en regelgeving, ook vanuit de NZa. Het zorgprestatie-model dat zou moeten leiden tot een verlaging van de administratieve lasten leidt in sommige gevallen juist tot een toename van de administratieve belasting.

Forensische zorg

Het ministerie van Veiligheid en Justitie koopt de zorg in voor cliënten die naar aanleiding van een rechterlijke uitspraak psychiatrische zorg en/of verslavingszorg nodig hebben. Ook in 2024 is PG voor het FZ contract onderaannemer in het contract dat Fivoor met DJI heeft afgesloten. Per 2024 wordt in de FZ gebruikgemaakt van digitaal berichtenverkeer om cliënten aan te melden en in zorg te melden. Voor het zorgprestatie-model wordt de realisatie aangeleverd aan Fivoor en door Fivoor gedeclareerd bij DJI. ZZP-C en extramurale producten worden vanuit PG gedeclareerd bij DJI.

Gemeenten: jeugd-GGZ en Wmo

Parnassia Groep heeft met tientallen jeugdzorgregio's overeenkomsten om jeugd-GGZ aan te bieden. De afgelopen jaren zien we dat een aantal regio's kiest voor het inkopen bij consortia die alle jeugdzorg die nodig is dienen te kunnen leveren. Daarvoor dienen goede samenwerkingsovereenkomsten dan wel rechtsvormen te worden opgesteld. Het ontbreekt daarbij nog aan een ICT-infrastructuur die deze samenwerkingen vergemakkelijkt. Het leidt ook tot aanpassingen in de administratieve organisatie op centraal en decentraal niveau en vraagt om beweeglijkheid van de organisatie.

De Wmo is minder in beweging dan de jeugdzorg als het gaat om het contracteren en administreren. Hier is echter bij dagbesteding sprake van veel onderaannemerschap, wat leidt tot een hoge administratieve last omdat dit met veel individuele afspraken gepaard gaat. Bij subsidies blijft het van belang om heldere afspraken aan de voorkant te maken over de verantwoording in relatie tot de te leveren activiteiten. Soms leidt de subsidiebeschikking nu nog tot een te grote administratieve last en een moeizaam verantwoordingsproces.



Wlz: ZZZ-B en Wonen

GGZ-cliënten hebben na 3 jaar verblijf in de Zvw toegang tot de Wlz (GGZ ZZZ-B). Per 2021 hebben daarnaast ook cliënten die blijvend toezicht of 24 uur per dag intensieve zorg nodig hebben toegang tot de Wlz (GGZ Wonen). Dit betreft vooral cliënten die tot dan verbleven via de gemeenten met een ZZZ-C indicatie. Parnassia Groep heeft meerdere contracten ten aanzien van Wlz-zorg met zorgkantoren. De externe productieverantwoording is arbeidsintensief omdat deze op cliëntniveau moet worden aangeleverd.

Horizontaal toezicht

Sinds 2021 verantwoordt Parnassia Groep zich conform de spelregels van horizontaal toezicht aan de zorgverzekeraars. Horizontaal toezicht gaat uit van beheersing van de registratie- en declaratieprocessen in plaats van controles achteraf. Gedurende het jaar worden bijzonderheden ten aanzien van de registratie en declaratie gesignaleerd en verbetermaatregelen getroffen worden. Gedurende het jaar heeft Parnassia Groep op regelmatige basis contact met de representerende zorgverzekeraar om werkzaamheden, bevindingen en acties af te spreken. Parnassia Groep is bezig om de methodiek van horizontaal toezicht ook voor andere financieringsstromen dan de Zorgverzekeringswet te implementeren om zo de interne beheersing op een hoger niveau te brengen. In 2024 heeft Parnassia Groep samengewerkt met Gemeente Rotterdam om Horizontaal Verantwoorden uit te werken.

4.7.2 Financiën en financieel resultaat 2024

In financieel opzicht was 2024 een goed jaar. Dit komt door een positief operationeel resultaat van Parnassia Groep, een positief resultaat van Fivoor (meegeconsolideerd voor 68,8%) en door hogere bijzondere baten.

In 2024 was sprake van diverse afrekeningen over oude jaren (2018 t/m 2022) in m.n. de financieringsstromen zorgverzekeringswet, jeugd en forensisch zorg bij Fivoor. Dit heeft geleid tot een groter bedrag aan eenmalige baten. Naast deze eenmalige baten is het operationele resultaat licht boven de begroting uitgekomen, waarmee de getroffen maatregelen om duurzaam gezond te worden effect hebben.

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 2025 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 2024 waarna wij vooruitblikken naar 2025.

Financieel resultaat 2024

Het totale financiële resultaat over 2024 bedraagt € 81,7 miljoen.

Het aandeel van Fivoor in dit financiële resultaat bedraagt € 17,6 miljoen.

Het financiële resultaat van Parnassia Groep bedraagt derhalve € 64,1 miljoen.

Dit resultaat is als volgt opgebouwd:

- eenmalige baten € 28,2 miljoen (2023: 16,0 miljoen);
- eenmalige lasten € 5,8 miljoen (2023: 10,8 miljoen)
- resultaat uit gewone activiteiten (operationeel resultaat) € 41,7 miljoen (2023: € 29,6 miljoen). Dit is een resultaat van 3% ten opzichte van de opbrengsten. De interne doelstelling bedroeg 2,5% (€ 35,5 miljoen).

Eenmalige baten

De eenmalige baten waren hoger dan verwacht en bedroegen in 2024 € 28,2 miljoen (2023: € 16 miljoen). Deze betreffen:

- afwikkeling van verschillende productieafspraken voor de jaren 2018 t/m 2022 voor de financieringsstromen ZVW, WMO en Jeugd (€ 12,1 miljoen) alsmede de afwikkeling van een reservering horizontaal toezicht 2023 wegens overeengekomen verbetermaatregelen (€ 4,7 miljoen);



- hoge rentebaten vanwege uitzetten van tijdelijke overtollige liquiditeiten op korte termijn deposito's € 8,6 miljoen. Het uitzetten van liquide middelen is mogelijk wegens het later dan gepland uitvoeren van investeringen in nieuwe gebouwen;
- gerealiseerde boekwinst op verkocht vastgoed € 1,1 miljoen;
- amortisatie van de negatieve goodwill ontstaan bij de verkrijging van het belang in Fivoor € 0,7 miljoen;
- een bijzonder resultaat behaald op deelnemingen € 1 miljoen.

Eenmalige lasten

De eenmalige lasten bedroegen in 2024 € 5,8 miljoen (2023: € 10,8 miljoen). Deze betreffen:

- een nagekomen verplichting uit hoofde van de eigenrisicoverzekering WGA met betrekking tot 2022 en 2023 € 4,0 miljoen;
- een bijzondere waardevermindering van vastgoed € 1,8 miljoen.

Fivoor

In het resultaat van Fivoor (€ 17,6 miljoen) zijn begrepen de bate voor de afwikkeling van de transitievergoedingen ivm de overgang naar het zorgprestatie model, de kwaliteitsgeleden en de bonus/malusregeling t/m 2024 (8,6 miljoen).

Stabilisering resultaat uit gewone activiteiten

De opbrengsten van Parnassia Groep bedroegen in 2024 ongeveer € 1.379 miljoen (2023: € 1.242 miljoen). Het genormaliseerde operationeel resultaat bedraagt € 41,7 miljoen (2023: € 29,6 miljoen), ofwel 3,0% (2023: 2,4%) van de opbrengsten. Dit resultaat is € 6,2 miljoen hoger dan de interne doelstelling van 2,5%.

Voor een organisatie met een omvang als die van Parnassia Groep is een resultaat van 2,5% noodzakelijk om te kunnen investeren, 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 (2015- 2024), dan zien wij een gemiddeld resultaat van 1,4%. 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%. Hetgeen nog steeds ruim onder de doelstelling van 2,5% is.

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 2024 was evenals in voorgaande jaren 2022 een forse inzet van PNIL (personeel niet in loondienst; m.n. ZZP-ers) 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 meer dan € 100 miljoen. Deze inhuur zorgt voor extra kosten ten bedrage van circa € 22 miljoen (2023: € 20 miljoen) t.o.v. onze verwachting (begroting). De moeilijke omstandigheden op de arbeidsmarkt gelden al langere tijd voor de sector en



hebben deels een structureel karakter. We zien dat de handhaving van de wet DBA leidt tot verminderde inzet van personeel niet in loondienst en dat er zelfstandigen in dienst treden. Daarentegen constateren we ook dat een groot deel van de ZZP-ers zich aansluit bij uitzendbureaus en wij via die aanbieders de benodigde inzet betrekken. Dat is een kostbare, maar noodzakelijke oplossing. We verwachten dat dit op termijn weer zal normaliseren.

- Er zijn nog altijd buitensporig hoge administratieve lasten. Deze kosten hebben grotendeels een structureel karakter en moeten duurzaam worden bekostigd.

Ten aanzien van 2024 kunnen nog de volgende ontwikkelingen worden gemeld.

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. In 2024 heeft Parnassia Groep haar belang in New Health Group volledig afgestoten. In 2024 is het belang in SBA Interholding BV uitgebreid naar 100%, omdat daarmee de kosten voor vastgoedadvies en begeleiding lager worden. Voorts is eind 2024 PG Zorgvastgoed CV opgericht, omdat de wetgeving voor fiscale beleggingsinstellingen ten einde is gekomen. Met de oprichting van deze commanditaire vennootschap en de beoogde inbreng van het economisch eigendom van het zorgvastgoed in deze CV in 2025 heeft Parnassia Groep maatregelen getroffen om het vastgoed zo efficiënt mogelijk in te zetten.

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 verdere uitwerking vindt plaats in de loop van 2025.

Buiten bovengenoemde gebeurtenissen zijn er geen wijzigingen in de participaties geweest in 2024 (en tot dusver in 2025). 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 ten opzichte van voorgaand jaar toegenomen met € 133,1 miljoen tot een stand op 31 december van € 363 miljoen. Vooral de operationele kasstromen zijn verbeterd vanwege de afname van openstaande vorderingen in 2024. Dit heeft te maken met het feit dat in 2024 de afronding van contracten met financiers eerder tot stand is gekomen. De kasstromen uit financieringsactiviteiten zijn ten opzichte van 2023 nauwelijks gewijzigd. Voor meer informatie en details wordt verwezen naar het kasstroomoverzicht in de jaarrekening.

Leningen en kredieten banken

Uit 2024 heeft Parnassia Groep voor circa € 244 miljoen aan externe financiering, waarvan circa € 15 miljoen kortlopend is. De externe financiering bestaat uit bancaire leningen voor circa €106 miljoen, waarvan € 72 miljoen geborgd is door het WFZ (Waarborgfonds voor de zorgsector). Het resterende deel van de externe financiering (€ 138 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 2024 de upgrade van de credit rating 'AA-' naar een 'AA' rating voor de Parnassia Groep bekend gemaakt. Wij zijn verheugd met deze uitkomst.

Continuering financiële gezondheid in 2025 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.

We werken aan een verdere vergroting van de kostenflexibiliteit door een percentage van de begroting als variabele kosten in te zetten. Mede als gevolg van de doorgevoerde bezuinigingen en administratieve lastenverzwaring als gevolg van onder andere de transitie/transformatie Wmo en Jeugdwet kon in de begrotingen van de afgelopen jaren het nagestreefde percentage voor kostenflexibiliteit nog niet worden gerealiseerd.

Voor 2025 streven wij naar een resultaat van € 31,7 miljoen, dit is 2% 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 2025 niet aan te kunnen voldoen.

Voor 2025 verwachten wij dat de omvang van activiteiten en opbrengsten in beperkte mate toenemen in vergelijking met 2024. De verwachting is verder dat de personele kosten zullen toenemen in verhouding met vorig jaar, vanwege de nieuwe, 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 2025 wordt een lichte toename van het aantal collega's verwacht ten opzichte van 2024.

In 2025 verwachten wij geen nieuwe financiering nodig te hebben. De in 2021 aangetrokken langlopende financiering is voldoende om de investeringsplannen 2025 uit te kunnen voeren. De contracten met verzekeraars voor het jaar 2025 zijn afgerond. Facturatie aan verzekeraars vindt plaats vanaf eind 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.
- d. De afgelopen jaren heeft Parnassia Groep in het kader van gepast gebruik een brochure uitgebracht die zorgverzekeraars een gedetailleerd inzicht geeft in 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 2025 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 2025 duidelijke en heldere afspraken met de zorgbedrijven over te behalen (financiële) resultaten gemaakt. In 2025 wordt hier door de raad van bestuur 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 2024 hebben we daar verdere stappen in gezet en dit blijven we doen in 2025.

Veel van onze afdelingen doen het goed, bij een aantal zijn noodzakelijke verbeteringen doorgevoerd en op een aantal plaatsen is het aanbod beëindigd. 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 2024 is er geïnvesteerd in onder meer: kliniek J in Poortugaal (geopend in april 2025), kliniek Rotterdam Alexander en kliniek Ouderen Poortmolen en wordt de investering van de nieuwbouw van de extra beveiligde woonvorm in Poortugaal (BW+) voorbereid.

In de regio Haaglanden is geïnvesteerd in twee kamerappartementen op het woonzorgpark Rosenberg (in samenwerking met de woningbouwcorporatie Arcade) en in de renovatie van kliniek Dr. Welylaan

Komende jaren tot 2027 worden gestarte projecten verder afgerond en nieuwe plannen verder uitgewerkt.

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 2025 verwachten wij ongeveer € 99 miljoen te investeren in nieuwbouw, onderhoud van vastgoed, ICT en inventaris. Vanzelfsprekend is duurzaamheid een belangrijk thema bij investeringen. In 2025 houden wij rekening met verkoop van vastgoed waarbij ongeveer € 4 miljoen boekwinst op wordt gemaakt.

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 gaan cliënten wonen 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.

Voor de woonzorgparken Nieuw Koningsduin in Castricum (regio Noord-Holland) en Hof van Poortugaal (regio Rijnmond) 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.

Hieronder wordt een overzicht gegeven van onze gerealiseerde beddencapaciteit over de verschillende financieringsstromen en de ontwikkeling in het verslagjaar. De aantallen zijn berekend op basis van de gerealiseerde verpleegdagen. De feitelijke capaciteit aan bedden kan door leegstand hoger zijn.

De beddencapaciteit van Parnassia Groep wordt gefinancierd vanuit diverse stelsels, te weten de ZVW, de Wlz, de Wfz, de Jeugdwet en de Wmo.

In onderstaande tabel met de gerealiseerde beddencapaciteit zijn vier categorieën te onderscheiden:

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.



Gerealiseerde bedden capaciteit Parnassia Groep		
	2024	2023
Zvw	1.340	1.349
Jeugd	107	109
Subtotaal behandeling	1.447	1.458
Wlz	1.157	1.159
Wmo Beschermd Wonen	437	456
Subtotaal wonen & langdurig	1.594	1.615
Justitie ZPM OFZ	124	119
Justitie ZPM TBS	91	90
Justitie Beschermd Wonen OFZ	51	54
Justitie Beschermd Wonen TBS	15	18
Subtotaal Justitie	281	281
Overig	33	29
Parnassia Groep TOTAAL	3.355	3.383
Totaal verschillen per jaar	-28	-5

Beperkte afname in 2024 van de bezetting

Ten opzichte van 2023 is de bezetting van de bedden in 2024 fractioneel (< 1%) afgenomen. Er waren in 2024 geen specifieke ontwikkeling in het gebruik van ons aanbod.

4.7.3 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 integrale risicoregister Parnassia Groep. Het register wordt jaarlijks besproken met de auditcommissie van de Raad van Commissarissen. Het risicoregister is verbonden aan de verbeterregisters van de (zorg)bedrijven.

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. We sommen hieronder de belangrijkste risico's van 2024 voor Parnassia Groep op.

Tekort aan professionals

Parnassia Groep ondervindt de afgelopen jaren hinder van de arbeidsmarktkrapte. Het probleem bleef ook in 2024 het meest prangend bij VOV-personeel in de klinieken en regiebehandelaren. Voor sommige behandelingen leidt dit tot langere wachttijden. Om dit risico te beheersen vindt werving van nieuwe collega's plaats. Daarnaast zetten we sterk in op het behoud van bestaande collega's, het reduceren van administratieve lasten, een moderne digitale ondersteuning van collega's en het voorkomen en terugdringen van verzuim.

Verzuim blijft hoog

In 2024 zien we dat het verzuim in onze organisatie zorgwekkend hoog blijft met gemiddeld 7,64%. Dit heeft gevolgen voor de zorgverlening. Ook blijven hierdoor de opbrengsten achter, terwijl de kosten doorlopen. Dit legt een fors beslag op de financiële middelen. Ook zien we dat verzuim druk veroorzaakt bij zowel ambulante teams als bij de klinische settingen, omdat minder collega's beschikbaar waren om de zorg te bieden. Dat de 'gezonde' collega's méér diensten draaien en meer



cliënten behandelen, vergroot het risico dat zij overbelast raken met een verder stijgend verzuim als gevolg. Het voorkomen, begeleiden en daarmee terugdringen van het verzuim blijft een van onze belangrijkste prioriteiten om dit risico te beheersen.

Druk op professionals en digitale transformatie

Door onder meer de krappe arbeidsmarkt en een aanhoudend hoog verzuim zien we een onverminderd hoge druk op onze zorgprofessionals. Natuurlijk willen we de tijd van professionals maximaal inzetten om zoveel mogelijke (wachtende) cliënten te helpen. Tegelijkertijd zien we de toenemende noodzaak om de digitale vaardigheden van onze collega's te versterken. Ook willen we collega's de ruimte geven om zorgsystemen mede te ontwikkelen. Zo sluiten de applicaties beter aan op hun behoefte in de praktijk. Daarnaast willen we de nieuwe mogelijkheden implementeren zodat ze worden benut in het dagelijks werk.

In de verdere digitalisering en digitale ondersteuning van onze zorg ligt namelijk een belangrijke oplossing voor zowel het vergroten van het werkplezier als het terugdringen van de administratieve lasten. In 2024 werd steeds duidelijker dat de digitale transformatie móet gebeuren en dat we een oplossing nodig hebben voor het geld dat het kost en – belangrijker – de tijd die het vraagt van onze professionals. En het gaat niet vanzelf. Gezien de toch al krappe arbeidsmarkt is het dus een uitdaging om tijd vrij te spelen bij onze professionals om bij te dragen aan digitalisering en digitale vaardigheden op te doen. Dat vraagt om een investering in tijd. Parnassia Groep heeft hiervoor in 2024 de aanvraag van Transformatiemiddelen in gang gezet, tegelijkertijd zien wij het risico dat de middelen niet snel genoeg beschikbaar komen of dat ze niet toereikend zijn.

Zorginhoudelijke en veiligheidsrisico's

De risico's met betrekking tot de veiligheid van cliënten, collega's, gebouwen en informatie worden gemonitord aan de hand van de rapportages uit periodieke en incidentele externe en interne audits op de te onderscheiden veiligheidsgebieden. Zie hoofdstuk 4.4 voor de inhoudelijke ontwikkelingen op de deelgebieden van veiligheid. In 2024 speelden geen majeure, instellingsbrede risico's op zorginhoudelijk gebied. Een mix van beheersingsmaatregelen, zoals bijvoorbeeld coaching, werkprotocollen en opleiding dragen hieraan bij.

Contracten – regelgeving en financiering

Als integrale GGZ-aanbieder hebben we met vijf financieringsstelsels (Zvw, Wlz, Jeugdwet, Wmo en justitie) en een veelvoud aan partners te maken. Dit leidt tot complexiteit en onvoorspelbaarheid voor Parnassia Groep. Elke partner stelt eigen beleid op en stelt eigen verantwoordingseisen. Specifiek in het gemeentelijk domein zien we door het aanbesteden in consortia een toenemende afhankelijkheid ontstaan van collega-organisaties met betrekking tot bijvoorbeeld de continuïteit van zorg. Parnassia Groep beheerst dit risico door duidelijke afspraken te maken over aansprakelijkheid in het geval van dit soort consortia. Daarnaast wordt onderhandeld over passende tarieven.

Financiële performance zorgbedrijven

Sinds 2021 is ingezet op het in evenwicht brengen van de opbrengsten en kosten van een aantal zorgbedrijven. Het financiële resultaat van de groep was in 2024 positief. Wel zien we verschillen in de resultaten van de zorgbedrijven. Verbetering blijft ook in 2025 noodzakelijk. Daartoe zijn nadere afspraken met de zorgbedrijven gemaakt.

Risico's in registratie- en declaratieproces

Tegenover geleverde zorg staat achteraf mogelijk een lagere vergoeding dan begroot. Onjuist- of onvolledigheden in de administratieve vastleggingen in de zorgverlening kunnen ertoe leiden dat geleverde zorg niet vergoed wordt door de financiers. We blijven ons inspannen om dit risico te beheersen met inzet op in één keer goed registreren binnen de zorgbedrijven. Waar nodig wordt dit ondersteund met technische oplossingen om correcte registratie aan de bron te verhogen en het opleveren van rapportages voor herstelwerkzaamheden.

Frauderisicoanalyse

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, roulatie 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.

4.7.4 Kerngegevens: cliënten, capaciteit, personeel en opbrengsten

De tabel op de volgende pagina bevat de kerngegevens met betrekking tot cliënten, capaciteit, personeel en opbrengsten, uitgesplitst naar onze (zorg)bedrijven.



<i>Kerngegevens Parnassia Groep 2024</i>	<i>Parnassia Groep totaal</i>	<i>Youz BV</i>	<i>Indigo i-psy PsyQ Brijder BV</i>	<i>Parnassia N-Holland BV</i>	<i>Parnassia Haaglanden BV</i>	<i>Antes Zorg BV</i>	<i>Fivoor BV (68,8%)¹</i>	<i>Stichting 1nP</i>	<i>Reakt BV</i>	<i>Parnassia Groep Overig²</i>
<i>Patiënten/cliënten³</i>										
Aantal in zorg op 1 januari van verslagjaar (a)	89.126	15.215	29.964	3.393	6.184	15.630	4.256	8.548	4.479	1.457
Aantal nieuw ingeschreven in verslagjaar (b)	68.899	11.258	23.517	2.488	4.033	13.276	1.401	8.151	2.068	2.707
Totaal aantal patiënten/cliënten (c)	158.025	26.473	53.481	5.881	10.217	28.906	5.657	16.699	6.547	4.164
<i>Waarin niet inbegrepen: cliënten POH</i>	16.520									
<i>Totaal aantal patiënten/cliënten inclusief cliënten POH</i>	174.545									
Aantal uitgeschreven in verslagjaar (d)	67.084	11.446	23.835	2.469	4.102	12.832	1.111	6.662	2.027	2.600
Aantal patiënten/cliënten in zorg/behandeling op 31-12 van verslagjaar (e = c - d)	90.941	15.027	29.646	3.412	6.115	16.074	4.546	10.037	4.518	1.564
<i>Waarvan cliënten met een langdurig verblijf⁶</i>	1.096	39		86	449	518	4			
<i>Capaciteit</i>										
Aantal gerealiseerde bedden/plaatsen opnames/verblijf ⁴	3.355	178	216	340	747	1.541	333			
<i>Personeel</i>										
Aantal personeelsleden in loondienst per einde verslagjaar	12.404	1.938	2.210	657	1.388	2.820	1.263	54	539	1.535
Aantal zelfstandigen bij 1nP + inhuur extern	2.258	122	103	56	157	260	295	685	14	566
<i>Aantal patiëntgebonden collega's (loondienst + 1nP + inhuur)</i>	11.222	1.735	1.910	588	1.286	2.595	1.170	685	498	755
<i>Aantal niet-patiëntgebonden collega's (loondienst + 1nP + inhuur)</i>	3.440	325	403	125	259	485	388	54	55	1.346
Aantal fte personeelsleden in loondienst einde verslagjaar	10.415,01	1.569,78	1.795,55	515,48	1.183,79	2.350,40	1.116,99	45,94	449,37	1.387,71
<i>Waarvan patiëntgebonden fte in loondienst</i>	8.046,82	1.317,84	1.466,37	431,42	969,38	1.994,08	840,94	0	407,87	618,91
<i>Waarvan niet-patiëntgebonden fte in loondienst⁵</i>	2.368,19	251,94	329,18	84,06	214,41	356,32	276,05	45,94	41,5	768,8
<i>Bedrijfsopbrengsten</i>										
Totaal bedrijfsopbrengsten in verslagjaar (x € 1.000)	1.379.446	216.919	261.558	82.901	177.102	364.418	161.508	41.289	41.359	32.392

Ter toelichting

¹ In dit overzicht zijn, voor de uniformiteit met de jaarrekening-opbrengsten, de kerngegevens van Fivoor voor 68,8% 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 liggen opgeteld hoger dan voor Parnassia Groep totaal, doordat sommige patiënten/cliënten bij meerdere zorgbedrijven behandeling ontvingen.

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 staan