



2024      Jaarverslag  
Stichting BOEI-Limburg

## VOORWOORD

Met trots presenteren wij het jaarverslag 2024 van Stichting BOEI-Limburg, waarin we terugblikken op een bijzonder en succesvol jaar. Dit jaar hebben we meer cliënten geholpen dan ooit tevoren, zijn we verhuisd naar een nieuw pand en hebben we het 10-jarig jubileum van BOEI-Limburg feestelijk gevierd.

In 2024 zagen we zowel het aantal als de complexiteit van de zorgvragen toenemen, een trend die in het voorgaande jaar al was ingezet. Om aan deze groeiende vraag te voldoen, hebben we ons team uitgebreid en blijven wij investeren in de ontwikkeling van ons personeel, innovatie en efficiëntie, waaronder de toepassing van kunstmatige intelligentie (AI). Deze investeringen stellen ons beter in staat om aan de behoeften van onze cliënten te voldoen en efficiënter te werken. In 2025 verwachten we acceptabele wachttijden voor onze cliënten te kunnen realiseren.

Op 7 april hebben we een belangrijke mijlpaal bereikt met de verhuizing naar onze nieuwe hoofdlocatie. Deze verhuizing was een gezamenlijke inspanning waarbij alle medewerkers en ook familie en vrienden hebben meegewerkt om alles soepel te laten verlopen. Sindsdien hebben we onze nieuwe plek verder ontwikkeld tot een echte BOEI-omgeving waarin we prettig kunnen werken, samenwerken, het verschil kunnen maken in het leven van vele kinderen en nog een beetje kunnen groeien.

Op 12 november 2024 vierden we de officiële opening van onze nieuwe locatie aan Noorderpoort 101 te Venlo, samen met ons 10-jarig jubileum. Collega's, familie, netwerkpartners en andere belanghebbenden waren aanwezig om dit feestelijke moment met ons te delen. Na de officiële opening door de cliëntenraad volgde een informatieve tour, waarbij onze medewerkers uitleg gaven over diverse behandelmethodieken. Onze cliënten droegen bij met een expositie van hun schilderwerken, een voorgedragen gedicht en muziek.

Onze kernwaarden *Aandacht*, *Kwaliteit*, *Betrokkenheid*, *Samenwerken* en *Passie* staan centraal in alles wat we doen: We hechten veel waarde aan persoonlijke aandacht en betrokkenheid voor zowel cliënten als medewerkers, zodat iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt. Ons team bestaat uit gekwalificeerde medewerkers met een grote passie voor hun vak, elk met unieke kennis en vaardigheden. We geloven in de kracht van samenwerking en betrekken ouders, scholen en andere betrokkenen actief. Door samen te werken met andere zorgaanbieders en organisaties kunnen we de beste zorg bieden.

Terugkijkend op het afgelopen jaar, zien we dat onze kernwaarden de basis van ons succes vormen. Ze helpen ons effectief en op een aangename manier om te gaan met de uitdagingen die we tegenkomen. We bedanken onze cliënten, partners en medewerkers voor hun steun en vertrouwen, en kijken uit naar een nieuw jaar van verdere groei en ontwikkeling.

Met vriendelijke groet,



Maurice Steenhuis en Marjolein Dijs

Directie

**BOEI-Limburg**  
Helpt je positief in het leven staan!



## INHOUDSOPGAVE

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| Voorwoord .....                            | 2  |
| Inhoudsopgave.....                         | 3  |
| 1. PROFIEL VAN DE ORGANISATIE .....        | 4  |
| 1. Algemeen .....                          | 4  |
| 2. Werkwijze .....                         | 5  |
| 3. Werkgeverschap .....                    | 5  |
| 4. Algemene structuur .....                | 7  |
| 5. Werkgebied en huisvesting.....          | 7  |
| 6. Het organogram .....                    | 8  |
| 7. Intern Overleg .....                    | 8  |
| 8. De Raad van bestuur .....               | 9  |
| 9. Raad van toezicht.....                  | 10 |
| 10. Cliëntenraad .....                     | 14 |
| 1. KWALITEIT EN UITVOERING VAN BELEID..... | 15 |
| 1. Kwaliteit .....                         | 15 |
| 2. Uitvoering van Beleid.....              | 16 |
| 3. FINANCIEEL BELEID .....                 | 21 |
| 1. Algemeen .....                          | 21 |
| 2. Financiële verantwoording .....         | 21 |
| 2. De accountant.....                      | 21 |
| 3. Risico's en risicomanagement .....      | 21 |
| Tot slot .....                             | 22 |

## 1. PROFIEL VAN DE ORGANISATIE

### 1. ALGEMEEN

BOEI-Limburg is een kleinschalige, toegewijde GGZ-organisatie voor jeugd en gezin in Noord-Limburg. Wij bieden (multidisciplinaire) behandeling, begeleiding en (groeps-)trainingen bij lichte tot complexe GGZ zorgvragen.

Op basis van Positieve Gezondheid kiezen wij een andere invalshoek. Het accent ligt niet op ziekte, maar op de kinderen en het gezin zelf, op hun veerkracht en op wat hun leven betekenisvol maakt. Positieve Gezondheid is een bredere kijk op gezondheid en hoe je in het leven staat, uitgewerkt in zes dimensies. Met die bredere benadering dragen wij bij aan het vermogen van onze cliënten om met de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven om te gaan. En om zo veel mogelijk eigen regie te voeren.

BOEI-Limburg is een jonge, ambitieuze organisatie met hoge professionaliteit in de werkorganisatie. Passend bij onze overtuiging dat het in de geestelijke gezondheidszorg voor kind en jeugd cliëntgericht en effectiever kan willen wij excellente, cliëntvriendelijke, oplossingsgerichte zorg bieden die laagdrempelig, toegankelijk en betaalbaar is, zodat die ook in de toekomst voor iedereen bereikbaar blijft.



### MISSIE

Wij vinden het belangrijk dat elk kind uniek kan zijn, zich positief ontwikkelt, meetelt en mee kan doen. Maar soms loopt het niet zo lekker en is er hulp nodig. Die kunnen wij bieden. Wij zijn er voor kinderen, jongeren tot 24 jaar, ouders en gezinnen, waar de eigen kracht tijdelijk uit balans is. Wij helpen hen weer in balans te komen en versterken hun veerkracht en zelfvertrouwen, zodat de kinderen en jongeren zich zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen.

### VISIE OP ZORG

Als uitgangspunt stellen we altijd het kind/de jongere en zijn unieke zorgvraag centraal. We kijken naar zijn behoeften en zetten de hulp in die nodig is. In veel gevallen werken wij vanuit een systemische aanpak. Dat betekent dat we ons vrijwel nooit alleen richten op het kind of de jongere, maar dat wij de ouders, gezinsleden en school/werk actief bij de hulpverlening betrekken. Zo werken wij samen met en in de omgeving van het kind, gericht op snel herstel vanuit de visie van positieve gezondheid.

Wij willen fungeren als een tijdelijke springplank waarop kinderen en hun ouders kunnen landen met hun hulpvraag om vervolgens zo snel mogelijk weer op eigen kracht verder te kunnen. Tijdens een traject bij BOEI-Limburg heeft de cliënt te maken met een vast aanspreekpunt, met wie de cliënt zich vertrouwd voelt en die de situatie goed kent. We leveren zorg dichtbij en ook thuis, zonder schadelijke wachttijden. We zijn flexibel en spelen in op persoonlijke wensen en behoeften. Zo kan BOEI-Limburg de meeste optimale en passende zorg en ondersteuning bieden aan kind, gezin en scholen, met als doel een voorspoedig herstel!

### KERNWAARDEN

Wij werken vanuit de waarden: *Aandacht, Kwaliteit, Betrokkenheid, Samenwerken en Passie.*

## 2. WERKWIJZE

Ons principe 'iedere unieke vraag verdient een passend antwoord' verwoordt het maatwerk dat wij leveren en waarvoor wij staan.

Na aanmelding van een cliënt vindt een matchingsgesprek plaats waarin wordt nagegaan of de zorg die wij kunnen bieden passend is bij de vraagstelling. Vervolgens start het zorgtraject met als eerste stap de vraagverheldering waarbij de problemen en de factoren die daarop van invloed zijn, zorgvuldig in kaart worden gebracht. Op basis hiervan worden, in overleg met ouders en kind, de behandeldoelen bepaald en besproken in het multidisciplinair overleg. Daarna wordt het behandelplan vastgesteld en wordt de meest passende behandeling en begeleiding ingezet. Soms betreft het enkelvoudige interventies, maar bij complexere vragen zijn vaak meerdere disciplines, ieder met eigen competenties, betrokken.

Tijdens de behandeling en begeleiding wordt aan de hand van tussenevaluaties vastgesteld of we nog op de juiste koers zitten en sturen we indien nodig bij. Ook vinden tussentijdse reflecties tussen behandelaren en regiebehandelaar plaats. Indien er meerdere zorgverleners betrokken zijn, dan wordt één van hen aangewezen als het centrale aanspreekpunt voor de cliënt. Deze persoon zorgt voor goede afstemming en coördinatie van het zorgaanbod en de samenwerking tussen de betrokken zorg- en hulpverleners binnen en buiten onze organisatie.

Wij werken vanuit de behoefte van het kind en zijn systeem. We hanteren een integrale aanpak waarbij we ouders altijd actief betrekken en, afhankelijk van de situatie, ook school of anderen uit de directe omgeving van het kind. Onze professionals onderkennen en analyseren zowel de aanwezige zorgen als de kwaliteiten om te bepalen wat al aanwezig is om op voort te bouwen en wat versterkt moet worden.

Samen met het gezin en in de eigen omgeving wordt gezocht naar mogelijke verklaringen en oplossingen om te komen tot duurzaam herstel, het hanteerbaar maken van het probleem, stabiliseren, weer positief in het leven staan, meetellen en meedoen. We werken samen met andere zorgaanbieders, welzijnsorganisaties, artsen, gemeenten, scholen, vrijwilligers en anderen om snel en effectief de optimale hulp te kunnen bieden.

In 2024 waren onze wachttijden helaas langer dan gebruikelijk. We werken er hard aan om deze wachttijden terug te brengen en streven ernaar zonder schadelijke wachttijden te werken. Wij spannen ons in om te voorkomen dat vragen en problemen bij jongeren ontstaan en groter worden. Als een passende behandeling niet meteen kan worden ingezet, wordt indien nodig passende overbrugging ingezet. Ook met behulp van EHealth zijn er modules beschikbaar ter ondersteuning bij overbruggingszorg.

In 2024 is gestart met het gebruik van AI (kunstmatige intelligentie) om het matchingsgesprek efficiënter te maken. De bespaarde tijd kan worden gebruikt voor directe zorg. We hebben gezorgd voor de veiligheid van persoonsgegevens en een digitale vragenlijst ontwikkeld. De verwerking van de digitale vragenlijst wordt door AI uitgevoerd, waardoor we snel en accuraat inzicht krijgen in de behoeften van de cliënt. De nieuwe werkwijze wordt in 2025 geïmplementeerd.

## 3. WERKGEVERSCHAP

Niet alleen cliënten staan centraal in onze organisatie, medewerkers ook. Zij zijn cruciaal voor het leveren van hoogwaardige zorg. Daarom streven ernaar dat onze mensen zich prettig voelen en het fijn hebben in hun werk. Een goede werk-privébalans is daarbij belangrijk. We bieden flexibele opties zoals thuiswerken, zodat medewerkers hun werk beter kunnen combineren met persoonlijke verantwoordelijkheden. Onze jaarlijkse teamuitjes en andere sociale evenementen zorgen voor ontspanning en plezier, ze versterken de teamgeest en bevorderen een positieve werkomgeving, wat uiteindelijk ten goede komt aan de zorg die wij aan onze cliënten bieden.

Daarnaast hechten wij groot belang aan gezondheid. Vanaf 2024 bieden wij de mogelijkheid om tegen een gereduceerd tarief deel te nemen aan fitnessactiviteiten. Al langere tijd voorzien wij in fruit voor onze medewerkers. Ook een goede werkomgeving is essentieel voor het welbevinden van onze medewerkers. Onze nieuwe hoofdlocatie, die we in 2024 in gebruik hebben genomen beschikt over ruime 'eigen' kantoren voor medewerkers en voldoende flexplekken voor ambulante collega's. De klimaatbeheersing vereist nog aandacht. We streven ernaar dit zo snel mogelijk in 2025 in orde te hebben.

Op 31 december 2024 hadden we 29 medewerkers in vaste dienst waarvan 18 % in ondersteunende functies. Er werkten 2 medewerkers op basis van een ZZP-contract. Ons personeelsverloop is laag te noemen. In 2024 verliet één medewerkster onze organisatie, terwijl we drie nieuwe medewerkers hebben verwelkomd. We slagen er in vacatures snel in te vullen. In 2024 hadden we voornamelijk te maken met kortdurend verzuim met een percentage van 3,1 %, lager dan het branchegemiddelde (bron: O&O-fonds GGZ).

In 2024 is het beleid voor deskundigheidsbevordering geëvalueerd en aangepast. De tegemoetkoming in tijd voor loopbaangerichte scholing is verruimd. Meer dan 80% van de medewerkers volgde een loopbaangerichte opleiding in 2024. Naast opleidingsmogelijkheden worden medewerkers ondersteund met intervisie, supervisie, werkbegeleiding en bilateraal overleg. Het balansbudget van € 500 per medewerker kan worden gebruikt voor opleiding of vrije tijd.

In 2024 hebben wij ook ons vakantiebeleid geëvalueerd en aangepast. We streven ernaar om tijdens schoolvakanties flexibel en ruimhartig om te gaan met vakanties, terwijl we buiten deze periodes strikter zijn om onze operationele productiviteit en de continuïteit van onze dienstverlening te waarborgen. We doen ons uiterste best om het iedereen naar de zin te maken, maar dat lukt helaas niet altijd. Met dit beleid willen we een balans vinden tussen wensen en rechten van medewerkers en de noodzaak voor een verantwoorde bedrijfsvoering.

Bij beleids- en ontwikkelvraagstukken wordt gestreefd naar maximale transparantie en betrokkenheid van medewerkers. Dit wordt gerealiseerd via het Beleids- en het Teamoverleg. In het Beleidsoverleg, een overleg tussen de BIG-geregistreerde behandelaren en de directeur zorg, worden beleidsonderwerpen besproken en voorbereid voor verdere bespreking en/of besluitvorming in het Teamoverleg. In 2024 is er gewerkt aan het interactiever en efficiënter maken van het Teamoverleg en om meer input van medewerkers te verkrijgen. Uit de functioneringsgesprekken bleek dat vooruitgang is geboekt, maar aandacht voor dit punt blijft nodig.

Op verzoek van de medewerkers hebben we in 2024 de themalunches weer nieuw leven ingeblazen. Een themalunch is een bijeenkomst tijdens een verlengde lunchpauze waarbij een specifiek thema of onderwerp centraal staat, vaak gepresenteerd door een collega of gastspreker. Medewerkers werden aangemoedigd om actief bij te dragen. Dit jaar zijn vier themabijeenkomsten gehouden.

In januari 2024 vond een heidag plaats. Het was een dag waarin kennis werd vergroot, de relaties tussen teamleden werden versterkt, het onderlinge vertrouwen werd vergroot en de samenwerking werd verbeterd.

## Heidag 2024



#### 4. ALGEMENE STRUCTUUR

##### NAAM VERSLAGLEGGENDE RECHTSPERSOON: BOEI-LIMBURG

Adres: Noorderpoort 101  
Postcode: 5916 PJ  
Plaats: Venlo  
Telefoonnummer: 077-3523883  
KvK-nummer: 61061093  
e-mailadres: info@boei-Limburg.nl  
Website: www.boei-Limburg.nl

De organisatie bestaat uit een stichting en een BV, die samen BOEI-Limburg vormen. Stichting BOEI-Limburg sluit contracten met de gemeenten voor de financiering van de zorgverlening, terwijl de zorg wordt uitgevoerd door de medewerkers van BOEI-Limburg BV. De uitbesteding is vastgelegd in de Verbindingsovereenkomst, die beide entiteiten onlosmakelijk met elkaar verbindt.

De zorgverlening door BOEI-Limburg wordt voornamelijk gefinancierd vanuit de Jeugdwet. In 2022 is de organisatie gestart met zorg aan jongvolwassenen tot 24 jaar, wat valt onder de Zorgverzekeringswet. In 2024 betrof dit niet-gecontracteerde zorg.

BOEI-Limburg heeft een tweehoofdige raad van bestuur. Er is sprake van een volledige personele unie tussen de raad van bestuur van de stichting en van de BV. De raad van toezicht is statutair ingesteld bij de stichting. In zijn toezichthoudende rol maakt de raad van toezicht geen onderscheid tussen de BV en de stichting en kan hij beschikken over alle relevante stukken van de BV. Hierdoor is het toezicht zodanig ingericht dat de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisatie optimaal tot uiting komt. Het thema governance, het invulling geven aan goed bestuur en toezicht, en het afleggen van verantwoording hierover, is een vast onderdeel van de agenda van de raad van bestuur en de raad van toezicht.

BOEI-Limburg voldoet aan de normen van verantwoording en de voorschriften voor het transparant functioneren van zowel de raad van bestuur als de raad van toezicht (Governancecode 2022). De leden van de raad van bestuur respecteren de Gedragscode voor de goede bestuurder van de NVZD (2020).

#### 5. WERKGEBIED EN HUISVESTING

BOEI-Limburg heeft haar primaire werkgebied in de zeven gemeenten van de regio Noord-Limburg: Beesel, Bergen, Gennep, Horst aan de Maas, Peel en Maas, Venlo, Venray.

Omdat wij graag willen werken in de nabijheid van onze cliënten beschikken wij over praktijklocaties in Venlo, Blerick, Horst aan de Maas en Venray en Panningen. Met de inrichting van onze locaties streven wij een warme kindvriendelijke en laagdrempelige uitstraling na zodat cliënten en hun ouders zich bij ons op hun gemak kunnen voelen.

##### ADRESSEN PRAKTIJKLOCATIES IN 2024:



Vanaf 8 april  
2024  
is dit ons  
nieuwe adres



##### **BOEI-Limburg Venlo (hoofdlocatie)**

Tot 8 april: Albert Cuijpsstraat 1<sup>e</sup>, 5914 XE Venlo

Vanaf 8 april: Noorderpoort 101, 5916 PJ, Venlo

##### **BOEI-Limburg Horst**

Americaanseweg 35  
5961 GN Horst

##### **BOEI-Limburg Blerick**

Leeuwerikstraat 1  
5922 VJ Venlo

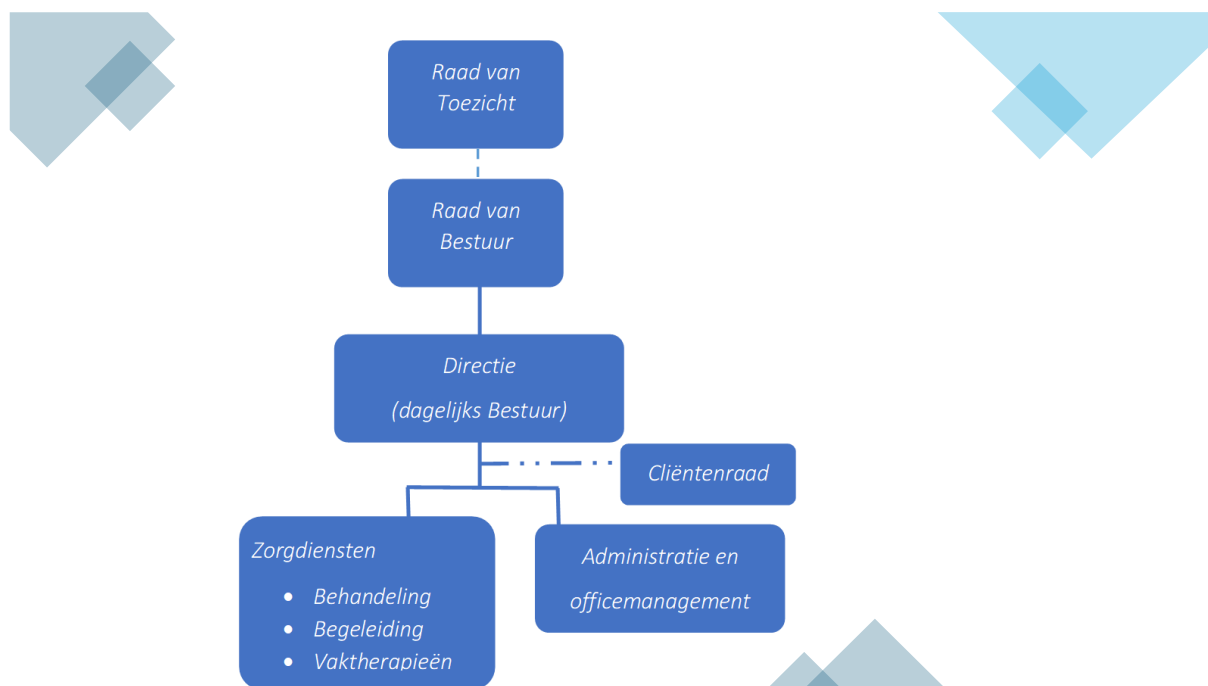
##### **BOEI-Limburg Venray**

Bergweg 4  
5801 EG Venray

##### **BOEI-Limburg Panningen**

Kerkstraat 47  
5981 CE Panningen

## 6. HET ORGANOGRAM



## 7. INTERN OVERLEG

Onze organisatie heeft een transparante overlegstructuur. Dit bevordert de gezamenlijkheid bij beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming over het beleid en de daaruit voortvloeiende activiteiten. De structuur biedt gelegenheid tot het delen van informatie en kennis. Het overleg vindt plaats op drie niveaus.

| Naam overleg                         | Doel                                                      | Onderwerp                                                                                         | Deelnemers                          | Frequentie veranderd van > naar in 2023                 |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <b>Strategisch/tactisch niveau:</b>  |                                                           |                                                                                                   |                                     |                                                         |
| <b>Bestuursoverleg</b>               | Beeld-, oordeels- en besluitvorming                       | strategische beleid en bedrijfsvoering                                                            | Raad van Bestuur en Directeur Zorg  | 5 x per jaar formeel en 5 x per jaar informeel overleg. |
| <b>Heidag</b>                        | Beeld- en oordeelsvorming, Bevordering deskundigheid      | beleid en activiteiten uit het werkplan/ actualiteiten                                            | Medewerkers en Directie             | 1 x per 2 jaar of vaker indien nodig                    |
| <b>Tactisch/operationeel niveau:</b> |                                                           |                                                                                                   |                                     |                                                         |
| <b>Beleidsoverleg</b>                | Beeld-, oordeelsvorming, voorbereiding van besluitvorming | Sturen voortgang activiteiten jaarplan en overige zorg gerelateerde ontwikkelingen, actualiteiten | Regiebehandelaren en Directeur Zorg | 8 x per jaar                                            |

|                                  |                                                                                 |                                                                                                            |                                        |                 |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------|
| <b>Managementoverleg</b>         | Beeld-, oordeels- en besluitvorming                                             | bedrijfsvoering en zorgondersteunende processen                                                            | Directie met officemanager             | Tweewekelijks   |
| <b>Operationeel niveau:</b>      |                                                                                 |                                                                                                            |                                        |                 |
| <b>Teamoverleg</b>               | Informatie-uitwisseling, Beeld- en oordeelsvorming, operationele besluitvorming | voortgang activiteiten jaarplan, zorg en zorgondersteunende ontwikkelingen, bedrijfsvoering, actualiteiten | Alle medewerkers met Directie.         | 4 x per jaar    |
| <b>Themaoverleg</b>              | kennisdelen                                                                     | Methodiek bespreking                                                                                       | Alle medewerkers                       | 4 x per jaar    |
| <b>Regiebehandelaren overleg</b> | Beeld- en oordeelsvorming en voorbereiden van besluitvorming                    | zorg gerelateerde ontwikkelingen                                                                           | Alle MDO-voorzitters regiebehandelaren | 6 keer per jaar |

Clïëntbesprekingen vinden plaats in het Multidisciplinair Overleg (MDO). In 2024 zijn er 4 MDO-groepen, elk wordt geleid door een BIG-geregistreerde regiebehandelaar die ook verantwoordelijk is voor individuele werkbegeleiding.

In tweewekelijkse MDO-bijeenkomsten bespreekt de groep nieuwe intakes en wijst zorgvragen toe aan behandelaars. Wekelijks zijn er kleine MDO's voor casusbesprekingen met de BIG-geregistreerde regiebehandelaar en betrokken collega's.

Elk kwartaal vindt er een bilateraal gesprek plaats tussen teamleden en de directeur zorg om de professionele en persoonlijke voortgang te bespreken. Een van deze gesprekken is het jaarlijkse functionerings- en ontwikkelingsgesprek.

## 8. DE RAAD VAN BESTUUR

Goed bestuur en toezicht zijn belangrijke voorwaarden voor het leveren van goede zorg, de realisatie van maatschappelijke doelstellingen en het verkrijgen van maatschappelijk vertrouwen. Onze verantwoording volgt de Governancecode Zorg. Hiermee waarborgen we goede zorg, realiseren we maatschappelijke doelen als zorgorganisatie en bouwen we aan maatschappelijk vertrouwen.

### TAKEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR

De leden van de raad van bestuur zijn gezamenlijk eindverantwoordelijk voor het meerjarenbeleid. Met een focus op de lange termijn richt de raad van bestuur zich op de algemene strategie, de financiële prestaties en de naleving van wet- en regelgeving. In belangrijke en strategische aangelegenheden maakt de raad van bestuur keuzes en neemt beslissingen. Dit onderscheidt hun rol van die van de directie. De raad van bestuur heeft het dagelijkse bestuur en management gedelegeerd aan de directie. Er zijn geen andere leidinggevendenden in de organisatie.

De raad van bestuur richt zich bij de vervulling van zijn taak met name op het bewaken van de continuïteit en de vervulling van de maatschappelijke doelstelling van de zorgorganisatie. Het bestuur maakt daarbij steeds

een afweging tussen de belangen van de cliënten, de publieke en maatschappelijke belangen, de belangen van de medewerkers en de zakelijke belangen van de organisatie.

In de relatie tussen de directie en de raad van bestuur is de raad van bestuur verantwoordelijk voor de financiële controle en houdt toezicht op hoe de directie het bedrijf leidt, waarbij het indien nodig bijstuurt. De directie is verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid en legt hierover verantwoording af aan de raad van bestuur. Daarnaast wordt verwacht dat zij relevante informatie aan de raad van bestuur verstrekken, de nodige initiatieven nemen en advies geven over de strategische beleidsvoering. De raad van bestuur fungeert tevens als klankbord voor de directie.

BOEI-Limburg hanteert een platte organisatiestructuur met directe communicatielijnen en een pragmatische aanpak, ook op het hoogste niveau. Eén lid van het bestuur fungeert tevens als directielid en is verantwoordelijk voor de financiële en personeelsadministratie, evenals het management van HR, ICT, facilitaire zaken, kwaliteit, stakeholders en contracten. De andere bestuurder vervult de functie van financieel controller.

Er is sprake van een volledige personele unie tussen de stichting en de BV. De raad van bestuur legt verantwoording af aan de raad van toezicht. De relatie tussen de raad van bestuur en de raad van toezicht en de verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn vastgelegd in de reglementen raad van toezicht en raad van bestuur BOEI-Limburg.

---

#### SAMENSTELLING EN BEZOLDIGING RAAD VAN BESTUUR IN 2023:

De leden van de raad van bestuur zijn:

M.M. Steenhuis, voorzitter

Relevante hoofd en/of nevenfuncties:

- Directeur/eigenaar Beste Kinderopvang BV;
- Directeur/eigenaar Laef BV.
- Directeur/eigenaar Berghs & Steenhuis Assurantiën & Makelaardij;

J.H.H. Verhale, lid

Relevante hoofd en/of nevenfuncties:

- Directeur/eigenaar VAV BV;
- Directeur/eigenaar Beste Kinderopvang BV;
- Directeur/eigenaar Plant4People;
- Directeur/eigenaar ANBA BV;
- Penningmeester Fanfare de Echoput.

De leden van de raad van bestuur zijn tevens aandeelhouders van BOEI-Limburg BV. De directie bestaat uit de heer M.M.J. Steenhuis, die tevens voorzitter is van de raad van bestuur, en mevrouw M. Dijs, directeur zorg. Samen vormen de raad van bestuur en de directie een totale omvang van 2 fte.

Alle medewerkers zijn in dienst bij de BOEI-Limburg BV. Ook de leden van de raad van bestuur ontvangen hun vergoeding geheel vanuit de BV. De vergoeding valt binnen de normen vastgelegd in de WNT-2 klasse I. Voor de WNT-toetsing wordt gecontroleerd of hun vergoeding beneden het bezoldigingsmaximum ligt.

#### 9. RAAD VAN TOEZICHT

De raad van toezicht is statutair ingesteld bij de stichting BOEI-Limburg, echter doordat stichting en BV onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn maakt de raad in zijn toezichthoudende rol geen onderscheid tussen BV en stichting en richt zijn toezicht zodanig in dat de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de

organisatie optimaal tot uiting komt. Tot de taken en verantwoordelijkheden van de raad van toezicht van de stichting behoort onder meer het houden van toezicht op de kwaliteit, veiligheid en continuïteit van de zorgverlening en borging van de *checks-and-balances* binnen de geconsolideerde organisatie. Andere rollen van de raad van toezicht zijn die van werkgever en adviseur/klankbord voor de raad van bestuur van de stichting.

In het kader van zijn toezichthoudende functie rekent de raad van toezicht in ieder geval de volgende taken en bevoegdheden tot zijn verantwoordelijkheid:

- het houden van toezicht op de governance en naleving van geldende wet- en regelgeving;
- het zorgdragen voor een goed functionerend bestuur alsmede de continuïteit van het bestuur;
- het zorgdragen voor een goed functionerend intern toezicht op de kwaliteit en veiligheid van de zorg- en dienstverlening en de wijze waarop de instelling invulling geeft aan zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid;
- het houden van toezicht op het beleid met de randvoorwaarden en waarborgen van een adequate invloed van de belanghebbenden ten aanzien van de zorg- en dienstverlening;
- het bewaken van de strategie en het houden van toezicht op de risico's die aan de activiteiten van de stichting en de daarmee verbonden instelling verbonden zijn;
- het toezicht op de financiële verslaglegging en de naleving van de geldende wet- en regelgeving.

---

#### BESTURINGS- EN TOEZICHTFILOSOFIE

De toezichtsvisie wordt jaarlijks geëvalueerd op basis van onder andere nieuwe inzichten ten aanzien van governance, de zelfevaluatie door de raad van toezicht en andere ervaringen die in het voorgaande jaar daartoe aanleiding geven. Deze toezichtsvisie bevat wezenlijke uitgangspunten op hoofdlijnen voor het handelen van de raad van toezicht. De visie is opgesteld op basis van de inhoud van de governance code 2022, praktijkervaringen en maatschappelijke discussies over *good governance*.

---

#### BESTAANSRECHT RAAD VAN TOEZICHT STICHTING BOEI-LIMBURG

De raad van toezicht voelt zich primair verantwoordelijk voor het borgen van de belangen van cliënten van BOEI-Limburg. De zorg voor de continuïteit van de zorg- en dienstverlening voor de cliënt is daarmee onlosmakelijk verbonden. Dat betekent, dat de continuïteit van BOEI-Limburg geborgd moet zijn.

De raad van toezicht voelt zich ook verantwoordelijk voor het borgen van bredere publieke belangen van gezondheidszorg. Met name voor de toegankelijkheid, betaalbaarheid en kwaliteit van de zorg- en dienstverlening. Een en ander zoals aangegeven in de Governancecode Zorg 2022.

De raad van toezicht acht het ook zijn rol om de raad van bestuur te stimuleren om in beeld te houden of te krijgen of er behoeften bij of rondom de cliënten zijn die nog niet (voldoende) opgepakt worden, maar ook om de grenzen van de taak van BOEI-Limburg te bewaken.

De publieke belangen kunnen in tijd veranderen. Dat vraagt om grote maatschappelijke sensitiviteit bij de bestuurders, maar ook van de raad van toezicht-leden.

Medewerkers zijn van wezenlijk belang voor goede en voldoende zorg- en dienstverlening. De raad van toezicht voelt zich ook verantwoordelijk voor goed en sociaal beleid ten behoeve van de medewerkers. Dit binnen hetgeen mogelijk is vanuit het oogpunt van de belangen van cliënten en de voorwaarden voor continuïteit, betaalbaarheid, toegankelijkheid en kwaliteit van zorg- en dienstverlening.

De raad van toezicht borgt de hierboven genoemde belangen vooral door:

- Ervoor te zorgen dat er voor hun taken geschikte bestuurders aan het roer staan;
- Door te bewaken, dat de hiervoor genoemde belangen in de praktijk van Boei-Limburg en in de strategische besluitvorming tot hun recht komen en, bij conflicterende belangen, goed afgewogen worden.

- Door gepaste afstand met de dagelijkse praktijk en zijn onafhankelijkheid fungeert de raad van toezicht als laatste geweten.

---

## MEERWAARDE VAN DE RAAD VAN TOEZICHT VOOR DE RAAD VAN BESTUUR

De meerwaarde van de raad van toezicht voor de raad van bestuur strekt zich uit over alle rollen van de raad van toezicht. De meerwaarde komt tot uiting door:

- Het stellen van kritisch opbouwende vragen bij het houden van toezicht, zodat blinde vlekken zo weinig mogelijk kunnen ontstaan;
- Het optreden als strategisch adviseur (sparringpartner) op strategische en inhoudelijke onderwerpen met name op het gebied van zorg;
- Het hebben van oog voor de bedrijfseconomische processen in het kader van de continuïteit van de organisatie;
- Het hebben van oog voor de werkinhoud en de persoon bij het vervullen van de werkgeversrol.

---

## KERNWAARDEN

De kernwaarden aandacht, kwaliteit, betrokkenheid, samenwerking en passie vormen de basis van waaruit wordt gewerkt. De kernwaarden zijn herkenbaar op alle niveaus in de organisatie en worden consistent gehanteerd. Ook de raad van toezicht past de kernwaarden toe bij zijn drie rollen (toezicht, advies, werkgever).

De kernwaarden vormen niet alleen een leidraad voor het eigen handelen maar zijn tevens toetsingskader voor de raad van toezicht bij het beoordelen van de werking en resultaten van de organisatie.

---

## SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT

De raad van toezicht bestaat statutair uit drie personen, waarvan één is benoemd op voordracht van de cliëntenraad. De raad van toezicht benoemt zijn eigen leden voor een aaneengesloten periode van maximaal vier jaar. De raad van toezicht werkt volgens een vaste verdeling van aandachtsgebieden. Toezichthouders kunnen één keer herbenoemd worden en dus maximaal acht jaar zitting hebben in de raad.

De raad van toezicht is in de loop van het jaar gewijzigd van samenstelling als gevolg van het aflopen van de tweede termijn van mevrouw Y. van der Koelen. Haar opvolgster mevrouw E. van der Woning is benoemd per 1 oktober 2023 op voordracht van de cliëntenraad.

Samenstelling van de raad van toezicht per 31-12-2024:

De heer B.M.H. van de Langenberg, voorzitter

Portefeuille bedrijfsvoering en financiën

Relevante hoofd en/of nevenfuncties:

- Senior-medewerker zorgcontractering Mondriaan GGZ;

Benoemd per 1 januari 2022.

Mevrouw E.V.T.E. van der Woning, lid

Portefeuille juridisch profiel

Relevante hoofd en/of nevenfuncties:

- Advocaten Familie- & Erfrecht te Elsloo;

Benoemd per 1 oktober 2023.

Afgetreden per 1 september 2024:

De heer L.G.L.J.M. Peeters, voorzitter  
Portefeuille zorginhoud en innovatie  
Relevante hoofd en/of nevenfuncties:

- Directeur-bestuurder Samenso tot 1 september 2024;
- Directeur Inclusio Sociale Basis Venlo per 1 september 2024;
- Zelfstandig adviseur en interim manager Studiose;

Benoemd per 1 juli 2021.

Vacature per 1 september 2024: Portefeuille zorginhoud en innovatie en vicevoorzitter

Benoemd per 1 januari 2025:

Mevrouw Vera Tax, lid  
Portefeuille zorginhoud en innovatie

---

## BELANGRIJKSTE ACTIVITEITEN EN ONDERWERPEN RAAD VAN TOEZICHT 2024

In 2024 heeft de Raad van Toezicht van BOEI-Limburg zich beziggehouden met diverse strategische en operationele onderwerpen met betrekking tot de kwaliteit en continuïteit van de zorgverlening en bedrijfsvoering. Tevens is in 2024, onder externe begeleiding, de samenwerking tussen de raad van bestuur en de raad van toezicht geëvalueerd en verbeterd. Naast de rapportages door de raad van bestuur, heeft het jaarlijks overleg plaatsgevonden met de Cliëntenraad om een beeld te krijgen van de performance van de organisatie en van de betrokkenheid van de cliëntenraad bij nieuwe ontwikkelingen. Het jaarlijks overleg met een delegatie van het Beleidsteam, waarin de regiebehandelaren van de organisatie vertegenwoordigd zijn, is echter ver geschoven naar begin 2025.

Een belangrijke gebeurtenis was het vertrek van de heer Peeters als voorzitter van de Raad van Toezicht vanwege zijn aanvaarding van een directiefunctie bij een van de netwerkpartners van onze organisatie. Door deze nieuwe functie kon hij zijn rol binnen onze organisatie niet voortzetten. Het voorzitterschap is overgenomen door de heer Van de Langenberg. De wervings- en selectieprocedure voor zijn opvolging werd zorgvuldig uitgevoerd om de continuïteit en kwaliteit van het toezicht te waarborgen. Mevrouw Vera Tax werd uiteindelijk per 1 januari 2025 benoemd tot nieuw lid van de Raad van Toezicht.

Daarnaast heeft de Raad van Toezicht het Treasurystatuut vastgesteld op 3 oktober 2024, wat zorgt voor een transparante en gestructureerde beheersing van de financiële posities en stromen binnen de organisatie. De jaarrekening en WNT-verklaring 2023 werden in aanwezigheid van de accountant besproken en vervolgens goedgekeurd. Ook werden de WNT-classificaties 2023 en 2024 vastgesteld. De kwartaalrapportages 2024 zijn besproken en de begroting en beleidsagenda voor 2025 is goedgekeurd. In 2024 heeft accountantskantoor BOL Adviseurs de controleactiviteiten ten behoeve van de goedkeuring van de jaarrekening inclusief WNT-verantwoording 2023 verricht.

Tot slot was de Raad van Toezicht aanwezig bij het Jubileumfeest van BOEI-Limburg, waar de leden hun betrokkenheid en waardering voor de organisatie en haar medewerkers hebben getoond.

De Raad van Toezicht heeft aan de volgende onderwerpen zijn goedkeuring verleend danwel besloten:

- Jaarrekening en bestuurlijk jaarverslag 2023 (goedkeuring)
- WNT-classificatie 2023 en 2024 (besluit)
- De doorbelasting van BV naar stichting per kwartaal in 2024 (vastgesteld)
- Begroting en beleidsagenda 2025 (goedkeuring)
- Vermogens- en treasurystatuut (vastgesteld)
- Informatieprotocol en vergaderkalender raad van toezicht 2025 (vastgesteld)
- Het rooster van aftreden (vastgesteld)

- Werving, selectie en benoeming van mw. Vera Tax als lid van de raad van toezicht per 1 januari 2025 (besluit)
- Beloningsvoorstel RvT 2024 en 2025 en RvB 2025 (vastgesteld)

De Raad van Toezicht heeft zich over de volgende onderwerpen laten informeren:

- Management- en financiële rapportages 2024;
- Het voldoen van de vordering op basis van de eindafrekening 2021 met de gemeente Venlo;
- Evaluatie en verbetering van de samenwerking tussen de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht
- Stand van zaken zorgcontractering 2024;
- Jaarlijks gesprek met een delegatie van de Cliëntenraad (het Beleidsteam volgt in 2025).

## 10. CLIËNTENRAAD

De cliëntenraad wil met haar werk een bijdrage leveren aan de kwaliteit van zorg. De cliëntenraad denkt met een kritische en positieve houding mee met cliënten zodat BOEI hen optimale zorg kan bieden. Zij geeft hiervoor gevraagd en ongevraagd advies aan de directie en komt één keer per kwartaal bij elkaar. Bestuur en directie van BOEI-Limburg houden bij het maken van beslissingen rekening met het advies van de cliëntenraad. Dit gebeurt uiteraard binnen de kaders en de voorschriften opgelegd door de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen (WMCZ).

De kracht van de cliëntenraad zien wij vooral in hun inbreng op basis van ervaringskennis en representativiteit van de doelgroep. De cliëntenraad bestaat daarom uit jongeren en jongvolwassenen met ervarings- en/of professionele deskundigheid en het vermogen te kijken naar de situatie vanuit het oogpunt van de cliënt om zo de belangen optimaal te behartigen.

---

### BESPROKEN ONDERWERPEN IN DE CLIËNTENRAAD 2024

De cliëntenraad bestond op 31-12-2024 uit 6 leden en een ambtelijk secretaris en staat altijd open voor mogelijke uitbreiding.

De cliëntenraad heeft haar eigen informatieprotocol en vergaderagenda opgesteld om meer structuur in de jaarlijkse vergadercyclus te brengen, zodat dit beter aansluit op de PDCA-cyclus van de organisatie.

Onderwerpen die jaarlijks aan de orde komen zijn: begroting inclusief beleidsagenda aankomende jaar, jaarrekening en jaarverslag afgelopen jaar, gesprekken met directie, raad van bestuur en raad van toezicht, aan- en aftreden en inwerken van CR-leden, (zelf)evaluatie en actualisatie van werkwijze en informatievoorziening van de cliëntenraad.

Daarnaast zijn er zoals elk jaar ook weer in 2024 een aantal actuele thema's aan de orde gekomen zoals: landelijke ontwikkelingen in de GGZ (bezuinigingen, werkdruk, wachttijden en administratieve lasten) en de invloed daarvan op de organisatie, de zorg en de medewerkers; cliënttevredenheid; oplopende wachttijden en het plan van aanpak daarvoor; advies bij de actualisatie van de formats voor intake en gebruik AI, behandelplan en eindbrief; de ontwikkeling van groepsbijeenkomsten voor kinderen met ADHD en autisme; de indeling en inrichting van de nieuwe locatie en de bijdrage van de cliëntenraad aan de opening daarvan.

Een ruime delegatie van de cliëntenraad heeft deelgenomen aan het feest ter gelegenheid van het 10-jarig jubileum en de opening van de nieuwe locatie op 12 november. Zij hebben de officiële opening verricht door de daarvoor bestemde linten door te knippen en één van de leden heeft een zelfgemaakt gedicht voorgedragen. Ook andere cliënten hebben bijgedragen aan een expositie met schilderwerkjes over wat BOEI-Limburg voor hen betekent.

---

### SAMENSTELLING CLIËNTENRAAD

De cliëntenraad bestaat uit minimaal drie leden en werkt met een rooster van aftreden. De zittingstermijn van een lid van de cliëntenraad bedraagt minimaal anderhalf jaar en maximaal vier jaar.

Samenstelling cliëntenraad per 31-12-2023:

- Marjolein van den Hombergh, Voorzitter
  - Benoemd per 1 april 2021, aftredend per 1 januari 2025
- Kiki Severijns, Penningmeester/Secretaris
  - Benoemd per 1 januari 2023
  - Vanaf 1 januari 2025 Voorzitter
- Stijn Nabben, Lid
  - Benoemd per 1 januari 2023
  - Vanaf 1 januari Vice Voorzitter en Penningmeester/Secretaris
- Annelieke Sars, lid
  - Benoemd per 1 mei 2023
- Nour Mezari, lid
  - Benoemd per 1 oktober 2024
- Merel Bos, lid
  - Benoemd per 1 oktober 2024

Ambtelijk secretaris is Anke Giesberts, BOEI-Limburg, benoemd per 1 december 2019

## 1. KWALITEIT EN UITVOERING VAN BELEID

### 1. KWALITEIT

Bij BOEI-Limburg staat kwaliteitszorg centraal. We werken conform het Kwaliteitskader Jeugd en de 'Norm verantwoorde werktoedeling en beroepsregistratie jeugdhulp'.

Als aanbieder van 'geneeskundige ggz' zijn wij wettelijk verplicht een kwaliteitsstatuut openbaar te maken. Dit statuut, dat te vinden is op onze website, beschrijft hoe wij integrale zorg voor de individuele cliënt organiseren. Dit betekent dat de juiste hulp, op de juiste plaats en door de juiste zorgbehandelaar wordt geboden, binnen een professioneel en kwalitatief verantwoord netwerk.

In ons kwaliteitsstatuut besteden we expliciet aandacht aan de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van alle betrokken zorgverleners. Door de 'Norm verantwoorde werktoedeling en beroepsregistratie jeugdhulp' te volgen, garanderen we dat gekwalificeerde en geregistreerde professionals de jeugdhulp verlenen. Dit is cruciaal voor de veiligheid en effectiviteit van de zorg en het welzijn van de jeugdigen die wij begeleiden.

Om de kwaliteit van onze zorg te borgen, beschikken we over een aantal erkenningen en certificeringen:

- Wtza-instellingserkenning voor de functies begeleiding en behandeling: Deze erkenning garandeert dat we voldoen aan de eisen die de Wet toezicht zorginstellingen (Wtza) stelt aan de kwaliteit van onze zorg.
- ISO 9001:2015 certificering: Deze norm beoordeelt of we in staat zijn om te voldoen aan de eisen van onze klanten, de op onze diensten van toepassing zijnde wet- en regelgeving en de eisen van de organisatie zelf. Aan de hand van deze eisen heeft BOEI-Limburg haar kwaliteitsmanagementsysteem ingevoerd. Onze medewerkers kennen en gebruiken dit kwaliteitsmanagementsysteem.
- Erkende praktijkopleidingsinstelling voor de opleiding GZ-psycholoog.

Om de kwaliteit van onze zorg te borgen, werken wij met gekwalificeerd en ervaren medewerkers:

- Zij beschikken over de juiste opleidingen en vaardigheden om cliënten met complexe problematiek te kunnen behandelen. We investeren voortdurend in de ontwikkeling van onze medewerkers.
- Zij werken met evidence based methoden en technieken. Dit betekent dat we onze behandelingen baseren op wetenschappelijk bewezen effectieve methoden. We vinden het belangrijk dat onze cliënten de best mogelijke zorg krijgen, en dat we hierbij gebruik maken van de meest recente kennis en inzichten.
- Zij zijn afhankelijk van hun functie, aangesloten bij één of meer van de volgende kwaliteitsregisters:
  - SKJ: Stichting Kwaliteitsregister Jeugd
  - NIP: Nederlands Instituut van Psychologen
  - NVO: Nederlandse Vereniging voor Orthopedagogie
  - BIG: Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg
  - VEN: Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland
  - NVRG: Nederlandse Vereniging voor Relatie- en Gezinstherapie
  - VGCT: Vereniging voor Gedrags- en Cognitieve therapieën

Daarnaast zijn we als organisatie lid van de Nederlandse Vereniging voor Autisme (NVA) en de Internationale Beroepsvereniging van Autismespecialisten (IBvA).

Het lidmaatschap van deze beroepsverenigingen en kwaliteitsregisters stelt onze behandelaars in staat te voldoen aan de kwaliteitseisen. Ze zijn op de hoogte van de nieuwste richtlijnen en protocollen, en ze volgen regelmatig nascholing om hun kennis en vaardigheden up-to-date te houden.

## 2. UITVOERING VAN BELEID

### HET BELEIDSPLAN

Ons beleidsplan voor de periode 2022-2027 draagt het thema: 'Op volle kracht verder!'. Dit symboliseert de energie en ambitie van onze organisatie en ons toegewijde team. Vanuit passie en in een stimulerende werkomgeving, met een heldere visie als kompas, zetten wij onze volle kracht in om onze doelen te realiseren.

Onze kernwaarden vormen hierbij het fundament: Aandacht, Kwaliteit, Betrokkenheid, Samenwerken en Passie.

Vanuit het gedachtegoed van Positieve Gezondheid, streeft BOEI-Limburg naar excellente, cliëntvriendelijke en oplossingsgerichte zorg. Wij bieden een breed zorgaanbod en zijn gespecialiseerd in:

- Autisme
- ADHD
- Angst en traumatische ervaringen
- Opvoedings-, gedrags- en gezinsproblemen, ook in complexe situaties
- Onzekerheid en identiteitsproblemen
- Sombereheid, depressie en stemmingsproblematiek
- Overgewicht
- Vastlopen op school of niet naar school gaan

Ons leidende principe: 'iedere unieke vraag verdient een passend antwoord' onderstreept het maatwerk dat wij leveren en waar we voor staan. Onze aanpak is gebaseerd op de volgende kernuitgangspunten:

- Zorg op maat en integraal: Wij bieden passende zorg die aansluit bij de individuele vraag van elke cliënt, vanuit een holistische en systemische aanpak.
- Herstelgericht en zinnige zorg: Wij vormen een springplank, waarop kinderen en hun ouders tijdelijk kunnen landen met hun hulpvraag, die gericht is op herstel en het bevorderen van eigen kracht. Onze

zorg is zinnig: zo licht als mogelijk, zo zwaar als nodig, om cliënten snel weer zelfstandig verder te helpen.

- Toegankelijk en persoonlijk: cliënten kunnen rekenen op een vertrouwd aanspreekpunt en zorg dichtbij, ook in de thuissituatie en zonder schadelijke wachttijden.
- Professionele samenwerking: Vanuit een multidisciplinaire benadering staat effectieve samenwerking (intern en extern) centraal om de meest optimale zorg te realiseren.

Onze strategische koers is er op gericht om een relevante en vanzelfsprekende zorgaanbieder en partner te zijn én blijven binnen het Limburgse zorgnetwerk. Onze maatschappelijke meerwaarde creëren we door de volgende vier speerpunten van ons beleid te realiseren:

- De unieke zorgvraag van onze cliënt staat altijd centraal.
- Wij leveren zinnige, innovatieve en toegankelijke zorg.
- Wij werken vanuit partnerschap samen in het regionale zorgnetwerk.
- Wij investeren in onze medewerkers, want zij maken het verschil.

Om een gezonde en wendbare organisatie te waarborgen, richten we ons op:

- Excellente kwaliteit en reputatie: Dit bevordert dat cliënten voor BOEI-Limburg kiezen.
- Innovatie en benutting van kansen: Dit verzekert continue doorontwikkeling en groei, zodat we relevant blijven en niet achter komen te lopen in de ontwikkelingen binnen de zorg.
- Optimale productiviteit en efficiëntie: Dit draagt bij aan een duurzame bedrijfsvoering en een gezonde financiële positie

De komende jaren zetten wij ons als team, samen met onze partners, vol overtuiging in om deze ambities te realiseren. Zo leveren we oplossingsgerichte en excellente zorg aan onze cliënten en bouwen we aan een solide en toekomstbestendig BOEI-Limburg.

Hieronder een visualisatie van dit plan:



---

## CLIËNTTEVREDENHEID EN KORTE WACHTTIJDEN

Wij stellen het kind en diens zorgvraag altijd centraal. We voldoen goed aan hun verwachtingen, wat blijkt uit een hoge cliënttevredenheid en het uitblijven van klachten. In 2024 hadden we echter langere wachttijden dan gebruikelijk. We hebben er vertrouwen in dat dit in 2025 zal verbeteren door onder andere de uitbreiding van ons team.

Aan het eind van de behandeling vragen wij zowel ouders/verzorgers als kind/jongere om een cliënttevredenheidslijst in te vullen, zodat wij goed in beeld hebben hoe tevreden onze cliënten zijn en waar wij eventueel moeten bijsturen. We hebben de vragen daarbij verdeeld in een aantal aandachtsgebieden. In 2024 behaalden wij de volgende resultaten per doelgroep:

|                                   | Score kind/jongere | Score ouders/verzorgers |
|-----------------------------------|--------------------|-------------------------|
| <b>Contact &amp; bejegening</b>   | 9,7                | 9,6                     |
| <b>Professionaliteit</b>          | 9,4                | 9,6                     |
| <b>Informatie &amp; voortgang</b> | 9,1                | 9,2                     |
| <b>Doel &amp; resultaat</b>       | 9,3                | 9,4                     |
| <b>Algeheel rapportcijfer</b>     | 9,4                | 9,3                     |

Toelichting: 0 is de laagst en 10 is de hoogst mogelijke score.

We streven naar continue verbetering en het cliënttevredenheidsonderzoek is een belangrijk hulpmiddel om inzicht te krijgen in hoe cliënten de hulpverlening bij BOEI-Limburg ervaren. Bij het cliënttevredenheidsonderzoek was het doel om in 2024 de respons boven de 30% te krijgen. De respons bleef echter steken op ongeveer de helft daarvan. Het blijkt moeilijk te zijn om voldoende respons te krijgen bij het cliënttevredenheidsonderzoek. Desondanks zijn de cliënten die hun vragenlijst hebben ingevuld en ingeleverd over het algemeen zeer tevreden over de hulp die ze bij BOEI-Limburg ontvingen.

In 2024 hebben wij geen meldingen van klachten of bijna-klachten ontvangen.

De wachttijden zijn in de loop van 2024 verbeterd ten opzichte van het voorgaande jaar, maar voldeden nog niet aan onze doelstellingen. Deze uitdaging ontstond in de loop van 2023 door een combinatie van meer aanmeldingen en complexere zorgvragen dan gebruikelijk en tijdelijke uitval door zwangerschapsverloven. De lange wachttijden zijn belastend voor zowel onze cliënten als onze medewerkers, die hierdoor een hogere werkdruk ervaren. Om deze situatie te verbeteren, zijn begin 2024 drie nieuwe medewerkers gestart.

De ontwikkeling van onze wachttijden over de afgelopen vier jaar is in de onderstaande tabel weergegeven:

|      | Percentage cliënten dat start binnen 2 weken | Percentage cliënten dat start binnen 3 weken | Percentage cliënten dat start binnen 4 weken | Percentage cliënten dat start binnen 5 weken |
|------|----------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 2021 | 40%                                          | 61%                                          | 80%                                          |                                              |
| 2022 | 24%                                          | 45%                                          | 70%                                          | 88%                                          |
| 2023 | 24%                                          | 36%                                          | 51%                                          | 70%                                          |
| 2024 | 33%                                          | 45%                                          | 61%                                          | 77%                                          |

---

## INVESTEREN IN ONZE MEDEWERKERS

Onze medewerkers zijn essentieel voor onze organisatie. Zij geven vorm aan onze visie en werkwijze door de cliënt centraal te stellen en hen vanuit gelijkwaardigheid te benaderen. Om de ontwikkeling van onze medewerkers te ondersteunen en een duurzaam hoog niveau van zorg te waarborgen, investeren wij in hun opleiding en ontwikkeling. In 2024 hebben wij diverse mogelijkheden geboden om zowel de individuele professionele groei als die van het team te bevorderen.



Het jaar begon goed met de Heidag 2024, die in januari werd gehouden. Het thema van de dag was "Onze medewerkers maken het verschil".

Tijdens de Heidag werd benadrukt dat onze medewerkers het belangrijkste instrument zijn om mensen te helpen, dat zij samen meer zijn dan een optelsom der delen, en dat zij in staat zijn om excellente zorg te leveren en onze gezamenlijke missie te

realiseren. Medewerkers namen deel aan workshops over: positieve gezondheid; individuele kernwaarden en kracht van het team; inchecken bij jezelf en werken met beeld en materiaal bij cognitieve gedragstherapie (CGT). Er werd geoefend om de opgedane kennis direct toe te passen.

Daarnaast hebben onze medewerkers gedurende het jaar een uitgebreid opleidingsprogramma doorlopen. Dit omvatte een divers scala aan individuele trainingen en opleidingen, intervisie en supervisie trajecten, themalunches en inspiratiesessies. In totaal heeft 85% van onze medewerkers deelgenomen aan een of meerdere opleidingen.

Ter ondersteuning van het welzijn van onze medewerkers bieden wij een korting op een sportabonnement. Dit initiatief is in 2024 gestart en is bedoeld om hen te helpen een gezonde en actieve levensstijl te behouden.

In 2024 hebben we een belangrijke stap gezet met de verhuizing naar een nieuwe, moderne locatie. Ons nieuwe kantoor biedt ruime en comfortabele werkplekken voor al onze medewerkers. De verhuizing is soepel verlopen dankzij de inzet en betrokkenheid van ons eigen 'verhuis'-team, dat bestond uit medewerkers en vrienden. Samen hebben we ervoor gezorgd dat de overgang naar de nieuwe locatie vlekkeloos verliep.



## SAMENWERKEN

Het zoeken van samenwerking met ketenpartners in zorg en onderwijs, om te komen tot een integrale eensluidende gezamenlijke aanpak op cliëntniveau, wordt een steeds vanzelfsprekender onderdeel van ons werk. Dat we, door zo te werken, passende en vernieuwende zorg kunnen bieden en tevreden cliënten hebben, geeft medewerkers voldoening en plezier in hun werk.

Er zijn een aantal vaste onderaannemers waar wij mee werken. Dit zijn:

GrandCare: GrandCare is onderaannemer van BOEI-Limburg en biedt langdurige hulpverlening in de thuissituatie, door de regio gedefinieerd als Ambulante hulp Duurzaam. GrandCare is een zorg- en welzijnsorganisatie die stevig in de regio is geworteld en veel ervaring heeft opgebouwd op dit gebied.

STRAEL PMT: STRAEL PMT is een onderaannemer van BOEI-Limburg die gespecialiseerd is in psychomotorische therapie (PMT). Psychomotorische therapie is geschikt voor kinderen, jongeren en gezinnen die problemen ervaren op sociaal emotioneel vlak als praten niet genoeg helpt.

Unik: Vooral bij zorg voor kinderen die vastlopen op school, wordt samengewerkt met Unik. Voor kinderen, jeugdigen en/of ouders met een licht verstandelijke beperking leggen wij de verbinding tussen GGZ-behandeling en LVB-begeleiding. Ook indien er sprake is van langdurige begeleiding thuis of op school wordt samengewerkt met Unik.

MAX ERNST: Om een vlotte doorstroom te bevorderen en onnodig wachten te voorkomen zijn wij gestart met deze samenwerking. In geval van oplopende wachttijden kunnen wij de uitvoering van diagnostisch onderzoek laten uitvoeren door collega-organisatie Max Ernst GGZ.

Onze medewerkers hebben in 2024 wederom in tal partijoverstijgende projecten en regionale initiatieven en werkgroepen geparticipeerd. Door samenwerking met andere organisaties willen wij bijdragen aan meer samenhangende en integrale zorg en ondersteuning, die passend is bij de vraag van de cliënt (licht wat licht kan en alleen zwaar als het moet) en waardoor we meer geruisloos op en af kunnen schalen. Enkele voorbeelden zijn:

- Samenwerking binnen de Pilot Keigezond van Horst aan de Maas en Venlo. BOEI-Limburg levert de inzet van een Centrale Zorgverlener met GGZ-expertise binnen deze pilot.
- Deelname aan het regionale Expertteam. Dit team is samengesteld uit een 5-tal ketenpartners, die deelnemen aan deze overeenkomst en samenkomen om de regio te adviseren bij complexe casussen.
- Deelname aan de regionale Kopgroep Ambulante hulpverlening, deze groep is de katrekker van het regionale ontwikkelgesprek t.b.v. de realisatie van regionale ontwikkeldoelen en KPI's.
- Deelname aan de regionale werkgroep schadelijk wachten. Het doel van deze werkgroep is om vanuit partijoverstijgende samenwerking schadelijk wachten te voorkomen en/of op te lossen.
- Deelname in de Pilot Hendig. Hendig is een samenwerking tussen de gemeente Peel en Maas en diverse organisaties gericht op zorg, welzijn en opvoeding/ontwikkeling, waaronder BOEI-Limburg. Hendig staat voor betere en simpelere samenwerking, zonder organisatieschotten tussen hulp- en zorgverleners, gemeente en andere netwerkpartners.
- Deelname aan HET PACT VAN VENLO. Het pact van Venlo vormt de sociale basis van waaruit vrijwilligers van het Platform Vrijwilligers Organisatie Venlo en de professionals van BOEI-Limburg samenwerken. Doel is elkaar vinden en verbinden op kracht en expertise met korte lijntjes en kennis delen. Vrijwilligers kunnen worden ingezet bij het oplossen van belemmeringen die een goede behandeling en herstel in de weg staan.
- Deelname aan het GGZ platform Noord en Midden Limburg. Het GGZ platform is gericht op de bevordering van regionale samenwerking, kennisdelen en vergroten. Nieuwe ontwikkelingen en signalen (lokaal, regionaal en landelijk) in de ggz maatschappelijke opvang en begeleid wonen worden gedeeld, knelpunten worden besproken en oplossingen aangedragen. Tevens willen we als platform bijdragen aan beleidsontwikkelingen in de regio.
- In plaats van het GGZ platform is het regionale initiatief Mentale Gezondheidsnetwerken (MGN) in Noord en Midden Limburg gekomen waaraan BOEI-Limburg in 2024 actief heeft deelgenomen. Dit programma, zoals vastgelegd in het Integraal Zorgakkoord van september 2022, benadrukt de samenwerking tussen huisartsen, GGZ en het sociaal domein om ervoor te zorgen dat de hulpvraag van mensen met psychische klachten snel en op de juiste plek wordt opgepakt

- Deelname aan het programma Kansrijke Start. Dit is een regionaal samenwerkingsverband gericht op een kansrijke start van kinderen en gezinnen in een kwetsbare situatie.
- In 2023 zijn we begonnen met hulp voor Oekraïense kinderen en gezinnen door een Oekraïense psychologe in te schakelen. Dit initiatief werd genomen op verzoek van gemeenten. In 2024 zijn we hiermee gestopt vanwege onvoldoende cliënten.

### 3. FINANCIËEL BELEID

#### 1. ALGEMEEN

In 2024 heeft onze organisatie positieve resultaten geboekt, ondanks stijgende kosten. We streven ernaar om onze tarieven kostendekkend te houden, ondanks de druk die voortvloeit uit verhoogde personeelskosten, voornamelijk als gevolg van de CAO-verhogingen. De jaarlijkse OVA-indexering van de tarieven ligt lager dan de werkelijke kostenstijging, wat betekent dat extra inspanningen nodig zijn om de kosten te beheersen. Efficiëntie en kostenbeheersing zijn en blijven dan ook belangrijke aandachtspunten.

Bij stichting BOEI-Limburg werken we zonder bancaire leningen of voorfinancieringen. Het is ons doel om zonder schulden operationeel te blijven. In 2024 is dit wederom gelukt, wat een solide financieel fundament biedt voor de toekomst.

We kijken vooruit naar de toekomst met de intentie om onze missie te realiseren en onze cliënten zorg en ondersteuning te bieden. We zullen daarbij voortdurend aandacht besteden aan efficiëntie, kwaliteit en innovatie.

#### 2. FINANCIËLE VERANTWOORDING

In 2024 genereerde de stichting € 3.420.600,- aan bedrijfsopbrengsten en had € 3.347.700,- aan bedrijfslasten, wat resulteerde in een positief resultaat van € 72.900,-. Dit bedrag is toegevoegd aan het vrij besteedbaar vermogen, dat per balansdatum € 180.000,- bedroeg. Het bestuur streeft naar minimaal €40.000,- als vrij besteedbaar vermogen om lopende kosten te dekken.

De liquiditeitspositie is goed met een current ratio van 1,4 en een solvabiliteit van 31%. De financiële resultaten zijn in lijn met de begroting, waardoor de stichting haar doelstellingen kan realiseren en aan verplichtingen kan voldoen. De organisatie heeft zich gehouden aan de WNT-wet- en regelgeving.

#### 2. DE ACCOUNTANT

Accountantskantoor BOL Adviseurs heeft de jaarlijkse beoordelings- en controle werkzaamheden uitgevoerd t.b.v. de jaarrekening en WNT-verantwoording 2024 en de productieverantwoording van diverse gemeenten over het jaar 2024. De accountant woonde het gedeelte van de vergadering van de raad van toezicht bij, waarin de jaarverantwoording wordt besproken en waarin wordt besloten over de goedkeuring van de jaarrekening. De accountant is tijdens de vergadering door de raad van toezicht bevraagd over zijn bevindingen.

#### 3. RISICO'S EN RISICOMANAGEMENT

Een belangrijke randvoorwaarde voor de continuïteit van onze organisatie en het realiseren van onze strategie is het creëren van economische waarde. Dit doen we door financieel gezond te blijven, kansen te benutten voor nieuwe activiteiten die passen bij onze doelstellingen, en strategische risico's te managen.

Binnen onze bedrijfsvoering zijn de volgende kritische processen benoemd:

- Kwaliteit van zorg: We borgen de kwaliteit van onze zorg, zodat cliënten voor BOEI-Limburg kiezen.

- Cliëntverwijzingen: We zorgen voor een toestroom van nieuwe cliënten via verwijzingen.
- Flexibiliteit en ontwikkeling: We blijven flexibel en ontwikkelen ons voortdurend, waardoor we kansen kunnen benutten.
- Efficiëntie en productiviteit: We streven naar een efficiënte en productieve werkwijze van onze medewerkers.
- Financiële gezondheid: We bewaken onze financiële gezondheid en continuïteit.

De Raad van Bestuur bewaakt en stuurt bij op de risico's die voortkomen uit de kritische processen. Dit gebeurt met behulp van maand- en kwartaalrapportages en monitoring van de voortgang van de realisatie van het beleidsplan. De Raad van Bestuur rapporteert hierover aan de Raad van Toezicht.

Ons risicomanagement is onderdeel van de ISO-9001 certificering en omvat:

- Jaarlijkse risicoanalyse met omschreven beheersmaatregelen (Canvas model/ Actieplan).
- Jaarlijkse interne en externe audit van ISO-9001.
- Afsluiten van de juiste verzekeringen.
- Beveiligen van systemen en gegevens (voldoen aan AVG).
- VIM Veilig incidenten melden.
- Klachtenprocedure.
- Directiebeoordeling.

## TOT SLOT

2024 was een bijzonder jaar voor BOEI-Limburg. We vierden ons 10-jarig jubileum en kijken tevreden terug op de groei die onze organisatie de afgelopen jaren heeft doorgemaakt. Jaren waarin we onze positie in het zorglandschap van Noord-Limburg hebben kunnen versterken, vooral dankzij de inzet van onze medewerkers. Zij dragen dagelijks bij aan het welzijn van onze cliënten door hun expertise en inzet.

We zijn dankbaar voor het vertrouwen dat onze cliënten en hun ouders in ons stellen. Bij BOEI-Limburg geloven we in de eigen kracht van jongeren, ouders en hun netwerk. Onze aanpak is gericht op normaliseren en het leveren van zinnige zorg: licht waar het kan, specialistisch waar het moet.

We werken graag samen met andere organisaties en initiatieven om de jeugdzorg in Limburg te verbeteren. We erkennen de uitdagingen die voor ons liggen, zoals de toenemende zwaarte van de zorg, de krapte op de arbeidsmarkt en de landelijke lange wachttijden in de jeugd-GGZ.

We willen iedereen bedanken die ons in 2024 heeft gesteund: cliënten, medewerkers, partners en financiers. We kijken met vertrouwen naar de toekomst en blijven ons inzetten voor betere jeugdhulpverlening. We verwachten in 2025 positieve ontwikkelingen, zoals innovatieve methoden en technologieën die ons helpen om de jeugdhulpverlening nog effectiever te maken.

**Samen bouwen we aan een toekomst waarin alle jeugdigen de zorg krijgen die ze verdienen.**

