

Weltevreden 4B
3731 AL De Bilt

(085) 40 14 795
info@boogh.nl

www.boogh.nl
Kvk 411 77 680

terug in je kracht
Boogh

The logo for Boogh features the word "Boogh" in a bold, dark red, sans-serif font. Above the "gh" part of the word, the tagline "terug in je kracht" is written in a smaller, italicized, dark red font. Below the word "Boogh", there is a dark red curved line that starts under the "o" and arcs upwards and to the right, ending under the "h".

Jaarverslag 2017

Inhoud jaarverslag 2017

1. Uitgangspunten van de verslaglegging	1
2. Profiel van de organisatie	2
2.1 Algemene identificatie	2
2.2 Structuur van het concern	2
2.3 Kerngegevens	3
2.3.1 Kernactiviteiten en nadere typering	3
2.3.2 Cliënten, capaciteit, productie, opbrengsten en personeel en per 31 december 2017	4
2.3.3 Werkgebied en de indeling in regio's	5
2.4 Samenwerkingsrelaties	6
3. Bestuur toezicht en bedrijfsvoering en medezeggenschap	9
3.1 Normen voor goed bestuur	9
3.2 Bestuurder	9
3.3 Raad van Toezicht	10
3.4 Bedrijfsvoering	11
3.5 Cliëntenraad	12
3.6 Ondernemingsraad	14
4. Beleid, inspanningen en prestaties	16
4.1 Meerjarenbeleid 2017 -2020	16
4.2 Realisatie jaarplan 2017	17
4.3. HR beleid	22
4.4 Financieel beleid	25

1. Uitgangspunten van de verslaglegging

Boogh is de specialist in het begeleiden, behandelen en re-integreren van mensen met een lichamelijke beperking en/of hersenletsel in de chronische fase.

Boogh biedt als zelfstandige organisatie (opgericht in 1977) dienstverlening aan circa 1500 unieke cliënten. De dienstverlening van Boogh vindt plaats in de centra van Boogh, bij arbeidsre-integratie, in de 'Boogh in de buurt' en de Booghkringen, met dienstverlening in de woonvormen, in Afasiacentrum bij Boogh De Paraplu in Utrecht. De locaties zijn verspreid gehuisvest over Midden-Nederland.

Dit jaardocument betreft het boekjaar 2017 en is opgesteld conform de voorschriften jaarverslaggeving WTZi. De economische, milieu- en sociale aspecten en het beleid van de organisatie zijn in dit verslag opgenomen. Het jaarverslag is een weergave van de activiteiten van de gehele stichting. De jaarrekening wordt in zijn geheel weergegeven.

Dit is het eerste jaar waarin wij separaat voor 1 juni 2018 de kwaliteitsgegevens aan leveren in een kwaliteitsrapport bij het Zorginstituut. De kwaliteitsgegevens worden dus niet weergegeven in dit algemene jaarverslag.

2017 was een jubileum jaar! Respectievelijk 40 – 20 – 10 jaar hebben we gevierd!

De stichting vierde haar geboorte veertig jaar geleden in oktober met een prachtig symposium met zeer inspirerende sprekers en indrukwekkende muzikale omlijsting. De cliënten hebben kunnen genieten van een feestelijke verjaarslunch! Ook de locaties Amersfoort en Baarn hadden reden voor een feestje! Amersfoort vierde haar 20 jarig jubileum en Baarn het 10 jarig jubileum!

2017 was wederom een dynamisch jaar. Het derde jaar van de uitvoering van de transitie door de gemeenten. Waarin Boogh goed uitvoering heeft kunnen geven aan de inkooptrajecten van gemeenten. Met het resultaat dat Boogh aan burgers in 44 gemeenten haar dienstverlening aan heeft kunnen bieden in 2017. Een mooi resultaat.

Het derde jaar waarin we verdergaande uitvoering hebben gegeven aan 4 wetgevingen: de Wet Langdurige Zorg (WLZ), De Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO), De Zorg Verzekering Wet (ZVW) en de Participatiewet. Een jaar waarin iedereen zijn maximale inspanning heeft geleverd aan het consolideren van de processen in de organisatie. We hebben het met elkaar gedaan en het jaar goed af kunnen sluiten. Het was het derde jaar van anticiperen in een veranderende omgeving en van investeren in innovatie en digitalisering.

Het bestuur en de Raad van Toezicht bedanken iedereen extra dit jaar voor de enorme inspanningen die geleverd zijn voor het realiseren van de doelstellingen van Boogh over het jaar 2017.



Hetty van Oldeniel
Directeur bestuurder Boogh

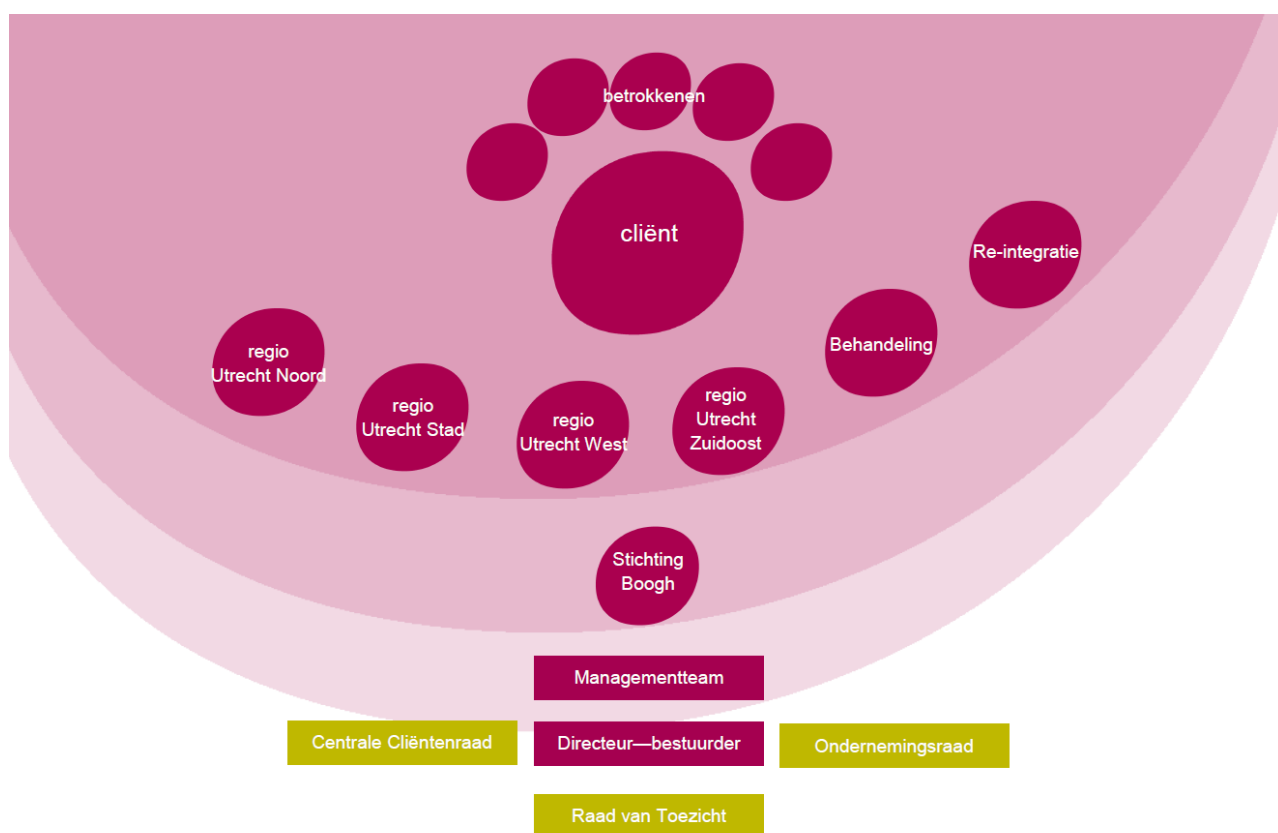
2. Profiel van de organisatie

2.1 Algemene identificatie

Naam van de organisatie	Stichting Boogh
Adres	Weltevreden 4B
Postcode	3731 AL
Plaats	De Bilt
Telefoonnummer	085 – 40 14 795
Identificatienummer NZa	600-180
Nummer Kamer van Koophandel	41177680
E-mailadres	info@boogh.nl
Website	www.boogh.nl

2.2 Structuur van het concern

Boogh is een waarde gedreven organisatie waarin de visie hoog in het vaandel staat. Bij Boogh vormt de medezeggenschap een belangrijke basis voor de organisatie, wat betekent dat cliënten en medewerkers een belangrijke inbreng hebben in alle aspecten van de organisatie. De organisatorische structuur van Boogh is in 2017 niet gewijzigd. Boogh is een stichting en wordt aangestuurd door een Bestuurder onder toezicht van een Raad van Toezicht.



Toelatingen

Boogh beschikt over de toelatingen begeleiding, verpleging, persoonlijke verzorging en behandeling.

Medezeggenschapsstructuur

De medezeggenschap van cliënten is formeel geregeld door de installatie van de Centrale Cliëntenraad. De medezeggenschap van de Centrale Cliëntenraad is vastgelegd in het Reglement Cliëntenraden Boogh.

De medezeggenschap van medewerkers is vormgegeven door de Ondernemingsraad.

De medezeggenschap strekt zich verder uit over het brede veld van beleid tot en met planning en uitvoering van de werkzaamheden zoals deze bij Boogh plaatsvinden.

De raden werken conform de eisen zoals gesteld in de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorgsector en de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

2.3 Kerngegevens

2.3.1 Kernactiviteiten en nadere typering

Boogh biedt begeleiding, behandeling, training en re-integratie aan mensen met hersenletsel en mensen met een lichamelijke handicap en chronisch zieken.

Cliënten van Boogh zijn volwassenen die gehandicapt geraakt zijn door:

- primair lichamelijke beperkingen, zoals spierdystrofie en hoge dwarslaesie;
- aangeboren hersenletsel, zoals bij spina bifida en infantiele encefalitis (geboortetrauma);
- niet-aangeboren hersenletsel, zoals traumatisch hersenletsel, beroerte, hersentumor, cerebrale infecties (meningitis), multiple sclerose, zuurstoftekort na een hart- of ademstilstand en hersenletsel door langdurige blootstelling aan giftige middelen;
- onbegrepen neurologische aandoeningen die tot invaliditeit leiden;
- psychiatrische stoornissen met bovendien een van de genoemde ziektebeelden of aandoeningen;
- gecombineerde problematiek op uiteenlopend gebied.

De corebusiness van Boogh bestaat uit het begeleiden, behandelen en re-integreren van mensen met een lichamelijke handicap en mensen met gevolgen van een hersenletsel (NAH).

Vormgegeven door het bieden van begeleiding in de centra, bij arbeidsre-integratie, kleinschalige activiteiten in de "Boogh in de buurt" en de Booghkringen, activiteiten in de woonvormen, Afasiecentra en de Paraplu (ontmoetingscentrum van mensen met een lichamelijke beperking of chronische ziekte) in Utrecht en de Oase (begeleiding van mensen met chronische psychiatrische problematiek) in Veenendaal.

Per 1 januari 2015 voert Boogh onder de tijdelijke subsidieregeling behandeling groep en behandeling individueel uit. Op termijn wordt deze functie naar de zorgverzekeringswet overgeheveld. Maar in ieder geval niet voor 1 januari 2020. Per 1 januari 2015 is Boogh aangesloten bij Hersenz. Onder andere onder deze landelijke merknaam biedt Boogh behandeling aan in Midden Nederland. Met 12 andere organisaties realiseert Boogh een landelijke dekking voor behandeling van mensen met hersenletsel. In het jaar 2017 hebben we behandeling aangeboden in het Afasiecentrum in Utrecht en in Veenendaal en Amersfoort. Begin september heeft Boogh een apart behandelcentrum geopend in De Bilt. Vanaf die datum wordt er dus ook behandeling aangeboden vanuit de Bilt. Daarnaast is vanaf september het gehele Stafbureau verhuisd van

Harmelen naar het kantoordeelte in het behandelcentrum in De Bilt.

Boogh heeft in alle 13 WMO-regio's de aanbestedingen en contracten gegund gekregen. En is actief in 44 gemeenten in de regio.

Daarnaast is Boogh in 2017 steeds actiever geworden op het gebied van arbeidsmatige activering voor mensen met Hersenletsel. Vanaf januari 2017 heeft Boogh een raamcontract gesloten met de gemeente Utrecht op het gebied van arbeidsmatige activering. In september 2017 heeft Coffeemia By Boogh zijn deuren geopend in Utrecht Kanaleneiland Zuid. De eerste leer- en werkervaringsplek voor mensen met hersenletsel in de Horeca in Utrecht en in Nederland. En in november heeft de fysieke BooghGoed winkel haar deuren geopend in Harmelen.

2.3.2 Cliënten, capaciteit, productie, opbrengsten en personeel en per 31 december 2017

Kerngegevens	Aantal/bedrag
Patiënten/cliënten /productie/capaciteit	
Aantal cliënten op basis van de WLZ	301
Aantal cliënten op basis van WMO	612
Aantal cliënten geplaatst	400
Aantal cliënten vertrokken	280
Aantal dagdelen dagbesteding incl. behandeling	117.403

Bedrijfsopbrengsten	
Totaal bedrijfsopbrengsten (in euro's) in verslagjaar	8.046.000
Opbrengsten zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning	7.301.000
Subsidies	370.000
Overige bedrijfsopbrengsten	374.000

Productiecijfers 2017			
	Behandeling en begeleiding groep in dagdelen	Vervoer in etmalen	Individuele begeleiding in uren
WLZ	44.165	20.330	1.558
WMO	58.373	27.119	1.841,72
Hoofdaannemers	8.421	2.448	1.524,033
PGB	4.988	1.193	2
Particulier	1.456	281	0

Personeelsbeleid

Personeel	
Aantal personeelsleden in loondienst op 31 december 2017 (excl. stagiaires)	154
Aantal FTE personeelsleden in loondienst op 31 december 2017 (excl. Stagiaires)	95,15

Verloop personeel

Verloop personeel	Aantal personeelsleden	Aantal fte
Instroom personeel in loondienst (totaal) in verslagjaar	27	10,17
Waarvan personeel met patiënt- c.q. cliëntgebonden functies	23	8,17
Uitstroom personeel in loondienst (totaal) in verslagjaar	25	6,02
Waarvan personeel met patiënt- c.q. cliëntgebonden functies	20	5,08

Ziekteverzuim personeel exclusief zwangerschapsverlof, volgens Vernetdefinitie

Personeelsformatie	Percentage
Verzuim totaal personeel in loondienst	3,19%

Vacatures

Vacatures	Totaal aantal vacatures per 31 december van het verslagjaar	Aantal moeilijk vervulbare vacatures per 31 december van het verslagjaar
Totaal personeel	0	0
Personeel met patiënt- c.q. cliëntgebonden functies	0	0

2.3.3 Werkgebied en de indeling in regio's

Boogh is een regionaal opererende organisatie in Midden-Nederland. Er wordt gewerkt vanuit 4 regio's. Regio Utrecht Stad, regio Utrecht Noord (Gooi- en Vechtstreek en Eemland, Amersfoort), regio Utrecht West (Woerden, Harmelen, Lekstroomgemeenten, Alblasserwaard/Vijfherenlanden) en regio Utrecht Zuid-Oost (Veenendaal, Culemborg, Wijk bij Duurstede en Rivierenland). De regio's vormen de werkgebieden en worden aangestuurd door 1 regiomanager per regio.

Boogh behandeling wordt aangeboden in het gehele werkgebied van Boogh en aangestuurd door een manager behandeling.

Boogh arbeidsre-integratie wordt aangestuurd door een parttime manager voor 18 uur en heeft een breed werkgebied van provincie Utrecht en Gooi & Vechtstreek tot aan Gelderland en Zuid- en

Noord-Holland. De manager is arbeidsdeskundige en besteedt de helft van haar dienstverband aan arbeidsdeskundige werkzaamheden.

2.4 Samenwerkingsrelaties

De cliënten van Boogh zijn tot aan het moment dat zij beperkt raken meestal totaal onbekend met de diverse vormen van dienstverlening van Boogh, omdat zij door bijvoorbeeld een ongeval of hersenbloeding van de ene op de andere dag in een totaal andere wereld terecht komen. Een nieuwe situatie waarin zij soms aangewezen zijn op de dienstverlening van Boogh. Cliënten bezoeken Boogh over het algemeen drie dagen per week. Zij wonen in hun eigen gezin, zelfstandig of in een woonvorm. Daarmee zijn niet alleen de cliënten belanghebbenden maar ook hun familie en (mantel)zorgers. Deelname in een van de centra van Boogh Activiteiten of Boogh in de buurt maakt thuis wonen voor zowel familie als betrokkene beter mogelijk.

Het is van belang om (toekomstige) cliënten goed te kunnen bereiken en de gewenste dienstverlening op hen af te stemmen. Daarom is samenwerking essentieel, zodat goed op elkaar afgestemde ketenzorg ontstaat.

Hersenletselnetwerk Utrecht

Zo is er het Hersenletselnetwerk waarin in de regio Utrecht samenwerking tot stand gekomen is tussen de patiëntenvereniging Hersenletsel.nl, de cure zorgorganisaties, ziekenhuizen, revalidatiecentra en de GGz, vrijwilligers en welzijnsorganisaties om tot een optimale ketenzorg te komen voor mensen met hersenletsel. Ook is er een duidelijk herkenbaar digitaal loket voor mensen met hersenletsel in de regio Utrecht gerealiseerd. De bestuurder is voorzitter van de regiegroep.

Hersenletselteams en NAH-platforms

Boogh neemt met professionals en managers deel aan de voorkomende hersenletselteams en NAH-platforms in de gehele regio.

Hersenz

Daarnaast is er het samenwerkingsverband Hersenz. Hersenz is er voor mensen met hersenletsel die in het dagelijks leven problemen ondervinden die samenhangen met het hersenletsel. Een specialistische, multidisciplinaire behandeling kan uitermate zinvol zijn. Behandeling biedt Boogh aan onder merknaam Hersenz. Kijk op www.hersenz.nl.

Revalidatiecentra

Om revalidanten goed te informeren over onze dienstverlening in de chronische fase en deze dienstverlening goed aan te laten sluiten bij de actieve revalidatiefase, werken we nauw samen met de revalidatiecentra in de regio: De Hoogstraat, De Trappenberg, onderdeel van Merem, het Militair Revalidatiecentrum Aardenburg (MRC) en Klimmendaal in Arnhem.

Afasiecentra

Het Afasiecentrum in Utrecht is een onderdeel van Boogh. In dit centrum worden mensen met afasie onder deskundige begeleiding in staat gesteld om zich vollediger of anders te leren uiten, of om beter te leren omgaan met de beperkingen, die afasie met zich meebrengt. Het Afasiecentrum is in de Van Bijnckershoeklaan in Utrecht gehuisvest. Ook zijn ondertussen Afasiecentra

gerealiseerd in Amersfoort en Veenendaal. In het kader van de decentralisatie. Ook maakt het Afasiacentrum Utrecht onderdeel uit van het landelijk netwerk Afasiacentra.

Samenwerking gemeenten

De regiomanagers van Boogh werken steeds nauwer samen met gemeentes en organisaties in hun regio om zo het belang van de dienstverlening aan een specifieke groep mensen over het voetlicht te brengen. Boogh biedt zich ook in dit kader aan als onderaannemer bij welzijn, Verpleging & Verzorging, psychiatrie en gehandicaptenzorg.

In de gemeente Veenendaal participeert Boogh in het samenwerkingsverband "Doe mee!" Tevens neemt de bestuurder deel aan de Bestuurstafel Gezond Utrecht.

Carante Groep

Boogh is aangesloten bij Carante Groep. Deze aansluiting is gebaseerd op een principe van dienstverlening aan Boogh enerzijds en wederzijdse uitwisseling van kennis en ervaring anderzijds. Boogh heeft haar specifieke inbreng in de werkgroepen Ethiek en Bejegening.

Vereniging Gehandicaptenzorg Utrecht (VGU)

Het lidmaatschap van de VGU leidt tot samenwerking op meerdere gebieden in de regio. De bestuurder is lid van het DB van de VGU. Ook werd deelgenomen aan het Platform Kwaliteit, het Platform Sociaal beleid en het Platform Criminaliteit en veiligheid.

Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN)

In de VGN wordt een actieve bijdrage geleverd op lichamelijke gehandicaptenzorg inclusief niet-aangeboren hersenletsel. De bestuurder heeft zitting in de BAC Governance code en is lid van de redactie van het blad Markant.

Zorgkantoor en CIZ

Met de indicatiecommissies (CIZ) werd intensief contact onderhouden over nieuwe indicaties wat betreft de functie behandeling en de WLZ. Het is voor alle partijen van belang dat de communicatie goed verloopt omdat de cliënt daarvan in hoge mate afhankelijk is. De contacten met de zorgkantoren Achmea en VGZ gingen zowel individueel als in VGU-verband over de overheveling van de functie begeleiding van de AWBZ naar de WMO en de WLZ, de aanbesteding, de tarieven, productieafspraken, financiën, registratie, kwaliteitscriteria, controle en de overmaat aan bedrijfsrisico's.

Financiële instellingen en accountant

Met accountantskantoor BDO is een contract afgesloten over de controle van de Jaarrekening en de regeling Administratieve Organisatie en Interne Controle. De accountantsverklaring in het kader van deze regeling is onderdeel van de MZ Controleverklaring.

De Rabobank fungeert als huisbankier. Er is contact met het Waarborgfonds (WFz) over een langlopende lening.

Andere samenwerkingsrelaties betreffen:

- Utrecht Zorg (samenwerking personeel, opleiding en zorgorganisaties in de regio Utrecht)
- KUS (Kennisplatform Utrecht Sociaal domein)
- Samenwerking met ROC's en Hogescholen.

Stakeholders

Het managementteam van Boogh heeft de belangrijke stakeholders goed in beeld en heeft de soorten relaties getypeerd die Boogh met hen onderhoudt. Daarbij valt te denken aan externe stakeholders als het zorgkantoor Zilveren Kruis en VGZ, Nederlandse Zorgautoriteit (NZa), Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ), Waarborgfonds voor de zorgsector (WFz), Centrum Indicatiestelling zorg (CIZ), 44 gemeenten, (potentiele) klanten en mantelzorgers. Tevens zijn de klanten en mantelzorgers onze belangrijke interne stakeholders. Evenals de medewerkers en vrijwilligers die werkzaam zijn bij en voor Boogh.

Economische en maatschappelijke meerwaarde

Met het realiseren van de begeleiding en behandeling aan mensen met Hersenletsel is Boogh onderdeel van de NAH-keten in de regio Utrecht. Doel voor Boogh is om mensen met Hersenletsel maximaal deel uit te laten maken van de samenleving. Zij wonen met hun gezin, alleen of met een groep in een wijk. Zij hebben hun familie, vrienden en kennissen. Er is een sociaal leven met partners, kinderen en/of familie. De partners, ouders, kinderen en mantelzorgers zijn onontbeerlijk voor de cliënten van Boogh voor het behouden van een sociaal leven.

Boogh streeft ernaar om de cliënt maximaal onderdeel te laten zijn van de maatschappij. Tegelijkertijd is het zo van belang dat deze specifieke dienstverlening voor mensen met een lichamelijke handicap en mensen met niet-aangeboren hersenletsel gerechtvaardigd is. Cliënten van Boogh bevestigen iedere keer weer dat zij zich beter kunnen redden in een op hen ingerichte omgeving omdat zij niet bij machte zijn zich te handhaven in de drukte van alledag. Daarnaast benadrukken zij dat, naast de door hen geleverde prestaties, ook het collegiale contact met andere cliënten van grote waarde is. Boogh is zo ingericht dat de beperkingen van de cliënten zoveel mogelijk ondergeschikt raken aan hun mogelijkheden. Veel aandacht wordt dan ook besteed aan de daarvoor noodzakelijke voorwaarden.

De economische meerwaarde van Boogh voor de samenleving is groot.

Boogh biedt werkgelegenheid aan medewerkers in de regio Utrecht en Gooi- en Vechtstreek.

In het kader van arbeidsmatige activering maken cliënten steeds vaker producten voor anderen. Voor andere organisaties en voor de webwinkel Booghgoed. Ook is de fysieke winkel Booghgoed geopend in Harmelen. Tevens zijn we actief bij lokale initiatieven en op lokale markten. Ook vinden er productiewerkzaamheden plaats voor bedrijven. Bijvoorbeeld inpakwerkzaamheden.

Boogh biedt als organisatie steeds vaker een werk- en of leerervaringsplaats of vrijwilligerswerk aan op verschillende werkplekken binnen de eigen organisatie. Zoals bijvoorbeeld de redactieraad van het Boogh Magazine. Deze bestaat uit cliënten, ervaringsdeskundigen/vrijwilligers en medewerkers. Met drie keer per jaar een fantastisch resultaat: het Boogh magazine.

Per jaar vinden tientallen stagiaires en leerlingen hun stageplaats en leerlingenplaats bij Boogh. Daarnaast zijn er circa 250 vrijwilligers actief bij Boogh. Boogh leidt op haar beurt ook weer cliënten toe naar vrijwilligerswerk.

Boogh kan goed voldoen aan de criteria in het kader van de social return.

Boogh houdt rekening met het milieu en is actief op het gebied van beheersmaatregelen.

3. Bestuur toezicht en bedrijfsvoering en medezeggenschap

3.1 Normen voor goed bestuur

In 2017 heeft de implementatie van de Governance code aandacht gekregen.

Voor Boogh betekent het dat de bestuurder en de Raad van Toezicht de normen in deze Governance code onderschrijven, hanteren en uitvoeren. In 2017 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden tussen de Directeur bestuurder en de remuneratie commissie (voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht). De Raad van Toezicht bespreekt de jaarstukken, het accountantsverslag en de managementletter met de Directeur bestuurder en de accountant.

Boogh heeft een Raad van Toezicht en een bestuurder. Gehandeld wordt conform de statuten en het reglement. De Raad van Toezicht bestond per 31 december 2017 uit vijf personen. Geen van de leden van de Raad van Toezicht heeft op enigerlei wijze een verbinding met Boogh, anders dan uit hoofde van het lidmaatschap van de raad.

De Raad van Toezicht is lid van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorginstellingen (NVTZ) en de leden bezoeken daarvan regelmatig de vergadering om zo op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen die effect hebben op hun toezichthoudende taak.

3.2 Bestuurder

Naam	Bestuursfunctie	Nevenfuncties
Hetty van Oldeniel	bestuurder	Lid Raad van Commissarissen Habeko Wonen Hazerswoude Lid DB VGU Lid redactie Markant

Stichting Boogh wordt bestuurd door één bestuurder.

Het bestuur van de stichting is opgedragen aan de bestuurder. De bestuurstaak van de directie bestaat onder meer uit het voeren van de algehele leiding over de stichting en de door de stichting beheerde centra. De taken van de bestuurder zijn opgenomen in een in 2017 geactualiseerde functiebeschrijving.

Wet Normering Topinkomens (WNT)

In 2017 waren bij Boogh geen personen in loondienst waarvan het gemiddeld belastbare loon hoger was dan het gemiddeld belastbare loon van ministers over 2017.

3.3 Raad van Toezicht

In 2017 bestond de Raad van Toezicht uit de volgende personen:

Naam	Geslacht	Functie	Einde zittingsduur	Herbenoembaar
Cees van Eijk	M	Voorzitter	2019	Ja
Han Jetten	M	Lid	2019	Ja
Andreas Reigersman	M	Lid	2017	Ja
Martijntje Bakker	V	Lid	2020	Ja
Caroline van der Zwet	V	Lid	2020	Ja

Conform artikel 12, lid 4 van de statuten treedt een lid van de Raad van Toezicht volgens een door de Raad van Toezicht opgesteld rooster af, doch uiterlijk vier jaar na zijn benoeming. Een aftredend lid is eenmaal herbenoembaar, met dien verstande dat een tweede herbenoeming slechts kan geschieden met algemene stemmen in een vergadering waarin alle leden van de Raad van Toezicht aanwezig of vertegenwoordigd zijn.

In 2017 is de samenstelling van de Raad van Toezicht niet gewijzigd.

De Raad van Toezicht is samengesteld uit leden met een voor Boogh maatschappelijk relevante en professionele achtergrond. In artikel 11 van de statuten staat de onafhankelijkheid van de leden van de Raad van Toezicht als volgt beschreven.

- a. zij mogen niet in dienst zijn van de stichting of personen zijn die regelmatig in of ten behoeve van de aan de stichting verbonden instellingen arbeid verrichten of hun praktijk uitoefenen;
- b. zij mogen niet zijn bestuurders of personen in dienst van een organisatie welke pleegt betrokken te zijn bij de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden of de toelatingsvoorwaarden van de onder a. van dit artikel bedoelde personen.

Een overzicht van functies en nevenfuncties van de leden van de Raad van Toezicht zijn op te vragen bij directiesecretaresse Diana Vlug via d.vlug@boogh.nl.

De Raad van Toezicht vervult haar uitvoerende taak door betrokken te zijn bij de organisatie en minimaal vijf keer per jaar te vergaderen. De raad bespreekt inhoudelijke onderwerpen zodat zij goed geïnformeerd is en daardoor in staat om keuzes die gemaakt moeten worden, te kunnen beoordelen.

De Raad van Toezicht vergaderde vier keer. De december vergadering werd doorgeschoven naar januari 2018 in verband met weersomstandigheden.

Een delegatie van de Raad van Toezicht vergaderde in 2017 eenmaal met de Centrale Cliëntenraad en eenmaal met de Ondernemingsraad, en werd ook op die wijze op de hoogte gesteld van de gang van zaken in de organisatie. In juli 2017 is een werksessie geweest tussen Raad van Toezicht, Bestuurder en het voltallige Management Team gericht op het nieuwe Meerjaren Strategische Beleidsplan.

In vervolg op haar evaluatie heeft in 2017 de Raad van Toezicht zich meer gericht op haar klankbordfunctie richting de bestuurder en het werk van de drie subcommissies. Het gaat om remuneratie –en auditcommissie en de commissie Veiligheid & Kwaliteit.

De volgende onderwerpen zijn besproken:

Jaarplan 2017, communicatie, integrale kwaliteit en veiligheid, bedrijfsvoering en financiën (kwartaaloverzichten, begroting, jaarrekening), terugkoppeling gesprekken met OR en CCR, samenwerking Hersenz en participatieafspraken Carante Groep, samenwerking Raad van Toezicht en Directeur bestuurder, informatievoorziening, Integraal Management en risicomanagement, het Treasurystatuut en –beleid, huisvesting en onderhoud en de resultaten van het cliënt en medewerkers tevredenheidsonderzoek. Op meerdere momenten en in aparte werksessies is voorts stilgestaan bij het Meerjaren Strategische Beleidsplan.

De Raad van Toezicht beoordeelt het functioneren en honorering van de bestuurder op basis van houding, kennis en inzet, het nakomen van de visie, gesprekken met de OR en de CCR, aangedragen onderwerpen, de begroting, de jaarrekening, de tussentijdse financiële verslaglegging, de schriftelijke voortgangsverslagen, de toekomstverslagen en het functioneringsgesprek.

Het jaarlijkse gesprek tussen de externe accountant, de bestuurder, de controller en de Raad van Toezicht vond plaats in de mei-vergadering.

3.4 Bedrijfsvoering

De begroting 2017 werd door de bestuurder in samenwerking met manager Finance en MT opgesteld. De managers dragen de verantwoordelijkheid voor het hun toegewezen deel van het budget. Het informatiemanagementsysteem BI biedt inzicht in de inhoudelijke investeringen en de uitgaven en inkomsten. Elk kwartaal wordt gerapporteerd over productie, wachtlijsten, inkomsten dienstverlening, inzet en kosten personeel en ziekteverzuim.

De planning en controle worden gerealiseerd door een jaarlijkse cyclus die start met de begroting, waarin zowel financieel als inhoudelijk het nieuwe jaar wordt weergegeven.

Deze begroting is gebaseerd op de ervaringen in het afgelopen jaar, de realisatie van de productieafspraken en de acties uit het jaarplan 2017.

De begroting is uitgewerkt aan de hand van de diverse dienstverleningsvormen en locaties. De jaarrekening en de accountantscontrole dienen als externe controle. Gedurende het jaar wordt bekeken of bijsturing van doelen en financiën wenselijk of noodzakelijk is.

De Raad van Toezicht beoordeelt tussentijds de financiële resultaten op basis van rapportages.

Bewaking vindt plaats op centraal en decentraal niveau. De inrichting van de interne administratieve bedrijfsvoering en rapportage om op een inzichtelijke wijze verantwoording over financieel beheer, rechtmatige indicaties, geboden dienstverlening, maandelijks prestatieverantwoording, wachtlijst en wachtlijstbeheer af te leggen, wordt centraal aangestuurd.

Toekomst Boogh en bedrijfsrisico's

Boogh heeft te maken gehad met een transitie. Een sterk veranderende context en externe omgeving. De impact van de drie decentralisaties van het overheidsbeleid op de organisatie Boogh is groot geweest en heeft tot een transformatie geleid. En heeft tot nieuwe vragen en antwoorden geleid, nieuwe samenwerkingspartners en nieuwe opdrachtgevers. Deze ontwikkelingen hebben veel inspanning en veerkracht van de organisatie in 2017 gevraagd. Pro activiteit, ondernemerschap, anticiperen en flexibiliteit hebben mooie resultaten opgeleverd in 2017.

Boogh onderkent hierin de volgende risico's:

- Het voorlopig nog opgenomen blijven van de functie behandeling in een tijdelijke subsidieregeling in de WLZ. Er ligt een positief advies ten aanzien van het overbrengen van behandeling naar de ZVW. Dit zal zeker niet voor 1 januari 2020 gaan plaatsvinden.
- De WMO-financiering voor de functie begeleiding groep door de gemeenten. Deze decentralisatie naar de gemeenten betekent voor Boogh dat zij met 44 gemeenten zaken zijn gaan doen. Vaak op basis van jaarcontracten.
- Een enorme toename van de bureaucratie in termen van registratie en verantwoording.
- De effecten van de bezuinigingen op kwaliteit en veiligheid in de directe dienstverlening.
- De effecten van de toename van de eigen bijdrage in sommige gemeenten in het Gooi.
- Financiële druk op de vervoerstarieven.
- Een sterker wordende concurrerende markt.

Deze constatering vraagt om een zeer proactieve houding door:

- Actief betrokken te zijn bij de landelijke en regionale netwerken over de gevolgen van de genomen en te nemen maatregelen.
- Aandacht te blijven vragen voor de specifieke dienstverlening aan mensen met niet-aangeboren hersenletsel en mensen met een lichamelijke handicap en voor de kosten daarvan; in dialoog met de cliënten, mantelzorgers, vrijwilligers en medewerkers.
- Resultaten op het proces en de inhoud regelmatig te bespreken met onze stakeholders (gemeenten, zorgkantoren etc.).
- Onze grote deskundigheid op het gebied van begeleiding en behandeling aan mensen met hersenletsel en mensen met een lichamelijke handicap beter voor het voetlicht te brengen. Deze deskundigheid gaat gepaard met een moreel besef over de juiste wederzijdse bejegening, een door cliënten zeer gewaardeerde werkwijze.
- Ons aan te bieden als een belangrijke samenwerkingspartner in samenwerking met andere organisaties en samenwerkingspartners in de NAH- en revalidatieketen, maar ook daarbuiten.
- De vindbaarheid van ons type dienstverlening te vergroten voor de specifieke (toekomstige) cliënten.
- De samenwerking met collega's nog meer wederzijds te benutten in de keten.
- Zeer actief te blijven innoveren op producten en dienstverlening. Zo dicht mogelijk bij de burger met hersenletsel georganiseerd.

3.5 Cliëntenraad

CCR vergadering

De Centrale Cliëntenraad vergaderde 8 keer met de bestuurder. Aansluitend aan de gezamenlijke vergadering voerde de CCR intern overleg zonder de bestuurder.

In één van de CCR-vergaderingen werd tijd ingelast voor het jaarlijkse overleg met een vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht. Dit overleg werd gevoerd zonder aanwezigheid van de bestuurder.

Vooroverleg CCR vergadering

De voorzitter en vicevoorzitter en de bestuurder kwamen 4 keer bijeen voor een vooroverleg ter bespreking van de agenda voor de gezamenlijke CCR-vergadering.

Dialoogtafels

De CCR heeft de cliënten in de alle regio's geraadpleegd in 5 dialoogtafels waar in totaal 30 cliënten aan deelnamen. Het onderwerp was 'veiligheid'. Besproken werd wat gaat goed, wat kan beter in jouw locatie. Van de gesprekken is een verslag gemaakt ten behoeve van de bestuurder.

Week van de medezeggenschap

De CCR heeft het management gevraagd een 'pilot' te organiseren voor de nieuwe 'regionale medezeggenschap' in de vorm van de 'week van medezeggenschap en ontmoeting'.

In drie locaties uit Regio West zijn gedurende de week bijeenkomsten georganiseerd waar cliënten en medewerkers met elkaar in gesprek gingen over 'het welbevinden van de cliënt binnen Boogh' en over de 'alledaagse gang van zaken' in de locaties. Ook is in elke locatie een training gegeven over 'luisteren naar elkaar' waarin geoefend werd met het 'verstaan van de vraag achter de vraag van de cliënt'.

Samenstelling CCR

De CCR was op 31 december 2017 samengesteld door cliënten uit de 4 regio's. Als volgt:

- Rinus Bosma, voorzitter
- Maarten Visser, vicevoorzitter
- Piet Bark
- Ernst Bosch
- Nassim Dardour
- Lucia Ransdorp

De CCR streeft naar een samenstelling van ten minste één cliënt per regio. In de maanden maart t/m november 2017 had er geen cliënt zitting in de CCR uit regio Zuid Oost. De openstaande vacature is actief door de (coördinerend) begeleider(s) in de regio onder de aandacht van de cliënten gebracht. Met gewenst resultaat.

Vertrek en komst van cliënten in de CCR in 2017

De CCR bestond op 1 januari uit 8 cliënten en op 31 december uit 6 cliënten.

- In februari vertrokken Ruud Tollens (Regio Noord) en Jacques Bertens (Regio Utrecht Stad).
- In maart vertrok Henk van Amersfoort (Regio Zuid Oost).
- In november verwelkomde de CCR Nassim Dardour uit Regio Zuid Oost.

Trends

Het 'speerpunt' van de CCR in 2017 was 'veiligheid / gevoel van veiligheid'.

De CCR besprak de volgende onderwerpen in de vergadering met (en zonder) de bestuurder:

- Ervaringen met het taxivervoer en de bejegening door chauffeurs.
- Externe audit.
- Samenwerking van Boogh en Hersenz.
- Nieuwe locatie Boogh hoofdkantoor (en Herzens).
- Opening Coffeemania By Boogh in Utrecht.
- Opening Boogh-Goed in Harmelen.
- 40-jarig jubileum (vicevoorzitter CCR nam zitting in de organisatiegroep).
- Trajectplan.
- Klachtenregeling (CCR advies)
- Geluksstofjes binnen Boogh (wat maakt dat jij je gelukkig voelt binnen Boogh).
- Meerjarenstrategie (CCR advies)
- Regioplannen.
- Kwaliteitsonderzoek binnen Boogh.
- Verschil HKZ / ISO-normen.
- Ontwikkelafspraken zorgkantoor / kwaliteitskader.
- Brandveiligheid.
- Bejegening in de locatie (cliënt-cliënt en cliënt-medewerker/vrijwilliger).
- (Uitbreiding) arbeidsmatige activiteiten.
- Communicatie CCR – cliënten.
- Bewijzing binnen Boogh en informatie aan cliënten (CCR advies).

Themadag

De themadag stond geheel in het teken van het nieuwe kwaliteitskader. De senior beleidsmedewerker van het Kwaliteitsinstituut (Jolanda Spelt) gaf een overzichtelijke en door de cliënten in de CCR zeer goed ontvangen uitleg over het nieuwe kwaliteitskader. De middag werd gevuld door een presentatie van een van de klanttevredenheidsonderzoeken uit de waaier van het kwaliteitsinstituut. Dit was de 1^e presentatie in 2018 volgen er meer.

Overzicht (on)gevraagd advies

De CCR bracht in 2017 drie door de bestuurder gevraagde adviezen uit over:

- Positief advies voor de aan de CCR gepresenteerde meerjarenstrategie
- Positief advies voor de aan de CCR gepresenteerde klachtenregeling
- Advies 'bewijzing en informeren toekomstige cliënten'

3.6 Ondernemingsraad

Naam	Geslacht	Functie	Vertegenwoordiging namens
Evelien Siegers	V	Voorzitter	Utrecht Zuid- Oost
Jolanda Oostendorp	V	Lid	Utrecht West
Marlo Oude Egberink	V	Lid	Utrecht Noord
Marjon Mennink	V	Lid	Stichting
Anouk Mostaard	V	Ambtelijk secretaris	

Wijzigingen in de OR:

- In september 2017 heeft Annemarie Scholte haar functie als Voorzitter van de OR neergelegd. Evelien Siegers uit Utrecht Zuid- Oost heeft deze taak overgenomen.
- Jolanda Oostendorp is sinds november 2017 nieuw OR lid, zij vertegenwoordigt Utrecht West.
- Marjon Mennink is sinds november 2017 nieuw OR lid, zij vertegenwoordigt de Stichting.
- Digna Donze is gestopt als ambtelijk secretaris van de OR, Anouk Mostaard heeft tot nader order deze functie overgenomen.
- Vanuit Utrecht Stad is er een vacature voor OR lid. Hiervoor zijn een aantal personeelsleden benaderd.

Op 28 November 2017 heeft Evelien het OR- actualiteiten congres in Bunnik bijgewoond.

De volgende onderwerpen zijn besproken in de OR:

- JUS (Jaarurensystematiek): Deze is inhoudelijk besproken en goedgekeurd.
- Instemming omzetten laatste aantal contracten van cao Welzijn naar cao Gehandicaptenzorg; de OR heeft goedkeuring verleend inzake het omzetten van contracten van vier medewerkers van de cao Welzijn naar de cao Gehandicaptenzorg.
- Het strategische meerjarenplan 2017-2020 is besproken. De OR onderzoekt of zij aandachtspunten uit het meerjarenplan of aandachtspunten vanuit de teams kan oppakken.
- De stand van zaken omtrent de opening en personeelsaanneem van Coffeemia By Boogh is een vast agendapunt geweest.
- Stand van zaken omtrent behandeling Hersenz en de opening van het Afasie – en behandelcentrum De Bilt is een vast agenda punt geweest. Jeroen Kelders was hierbij uitgenodigd.
- Personeelszaken binnen de stichting is regelmatig besproken.

- Het jaarplan Boogh 2017 is inhoudelijk besproken. Hieruit zijn een aantal punten naar voren gekomen en besproken met de bestuurder:
- Jubileum Boogh 40 jaar, symposium welke gehouden werd in oktober 2017.
- ECD. Ervaringen/ verbeter punten.
- BooghGoed.

4. Beleid, inspanningen en prestaties

4.1 Meerjarenbeleid

In de periode van maart tot augustus is samen met de bestuurder, het MT, maatschappelijke consulenten, RvT, CCR en OR hard gewerkt aan het stand brengen van een meerjarige strategie 2017 – 2020. Deze strategie is in november en december voorgelegd aan alle teams en aan de OR en CCR ter advisering en ter goedkeuring in december aan de RvT. De teams konden zich uitermate goed vinden in de nieuw geformuleerde visie en missie en de koers. OR en CCR hebben positief geadviseerd en RvT heeft zijn goedkeuring verleend. Een mooi gedragen uitkomst voortgekomen uit een gezamenlijk doorlopen proces. Dit heeft geresulteerd in een actuele missie en visie:

Missie

Boogh biedt ieder mens die hersenletsel heeft opgelopen begeleiding, behandeling en/of re-integratie. Dat maakt terugkeren in eigen kracht én deelname aan het maatschappelijk leven weer mogelijk.

Boogh combineert al jarenlang haar professionele expertise met persoonlijke aandacht. We leveren maatwerk aan mensen met hersenletsel en bieden toegevoegde waarde aan betrokkenen.

Visie

Boogh werkt vanuit de visie dat elk mens, na het oplopen van hersenletsel, zelf in staat is regie te voeren over zijn eigen gezondheid.

Door 'gezondheid' positief te benaderen, is Boogh van toegevoegd waarde voor mensen met hersenletsel en de betrokkenen om hen heen.

(Positieve Gezondheid is het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale levensuitdagingen om te gaan en zoveel mogelijk eigen regie te voeren. Gezondheid is niet alleen de af- of aanwezigheid van ziekte. Daar horen veel meer factoren van positieve gezondheid bij).

4.2 Realisatie jaarplan 2017

In 2017 zijn de volgende vier strategische thema's/speerpunten voor het jaarplan vastgesteld:

1. Boogh als **zelforganiserende** organisatie
2. Boogh als **resultaatgerichte** organisatie
3. Boogh als **innovatieve** organisatie
4. Boogh als **vanzelfsprekende** organisatie

Boogh als zelforganiserende organisatie

Van zorgen voor naar zorgen dat. Deze zin betekent dat het handelingsrepertoire van medewerkers versterkt wordt. Medewerkers zijn gemotiveerd en opereren doelgericht in voortdurend veranderende omstandigheden.

Dit hebben we gedaan door:

- Alle teams te coachen op het optimaliseren van zelforganisatie en eigenaarschap met aandacht voor ontwikkeling.
- Maximale ondersteuning aan teams te bieden door managers en staf.
- Maximale ondersteuning aan managers en staf te bieden door bestuurder.
- Een duidelijke en toegankelijke overleg- en communicatiestructuur die voor alle betrokkenen werkt die bij Boogh werkzaam zijn.

De resultaten zijn dat:

- De rollen, verantwoordelijkheden en taken in alle functies duidelijk zijn en collega's aanvullend aan elkaar en met elkaar samenwerken.
- Medewerkers ervaren dat het ECD en procesbeschrijvingen ondersteunend en richtinggevend voor hun werkzaamheden zijn.
- Medewerkers op de juiste plek werkzaam zijn. Er aansluiting is tussen de gevraagde en noodzakelijke ervaring, deskundigheid en competenties en de functie. Ondersteunend in deze juiste matching en ontwikkeling van medewerkers is de geactualiseerde functiebeschrijving, de jaarlijks gehouden functioneringsgesprekken, het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en opleidingen / intervisie en coaching.
- De teams in staat zijn binnen de ruime kaders zelf beslissingen te nemen.

Boogh als resultaatgerichte organisatie

De driehoek *Prijs, Kwaliteit* in relatie tot de *Vraag* van de klant staat centraal.

De overheid treedt steeds verder terug, er zijn krappere budgetten en verdergaande benutting van andere financieringsvormen. Daarnaast komt er meer variatie in tarieven en een toenemende druk op verantwoording.

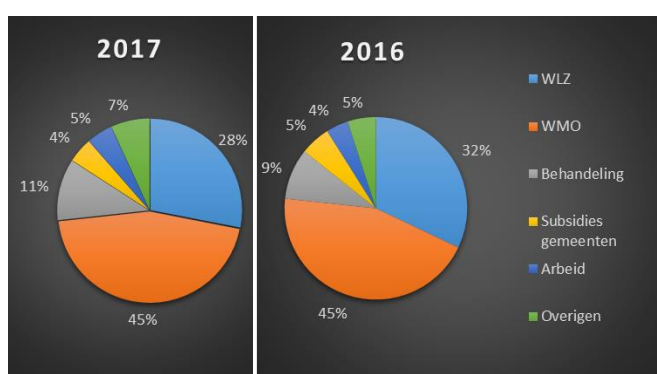
De resultaten zijn dat:

- Behandeling: substantiële groei gerealiseerd is van 27% in behandeling/Hersenz.
- Verdergaande implementatie van behandeling/Hersenz in Amersfoort en Veenendaal en separaat behandelcentrum gerealiseerd is in De Bilt.
- WMO begeleiding: een groei gerealiseerd is van 7%. Het beoogde resultaat van 5% is ruim gehaald.
- We onze dienstverlening dichterbij de burger met hersenletsel willen aanbieden door het uitbreiden van vestigingsplaatsen in cruciale gemeenten/gebieden met potentie. Hier hebben we in 2017 alleen verkenningen in gedaan. Realisatie moet in 2018

plaatsvinden.

- WLZ begeleiding: de omzet in de WLZ begeleiding handhaven. Deze is echter gedaald met 8%.
- Arbeidsre-integratie: behoorlijk gestegen is in omzet ten opzichte van 2016. Terwijl een hele lichte stijging was geprognosticeerd.
- Individuele begeleiding: meer job coaching trajecten gerealiseerd zijn.
- Arbeidsmatige activering: 17 werk- en leerervaringsplaatsen uitgezet zijn. Vanuit een groeimodel doorlopend in 2018.
- Onder andere door de opening van Coffeemania By Boogh - leer- en werkervaringsplaatsen voor mensen met NAH in de Horeca – gerealiseerd zijn in 2017.
- De productie van artikelen voor BooghGoed webwinkel gestegen zijn. Dit is een mooie opgaande lijn. En we hebben een fysieke Booghgoedwinkel geopend in Harmelen.
- Boogh actief heeft geparticipeerd in Carante click en Carante next en heeft daardoor een betere aansluiting gekregen in de digitale omgeving van Boogh en die van Carante groep. Veel processen in de HR en Finance zijn of worden geautomatiseerd en gedigitaliseerd. In het kader van sturing en efficiency.

Omzetrubriek	Vershil 2017 tov 2016	Kaderbrief 2017	Afwijking
WLZ	-8%	0%	-8%
WMO	7%	5%	2%
Behandeling	27%	50%	-23%
Subsidies gemeenten	-13%	-13%	1%
Arbeid	23%	1%	22%
Overige	43%	0%	43%



Boogh als innovatieve organisatie

Innovatie staat centraal. Boogh zoekt daarvoor zowel intern als extern de samenwerking met andere partijen.

Dit hebben we gedaan door:

- Externe samenwerkingsverbanden te realiseren in de keten voor mensen met hersenletsel.
- Een pilot te draaien in de regio Utrecht Noord op de dienstverlening “Individuele begeleiding”: uitkomst is dat we individuele begeleiding wel blijven aanbieden in job coaching (naar onder andere vrijwilligerswerk) en dat we ambulante begeleiding alleen aanbieden als een cliënt al dienstverlening bij ons afneemt.
- Een pilot te draaien in de regio Utrecht Noord met als doel het vergroten van inzet van ervaringsdeskundigheid in de organisatie. Door de voorbereidende werkzaamheden kunnen we de inzet van ervaringsdeskundigheid in onze organisatie en daarbuiten in 2018 verbreden en verdiepen.
- Door verschillende vormen van mantelzorgondersteuning in diverse regio's te ontwikkelen en te realiseren.
- ‘Hersenletselnetwerk’ regio Utrecht door te ontwikkelen.
- Ons ten doel te stellen dat we steeds effectiever en efficiënter zouden gaan samenwerken op de verschillende pijlers van onze dienstverlening: begeleiding, behandeling, arbeidsmatige activering en arbeid re-integratie. Zowel intern als extern. Met als doel maatwerk te leveren aan de klant met hersenletsel. Deze doelstelling hebben we in 2017 nog niet volledig weten te halen en te realiseren. Hier is nog aandacht voor nodig in 2018.
- Realiseren van de ontwikkelopgaven zorgkantoor. Deze zijn volledig gehaald. Inhoudelijk wordt hier op in gegaan in het kwaliteitsrapport 2017.

Boogh als vanzelfsprekende organisatie

Boogh als vanzelfsprekende aanbieder van gespecialiseerde dienstverlening aan mensen met hersenletsel, een lichamelijke beperking en/of chronische ziekten. De kwaliteit, diensten en uniciteit van Boogh zijn intern en extern bekend.

Dit hebben we gedaan door:

- Vindbaarheid van Boogh, online en offline te verbeteren. Boogh is merkbaar bekender bij een brede groep van verwijzers en stakeholders.
- De uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken onder cliënten (CTO) en medewerkers (MTO) mee te nemen in verbeteringen in 2017.
- Projectmatige werken verder te ontwikkelen. Format projectplan is ontwikkeld en hier wordt mee gewerkt.
- Beter aansluiting te vinden in manieren van communiceren en informeren bij cliënten, medewerkers en externe stakeholders en verwijzers. Het toepassen van de juiste communicatie en informatiekkanalen lukt steeds beter en we vragen feedback en tegenspraak.
- Jubileum Boogh 40 jaar is gerealiseerd op 8 oktober 2017. Dit was zeer succesvol.

Om de behaalde resultaten in 2017 kracht bij te zetten volgen onderstaand impressies uit het jaar 2017 van twee regio's: stad Utrecht en regio Zuidoost Utrecht:

2017 was voor Utrecht stad een jaar vol ontwikkelingen:

Arbeidsmatige activering werd als nieuwe dienst ingezet en heeft ertoe geleid dat er inmiddels 17 cliënten gebruik maken van het nieuwe aanbod, deels in het centrum Leidsche Rijn en deels in de nieuw geopende brasserie CBB. Het feit dat Boogh Utrecht een sluitende keten aan diensten aanbiedt van welzijn tot behandeling heeft de positionering naar de gemeente toe fors versterkt.

Medewerkers hebben de coaching en het scholingsaanbod als waardevol ervaren en kregen, mede door de aanstelling van nieuwe collega's, meer ruimte om invulling te geven aan hun functie.

Boogh Utrecht staat inmiddels op de kaart als expertisecentrum en werd afgelopen jaar in toenemende mate geconsulteerd door Buurteams, woonbegeleiders en collega-aanbieders.

2017 was voor de regio Zuidoost Utrecht een jaar vol ontwikkelingen:

Op iedere locatie zo ook in de regio Zuidoost werd er een 40 jarig jubileumlunch georganiseerd. Cliënten hebben hier erg van genoten en naast de lunch werden er nog tal van feestelijke activiteiten georganiseerd. Er zijn op alle locaties van regio Zuidoost Utrecht in 2017 veel nieuwe cliënten gestart. Laatste kwartaal van 2017 is besloten om in het eerste kwartaal van 2018 voor één dag in de week een begeleiding groep voor mensen met afasie te gaan starten. De huurovereenkomst van Boogh Wijk bij Duurstede werd in december 2017 opgezegd. We zijn naarstig op zoek naar een nieuwe locatie in of rond Wijk bij Duurstede. Met groot succes heeft Boogh Veenendaal in samenwerking met andere zorgpartners een mantelzorgcursus gegeven van vijf avonden waarvoor veel belangstelling bestond. Veenendaal groeit in het aantal dagdelen behandeling, vooral op het afasiecentrum die in 2017 twee dagen per week open gegaan is, een derde openingsdag is in aantocht. Een zeer geslaagde najaar markt georganiseerd bij Boogh Veenendaal. Begin 2017 zijn cliënten van Boogh de Oase uitgenodigd door de WMO wethouder Marieke Overduin om samen te lunchen op het Gemeentehuis. In november opende wethouder Fouad Sidali (Jeugd(zorg), Sociaal Domein, Volksgezondheid, Welzijn & Sport een kunstexpositie van Boogh Culemborg in proeftuin De Ontmoeting. De schilderijen, beelden, borden en haakwerken zijn allen gemaakt door cliënten van Boogh. De expositie geeft een goed beeld van de bijzondere talenten die cliënten hebben ontwikkeld na het oplopen van het hersenletsel. Cliënten van Boogh Culemborg exposeren hun schilderijen, beelden van speksteen en klei, mozaïek, beschilderde porseleinen borden en haakwerk.””

Arbeidsre-integratie

Boogh Arbeidsre-integratie biedt een compleet productenaanbod voor zieke werknemers en werkzoekenden met hersenletsel welke met een team van deskundige werknemers wordt uitgevoerd.

Het jaar 2017 heeft voor Boogh Arbeidsre-integratie geresulteerd in een positief resultaat van. Met elkaar is erg hard gewerkt om dit resultaat te bereiken.

50% van de behaalde omzet is re-integratietrajecten door werkgevers.

20% van de totale omzet wordt gerealiseerd vanuit trajecten gefinancierd door UWV.

30% van de omzet is van arbeidsdeskundige onderzoeken, expertise onderzoeken (neuro psychologisch onderzoek) en losse loopbaantrajecten.

De acquisitie van de re-integratietrajecten en onderzoekstrajecten wordt gedaan door de manager/ arbeidsdeskundige van Boogh Arbeidsre-integratie. Medio 2016 is het nieuwe inkoopkader van UWV gestart. Vanaf dat moment koopt UWV slechts twee verschillende re-integratiediensten in, te weten 'Werkfit maken' en 'Naar Werk', beide op no cure-less pay basis. Het doel van de re-integratiedienst 'Werkfit maken' is het klaarstomen van de werkzoekende naar betaald werk. De meeste van deze werkzoekenden nemen deel aan de loopbaantraining (her)ontdek je talent volgens de CH-Q methodiek. Het doel van de re-integratiedienst 'Naar Werk' is een arbeidscontract voor minimaal drie maanden. Indien er een contract voor langere tijd wordt gerealiseerd keert UWV een bonus uit.

Boogh Arbeidsre-integratie heeft in dit jaar 87 klanten bediend. Het uitgebreide aanbod maakt dat een deel van de klanten meer dan één traject bij Boogh Arbeidsre-integratie volgt, vaak verspreid over meer dan 1 jaar. Aan het einde van elk re-integratietraject gefinancierd door werkgevers vindt een eindgesprek met de manager/arbeidsdeskundige van Boogh Arbeidsre-integratie plaats waarin de dienstverlening en de dossieropbouw centraal staan. Een goede dienstverlening en goede relatie resulteert vaak in een aanvullend traject. Het afgelopen jaar is veel aandacht besteed om Boogh Arbeidsre-integratie nog beter op de kaart te zetten. Ook grote werkgevers waaronder diverse Ministeries, UMCU, Waternet en Nuon schakelen Boogh Arbeidsre-integratie meermaals in voor de begeleiding van hun zieke werknemers. De regio waar Boogh Arbeidsre-integratie werkzaam is, is uitgebreid met Brabant, Gelderland en de Food Valley.

Boogh Arbeidsre-integratie heeft onderstaande trajecten afgerond in het jaar 2017 (t.o.v. 2016).

	2017	2016
Arbeidsdeskundig onderzoek	12	15
Begeleiding bij Wia beoordeling	4	
Expertise onderzoek (NPO)	13	11
IRO (oud traject UWV)	3	8
Jobcoachtraject UWV	1	10
Loopbaantraject volgens CH-Q*	14	21
Re-integratiedienst 'Werkfit maken'	15	
Re-integratietrajecten werkgevers	32	45

* De loopbaantrajecten zijn ook een onderdeel van de meeste Werkfit trajecten. In dat geval worden ze niet apart geteld.

In 2017 heeft Boogh Arbeidsre-integratie haar lidmaatschap van BOW (Blik op werk) opgezegd omdat de kosten niet opwegen tegen hetgeen zij leveren. In de plaats daarvan wordt aangesloten bij OVAL. Dit is een brancheorganisatie die meer praktische ondersteuning biedt aan re-integratiebureaus. Ook met het oog op de Privacywetgeving die veel veranderingen in de werkwijze met zich meebrengen.

De manager van Boogh Arbeidsre-integratie heeft naast haar reguliere werk en het arbeidsdeskundig werk gemiddeld 1 dag per week besteed als Arbo-adviseur van de stichting. Deze werkzaamheden en taken zijn uitgebreid. Hieraan heeft de manager een actieve bijdrage geleverd. Bij Boogh Arbeidsre-integratie is al langere tijd aandacht voor vitaliteit en fitheid. Zo zijn er twee in hoogte verstelbare bureaus met fietsen aangeschaft zodat de werknemers hun werk in verschillende houdingen kunnen verrichten.

Het afgelopen jaar heeft Boogh Arbeidsre-integratie afscheid genomen van een ervaren coach en loopbaanbegeleider. Zij heeft besloten haar werk op een andere plek bij Boogh voort te zetten. Hiervoor is een nieuwe coach in de plaats gekomen. Zij is van huis uit ergotherapeut. Dit brengt nieuwe waardevolle kennis voor Boogh Arbeidsre-integratie met zich mee. Deze nieuwe werknemer kon al snel als volwaardig werknemer worden ingezet.

Een van de re-integratiecoaches is in 2017 gestart met de opleiding tot herstelcoach. Dit met het doel om ook dit als aparte dienst aan te bieden voor de klanten van Boogh Arbeidsre-integratie. De afronding wordt in het tweede kwartaal van 2018 verwacht.

Een andere re-integratiecoach heeft de opleiding tot CH-Q trainer met succes afgerond. Ook zij geeft nu deze populaire training, speciaal toegeschreven naar de klantgroep van Boogh Arbeidsre-integratie.

Een Boogh collega van het centraal bureau heeft enkele maanden administratieve werkzaamheden voor Boogh Arbeidsre-integratie verricht. Dit verliep naar volle tevredenheid, maar kon door de vele werkzaamheden op het centraal bureau niet worden voortgezet.

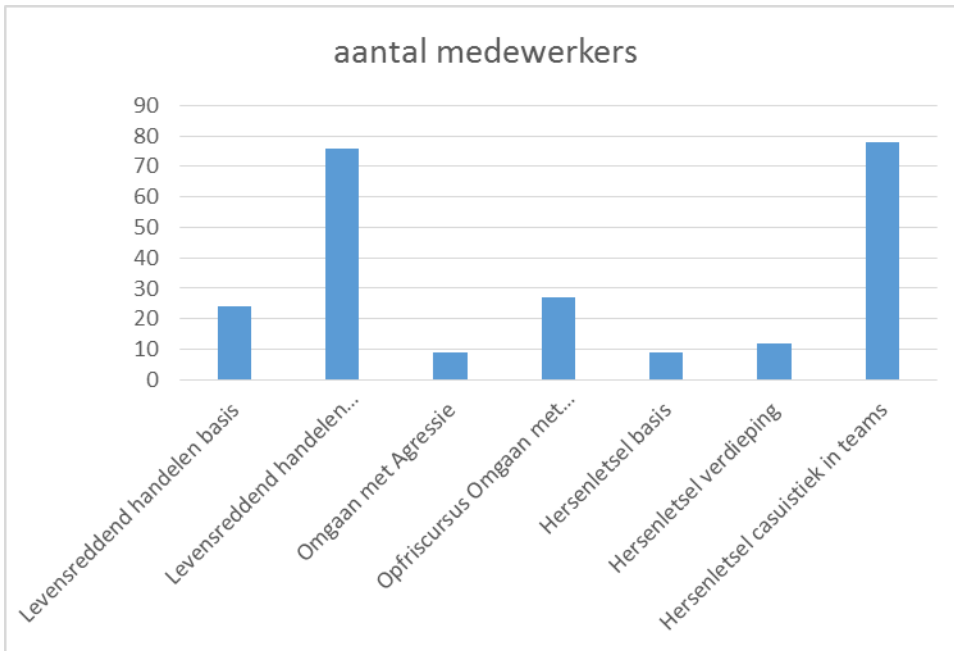
In 2017 is ook verdere samenwerking met Hersenz gezocht. Zieke werknemers kunnen over het algemeen geen behandelingstraject van twee jaar volgen. Derhalve is de ontwikkeling van Hersenz Compact ingezet. Dit betekent dat zieke werknemers gedurende een periode van enkele maanden één of meerdere modules bij Hersenz kunnen volgen. Een pilot volgt in 2018.

In het nieuwe jaar werkt Boogh Arbeidsre-integratie met deskundig en gemotiveerd personeel verder aan de groei van de re-integratietak van Boogh in meer dan midden Nederland.

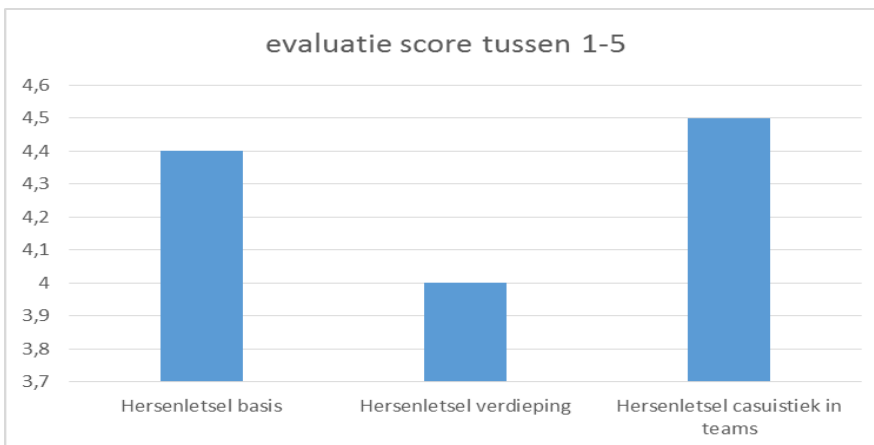
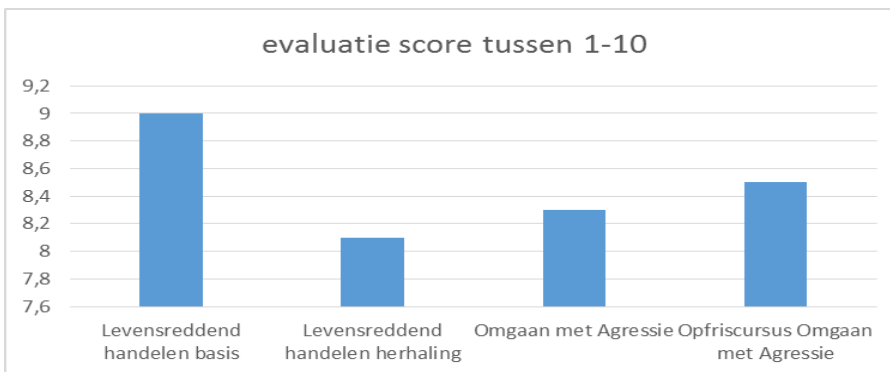
4.3. HR beleid

De medewerker is de spil, van waaruit de dienstverlening vorm krijgt. Dit betekent onder meer dat intensief aandacht besteed wordt aan het leren en ontwikkelen van medewerkers.

Naast team coaching, individuele scholingen en (bij)scholing van Hersenz hebben er incompany trainingen plaats gevonden op het gebied van levensreddend handelen, Omgaan met Agressie, opfriscursus Omgaan met agressie en diverse scholingen op het gebied van Hersenletsel.



Evaluatie van de incompany trainingen levert de volgende uitkomsten op:



In totaal is in 2017 een bedrag ad € 96.490,- uitgegeven aan scholing. In de begroting 2017

voldoet het scholingsbudget Boogh aan de landelijke opgestelde 2% norm.

In 2017 zijn 4 FOBO's (melding van fouten, ongevallen en bijna-ongevallen) gemeld. Incidenten tussen cliënten en medewerkers zijn onder de MIC's (Meldingen Incidenten Cliënten) gemeld in het kwaliteitsrapport.

In het huidige gedigitaliseerde tijdperk kunnen medewerkers online hun salarisstrook opvragen, zijn de overzichten met de vakantie uren digitaal beschikbaar en kunnen medewerkers digitaal hun vrije dagen aanvragen.

Sinds juni 2017 worden nieuw aangenomen medewerkers en stagiaires digitaal aangemeld in Youforce, deze RAET module is gekoppeld aan de salarisadministratie. Ziekmeldingen vinden vanaf juni 2017 digitaal plaats via RAET Verzuim Manager (RVM). De Arbo arts werkt ook in RVM, zodat de opbouw van het verzuimdossier digitaal plaats vindt.

Voor 2018 staat het digitale leerpaspoort, het koppelen van DOCS in Youforce en het digitaliseren van de personeelsdossiers in de planning.

Beleid en doelstelling is om functioneringsgesprekken jaarlijks plaats te laten vinden. Deze doelstelling is voor 90% gerealiseerd. In 2018 moeten we op 100% realisatie zitten.

In 2017 onderhielden 198 medewerkers een arbeidsverhouding met Boogh. In dit aantal is inbegrepen het aantal vakkrachten, oproepkrachten en functionarissen werkzaam op detacheringbasis. Het aantal leerlingen is gegroeid van 5 in 2016 naar 7 in 2017. Gedurende het jaar deden 24 stagiaires ervaring op in de centra.

In de centra werkten circa 230 vrijwilligers. Een groeiend aantal. Hun bijdrage wordt zeer op prijs gesteld. Boogh sluit met iedere vrijwilliger een overeenkomst en werkt conform het beschreven vrijwilligersbeleid.

De medewerkers en vrijwilligers zijn buitengewoon belangrijk voor Boogh. Zij nemen een voorname plaats in de organisatie, zijn ambassadeurs van Boogh, zorgen voor de kwaliteit van de dienstverlening en daarmee voor de komst en de tevredenheid van cliënten.

Verzuim

In 2017 bedroeg het verzuim 3,19%. In 2016 bedroeg ziekteverzuim 5,26%

Een deel van het verzuim is privé gerelateerd en heeft te maken met langdurige uitval door ziekte. Managers en directie gaan direct met medewerkers in gesprek als er sprake is van verzuim. Vanuit de visie "ziek zijn overkomt je, verzuim is een keuze". Uitgangspunt is hierin hetzelfde als bij de cliënten: Boogh gaat uit van de mogelijkheden en niet van de beperkingen. Onderwerpen tijdig bespreekbaar maken maakt een belangrijk onderdeel uit van vroegtijdige opvolging en interventie. Daarnaast zet Boogh in op het verminderen van het stuwmeer van vakantie-uren en het daadwerkelijk opnemen van vakantie van medewerkers in het lopende jaar om tot een goede balans te komen van inspanning en ontspanning en privé en zakelijke activiteiten. Met als doelstelling om uitval van medewerkers te voorkomen of zoveel mogelijk te beperken. In 2017 bedroeg de meldingsfrequentie 0,88. In 2016 bedroeg de meldingsfrequentie 1,1.

4.4. Financieel beleid

Het boekjaar 2017 is afgesloten met een exploitatieresultaat van afgerond € 403.000 negatief.

Financiële positie

Door middel van de solvabiliteit, het weerstandsvermogen en de liquiditeit wordt de financiële positie van Boogh per 31 december 2017 weergegeven.

Solvabiliteit

Onder de solvabiliteit wordt verstaan de mate waarin Stichting Boogh kan voldoen aan haar financiële verplichtingen aan de verschaffers van vreemd vermogen in geval van liquidatie. De norm voor een goede solvabiliteit is afhankelijk van de aard en de omvang van de activiteiten. Meerdere partijen in de sector hanteren een norm van tussen de 20% en 30%. Stichting Boogh kent een solvabiliteit van 62,5% (2016: 61,8%), dit is ruim boven de norm.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen wordt in de literatuur ook wel aangeduid als het vermogen om ook in ongunstige tijden de activiteiten voort te kunnen zetten. Het weerstandsvermogen is berekend door het eigen vermogen te delen door de totale opbrengsten van de zorginstelling. Het Waarborgfonds voor de Zorgsector (WFZ) acht, gelet op de ontwikkelingen in de zorgsector op dit moment, een weerstandsvermogen tussen 15% en 20% wenselijk. Stichting Boogh kent een hoog weerstandsvermogen van 54,7 % in 2016 (2016: 63,3%).

Liquiditeitspositie

Onder liquiditeitspositie wordt ook wel verstaan de mate waarin een zorginstelling de korte termijn verplichtingen kan voldoen met de vlottende activa. Om de liquiditeitspositie van een zorginstelling te meten wordt de quick ratio en het werkkapitaal gebruikt. De quick ratio is de vlottende activa (minus de voorraden) gedeeld door de kortlopende schulden. Een gezonde quick ratio is minimaal 1. Deze quick ratio is in 2017 3.9 (2016: 3.7).

Het werkkapitaal wordt ook wel omschreven als het kapitaal waarover de zorginstelling vrij kan beschikken voor het uitoefenen van de daadwerkelijke operationele activiteiten. Zeker in het licht van de huidige ontwikkelingen in de wet- en regelgeving met betrekking tot de zorg is een sterk werkkapitaal een goede graadmeter voor de financiële slagkracht van de zorginstelling. Het werkkapitaal is berekend als het saldo van de vlottende activa minus de vlottende passiva. Een positief werkkapitaal wordt over het algemeen als voldoende geclassificeerd, dit werkkapitaal bedraagt voor Stichting Boogh in 2017 3.481 (2016: 4.232).

Conclusie

Op basis van bovenstaande kan worden vastgesteld dat Stichting Boogh een financieel gezonde Stichting is. Voor de komende jaren is niet de verwachting dat dit zal veranderen.