

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Swaenensteyn (1750)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)

Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	8
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	8
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	12
3.3 Algemene conclusies	14
4 Deelnemers en medewerkers	16
4.1 Deelnemers	16
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	18
4.3 Personeel	19
4.4 Stagiairs	20
4.5 Vrijwilligers	25
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	26
5 Scholing en ontwikkeling	27
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	27
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	28
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	29
6 Terugkoppeling van deelnemers	30
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	30
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	31
6.3 Inspraakmomenten	32
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	32
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	33
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	34

7 Meldingen en incidenten	35
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	35
7.2 Medicatie	36
7.3 Agressie	36
7.4 Ongewenste intimiteiten	38
7.5 Strafbare handelingen	38
7.6 Klachten	38
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	39
8 Acties	43
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	43
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	47
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	52
9 Doelstellingen	53
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	53
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	54
9.3 Plan van aanpak	54
Overzicht van bijlagen	57

Kwaliteitsjaarverslag

De certificering voor het keurmerk Kwaliteit Laat Je Zien is een continu proces. Iedere drie jaar vindt er een audit plaats op de zorgboerderij. In de tussentijd wordt elk kalenderjaar getoetst door middel van het kwaliteitsjaarverslag. In het kwaliteitsjaarverslag geeft de zorgboer(in) een weergave van alle ontwikkelingen op de zorgboerderij en legt hij/zij verantwoording af over het voldoen aan de eisen van het kwaliteitssysteem.

Dit kwaliteitsjaarverslag heeft betrekking op:

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Swaenensteyn

Registratienummer: 1750

Meerpolder 23, 2717 PA Zoetermeer

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 52517322

Website: <http://www.zorgboerderijzoetermeer.nl> / www.zorgboerderijhazerswoude.nl

Locatiegegevens

De volgende locaties van deze Zorgboerderij zijn opgenomen in de certificering:

Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer

Registratienummer: 1750

Meerpolder 23, 2717 PA Zoetermeer

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging van Zorgboeren Zuid-Holland

Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp

Registratienummer: 2202, sub.

Voorweg 95, 2391 AE Hazerswoude-Dorp

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging van Zorgboeren Zuid-Holland

Swaenensteyn werklocatie 68A

Registratienummer: 2955, werk.

Voorweg 68A, 2391 AE Hazerswoude Dorp

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging van Zorgboeren Zuid-Holland

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

Door middel van onderstaande vragen wordt de inhoud, van een aantal hoofdstukken, van het kwaliteitsjaarverslag bepaald.

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Ja, Voorwoord toevoegen
- Ja, Zorgboerderij in beeld toevoegen

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er ingehuurd medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiairs
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen
- Ja, van agressie
- Ja, van ongewenste intimiteiten

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Met trots en dankbaarheid kijken we terug op een succesvol jaar voor onze beide locaties van Zorgboerderij Swaenensteyn. Het was een jaar van groei, vooruitgang en betekenisvolle veranderingen die bijdragen aan de kwaliteit van onze zorg en het welzijn van onze deelnemers.

Voor het eerst presenteren we één gezamenlijk jaarverslag voor beide locaties. Dit biedt ons de kans om een integraal beeld te schetsen van onze inspanningen, resultaten en verbeteringen over het afgelopen jaar.

Zorgboerderij Swaenensteyn begon ooit met één locatie in Zoetermeer, speciaal opgezet voor kinderen en jongeren met een zorgvraag. Dit was aan de rand van Zoetermeer. Vijf jaar later werd een tweede locatie gerealiseerd in Hazerswoude-Dorp, een landelijke omgeving met veel ruimte en rust, op slechts 15-20 minuten afstand van Zoetermeer. Deze uitbreiding was een antwoord op de grote vraag naar passende zorg vanuit de Randstad.

Daarnaast hebben we in Hazerswoude onze werklocatie, (een oude tuinderij aan de overkant van de zorgboerderij) al deels gerenoveerd. Hier bieden we oudere deelnemers een plek om in een rustige omgeving te werken aan zelfstandigheid en praktische vaardigheden, los van de dynamiek van de jongere deelnemers. November en december hebben we hier een belangrijke investering gedaan: het dak en een deel van de gevel zijn vernieuwd en geïsoleerd. Dit draagt niet alleen bij aan een beter binnenklimaat en lagere milieubelasting, maar ook aan een mooier uiterlijk van de locatie.

De zorgboerderij is in 2011 gestart door Bert en Adriëne, 2 "zorgboeren" die vanuit hun kennis en passie, op hun eigen boerderij in Zoetermeer kleinschalig zijn gestart met het aanbieden van zorg voor kinderen en jongeren met een hulp-zorgvraag. Wat is er veel veranderd in de jaren die volgden. De zorgboerderij is uitgebreid met een 2e locatie en een werklocatie en de vier kinderen hebben de directie versterkt in 2017. Hierdoor konden verantwoordelijkheden en frisse ideeën worden gedeeld en standpunten met elkaar worden besproken. Zorgboerderij Swaenensteyn heeft geïnvesteerd in kennis en kunde van de medewerkers en op beide locaties is een teamleider aangesteld. We zijn een zorgboerderij geworden waar we trots op zijn en waar we met elkaar, als team, zorg dragen voor de ontwikkeling en groei van onze deelnemers. In 2024 toch een vrij grote verandering door een verhuizing, maar daar komen we later uitgebreider op terug.

In dit jaarverslag nemen we u mee door het jaar 2024. Van de dagelijkse zorg en begeleiding tot de stappen die we hebben gezet om onze zorg en voorzieningen te behouden en waar mogelijk te verbeteren. We nodigen u uit om te lezen hoe we samen werken aan een toekomst waarin onze deelnemers centraal staan en we tevens verantwoordelijkheid tonen om op een respectvolle manier met elkaar om te gaan. Zorg voor deelnemers, het team, de dieren en ook voor onze locatie en de natuur om ons heen.

Het jaarverslag is voor ons als auteurs ook altijd een mooi moment om zelf ook te reflecteren op het afgelopen jaar en hier bewust bij stil te staan. Het is daarom een mooie en waardevolle "verplichting" vanuit de Federatie Landbouw en Zorg voor ons kwaliteitscertificaat.

2.2 Zorgboerderij in beeld

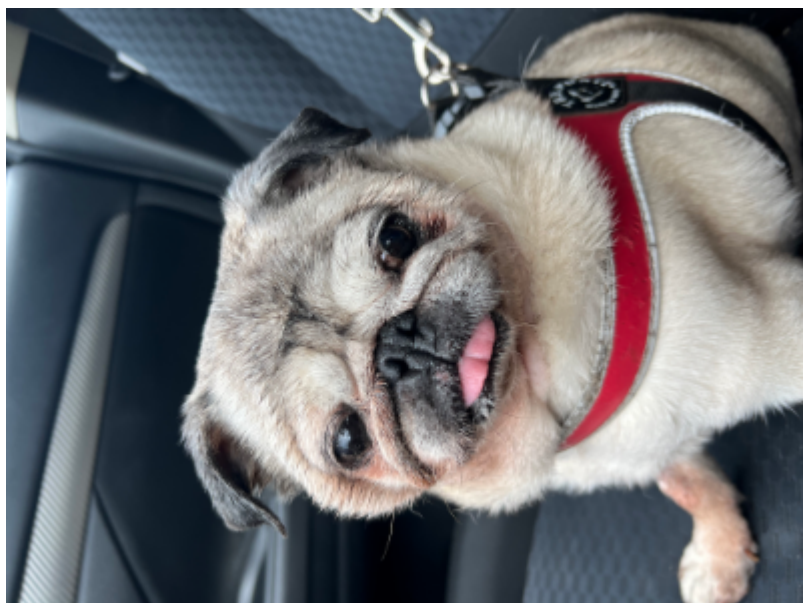
Welke foto's moeten we uitkiezen om toe te voegen aan het jaarverslag?

Als eerste foto ziet u ons oude mopshondje Moppie, die 14 jaar wordt en zorgeloos door het leven gaat. Inmiddels stokdoof en wat tanden kwijt, maar dit jaar een foto van haar in plaats van onze Berner Sennen honden die we ook op beide locaties hebben. Zolang als Swaenensteyn bestaat loopt Moppie hier al rond en we weten dat het ooit ook zonder onze Mop zal zijn. Maar voorlopig genieten we nog met volle teugen van haar aanwezigheid. Waar eten is, is onze Mop.

De andere foto is een gezamenlijke activiteit in de schuur, waar jong en oud samen werken.

Op de 3e foto is een veel te klein veulen te zien in de kliniek, wat met veel zorg, liefde en toewijding inmiddels prachtig is hersteld.

Mooie en verdrietige gebeurtenissen horen bij het leven op een zorgboerderij. Geboortes en afscheid nemen van dieren. Maar ook afscheid nemen van deelnemers en collega's en nieuwe mensen ontmoeten. Ook geeft dit kansen om met elkaar in gesprek te gaan en ons verdriet en onze blijdschap met elkaar te delen.



Afbeelding 1



Afbeelding 2



Afbeelding 3

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een algemene beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Het verdere jaarverslag geeft weer hoe aan de kwaliteit van zorg wordt gewerkt binnen de context van het hier beschreven zorgaanbod.

Het afgelopen jaar op de zorgboerderij In Zoetermeer en Hazerswoude.

Het afgelopen jaar was voor Zorgboerderij Swaenensteyn op beide locaties een succesvol en bijzonder jaar. We benoemen beide locaties hier niet afzonderlijk, omdat we dezelfde groep deelnemers hebben en dezelfde zorg aanbieden. Waar nodig beschrijven we dit per locatie.

Vergeleken met 2023 hebben we gelukkig minder te maken gehad met langdurige ziekte onder collega's. Daarnaast hebben we nieuwe, goed opgeleide medewerkers kunnen verwelkomen, terwijl we ook afscheid hebben genomen van enkele collega's die al langere tijd bij ons in dienst waren. Deze veranderingen waren vaak het gevolg van persoonlijke gebeurtenissen zoals verhuizingen, huwelijken, of nieuwe loopbaankansen. Het afscheid nemen gaat altijd gepaard met gemengde gevoelens, maar we vinden het prachtig om te zien hoe oud-collega's en oud-deelnemers hun nieuwe uitdagingen aangaan.

We blijven trots wanneer we updates ontvangen van oud-deelnemers en oud-medewerkers. Veel oud-deelnemers geven aan dat zij nog steeds profijt hebben van wat zij bij ons hebben geleerd. Dit wordt bevestigd door de jaarlijkse enquête die we onder deelnemers, medewerkers, en bezoekers hebben gehouden. Hieruit blijkt dat we nog steeds kwalitatief hoogwaardige zorg en begeleiding bieden. Een uitgebreide analyse van de resultaten van deze enquête vindt u verderop in dit verslag.

Ook bezoekers hebben opnieuw positief gereageerd op de sfeer en ruimte op beide locaties. De blik van buiten geeft ons altijd frisse ideeën en nieuwe inzichten. Nieuwe bezoekers uiten vaak hun enthousiasme over de rust en gastvrijheid die zij ervaren, terwijl trouwe bezoekers hebben opgemerkt dat de locatie in Zoetermeer verder is verbeterd, vooral wat betreft het buitengebied. Deze feedback stimuleert ons om te blijven investeren in de uitstraling en kwaliteit van onze locaties.

Algemeen: Zorgboerderij Swaenensteyn Zoetermeer zullen we soms afkorten als ZM en zorgboerderij Swaenensteyn locatie Hazerswoude, zullen we afkorten als HZ

Deelnemers zijn onze cliënten die de zorgboerderij bezoeken. Directie/zorgboeren gebruiken we afwisselend. De zes zorgboeren, zijn tevens de zes directieleden.

Veranderingen binnen het team

In 2024 hebben we opnieuw geïnvesteerd in kennis en opleidingen voor ons team. Beide teamleiders hebben een uitgebreid scholingsplan ontwikkeld dat bijdraagt aan de professionele groei van onze medewerkers.

Daarnaast heeft een belangrijke verandering plaatsgevonden in de organisatie. Bert en Adriëne, de oprichters van Zorgboerderij Swaenensteyn, hebben per 1 november 2024 de dagelijkse leiding overgedragen aan hun vier kinderen: Lianne, Thomas, Ruben en Marissa. Sinds 2017 zijn de kinderen al medevennoten van de zorgboerderij. Het is een tijd geweest van met elkaar zoeken en afstemmen of dit toekomstgericht ook haalbaar zou zijn. De conclusie intern, maar ook met hulp van externe partijen, was eenduidig. Er is een groot vertrouwen dat dit een goede beslissing is. De dagelijkse leiding is overzichtelijker en de lijnen zijn hierdoor weer korter en ook voor de teamleiders zal het makkelijker zijn om met vier directieleden af te stemmen in plaats van met zes mensen. En dan ook nog het onderscheid per locatie en de verantwoordelijkheden van de directieleden die anders zijn verdeeld.

In de bijlage zullen we nieuwe taken en verantwoordelijkheden vermelden en dit document is ook terug te vinden in de werkbeschrijving.

Locatie Zoetermeer:

Bert en Adriëne (de oudste zorgboeren/directieleden) hebben in oktober 2024 een ander huis gevonden tussen beide locaties in en wonen niet meer op de zorgboerderij in Zoetermeer, waardoor letterlijk wat meer afstand kan worden genomen. Ruben (directielid/zorgboer) en Lotte zijn met hun twee kinderen verhuisd naar de locatie in Zoetermeer, wat een win-winsituatie creëert voor zowel het gezin als de zorgboerderij. De woning hoeft niet verhuurd te worden en de zorgboer houdt de dieren in de avond en nacht en in het weekend in de gaten en verzorgd deze bij afwezigheid van deelnemers en medewerkers.

Blik van buiten Zoetermeer:

Er zijn in maart 8 vrijwilligers van NL doet geweest op deze locatie om te helpen met het verven van het toegangshek en het maken van nieuwe konijnenverblijven. We hebben bewust gekozen voor een kleine groep vrijwilligers, zodat onze deelnemers die dat leuk vonden ook konden helpen. De vrijwilligers waren aangenaam verrast door de ruimte en hadden geen idee dat er een zorgboerderij verscholen lag achter het hek. Het was een leuke ochtend, waarbij wij zelf het hek later met onze eigen begeleiders en deelnemers hebben afgeverfd. Het blijkt toch spannend voor onze deelnemers om met onbekenden mee te klussen. Wat we terugkregen was de fijne sfeer tussen de de begeleiders en het personeel. Er was een presentje voor de helpers en het is een mooi initiatief om met elkaar te klussen tijdens NL doet.

Er is een nieuwe hoefsmid op onze locatie geweest die op een andere manier de hoeven van onze pony's bekapte en zij was verrast door de ruime en open groepshuisvesting van de pony's.

Verder natuurlijk de dierenarts voor de zoönosen check op 31 januari en de jaarlijkse entingen van de dieren, de pony's, de honden, de katten en de alpaca's. Ook de osteopaat heeft ons regelmatig bezocht voor het "onderhoud" van onze pony's.

Verder hebben we drie nieuwe pony's gekocht voor Zoetermeer, waarbij het baasje van onze tinker en haar vader heel blij waren met de weilanden en de mooie stallen. Ook de omgang met de pony's sprak hen aan.

Gelukkig zijn er weer veel intakes geweest, waarbij mogelijke deelnemers en hun ouders/verzorgers en vaak ook de verwijzers een rondleiding krijgen over onze locatie. Hierbij wordt altijd mondeling gevraagd wat de indruk is en Zoetermeer krijgt vaak de opmerking: gezellig en huiselijk met de verschillende ruimtes. Ook het woord "doolhof" valt wel eens. Maar dan kunnen we ook altijd uitleggen dat het in de praktijk heel snel is gewend. In Hazerswoude is de zorg over meerdere gebouwen verdeelt en deze locatie is wat ruimer van opzet, wat ook altijd erg in de smaak valt bij de bezoekers. De werklocatie aan de overkant is wat verouderd en de recente vernieuwing en isolatie van het platte dak, is iets wat niet opvalt, maar enorm helpt aan de duurzaamheid en de verbetering van het binnenklimaat. Ook is in november het vooraanzicht van het gebouw verbeterd door de kozijnen te verven en mooie duurzame gevelbekleding toe te passen.

Wat ook leuk was om 103 leden van een Zoetermeers zangkoor op onze locatie te ontvangen en rond te leiden, waarbij een catering het diner verzorgde. Het was best verrassend om met deze oudere bezoekers, tussen de 65 en 91 jaar, van gedachten te wisselen en over onze zorgboerderij te mogen vertellen. Het verschil tussen "vroeger" en nu is vooral het fenomeen zorgboerderij en jeugdzorg en het etiket wat kinderen al jong krijgen. Vroeger bleven deze kinderen op school zolang het ging, of ze gingen van school af om heel vroeg te gaan werken.

Blik van buiten/vrijwilligers beide locaties:

Share a bite: een bijzonder ICT bedrijf heeft ons op vrijwillige basis geholpen met de inventarisatie en het opschonen en beveiligen van alle laptops en computers. Het heeft ons enorm geholpen om een professionele organisatie mee te laten kijken en denken. Deze organisatie heeft tevens ook een dag meegeholpen op de locatie Hazerswoude, waar ze als team de handen uit de mouwen hebben gestoken om tiny house en veranda te verven. Een deel van de catering werd door onze begeleiders en deelnemers verzorgd. Bijzonder om te zien hoe dit team aansloot bij missie en visie van Swaenensteyn en om de sfeer te ervaren van dit team, van het iets terug willen doen voor de maatschappij. Met name voor onze doelgroep van kinderen en jongeren. Mooi om ook vooraf en later te inventariseren met elkaar en ook terug te horen dat zij ook enorm genoten hebben van de open communicatie en onze sfeer in het team op beide locaties.

Dagelijkse leiding Zoetermeer en Hazerswoude:

De dagelijkse leiding wordt nu verzorgd door Thomas en Lianne samen met teamleider Annet op de locatie Hazerswoude, en Ruben en Marissa samen met teamleider Mabel in Zoetermeer. Vanaf januari 2025 heeft Lianne ondersteuning bij haar HR-taken van een ervaren nieuwe collega, wat haar meer ruimte geeft om andere verantwoordelijkheden binnen de organisatie op te pakken. Bert en Adriëne zijn zeker nog betrokken en werkzaam op de zorgboerderij, maar door de verhuizing kan letterlijk wat meer "afstand" worden genomen en kunnen zij met hun ervaring en kennis ook een meer adviserende rol gaan vervullen in de toekomst. In de bijlage vindt u het document vanaf 2025 met de nieuwe "rollen" van de directieleden/zorgboeren. Dit zal in de praktijk mogelijk nog worden aangevuld of gewijzigd en is een "werkdocument".

Personeelszaken: Lianne

Educatie HZ: Lianne

Educatie Zmeer: Marissa

Aanmeldingen/wachtlijstbeheer en intakeproces: Marissa

Zorginhoudelijk Zoetermeer: Marissa / Ruben

Planning: Marissa

Zorginhoudelijk Hazerswoude: Thomas

Erfonderhoud HZ/veiligheid HZ: Thomas

Dierenwelzijn HZ: Thomas

Dierenwelzijn Zmeer: Ruben

Financiën / contractbeheer Ruben

Indicaties / verlengingen Ruben/Marissa

Erfonderhoud/veiligheid Zmeer: Ruben
Medicatie: Lisanne
Marketing: Thomas

Educatie en begeleiding beide locaties

De educatieve programma's op beide locaties blijven een solide basis vormen voor onze deelnemers. Ondanks dat onze meester een andere baan heeft gevonden, heeft onze remedial teacher en tevens onze "hoofdjuh" Diane de voortgang van het onderwijs stevig geborgd door haar kennis, motivatie en inzet. Vanaf het nieuwe schooljaar krijgt zij ondersteuning van een nieuwe medewerker Mindel in Zoetermeer, die zowel een Pabo- als een Social Work-diploma heeft. Mentoren en vaste begeleiders, zoals Sem in Zoetermeer en Joëlle in Hazerswoude, zorgen voor stabiliteit en continuïteit in de educatie, waardoor deelnemers optimaal worden voorbereid op terugkeer naar het reguliere onderwijs of een andere vervolgopleiding. We zijn onverminderd trots op de kans die dit onze deelnemers biedt en zullen ons hiervoor in blijven zetten. We hebben de resultaten nu al vele jaren gezien van de deelnemers die terug stroomden in onderwijs en het vergroten van hun kansen op zelfstandigheid voor de toekomst en het vinden van vaak ook een betaalde baan.

Werklocatie en toekomstplannen

De werklocatie op 68A blijft een belangrijk onderdeel van ons zorgaanbod. Onder het motto "Op weg naar je toekomst" biedt deze locatie jongeren van 14 tot 18 jaar een veilige plek om vaardigheden en talenten te ontwikkelen. Hierbij worden zij ondersteund door gedragswetenschappers, mentoren en externe professionals. Onze vaste vrijwilliger Hannie speelt een belangrijke rol met haar creatieve activiteiten, zoals wolbewerking en educatie rondom de bijen.

Het jaar 2025 staat in het teken van verdere ontwikkeling van deze werklocatie. Dankzij een subsidie van de Lokale Actie Groep (LAG), toegekend in december 2024, kunnen we plannen realiseren die bijdragen aan plattelandsontwikkeling. Dit betekent dat we deze locatie niet alleen zullen opknappen, maar ook verder uitbreiden om onze deelnemers nog beter te ondersteunen in hun groei naar zelfstandigheid.

Zoönosencheck Zoetermeer en Hazerswoude: Dit jaar een wat uitgebreidere toelichting op deze zo belangrijke check ter voorkoming van zoönosen:

Op 31 januari heeft de jaarlijkse zoönosencheck op beide locaties plaatsgevonden door een dierenarts.

Zoönosen zijn infecties die van dieren op mensen en van mensen op dieren kunnen worden overgedragen. Organismen zoals bacteriën, virussen, parasieten en schimmels veroorzaken zoönosen. Ze worden overgedragen via voedsel, water en via contact met dieren. Ook kunnen ze worden overgedragen via geleedpotigen zoals muggen en teken. Voorbeelden zijn rabiës, psittacose (papegaaienziekte) en Q-koorts. De meeste zoönosen die bij ons voorkomen, staan op de website van het RIVM. Daar staat ook welke dieren de ziekte kunnen overdragen. Zoönosen verspreiden zich op de volgende manieren:

- via voedsel
- via direct en indirect contact met dieren
- via geleedpotigen zoals muggen en teken

Overdracht via voedsel: De kans dat je een zoönose oploopt is via voedsel het grootst. Bijvoorbeeld als je rauw of onvoldoende verhit voedsel eet, zoals groenten. Of doordat bacteriën zoals salmonella en campylobacter via uw snijplank overspringen van bijvoorbeeld rauwe vis op ander voedsel. Dat heet ook wel kruisbesmetting.

Je kan ook een zoönose krijgen via contact met dieren. Dat kan gebeuren op de volgende manieren:

- **via direct contact met dieren**
Dit kan door direct contact met lichaamsstoffen van een besmet dier, zoals ontlasting, urine of speeksel. Je kan een infectie dus oplopen als je bijvoorbeeld gelikt of gebeten wordt. Een bekend voorbeeld is hondsdolheid (rabiës).
- **via indirect contact met dieren**
Dit kan als je indirect in aanraking komt met een dier, bijvoorbeeld via uitwerpselen of aerosolen (fijne waterdruppels). Voorbeelden hiervan zijn toxoplasmose via kattenpoep en Q-koorts via aerosolen.

Overdracht via geleedpotigen Dit is niet iets wat we als zorgboerderij kunnen voorkomen,

- Deze dieren heten ook wel vectoren. Bekende voorbeelden zijn muggen en teken. Als je wordt gebeten door een teek, kan je bijvoorbeeld de ziekte van Lyme oplopen.

Op beide locaties scoorden we weer ruim boven de norm en zijn we volledig goedgekeurd en hebben we het jaarlijkse keurmerk weer verkregen. Je ontvangt dan een keurmerk bordje met daarop de keurmerkzegel voor dat jaar. De toekenning van het keurmerk wordt ieder jaar

opnieuw via de eigen dierenarts getoetst met de checklist. Bij een voldoende score ontvang je ieder jaar een nieuw keurmerkzegel. Belangrijk om hiervoor zorg te dragen en goede hygiëne voor onze deelnemers, ons team en de bezoekers te kunnen garanderen. Tevens ook een keurmerk voor het verantwoord houden van onze dieren.

Natuurlijk hadden we ook weer de **uitjes buiten de boerderij** zoals oefenen met OV voor bepaalde deelnemers en boodschappen doen. Het boksen bij onze partner op de dinsdagmiddag op de sportschool loopt ook nog steeds door en de uitjes aan het einde van het "schooljaar" bij avonturia/ de vogelkelder met schatzoeken en uileballen pluizen waren naast heel leuk, ook nog eens educatief. Het met elkaar koken van een "gezonde" maaltijd of een soepje wordt over het algemeen ook enorm gewaardeerd en het bakken van iets lekkers staat natuurlijk op nummer 1 op beide locaties.

Het met elkaar toewerken naar de kerstmarkt, dit jaar georganiseerd op beide locaties, gaf veel saamhorigheid en er werd gebakken, geknutseld en met wol gewerkt. Ook de zelfgemaakte honing en bijenkaarsen van onze eigen bijen was een hit, evenals de zelfgemaakte kerststukjes met verlichting. Lekker warme soep en chocolademelk met wat lekkers werden gewaardeerd en vonden gretig aftrek bij de ouders, broertjes en zusjes en opa's en oma's. Het geld kwam ten goede aan de stichting Zorg BuitenGewoon. Onze stichting die zich inzet voor extra's voor onze deelnemers.

Medicatie:

De afgelopen jaren is het gebruik van medicatie op de zorgboerderij afgenomen en dat is best opvallend, omdat de zorgzwaarte wel toegenomen is. Wij zijn hier zelf niet verantwoordelijk voor, omdat we geen medicatie voorschrijven of toedienen en uitsluitend helpen herinneren of deelnemers hun medicatie ook innemen. We zetten hiervoor onze wekker en als begeleider of mentor ben je ook verantwoordelijk om te checken of dit ook gebeurt. Sommige ouders/deelnemers zijn hier wel echt (te) makkelijk in en willen ons de volledige verantwoordelijkheid hiervoor geven. Sommige ouders gaven voor een maand medicatie mee, die we dan in een afgesloten kast moeten bewaren en verantwoordelijkheid voor moeten dragen. We hebben het hier regelmatig over met elkaar, ouders en deelnemers, of dit nog wel goed genoeg werkt en goed voelt. In 2025 zullen we uitsluitend nog werken met de dagmedicatie, die de deelnemers bij aankomst aan de begeleider overhandigen en waarbij we zullen helpen blijven herinneren als wekkerzetter. Uiteraard blijft het actuele medicatie overzicht vanuit de apotheek verplicht om ons te overhandigen bij gebruik van medicatie, ook als het alleen thuis wordt gebruikt. In de bijlage de brief aan ouders.

Kortom, 2024 was een jaar waarin we opnieuw met elkaar de schouders onder de zorg en educatie hebben gezet en we trots zijn op wat we hebben bereikt. Ook het onderhoud en het opknappen van de beide locaties zowel binnen als buiten is een gedeelde verantwoordelijkheid. Het dierenwelzijn en de zorg voor ons milieu en de natuur blijft ook een verantwoordelijkheid van het gehele team en dit willen we met elkaar overdragen aan onze deelnemers en het echt met elkaar oppakken. De teamspirit van zorgboerderij Swaenensteyn is afgelopen jaren echt versterkt en we delen met elkaar de zorg en verantwoordelijkheid.

Dit ook mede dankzij de hulp en inzet van Raad van Toezicht, de OR en de cliëntenraad. Hierover volgt later in het verslag nog een toelichting.

Bijlagen

- Eindverantwoordelijk directie
- Medicatie 2025

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Een beschrijving van de veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen. Hier wordt beschreven hoe er aan kwaliteit van zorg wordt gewerkt en hoe het kwaliteitssysteem wordt toegepast.

Reflectie op het kwaliteitsproces 2024

Het jaar 2024 is voor onze beide zorgboerderijen aanzienlijk positiever verlopen dan het voorgaande jaar. Ook hier voldoet de omschrijving voor beide locaties. Een belangrijk hoogtepunt was het verlengen van bestaande contracten met alle betrokken gemeenten, evenals het aangaan van een nieuwe samenwerking met de SOZ (regio Holland-Rijnland). Daarnaast heeft de gemeente Alphen aan den Rijn per 1 januari 2024 de jeugdzorg weer in eigen beheer genomen onder de naam "Oog voor Thuis." Met hen hebben we een tweejarige overeenkomst voor Zorg in Natura (ZIN) afgesloten. Ook in Den Haag zijn er wijzigingen doorgevoerd: de jeugdzorg is hier uitbesteed aan twee samenwerkingsverbanden, "Kracht" en "Rondom Jou." Met beide organisaties hebben we eveneens een tweejarig ZIN-contract afgesloten.

Het is fijn en waardevol om te merken dat het vertrouwen van onze samenwerkingspartners in onze zorgboerderijen groeit. Onze jarenlange inzet voor kwalitatieve jeugdzorg wordt erkend en gewaardeerd. Wij staan bekend om onze transparantie: we doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. Onze unieke aanpak op de zorgboerderij biedt veel jeugdigen kansen die de reguliere jeugdzorg niet altijd kan bieden.

Hoewel een audit gepland stond voor 2024, is deze op verzoek van de Federatie uitgesteld tot 2025. Eerdere audits hebben geleid tot constructieve en positieve gesprekken. Het bevestigt dat we goed op weg zijn, maar herinnert ons er ook aan om scherp te blijven en ons te blijven ontwikkelen.

Een voorbeeld hiervan is het scholingsplan, ontwikkeld door onze teamleiders, dat gericht is op het hele team. Dit plan draagt bij aan de kwaliteit van onze zorg en sluit aan op de richtlijnen van de Federatie Landbouw en Zorg. Onze samenwerking met andere zorgboeren binnen de Vereniging Zorgboeren Zuid-Holland en de georganiseerde bijscholingen en bedrijfsbezoeken blijven waardevol. Elk van ons heeft een unieke boerderij met een eigen doelgroep, maar we delen de gemeenschappelijke missie om hoogwaardige zorg te bieden binnen het kwaliteitskader van de Federatie. De Academie voor Landbouw en Zorg speelt hierin ook een belangrijke rol, met specifieke kennis en scholingen gericht op zorgboerderijen.

Helaas hebben we in de zomer van 2024 te maken gehad met een incident op onze locatie in Zoetermeer tussen twee deelnemers. Dit incident kwam enkele dagen later aan het licht en heeft geleid tot een melding bij de inspectie en inschakeling van de zedenpolitie. In samenspraak met de inspectie hebben we een extern onderzoek laten uitvoeren. De "blik van buiten" bood waardevolle inzichten, waarbij we onszelf de vraag stelden of we dit incident hadden kunnen voorkomen en wat we ervan kunnen leren. Ook locatie Hazerswoude weet hiervan, omdat ook daar de situatie zich had kunnen voordoen en we de conclusies ook met deze locatie hebben gedeeld en teamleider van Hazerswoude haar kennis en ervaring ook heeft gebruikt om samen met de directie en teamleider Zoetermeer mee te denken en te reflecteren.

Het incident heeft ons geleerd hoe belangrijk het is om alert te blijven, open te communiceren en een veilige sfeer te creëren waarin deelnemers en medewerkers vrijuit kunnen praten. Hoewel niet alle situaties te voorkomen zijn in het streven naar het ontwikkelen van zelfstandigheid en zelfredzaamheid, blijven we hier actief op inzetten.

Duurzaamheid

De Twee elektrische Dacia Spring's, zijn een goede investering gebleken. Op beide locaties staat nu een elektrische auto, waar we boodschappen mee doen of evt. deelnemers mee ophalen of thuisbrengen. Dit vervoeren van en naar huis van deelnemers, gebeurt in uitzonderlijke gevallen, als ouders niet kunnen of taxi niet komt. Soms ook om te oefenen om minder afhankelijk van ouders te worden. We hopen in 2025 twee elektrische 7 persoons auto aan te schaffen als vervanging van de huidige auto's. Het groene plan wat in 2023 is gepresenteerd werpt ook nog steeds zijn vruchten af. Afval wordt steeds beter gescheiden, we letten met elkaar op de verlichting en met name ook hergebruik van materialen is een leuke uitdaging. "Waste isn't waste, until we waste it!!" Consuminderen is de slogan en we doen met elkaar ons best. De papieren bekertjes gebruiken we nauwelijks meer, heel soms met een groter evenement. Ook het fietsleaseplan wat is opgezet, loopt nog steeds. Het team kan hier gebruik van maken en we hopen zo gezonde beweging en parkeerprobleem aan te pakken. In 2024 hebben hier twee collega's gebruik van gemaakt. Verder hebben we op beide locaties een elektrische laadpaal. Deze is natuurlijk voor onze eigen auto's, maar hier kan ook gebruik van worden gemaakt door het team. Vooralsnog volstaat in Zoetermeer 1 laadpaal en in Hazerswoude-Dorp zijn twee oplaadpunten.

Zij bijlage voor het verduurzamingsdocument.

"Blik van buiten" is en blijft een belangrijk aandachtspunt voor onze zorgboerderij. Met dat in gedachten hebben we besloten om het feedbackformulier van de Federatie aan te passen. Ons nieuwe formulier, voorzien van ons eigen logo, bevat enkele gewijzigde vragen en extra open vragen die beter aansluiten bij onze bezoekers. Dit draagt bij aan onze doelstelling om transparanter en eenduidiger te werken. Zelf zijn we afgelopen jaar ook op andere zorgboerderijen geweest voor de bijscholingen vanuit de Vereniging voor zorgboeren in Zuid Holland en ook om lekker met elkaar te sparren over uiteenlopende onderwerpen. Fijn om om met collega's die het zelfde vak uitoefenen te kunnen overleggen en afstemmen. Daarbuiten ook veel overleggen en bijeenkomsten bijgewoond vanuit meerdere werkgroepen vanuit onze contractpartners en initiatieven met betrekking tot samenwerking in de toekomst. Dit kost tijd en vaak veel gepraat en nog geen concrete nieuwe plannen, behalve de boodschap die steeds weer het thema is: "de jeugdzorg moet bezuinigen".

Welke personen/organisaties hebben uw zorgboerderij het afgelopen jaar bezocht buiten de deelnemers en hun vertegenwoordigers om?

We zullen dit voor beide locaties bespreken omdat beide locaties door onze deelnemers worden bezocht en een MDO Multi disciplinair overleg op beide locaties kan plaatsvinden. De paardenevenementen vinden wel plaats op locatie Hazerswoude, maar zijn ook voor alle deelnemers en hun netwerk toegankelijk.

- Medewerkers CJG (Centrum jeugd en gezin) en behandelaren tijdens MDO's op onze beide locaties. Dit gebeurt meerdere keren per maand, zowel in Hazerswoude als in Zoetermeer. Voor de bezoekers die voor het eerst op een van onze locaties zijn, volgt ook vaak een rondleiding en uitleg, wat altijd erg verhelderend is. Zeker bij ons in de randstad, waar een zorgboerderij nog wel wat vooroordelen kan oproepen.

- Leader/LAG heeft ons meermaals bezocht in HZ voor nieuwe aanvraag subsidie voor plattelandsontwikkeling in Hazerswoude. Blij en dankbaar dat dit is toegekend eind december 2024, waarbij de leden van deze actiegroep positief waren over alles wat we afgelopen jaren hebben bereikt. Ze kregen een presentatie van de plannen die we hebben wat betreft de ontwikkeling van de werklocatie op 68A en deze zijn ingediend en ook toegekend.

-Dierenarts op beide locaties voor de jaarlijkse zoönosen check. Beiden op 31-01-2024 uitgevoerd en goedgekeurd.

-Dierenartsen op beide locaties voor de jaarlijkse entingen van de pony's honden en katten . In Zoetermeer ook extra voor pony met koliek, die gelukkig goed op de behandeling reageerde en in Hazerswoude ook voor de fokmerries. Hierbij zijn deelnemers altijd graag aanwezig en dierenartsen leggen ook altijd uit wat ze doen en waarom ze iets doen.

- Hoefsmid, op beide locaties, altijd veel animo bij onze deelnemers om mee te kijken en vragen te stellen. In Zoetermeer is een nieuwe natuurlijke hoefsmid, die de ponys anders bekapt dan met ijzers.

- Osteopaat voor behandeling ponys, geeft ook altijd graag uitleg als deelnemers meekijken. Beide locaties worden door hen bezocht en in totaal drie verschillende personen.

- Samenwerkingsverband Zoetermeer, directeur en beleidsmedewerkers voor rondleiding en gesprek mbt educatie in Zoetermeer -

- Bijeenkomstavond "Vereniging Zorgboeren Zuid Holland" op locatie Hazerswoude. Onze gedragswetenschapper heeft een presentatie en uitleg gegeven over "trauma". Dit interessante en complexe onderwerp na afloop met elkaar nabesproken. Hierbij waren veel collega zorgboeren aanwezig en altijd fijn om terug te krijgen, dat we een "verzorgde" en gezellige locaties hebben.

- Locatie Hazerswoude en Zoetermeer: In december is kerstmarkt georganiseerd door deelnemers, begeleiders en vrijwilliger. Meerdere standjes met eigengemaakte spullen, honing en alpacawol. Veel dieren om te aaien, kampvuur met marshmallows, warme chocolade en veel gezelligheid. Ouders en het gezin van de deelnemers waarderen dit heel erg en genieten er ook van. Succes op beide locaties en veel enthousiasme.

- Fizo keuring 2024 in Hazerswoude, evenement in juni voor IJslandse paarden, waarbij we een deel van de locatie verhuurden ten behoeve van Fokkerij keuring NSIJP. Veel gasten, ook uit het buitenland en ook de deelnemers vonden dit weer interessant.

- Twee zondagen trainingen op terrein Hazerswoude ten behoeve van deze keuring.

- April 2024 Futurity keuring en hengstenkeuring in Hazerswoude, open voor bezoekers.

- Veulenskeuring in september, dit was op een dag dat er geen deelnemers waren, maar wel veel bezoekers op onze locatie. Veel vragen beantwoord over een zorgboerderij. Open voor bezoekers.

- Koreaanse Studenten zijn een dag geweest en hebben meegelopen (en geholpen), een presentatie gekregen over een zorgboerderij en de educatie en een lunch op de locatie genuttigd. Fijn om zo kennis uit te wisselen met elkaar.

- Open "korendag" in Hazerswoude met optredens op verschillende locaties van de regionale koren. Onze buurvrouw zing hierin en had dit gevraagd of wij onze locatie beschikbaar wilden stellen. Optredens in de buitenlucht met een hapje en een drankje en heel veel externe bezoekers. Er was een theetuin met alpaca's ingericht met hapjes en drankjes en steeds een andere groep fietsers kon ondertussen naar optreden van een regionaal koor luisteren.

- Zoetermeer: NI doet in maart met 8 vrijwilligers, die hielpen met het verven van het toegangshek en opknappen van de konijnenhokken. Onze deelnemers vinden dat leuk, maar ook druk. Vrijwilligers vonden het heel bijzonder en genoten van het lekkere weer en de lunch. Komend jaar doet Hazerswoude mee.

Zoetermeer: 103 bejaarde bezoekers van een zangkoor voor hun jaarlijkse uitje met een diner op onze locatie. Leuk om met hen in gesprek te gaan en uit te kunnen leggen wat een zorgboerderij precies doet. Dit was op zaterdag na "zorgboerderijtijd" ivm de drukte. De dieren waren natuurlijk wel aanwezig en dat gaf ook leuke gesprekken met de bejaarde bezoekers.

Werklocatie

De werklocatie is bij de regionale vereniging en FLZ officieel aangemeld en heeft nu ook een flz nummer gekregen: 2955

zie bijlage

Veiligheid

Op beide locaties hebben we een preventiemedewerker die zorgt voor preventie en coördinatie van bijvoorbeeld de brandoefeningen, EHBO en checkt of het ontruimingsplan en de bijbehorende protocollen op orde zijn. Het is fijn om te merken, dat beide locaties steeds meer samenwerken hierin en elkaar ook aanvullen. In Hz is een nieuwe collega die dit heeft overgenomen en dan merken we ook gelijk hoe fijn het is als zaken zijn beschreven en op papier staan en collega uit Zoetermeer haar dan kan helpen. In de bijlage hebben we hun verslag bijgevoegd. De brandoefeningen blijven een puntje van spanning bij een groot deel van de deelnemers, maar erover praten met elkaar werkt ook al preventief en neemt al veel zorgen weg.

Bijlagen

- Blik van buiten met logo versie 2025
- werklocatie met FLZ nummer 2955
- verduurzaamheidsdocument Swaenengroen
- kwaliteit preventie EHBO verslag

3.3 Algemene conclusies

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de ontwikkelingen en situaties die bij "3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij" en "3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces " zijn beschreven.

Conclusie 2024 voor beide locaties

Het jaar 2024 was voor onze zorgboerderij een succesvol jaar met belangrijke ontwikkelingen en leerpunten. We hebben een solide basis behouden als financieel gezond bedrijf en hebben wederom bewezen dat onze persoonlijke, betrokken en professionele zorg gewaardeerd wordt door deelnemers, ouders, en samenwerkingspartners. Dit blijkt uit de verlenging van contracten met bestaande gemeenten en het toevoegen van nieuwe samenwerkingspartners zoals de SOZ (regio Holland-Rijnland) en Oog voor Thuis (Alphen aan den Rijn). Dit versterkt ons vertrouwen in de stabiliteit en toekomstbestendigheid van onze organisatie. Ook de enquête geeft opnieuw een positieve uitkomst.

We hebben verder geïnvesteerd in onze interne processen, zoals het opleidingsplan voor medewerkers en het pedagogisch beleidsplan, die verder zijn doorontwikkeld. Ook hebben we onze samenwerking met externe partners versterkt. Fijn zijn de contacten met de Vereniging Zorgboeren Zuid-Holland en de Academie voor Landbouw en Zorg, die waardevolle inzichten en scholingsmogelijkheden blijven bieden.

Het incident in de zomer op de locatie Zoetermeer was een belangrijk leermoment, waarbij de "blik van buiten" in de vorm van een extern onderzoek ons heeft geholpen om kritisch te reflecteren en onze aanpak verder te verbeteren. Dit benadrukt de noodzaak om alert en open te blijven communiceren met deelnemers, medewerkers en betrokkenen.

Daarnaast hebben we het feedbackproces voor bezoekers geoptimaliseerd door ons formulier te vernieuwen en beter af te stemmen op onze doelgroep. Dit draagt bij aan een transparante en betrokken samenwerking met alle stakeholders.

De voortdurende bezuinigingen in de jeugdzorg blijven een uitdaging, maar met onze gezamenlijke inspanningen en betrokkenheid hebben we vertrouwen in onze koers. We zijn trots op wat we in 2024 hebben bereikt en kijken uit naar verdere verbeteringen en kansen in 2025.

Het blijft onze missie om een veilige, fijne en inspirerende plek te bieden waar deelnemers zich kunnen ontwikkelen en medewerkers hun werk met passie en toewijding kunnen uitvoeren.

Specifiek voor de locatie Zoetermeer was de verhuizing van Bert en Adriënne wel even spannend voor de deelnemers. Maar met de nieuwe bewoners, die ook bekend waren en hun twee kleine kinderen was dit snel goed. Het feit dat beiden nog regelmatig in Zoetermeer te vinden zijn en ook nog betrokkenheid hebben met het team maakt het prima te doen voor iedereen. Dit geldt overigens ook voor de betrokkenen zelf.

Begin februari 2025 zijn er twee "heidagen" geweest tussen de vier directieleden (zorgboeren) en de teamleiders, met input van de andere twee directieleden.

Dit zijn hele goede dagen geweest, waarbij is stilgestaan bij het afgelopen jaar/ jaren en met name ook toekomstgericht de visie. Wat onder andere op is gevallen door het invullen van het jaarverslag waren de incidenten , die in 2024 op beide locaties anders zijn opgepakt. Er zal in 2025 een eenduidend beleid worden gevolgd, zoals wordt beschreven in het jaarverslag. Verder is er veel vertrouwen in elkaar en het team en is er een fijne werksfeer.

De methode "verbindend gezag" zal in februari worden geïmplementeerd en er zijn op beide locaties twee momenten waarop door teamleiders en enkele teamleden die deze methode al hebben gevolgd, een presentatie zal worden gegeven aan het hele team en directie. Op beide locaties zullen directieleden deze cursus ook volgen, evenals de de andere bijscholingen. Maar hierover later meer.

We zijn trots dat we het grootste deel van onze doelstellingen van 2024 hebben gehaald. De nieuwe methode van rapporteren en de implettatie van boekhouding van qurentis naar carefriend is veel meer werk dan we dachten. Maar beter de tijd nemen en investeren in kwaliteit en het dan in een keer goed. Het rapporteren op de doelen is op dit moment nog niet wat naar tevredenheid zal werken en helaas kost dit wederom weer meer tijd.

Ook de verhuizing en het wat meer afstand nemen van de dagelijkse leiding van de twee oudste zorgboeren is een proces met elkaar. Maar vol trots kunnen we hier ook van zeggen dat het goed is zoals het is gegaan en dat de jongere garde het stokje met veel liefde en zorg over heeft genomen en dit in de toekomst volledig over zal gaan nemen. Maar voor komende tijd is het nog fijn om op een andere manier met elkaar te kunnen blijven werken en sparren.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

Een beschrijving van de doelgroepen, het aantal deelnemers en de wijzigingen hierin.

Hieronder een overzicht per locatie van het aantal cliënten in 2024 en de mutaties die hebben plaatsgevonden met de reden.

Aantal cliënten per 31-12-2024		mutaties					
Zoetermeer		Aantal		Hazerswoude			
Start	1-1-2024	94		Start	1-1-2024	62	
Einde	31-12-2024	77		Einde	31-12-2024	54	
	Afname	17	-18%		Afname	8	-12,9%
Totaal afname 2 vestigingen			-16%				
Bij	12			Bij	18		
Af	29			Af	24		
Totaal	-17			Totaal	-8		
Verloop	30,90%			Verloop	38,70%		
Totaal verloop 2 vestigingen		2024	34%				
Redenen vertrek				Redenen vertrek			
Alleen voor vakantieperiode	1			Alleen voor vakantieperiode	3		
Naar opname/instelling	3			Naar opname/instelling	4		
Verhuizing naar andere regio	3			Verhuizing naar andere regio	4		
Geen verlenging budget	12	doelen bereikt		Geen verlenging budget	7	doelen bereikt	
Terug naar school	6			Terug naar school	2		

Zelf opgezegd/ andere reden	1				Zelf opgezegd/ andere reden	2			
Leeftijd grens 18 jaar bereikt	3				Leeftijd grens 18 jaar bereikt	2			
Totaal	29				Totaal	24			

Op beide locaties is duidelijk te merken dat de zorgzwaarte dit jaar ook weer verder is toegenomen. Ook is het deelnemersaantal op beide locaties vergeleken met voorgaande jaren wat afgenomen. Een tendens die deels het gevolg is van de bezuinigingen in de jeugdzorg. Er wordt steeds meer verwacht van het netwerk van de jeugdigen, de sportclubs en de scholen. Deels is dit haalbaar en kunnen we ons hier in vinden. Maar voor een deel van onze deelnemers is dit helaas niet realistisch, doordat ze geen adequaat netwerk hebben of "niet passen" op een sportclub of het niet lukt op een school voor speciaal onderwijs. Voor deze kinderen en jongeren zijn wij een waardevolle aanvulling gebleken om hen te helpen bij het ontwikkelen van hun vaardigheden en zelfredzaamheid. Mede ondersteund door het aanbieden van educatie en kleinschalige behandelingen op locatie hebben wij veel bereikt, ook voor deelnemers die elders waren "uitbehandeld". Iets om heel trots op te zijn, maar ook een reden om kritisch te blijven kijken of we de zorg nog kunnen blijven bieden op de manier zoals we doen. Met name omdat de individuele zorg (terecht) kritisch wordt bekeken en de wens is om meer deelnemers in groepen te plaatsen vanuit de verwijzers. De realiteit is echter dat een aantal van onze deelnemers (nog) niet in een groepssamenstelling kunnen ontplooiën door hun trauma's en beperkingen. Dit zal eerst moeten worden hersteld en er moet gewerkt worden aan "verbinding" en vertrouwen. Van daaruit is altijd de wens om weer in te stromen in groepjes en meer groepsbegeleiding te kunnen ontvangen.

Welke zorg bieden wij aan op beide locaties:

1. Begeleiding individueel en ambulante begeleiding.
2. Begeleiding groep
3. Leveren van shadows op school
4. Onderstaand specialistisch aanbod die gedeeltelijk valt onder basis GGZ:

Diagnostiek

Sociale vaardigheids-en assertiviteitstraining (SoVa) -

Beter Bij de Les training -

Faalangstraining

BrainBlocks

Cognitieve Gedragstherapie

Systeemtherapie -

EMDR (trauma therapie)

Ouderbegeleiding

Attachment Based Family Therapy -

Schematherapie

Mindfulness therapie

Sensorimotor psychotherapie

Paardencoaching

De zorg wordt voornamelijk geleverd vanuit de ZIN contracten en vallen onder de jeugdwet. In een uitzonderingsgeval kan de jeugdwet nog worden toegepast voor deelnemer die 18 is geworden en nog kortdurend gebruik maakt van onze zorg. Een steeds kleiner deel van onze deelnemers wordt bekostigd vanuit PGB of WLZ. 135 cliënten 16,4 % PGB en 83,6 % ZIN

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de deelnemersgroep en wijzigingen hierin.

Conclusie Jaarverslag 2024 – Deelnemers Zorgboerderij Swaenensteyn

In 2024 is opnieuw sprake geweest van een afname in het aantal deelnemers op beide locaties. Zoetermeer zag een afname van 18%, terwijl Hazerswoude een daling kende van 12,9%. Hoewel deze afname deels te wijten is aan beleidsmatige factoren, zoals bezuinigingen en een toenemende nadruk op groepsbegeleiding, is een groot deel van de uitstroom positief te interpreteren. Veel deelnemers hebben hun doelen bereikt en zijn succesvol doorgestroomd naar een volgende fase, zoals terugkeer naar school of het vergroten van hun zelfstandigheid. Dit onderstreept dat onze zorg aansluit bij de behoeften van de deelnemers en de beoogde resultaten oplevert.

Passendheid bij het zorgaanbod

De deelnemers passen over het algemeen goed bij het zorgaanbod, hoewel de complexiteit en zorgzwaarte blijven toenemen. Ook zien we een verdere verlaging van de gemiddelde leeftijd van nieuwe instromers. Dit vraagt om voortdurende aanpassingen in onze werkwijze, zoals extra bijscholingen voor medewerkers en een steeds kritischer intakeproces. Deze aanpassingen zorgen ervoor dat we beter voorbereid zijn om deelnemers te begeleiden die niet direct in groepsverband functioneren en eerst individuele begeleiding nodig hebben om vertrouwen op te bouwen en te herstellen.

Ontwikkelingen en lessen in 2024

Het afgelopen jaar heeft ons geleerd dat, ondanks een grondige intake en risicotaxatie, de werkelijke zorgbehoefte en geschiktheid van een deelnemer pas volledig zichtbaar worden tijdens de zorgperiode. Dit benadrukt het belang van blijvende evaluatie en samenwerking binnen het team. Positief is dat ook risicovolle intakes regelmatig uitmonden in succesverhalen, waarbij deelnemers onverwachte vooruitgang boeken dankzij de kleinschalige en op maat gemaakte zorg op de boerderij.

Daarnaast hebben we geleerd dat de druk om meer groepsbegeleiding aan te bieden in contrast staat met de behoeften van sommige deelnemers. Een groot deel van onze deelnemers profiteert juist van de combinatie van individuele zorg en een geleidelijke overgang naar groepsactiviteiten, wat vaak een voorwaarde is voor succes bij jongeren met complexe problematiek.

Veranderingen en actieplan

1. Verbeterde intakeprocessen:

- Het intakeproces blijft uitgebreid en kritisch, met directe betrokkenheid van gedragswetenschappers.
- Risicotaxaties worden verder verfijnd en geëvalueerd om de instroom beter te sturen.

2. Medewerkersontwikkeling:

- We blijven investeren in bijscholingen voor het team, met focus op omgaan met complexe problematiek en het begeleiden van jongere deelnemers.

3. Aanpassing zorgaanbod:

- De balans tussen individuele zorg en groepsbegeleiding wordt nauwlettend gemonitord en waar nodig aangepast om te blijven voldoen aan de behoeften van deelnemers en eisen van verwijzers.

4. Open evaluatiecultuur:

- Het team blijft gericht op een open, reflectieve werkcultuur waarin ervaringen worden gedeeld en verbeterpunten direct worden opgepakt.

5. Cliënttevredenheidsonderzoek:

- De positieve uitkomsten van het jaarlijks cliënttevredenheidsonderzoek blijven een belangrijke drijfveer om onze werkwijze te waarborgen en verder te verbeteren.

Met deze inzichten en acties blijven we bouwen aan een zorgaanbod dat past bij de unieke behoeften van onze deelnemers en een stevige basis biedt voor hun verdere ontwikkeling.

4.3 Personeel

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met het personeel op de zorgboerderij.

Zoals eerder vermeld in het jaarverslag, hoort afscheid nemen van medewerkers, dieren en deelnemers ook bij het leven op de zorgboerderij. Gelukkig bevinden we ons in de gelukkige omstandigheid dat het werken op een zorgboerderij voor veel medewerkers en stagiaires nog steeds een meerwaarde biedt vergeleken met het werken in meer reguliere zorginstellingen. We ontvangen regelmatig open sollicitaties en bij het plaatsen van vacatures via platforms zoals "Indeed" krijgen we veel respons.

Het werven, screenen en afhandelen van sollicitaties kost echter altijd veel tijd, vooral wanneer kandidaten geen ervaring hebben of niet geschikt blijken te zijn. Dit omvat het voeren van sollicitatiegesprekken en het organiseren van meeloopmomenten voorafgaand aan de uiteindelijke beslissing.

Deze gesprekken worden in principe gevoerd door een directielid, bij voorkeur door Lianne, omdat zij verantwoordelijk is voor de HR-taken, samen met de teamleider. De meeloopmomenten worden begeleid door een ervaren medewerker. De bevindingen worden met elkaar gedeeld, en meestal komen de conclusies overeen, zodat de sollicitant snel hoort of deze aangenomen wordt.

Eind 2024 waren op beide locaties in totaal 78 werknemers actief. Daarnaast zes directieleden, twee ZZP'ers, 19 stagiaires verspreid over het jaar en vier vrijwilligers. Totaal 109 mensen die zich inzetten voor de zorg, de educatie en het dierenwelzijn. Zoals te begrijpen zijn de personeelszaken en de planning een serieuze uitdaging geworden, waar ook veel tijd in wordt gestoken.

Een groot deel van de begeleiders werkt op een vaste locatie, evenals de teamleiders en stagiaires. De kracht van onze zorgboerderij schuilt echter ook in het feit dat we snel kunnen inspelen op situaties door medewerkers te wisselen van locatie wanneer dat nodig is. Bijvoorbeeld gepland tijdens vakantieperiodes, gepland of ongepland bij ziektes.

In 2024 hebben we afscheid genomen van 14 medewerkers en zijn er 17 nieuwe medewerkers gestart. De redenen van uitstroom waren verhuizing, het beëindigen van contracten en het vinden van nieuwe banen.

Een van onze gedragswetenschappers is verhuisd naar het Oosten van het land. De afstand bleef toch een obstakel om echt in loondienst te blijven, wat in 1e instantie haar idee was. Gelukkig is er een constructie bedacht waardoor ze toch nog voor Swaenensteyn werkzaam is. Ze werkt nu als ZZP'er voor minder uren. Dit bevalt van beide kanten heel goed. Het is heel erg fijn dat dit zo is opgelost en we zijn dankbaar dat ze haar kennis en kunde toch nog kan inzetten ten behoeve van de deelnemers. Ook heeft ze een bijscholingsavond op onze locatie verzorgd voor onszelf en onze collega zorgboeren van de Vereniging Zorgboeren Zuid Holland. Dit ging over trauma en was een waardevolle avond, waarbij ook nog nagepraat kon worden in kleiner verband.

De ondernemingsraad mogen we natuurlijk niet vergeten. Een mooie en waardevolle toevoeging. Deze bestaat uit 5 medewerkers van beide locaties samen. Waarvan 2 teamleden van de ene locatie en 3 teamleden van de andere locatie worden gekozen door de medewerkers zelf. Als er medewerkers uit de OR gaan, kunnen de nieuwe kandidaten zich voorstellen door een motivatiemail en dan wordt er gestemd door het team. Het is fijn dat er betrokken medewerkers zijn die een schakel zijn, tussen de directie en het team. Er vinden overleggen plaats tussen de OR leden onderling en samen met de directie. De OR vervult een steeds belangrijker rol in de organisatie en fijn om open en transparant met elkaar te communiceren.

4.4 Stagiairs

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de stagiairs op de zorgboerderij.

We hebben afgelopen jaren opnieuw veel extra tijd en energie in het begeleiden van de stagiairs gestopt en dit heeft positieve effecten gehad. Maar dit vraagt ook om een kritische evaluatie. Beide locaties hebben dezelfde doelgroep deelnemers en daarom ook dezelfde doelgroep stagiairs en locaties werken in hoofdlijnen hetzelfde. De stage coördinatoren spelen hierbij een belangrijke rol en zijn hierin ook steeds belangrijker geworden. Beide locaties hebben hierover ook contact met elkaar.

Zoetermeer:

Aantal stagiaires en periodes

In 2024 hebben wij meerdere stagiaires mogen begeleiden, met een piek in de periode van januari tot juni en een nieuwe instroom na de zomervakantie in september. Hieronder volgt een overzicht van de aantallen, opleidingen, en periodes:

Overzicht stagiaires januari - juni 2024

- **Totaal:** 10 stagiaires.
 - **7 stagiaires** begonnen in 2023.
 - 3 volgden de studie HBO Social Work.
 - 1 volgde HBO Pedagogiek.
 - 2 volgden HBO Social Work/Pabo.
 - 1 volgde MBO Sociaal Werk.
 - Van deze groep:
 - **2 stagiaires** zijn eerder gestopt (één in januari en één in februari 2024).
 - **1 stagiaire** heeft zijn stage succesvol afgerond in februari 2024 (HBO Social Work).
 - **3 stagiaires** begonnen in 2024:
 - 1 begon in januari (HBO Social Work).
 - 2 begonnen in februari (beiden HBO Social Work).
 - **1 stagiaire** begon in februari (MBO Sociaal Werk) maar stopte na één dag.

Overzicht stagiaires september - december 2024

- **Totaal:** 9 stagiaires.
 - **8 nieuwe stagiaires** begonnen in september 2024:
 - 5 volgden MBO Sociaal Werk.
 - 1 volgde HBO Maatschappelijke Zorg.
 - 1 volgde HBO Pedagogiek.
 - 1 volgde Dier en Management (stage van 4 weken).
 - **1 stagiaire** begon in oktober 2024 (HBO Social Work).

Taken en verantwoordelijkheden

Bij Zorgboerderij Swaenensteyn draaien stagiaires volledig mee op de groep, met duidelijke grenzen aan hun verantwoordelijkheden.

- **Hoofdtaken:**
 - Meehelpen met dieren voeren, stallen mesten, educatieve ondersteuning bieden, deelnemen aan groepsactiviteiten (zoals spellen en thema's), en huishoudelijke taken.
 - Begeleiden van één-op-één of kleine groepjes deelnemers, altijd onder toezicht van een vaste begeleider.
- **Competentieontwikkeling:**
 - Stagiaires krijgen de kans om leerdoelen te behalen die aansluiten bij hun studie en leerjaar.
 - Deelname aan multidisciplinaire overleggen (MDO's), oudergesprekken en zorgbesprekingen.
- **Inwerken en begeleiding:**
 - Nieuwe stagiaires beginnen boventallig om voldoende tijd te krijgen voor observatie en inwerken.
 - Feedbackmomenten zijn ingebouwd tijdens wekelijkse gesprekken met stagebegeleiders en tweewekelijkse evaluaties.

Begeleiding stagiaires

Elke stagiaire krijgt een vaste stagebegeleider, die minimaal de helft van de stagedagen aanwezig is.

- **Stagegesprekken:**
 - Tweewekelijks (of wekelijks indien nodig) evaluatiegesprekken tussen stagiaire en begeleider.
- **Stagebijeenkomsten:**
 - Elke zes weken een groepsbijeenkomst voor alle stagiaires, georganiseerd door de stagecoördinatoren.
 - De bijeenkomsten bevatten een update over de voortgang, casusbesprekingen, feedbacktrainingen, of verdieping in specifieke problematieken.

Evaluatie en verbeteringen

- **Feedbackmogelijkheden:**
 - Tijdens de stagebijeenkomsten kunnen stagiaires feedback geven over hun ervaringen.
 - Aan het einde van de stageperiode vullen stagiaires een anonieme evaluatie in.
- **Ontwikkelingen op basis van feedback:**
 - **Aanpassing in begeleiding:** Stagiaires voelden zich soms "in het diepe gegooid". Hierom is de boventallige inwerkperiode verlengd.
 - **Meer zelfstandigheid:** Sommige stagiaires wilden sneller verantwoordelijkheid krijgen. Dit wordt nu individueel beoordeeld en besproken tijdens de bijeenkomsten.

Tabel: Overzicht stagiaires 2024

Naam	Opleiding	Dagen aanwezig	Periode	Start en einddatum
x	HBO SW	Wo, Vr, Za	½ jaar	Aug 2023 - Feb 2024
x	MBO SW	Do, Vr	1 jaar	Aug 2023 - Jun 2024
x	HBO SW/Pabo	Wo, Do	1 jaar	Sep 2023 - Jun 2024
x	HBO SW/Pabo	Wo, Do	1 jaar	Sep 2023 - Jun 2024
x	HBO SW	Ma	½ jaar	Sep 2023 - Jan 2024 (gestopt)
x	HBO SW	Wo, Za	1 jaar	Sep 2023 - Jun 2024
x	HBO Pedagogiek	Ma, Di	½ jaar	Nov 2023 - Feb 2024 (gestopt)
x	HBO SW	Di (halve dag), Wo	½ jaar	Jan 2024 - Jun 2024
x	HBO SW	Wo, Do, Vr	½ jaar	Feb 2024 - Jun 2024
x	HBO SW	Do, Vr	½ jaar	Feb 2024 - Jun 2024
x	MBO SW	Ma, Di	Gestopt na 1 dag	Feb 2024
x	MBO SW	Ma, Di	1 jaar	Sep 2024 - Jun 2025
x	MBO SW	Di, Wo	1 jaar	Sep 2024 - Jun 2025
x	Maatschappelijke zorg	Di, Wo, Do, Vr	½ jaar	Sep 2024 - Jan 2025
x	MBO SW	Ma, Di	1 jaar	Sep 2024 - Jun 2025
x	HBO Pedagogiek	Di, Wo, Do	½ jaar	Sep 2024 - Jan 2025
x	MBO SW	Ma, Wo	1 jaar	Sep 2024 - Jun 2025
x	MBO SW	Wo, Do, Vr	1 jaar	Sep 2024 - Jun 2025
x	Dier en Management	Elke dag	4 weken	Aug 2024 - Sep 202

Maatschappelijke stage

Ook hebben we in 2024 vijf verschillende stagiaires gehad voor een maatschappelijke stage. De stageperiode heeft er voor elk van de stagiaires anders uitgezien. Sommige stagiaires hebben één volle week stage gelopen. Andere stagiaires hebben voor een langere periode op één dag in de week stage gelopen. De stagiaires hebben de kans gekregen om kennis te maken met het werkveld. Zo kregen ze de mogelijkheid om bij deelnemers aan te sluiten wanneer er een groepsactiviteit werd georganiseerd, maar ook om te ondersteunen met het verzorgen van de dieren en het onderhouden van de zorgboerderij.

Afstuderen

Er zijn 3 studenten geweest die hun afstudeeronderzoek bij de zorgboerderij hebben gedaan. Een van de studenten doet haar afstudeeropdracht voor de opleiding Sociaal werk op de Hogeschool Leiden, en twee studenten voor de opleiding pedagogiek. Iedere student heeft een onderwerp gekozen die aansluit bij de ontwikkeling van de zorgboerderij. De studenten hebben ondersteuning gekregen bij hun afstudeeronderzoek door een van de gedragswetenschappers.

Locatie Hazerswoude-Dorp:

In 2024 hebben wij op deze locatie meerdere stagiaires mogen begeleiden. Hieronder volgt een overzicht van de aantallen, opleidingen, en periodes:

Overzicht stagiaires januari - juni 2024

- **Totaal:** 8 stagiaires.
 - **5 stagiaires** begonnen in 2023.
 - 2 volgden de studie HBO Social Work.
 - 1 volgde HBO Pedagogiek.
 - 1 volgde HBO Maatschappelijke Zorg.
 - 1 volgde MBO Sociaal Werk.
 - Van deze groep:
 - 1 **stagiaire** stopte in februari 2024 vanwege persoonlijke omstandigheden.
 - 2 **stagiaires** hebben hun stage met succes afgerond in maart 2024.
 - **3 stagiaires** begonnen in 2024:
 - 1 begon in januari (HBO Social Work).
 - 2 begonnen in februari (beiden MBO Sociaal Werk).

Overzicht stagiaires september - december 2024

- **Totaal:** 7 stagiaires.
 - **6 nieuwe stagiaires** begonnen in september 2024:
 - 3 volgden MBO Sociaal Werk.
 - 1 volgde HBO Dier en Management.
 - 1 volgde HBO Social Work.
 - 1 volgde HBO Pedagogiek.
 - **1 stagiaire** begon in oktober 2024 (MBO Sociaal Werk).

Taken en verantwoordelijkheden

Bij deze locatie van de Zorgboerderij draait het werk van stagiaires om het ondersteunen van de dagelijkse gang van zaken en het bieden van zorg aan deelnemers.

- **Hoofdtaken:**
 - Dieren voeren, stallen mesten, educatieve ondersteuning, groepsactiviteiten begeleiden, en huishoudelijke taken.
 - Begeleiden van één-op-één of kleine groepjes deelnemers, altijd met een begeleider in de buurt.
- **Competentieontwikkeling:**
 - Deelname aan MDO's, casusbesprekingen, en oudergesprekken.
 - Verantwoordelijkheid opbouwen, afhankelijk van de voortgang en het leerdoel van de stagiaire.

Begeleiding stagiaires

Elke stagiaire krijgt een vaste stagebegeleider toegewezen. Deze begeleider is minimaal de helft van de stagedagen aanwezig.

- **Stagegesprekken:**
 - Tweewekelijks evaluatiegesprekken.
- **Stagebijeenkomsten:**
 - Groepsbijeenkomsten vinden elke zes weken plaats.
 - Inhoud: updates, feedbackmomenten, en workshops gericht op ontwikkeling (bijvoorbeeld omgaan met gedragsproblematiek).

Evaluatie en verbeteringen

- **Feedbackmogelijkheden:**

- Stagiaires geven tijdens evaluatiegesprekken en groepsbijeenkomsten feedback.
- Een anonieme evaluatie wordt ingevuld aan het einde van de stage.

- **Ontwikkelingen op basis van feedback:**

- **Verbeterde communicatie:** Meer uitleg en begeleiding tijdens de eerste weken.
- **Flexibel leertraject:** Meer maatwerk bij de toewijzing van verantwoordelijkheden.

Tabel: Overzicht stagiaires 2024

Voorletter	Opleiding	Dagen aanwezig	Periode	Start en einddatum
A	HBO SW	Ma, Wo	½ jaar	Aug 2023 - Feb 2024
B	MBO SW	Di, Vr	1 jaar	Aug 2023 - Jun 2024
C	HBO Pedagogiek	Wo, Do	½ jaar	Sep 2023 - Feb 2024
D	HBO Maatschappelijke Zorg	Wo, Za	1 jaar	Sep 2023 - Jun 2024
E	MBO SW	Ma, Di	1 jaar	Sep 2023 - Jun 2024
F	HBO SW	Wo, Do	½ jaar	Jan 2024 - Jun 2024
G	MBO SW	Wo, Vr	½ jaar	Feb 2024 - Jun 2024
H	MBO SW	Do, Vr	½ jaar	Feb 2024 - Jun 2024
I	HBO SW	Di, Wo, Do	1 jaar	Sep 2024 - Jun 2025
J	MBO SW	Wo, Za	1 jaar	Sep 2024 - Jun 2025
K	HBO Dier en Management	Elke dag	4 weken	Sep 2024 - Okt 2024
L	MBO SW	Di, Vr	1 jaar	Sep 2024 - Jun 2025
M	HBO Pedagogiek	Ma, Di, Wo	½ jaar	Sep 2024 - Jan 2025
N	MBO SW	Wo, Do	1 jaar	Okt 2024 - Jun 2025

Gezamenlijke conclusie Zoetermeer en Hazerswoude

Bij beide locaties van Zorgboerderij Swaenensteyn is een sterke nadruk gelegd op de begeleiding en ontwikkeling van stagiaires. Zowel in 2023 als in 2024 zijn er belangrijke stappen gezet om het inwerktraject te verbeteren en stagiaires een veilige en leerzame omgeving te bieden.

Uit de feedback van stagiaires blijkt dat:

- Het boventallig starten bijdraagt aan een beter gevoel van voorbereiding.
- Flexibiliteit in het toewijzen van verantwoordelijkheden zorgt voor een betere aansluiting bij persoonlijke leerdoelen.

Door de regelmatige evaluaties en de open communicatie wordt continu gewerkt aan verbetering van de stage-ervaring. Beide locaties hebben daarmee bijgedragen aan een hoogwaardig kwaliteitssysteem, waarin leren en zorg hand in hand gaan.

De maatschappelijke stages of zogenoemde snuffelstages zijn soms nog een puntje van discussie, omdat dit jonge studenten betreft die soms zelf niet weten wat ze willen in de toekomst. Toch geeft dit ook soms waardevolle toevoegingen voor onze jongeren om met leeftijdgenoten in gesprek te gaan. Ook willen we jongeren een "kijkje in de keuken" gunnen, want wie weet zijn dit onze toekomstige teamleden. Het is ook onze maatschappelijke "plicht", om hen een stageplek aan te bieden.

4.5 Vrijwilligers

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de vrijwilligers op de zorgboerderij.

In 2024 zijn onze drie vrijwilligers wederom van onschatbare waarde gebleken voor zorgboerderij Swaenensteyn, zowel in Zoetermeer als in Hazerswoude. We zijn dankbaar dat zij zich met enthousiasme en toewijding blijven inzetten voor onze organisatie, zonder gebonden te zijn aan vaste uren. Deze flexibiliteit bevalt zowel hen als ons uitstekend en zorgt voor een prettige samenwerking.

We zijn ontzettend blij met een nieuwe vrijwilliger die wekelijks ongeveer twee uur werkzaam is afwisselend op beide locaties. Hij onderhoudt onze computers en we kunnen bij hem terecht voor vragen over ICT. Hij is ook betrokken bij het uittesten van het nieuwe rapportage systeem van Carefriend. Iets wat een enorme toegevoegde waarde is voor ons als bedrijf en ook voor ons en de medewerkers superfijn om een aanspreekpunt met kennis over ICT te hebben.

De regelmatige informele gesprekken met onze vrijwilligers zorgen ervoor dat eventuele vragen of wensen snel kunnen worden besproken en opgelost. Ook hebben we jaarlijks een formeel gesprek gevoerd, wat ook op papier staat en terug is te vinden in hun dossier, om hun betrokkenheid en inzet verder te versterken.

Drie van onze vier vrijwilligers zijn op beide locaties actief, waarbij één vrijwilliger haar passie voor creatieve projecten met onze deelnemers deelt. Vooral haar werk met wol, afkomstig van onze eigen alpaca's, heeft veel deelnemers blij gemaakt en resulteerde in prachtige creaties. Deze vrijwilliger is inmiddels een onmisbare kracht op beide locaties.

Onze klusman komt op afgesproken tijden en is een handige man, die ons al vaak heeft geholpen van de locaties en de dierenverblijven. Iemand met gouden handen en een hart van goud. Maar die ook van zijn vrije leven houdt en komt als het hem schikt. Een prima afspraak nog steeds die we hebben met elkaar.

Onze andere vrijwilliger is voornamelijk actief in Zoetermeer waar zij kleine onderhoudsklusjes oppakt in overleg met het team. Haar inzet draagt bij aan het soepel functioneren van de locatie. De frequentie is afgelopen jaar wat minder geweest, door persoonlijke redenen, maar het enthousiasme bleef onverminderd en de locatie heeft mede door haar inzet een steeds verzorgdere uitstraling gekregen.

Conclusie:

Het blijft een voorrecht om met gemotiveerde vrijwilligers te mogen werken. Ze hebben het ook alle vier ontzettend naar hun zin en genieten van de sfeer en het meehelpen op de zorgboerderijen. Tijdens de gesprekken die we met hen voeren blijkt dat ze allen door willen gaan zolang het kan en zich gewaardeerd voelen en erbij horen. Feedback blijft dat de spullen regelmatig niet worden opgeruimd in de kluscontainer of dat er door deelnemers bv aan het spinnenwiel of weefgetouw is gezeten. Dit blijft een punt van aandacht en wordt regelmatig ingebracht in de teamvergadering om hier ook alerter op te zijn. Mochten er spullen worden gebruikt, dit moet dan ook weer netjes wordt opgeruimd. Logisch, maar helaas niet altijd opgepakt. Dit blijft een terugkerend punt van aandacht.

4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de inzet en omgang met personeel, stagiairs en vrijwilligers.

Conclusie personeel

Het afgelopen jaar was een periode van dynamiek en verandering voor Swaenensteyn, zowel op de locaties in Zoetermeer als Hazerswoude. Ondanks het natuurlijke verloop van medewerkers en deelnemers, blijft de zorgboerderij een aantrekkelijke werkplek voor velen. Onze open sollicitaties en vacatures trekken een breed scala aan kandidaten aan, wat de waarde van onze werkomgeving onderstreept. Begin 2025 ook een medewerker speciaal voor HR taken erbij, wat een waardevolle aanvulling zal zijn.

Het wervingsproces, hoewel tijdrovend, wordt zorgvuldig uitgevoerd door onze HR-verantwoordelijke Lianne en de teamleiders, met als doel het waarborgen van de hoogste kwaliteit zorg voor onze deelnemers. De mogelijkheid om medewerkers tussen locaties te wisselen, draagt bij aan onze flexibiliteit en aanpassingsvermogen, wat essentieel is tijdens geplande en ongeplande situaties zoals vakantieperiodes en ziektes.

Met totaal 109 werknemers, inclusief, zorgboeren, stagiairs en vrijwilligers, aan het eind van 2024, blijft Swaenensteyn groeien en evolueren. De instroom van 17 nieuwe medewerkers, ondanks het afscheid van 14 collega's, en de betrokken OR, toont aan dat we een aantrekkelijk en duurzaam werkklimaat behouden.

Kortom, we zien vol vertrouwen de toekomst tegemoet, waarin we blijven inzetten op de ontwikkeling en zelfstandigheid van jongeren, en het bieden van een stabiele en stimulerende werkomgeving voor onze medewerkers.

Conclusie stagiairs:

Zoals te lezen was zijn we trots op wat we als bedrijf aan de stagiairs kunnen aanbieden. Een fijne leer-werkomgeving met ruimte om zich te kunnen ontwikkelen en groeien in hun vakgebied. Er wordt geluisterd naar hun input en er zijn ook gezamenlijke stagebijeenkomsten om ervaringen uit te kunnen wisselen. De stage coördinatoren spelen hier een belangrijke rol in en zijn hier afgelopen jaren ook enorm in gegroeid.

De korte "maatschappelijke" stages of zogenaamde snuffelstages van middelbare scholieren of soms zelfs van de bovenbouw van de basisschool, die een paar dagen tot een week mee mogen lopen of rondsnuffelen op het bedrijf, blijven soms een discussie. Maar vanuit maatschappelijk oogpunt staan we hier toch voor open en wordt dit ook regelmatig aangeboden. Dit kost vaak wel wat meer energie, doordat er altijd een begeleider bij aanwezig moet zijn en sommige jongeren zelfs ook nog niet weten wat ze willen en veel aansturing nodig hebben.

Conclusie vrijwilligers:

Een voorrecht dat we zulke fijne en trouwe vrijwilligers hebben en zelfs afgelopen jaar een jong en enthousiast ICT'er erbij. We hebben gesprekken met hen en ze voelen zich gewaardeerd en deel van het team. We zijn blij met elkaar is de conclusie.

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(-in) een beschrijving van de opleidingsdoelen en de gevolgde opleidingen waarmee de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil worden gehouden. Wie welke opleidingen hebben gevolgd en of de gestelde doelen zijn behaald. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

Afgelopen jaren is er veel geïnvesteerd in de opleidingen van ons team, de teamleiders en de zorgboeren zelf. Een waardevolle investering, die hoort bij kwaliteit. Voor het team belangrijk dat ze bij blijven, door ook intervisie en supervisie te kunnen volgen. Ook de zorgboeren zelf doen hier aan mee. Zo zijn er via de regionale vereniging van Zorgboeren Zuid- Holland meerdere intervisie bijeenkomsten en heeft Swaenensteyn vanuit de werkgroep scholing van de zorgboeren, een avond over trauma georganiseerd, gegeven door onze gedragswetenschapper. Fijn en belangrijk om met elkaar kennis en ervaringen uit te wisselen. Afgelopen jaar heeft het gehele team en de stagiairs een in-company training gevolgd, over de meldcode. Dit was over meerdere dagdelen verdeeld en werd georganiseerd door de Academy Landbouw en Zorg van de federatie. Erg mooi om dit met elkaar op te pakken en allemaal dezelfde training te kunnen volgen en ook in werkgroepjes dit onderwerp verder uit te diepen, Waardevolle cursus en fijn dat dit zo kan. In 2025 zullen we meerdere trainingen gaan volgen en hiervoor is een mooi opleidingsplan door de teamleiders gepresenteerd. Het opleidingsplan is gemaakt met pakketten waar de collega's voor zijn ingedeeld. Zij hebben hier zelf een voorkeur voor mogen uitspreken en daarna zijn ze ingedeeld op een pakket. In de bijlage is de presentatie van het opleidingsplan terug te vinden.

We merken dat het team heel enthousiast is net als de teamleiders. Ook de directieleden zijn ingedeeld bij een pakket en volgen de trainingen die daarbij horen.

Hieronder de pakketten:

Naam pakket:	Bijbehorende opleidingen:
Expert	Meldcode, Verbindend Gezag & Geweldloos Verzet
Allrounder	Meldcode, Geweldloos communiceren, Systeemgericht werken
Trainer	Meldcode, Geweldloos communiceren, Rots & Water
Interventionist	Meldcode, Geweldloos communiceren, Brainblocks
Sexpert	Meldcode, Geweldloos communiceren, Vlaggensysteem
Verbinder	Meldcode, Geweldloos communiceren EHBO of BHV

Een van de zorgboeren doet in 2025 de opleiding paard- en lifecoaching bij de Academy voor paard- en life coaching.

Bijlagen

- opleidingsplan gedragswetenschapper V
- Presentatie opleidingsplan Swaenensteyn

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Doelen voor 2025

In 2025 richten we ons op het bevorderen van de professionele groei en ontwikkeling van ons team door middel van diverse trainings- en opleidingsprogramma's. Hieronder staan de specifieke doelen die we voor het komende jaar hebben gesteld:

1. **Training in Geweldloos Verzet en Geweldloos Communiceren:** Ons doel is dat iedere medewerker in 2025 een training in Geweldloos Verzet of Geweldloos Communiceren heeft gevolgd. Dit zal bijdragen aan een veilige en effectieve communicatie binnen ons team en naar ouders en deelnemers.
2. **Check en Act Opleidingsplan:** We zullen monitoren en evalueren hoe de trainingen worden toegepast in de dagelijkse praktijk en welke impact ze hebben op de werkprocessen. We willen vaststellen of de beoogde effecten terug te zien zijn in de dagelijkse praktijk.
3. **Plan en DO – Uitdenken van Opvolging en Verdieping voor 2026:** We zullen plannen uitwerken voor de opvolging en verdieping van het huidige opleidingsplan, dat loopt van 2024 tot en met 2026. Dit zal ons helpen om continu te blijven verbeteren en nieuwe leerbehoeften aan te pakken.
4. **Plan Ontwikkelen voor Omgaan met Personeelwisselingen:** We zullen een plan ontwikkelen om om te gaan met personeelwisselingen. Wanneer wij gezamenlijk hebben besloten dat het belangrijk is dat elke medewerker de meldcodetraining heeft gevolgd, zullen we ervoor zorgen dat dit geborgd wordt en haalbaar is.
5. **Installeren van Aandachtfunctionarissen:** We zullen aandachtfunctionarissen installeren in de organisatie en daarbij passende trainingen zoeken indien gewenst of noodzakelijk. Dit zal bijdragen aan een hogere mate van bewustzijn en deskundigheid binnen de organisatie.
6. **Training Vlaggensysteem:** De training voor het Vlaggensysteem is geprioriteerd en zal in het eerste half jaar van 2025 worden afgerond door vier medewerkers op sleutelposities, waarbij ook de teamleiders en twee directieleden zullen aansluiten.

Met deze doelen leggen we een solide basis voor verdere ontwikkeling en groei van de organisatie, het team en de individuele medewerkers. We kijken uit naar de positieve effecten die deze trainingen in de komende jaren zullen hebben.

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het proces rondom scholing en ontwikkeling.

Conclusie mbt scholing en ontwikkeling

Conclusies: In 2024 hebben we een begin gemaakt en ook al direct vooruitgang geboekt op het gebied van professionele ontwikkeling en scholing binnen onze organisatie. De implementatie van een gestructureerd opleidingsplan heeft geleid tot een hogere betrokkenheid en motivatie onder de medewerkers. We hebben een solide basis gelegd voor toekomstige groei en ontwikkeling door medewerkers de mogelijkheid te bieden om hun persoonlijke en professionele vaardigheden te verbeteren.

Procesbeschrijving:

1. In kaart brengen van opleidingsbehoefte:

- o Het identificeren van opleidingsbehoeften is uitgevoerd door middel van regelmatige evaluaties en feedbacksessies met medewerkers. Daarnaast hebben we de vereisten vanuit de CAO jeugdzorg als uitgangspunt genomen.

2. Stellen van doelen:

- o Op basis van de geïdentificeerde behoeften zijn duidelijke opleidingsdoelen geformuleerd. Deze doelen waren gericht op het versterken van technische vaardigheden, leiderschapskwaliteiten en samenwerking binnen het team.

3. Volgen van training:

- o We hebben een breed scala aan trainingen en workshops aangeboden, variërend van technische cursussen tot leiderschapstrainingen en communicatievaardigheden. De medewerkers hadden de mogelijkheid om opleidingspakketten te kiezen die pasten bij hun persoonlijke en professionele ontwikkelingsbehoeften.

4. Evalueren:

- o De effectiviteit van de trainingen is geëvalueerd door middel van feedback van de deelnemers en het observeren van verbeteringen in de dagelijkse werkpraktijk. De meeste medewerkers hebben aanzienlijke vooruitgang geboekt in hun vaardigheden en kennis.

5. Vaststellen van nieuwe behoeften en doelen:

- o Op basis van de evaluaties zijn nieuwe opleidingsbehoeften en doelen vastgesteld voor het komende jaar. Dit proces helpt ons om continu te blijven verbeteren en in te spelen op de veranderende behoeften van het team.

Lessen uit 2024: We hebben geleerd dat het bieden van keuzevrijheid in opleidingspakketten leidt tot een hogere betrokkenheid en motivatie onder medewerkers. Het team voelt zich meer eigenaar van hun leerproces, wat bijdraagt aan een positiever leerklimaat. Ook hebben we gemerkt dat regelmatige evaluaties en feedbacksessies cruciaal zijn voor het identificeren van opleidingsbehoeften en het stellen van realistische doelen.

Doorgevoerde veranderingen: Op basis van onze ervaringen van de afgelopen jaren hebben we enkele belangrijke veranderingen doorgevoerd:

- Het ontwikkelen van opleidingspakketten die beter aansluiten bij de individuele behoeften en interesses van medewerkers.
- Het versterken van onze evaluatie- en feedbackprocessen om de effectiviteit van trainingen beter te kunnen meten.
- Het implementeren van een systematische aanpak voor het omgaan met personeelwisselingen en het borgen van essentiële trainingen, zoals de meldcodetraining.

Met bovenstaande conclusie denken we een helder beeld te geven van de voortgang en de stappen die we hebben gezet om onze organisatie, ons team en individuele medewerkers verder te ontwikkelen. We kijken met vertrouwen uit naar de positieve effecten die deze initiatieven in de komende jaren zullen hebben.

6 Terugkoppeling van deelnemers

De kwaliteit van de zorgverlening van zorgboeren wordt mede getoetst aan de hand van evaluatiegesprekken, inspraakbijeenkomsten en deelnemerstevredenheidsmeting. De reacties van de deelnemers die hiermee worden verzameld, geven belangrijke informatie aan de zorgboer(in).

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft minimaal jaarlijks een evaluatiegesprek met de begeleiding en eventuele betrokkenen waarin wordt besproken hoe de deelnemer de zorg op de zorgboerderij ervaart en of de begeleidingsdoelen zijn behaald. In deze paragraaf wordt beschreven hoe de evaluatiegesprekken zijn verlopen.

Evaluatiegesprekken Deelnemers - Jaarverslag 2024

Algemene beschrijving:

Begeleidingsdoelen en realisatie: De gestelde begeleidingsdoelen sluiten over het algemeen goed aan bij wat is gerealiseerd. De planning is realistisch, en hoewel er soms tussentijds aanpassingen nodig zijn, wijst dit niet op structurele over- of onderplanning. Tussentijdse bijstellingen worden vooral gedaan om individuele behoeften van deelnemers beter te adresseren.

Doelgroepen en trends: Er zijn enkele verschillen tussen de verschillende deelnemersgroepen:

- Jongere deelnemers hebben vaker tussentijdse aanpassingen nodig, vooral vanwege snelle veranderingen in hun ontwikkeling.
- Oudere deelnemers hebben stabielere begeleidingsdoelen, maar soms zijn er bijstellingen nodig voor specifieke uitdagingen. Deze trends geven aanleiding tot enkele acties om het proces te verbeteren, zoals het vaker monitoren van jongere deelnemers en het bieden van extra ondersteuning aan oudere deelnemers bij specifieke uitdagingen.

Effecten van ingezette begeleiding: In de evaluaties is goed terug te zien dat de ingezette begeleiding positieve effecten heeft. De meeste deelnemers geven aan vooruitgang te boeken en zich goed ondersteund te voelen.

Tevredenheid over trends en effecten: De zichtbare trends en effecten zijn over het algemeen positief. Dit leidt niet direct tot grote aanpassingen, maar er wordt voortdurend gekeken naar mogelijkheden voor verdere verbetering.

Besproken onderwerpen bij evaluaties:

- Algemeen beeld van de deelnemer
- Classificatie en intelligentie
- Emotionele, sociale en cognitieve ontwikkeling
- Lichamelijke ontwikkeling
- Vooruitgang bij educatieve activiteiten (indien van toepassing)
- Risicotaxatie en toekomstperspectief
- Specifieke, meetbare, acceptabele, realistische en tijdgebonden doelen

Frequentie van evaluatiegesprekken: Alle deelnemers hebben minimaal één keer per jaar een evaluatiegesprek. Bij deelnemers met multi problematiek vinden er minimaal twee evaluatiegesprekken per jaar plaats. In de praktijk vinden er echter vaker evaluaties plaats, zowel officieel als informeel.

Proces van plannen, gesprekken voeren, verslaglegging en aanpassing van begeleidingsplannen: Het proces verloopt volgens de norm en omvat de volgende stappen:

1. Plannen van evaluatiegesprekken.
2. Voeren van gesprekken met deelnemers en eventuele betrokkenen.
3. Verslaglegging van de gesprekken.
4. Aanpassen van begeleidingsplannen waar nodig.

Conclusie

De evaluatiegesprekken op zorgboerderij Swaenensteyn tonen aan dat de gestelde begeleidingsdoelen goed aansluiten bij wat is gerealiseerd en dat de effecten van de ingezette begeleiding zichtbaar zijn. Er zijn enkele trends te zien bij verschillende deelnemersgroepen, die leiden tot

acties om het proces te verbeteren. Over het algemeen is men tevreden over de zichtbare trends en effecten, en het proces verloopt volgens de norm.

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de evaluatiegesprekken. Eventuele verbeterpunten met betrekking tot het proces zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Conclusies van de Evaluaties - Jaarverslag 2024

Conclusies uit de evaluaties en het behalen van de begeleidingsdoelen:

1. Behalen van begeleidingsdoelen:

- De gestelde begeleidingsdoelen sluiten goed aan bij wat is gerealiseerd. De planning blijkt over het algemeen realistisch te zijn.
- De begeleidingsdoelen worden soms tussentijds bijgesteld, voornamelijk om aan de veranderende behoeften van de deelnemers te voldoen.

2. Effecten van de ingezette begeleiding:

- In de evaluaties is goed te zien dat de ingezette begeleiding positieve effecten heeft op de deelnemers. De meeste deelnemers geven aan vooruitgang te boeken en voelen zich goed ondersteund.

Leerpunten en/of verbeterpunten t.b.v. het evaluatieproces:

1. Tussentijdse bijstellingen:

- Er moet continu worden gemonitord of tussentijdse aanpassingen nodig zijn. Dit geldt vooral voor jongere deelnemers die snellere veranderingen doormaken.
- Voor oudere deelnemers moet specifieke ondersteuning worden geboden bij hun uitdagingen.

2. Frequentie van evaluaties:

- Hoewel er minimaal jaarlijks evaluatiegesprekken plaatsvinden, blijkt dat frequentere informele evaluaties (bijvoorbeeld tijdens dagelijkse activiteiten) nuttig zijn en moeten worden gestimuleerd.

1. Monitoring en bijstelling: Regelmatige informele gesprekken met deelnemers om tussentijdse aanpassingen te identificeren. Het formaliseren van deze informele gesprekken door ze vast te leggen in het digitale dossier als het nieuwe carefriend is geïmplementeerd..

2. Frequentie van evaluaties: indien nodig

Aanpassingen aan bijbehorende processen:

1. Intakeproces:

- Er is behoefte aan een gedetailleerdere intake om beter inzicht te krijgen in de veranderende behoeften van de deelnemers, vooral jongere deelnemers.
- Gedaan: Evaluatie van het huidige intakeproces.
- Gepland: Aanpassing van het intakeproces om het flexibeler te maken en beter aan te sluiten bij de individuele behoeften.

2. Vast- en bijstellen van begeleidingsplan:

- Het proces voor het vaststellen en bijstellen van het begeleidingsplan moet flexibeler zijn om snellere aanpassingen mogelijk te maken.
- Gedaan: Evaluatie van het huidige proces.
- Gepland: Ontwikkeling van een flexibeler systeem voor het vaststellen en bijstellen van begeleidingsplannen.
- Door deze conclusies en verbeterpunten aan te pakken, denken wij als de zorgboerderij de kwaliteit van zorg nog verder te kunnen verbeteren en beter aan te kunnen sluiten bij de behoeften van de deelnemers

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder halfjaar wordt er op de zorgboerderij een inspraakmoment gehouden. Hierbij krijgen alle deelnemers de gelegenheid om met elkaar aan te geven wat ze graag anders of toegevoegd zouden willen zien op de zorgboerderij.

In Zoetermeer en Hazerswoude hebben we een cliëntenraad. Deze is al jaren vrij stabiel en bestaat uit 3-5 leden. Het blijft een uitdaging om gedreven ouders te vinden, want zitting in deze cliëntenraad is tijdelijk. Uiterlijk als deelnemers 18 worden stromen ze in het overgrote deel van de gevallen uit en in veel gevallen natuurlijk eerder. Dan verlaat de ouder de cliëntenraad ook. Er zijn regelmatig vergaderingen, waarbij het laatste deel de directie aansluit. Over het algemeen zijn dit twee directieleden die aansluiten en de vergaderingen zijn op wisselende dagen en steeds op een andere locatie. De onderwerpen zijn uiteenlopend en betreffen de dagelijkse gang van zaken en gaan over wat ouders en deelnemers bezighoudt. Het kan gaan over de dieren, over de verblijfsruimtes van de deelnemers, het zorgaanbod of de educatie. Er is ongeveer twee-maandelijks een vergadering in de avond. In de bijlagen een voorbeeld van een agenda en een notulen. In december 2024 is opnieuw een mailtje gestuurd naar de ouders/verzorgers met opnieuw de vraag voor nieuwe leden voor 2025. Er namen drie ouders afscheid en tot onze blijdschap zijn er drie nieuwe ouders die zich hebben aangemeld. De 1e bijeenkomst in januari heeft al plaats gevonden.

Natuurlijk kunnen ook alle deelnemers bij hun mentoren en begeleiders aangeven wat ze wel en niet fijn vinden op de zorgboerderij. Zo gebeurt het soms dat een deelnemer geen klik heeft met zijn mentor of andersom en daar proberen we dan een oplossing voor te vinden.

Zo zullen ook de ruimtes in Zoetermeer in 2025 een wat andere indeling krijgen, naar het voorbeeld in Hazerswoude. Iets minder gemengde groepen en wat meer afgestemd naar leeftijd en interesses.

Bijlagen

- agenda cliëntenraad
- notulen cliëntenraad

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de inspraakmomenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

In 2024 hebben de inspraakmomenten opnieuw een vast onderdeel gevormd bij de ouders van zorgboerderij Swaenensteyn en bij de directie. Deze inspraakmomenten worden gewaardeerd door zowel directie als de ouders of verzorgers zelf. Een belangrijk voordeel van de cliëntenraad is dat het ouders en verzorgers de mogelijkheid biedt om actief bij te dragen aan de ontwikkelingen binnen de zorgboerderij. Hun feedback en ideeën kunnen direct invloed hebben op beleidsbeslissingen en de dagelijkse gang van zaken, wat resulteert in meer betrokken en tevreden ouders en hun kinderen, onze deelnemers.

Het blijft echter een uitdaging om nieuwe leden te vinden, mede door het verloop van de deelnemers. Sommige deelnemers zijn er slechts enkele maanden, terwijl anderen langer blijven, wat van tevoren niet altijd voorspelbaar is. Voor veel ouders en verzorgers betekent dit een investering in iets waarvan ze niet weten hoeveel tijd het daadwerkelijk zal kosten.

Het is belangrijk om te blijven investeren en betrekken van de ouders/verzorgers. Natuurlijk is een presentje aan het einde van het jaar ook een vast onderdeel, evenals een attentie bij het verlaten van de cliëntenraad. Dit wordt altijd enorm gewaardeerd.

In 2025 zijn we gestart met 3 nieuwe leden in de cliëntenraad, door aftreden van andere ouders. Heel dankbaar en ook wel bijzonder, dat meerdere ouders/verzorgers zich toch aangesproken voelen om hun steentje bij te dragen. De gesprekken tussen de ouders/verzorgers vooraf en daarna met twee leden van de directie, dragen ook daadwerkelijk bij aan sommige beslissingen en het voelt voor ouders ook fijn om een toelichting te krijgen op genomen of nog beter te nemen beslissingen.

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Ieder jaar wordt de tevredenheid van de deelnemers gemeten. De zorgboerderij kan hiervoor zelf een vragenlijst opstellen of gebruik maken van bestaande instrumenten. Het is aanbevolen dat de deelnemers de vragenlijst anoniem kunnen invullen.

Het deelnemerstevredenheidsonderzoek is 7 december 2024 verstuurd met de uitleg dat het belangrijk is hieraan mee te doen. We hebben deelnemers en hun netwerk ook persoonlijk aangesproken. We hebben ook nog drie reminders verstuurd, via whatsapp en mailing.

Het bleek voor veel ouders en deelnemers zoals ieder jaar, ook nu weer een grote drempel om dit in te vullen. Zelfs als hier hulp bij wordt aangeboden vinden meerdere deelnemers en/of hun netwerk dit lastig.

De enquête bevat vragen waarop een cijfer gegeven kan worden, of antwoorden als eens/niet eens en enkele open vragen. Dit om het zo makkelijk mogelijk te maken. De enquête kost tussen de 5 en 15 minuten tijd om deze in te vullen. We zullen de enquête in de bijlagen toevoegen.

Alle deelnemers van beide locaties hebben de enquête via de mail gekregen.

Zm 80 verstuurd retour: 38 gemiddeld cijfer 8.5

HZ: 64 verstuurd retour: 18 gemiddeld cijfer 9.33

Totaal cijfer gemiddeld beide locaties: 8,8

Bijna traditiegetrouw is de respons vanuit de locatie Hazerswoude lager dan vanuit locatie Zoetermeer. Mogelijk heeft dit te maken met het actief aanspreken van de deelnemers door begeleiders, maar dat is niet helemaal na te gaan. Het gemiddelde cijfer is in Hazerswoude ieder jaar iets hoger. Mogelijk speelt de kleinschaligheid en iets ruimer terrein hierbij een rol. Maar het is niet helemaal te achterhalen.

Het blijkt opnieuw dat tijd vaak ontbreekt, zowel bij ouders als deelnemers voor extra zaken en daarbij is het mogelijk toch ook "moeilijk" om een mail te openen en te beantwoorden. Er heeft zelfs een ouder gereageerd waarom we hier zo op aandringen. Het belang om mee te denken over de kwaliteit van zorg en de kans hier op te reageren leeft niet bij alle ouders/netwerk van de deelnemers of deelnemers zelf.

In deze enquête komen verschillende onderwerpen aan bod. Hoe de deelnemer zelf vindt hoe hij/zij functioneert op de zorgboerderij. (Wat hebben zij geleerd, wat vinden ze leuk/niet leuk, hoe voelen zij zich op de zorgboerderij, rapportcijfer) Hoe de deelnemer en ouders/verzorgers de begeleiding en de mentor ervaart. Hoe de deelnemer de educatieve activiteiten ervaart, indien deze worden gevolgd bij zorgboerderij Swaenensteyn. Hoe de (ouders/verzorger van) deelnemer de communicatie ervaart.

Uit de enquête blijkt wederom een grote tevredenheid onder de deelnemers. Deze tevredenheid is terug te zien in de rapportcijfers.

ZM:: Cliënten geven als algemeen gemiddeld rapportcijfer voor de locatie Zoetermeer een 8,5. De begeleiding krijgt als rapportcijfer een 8,6. De educatieve activiteiten scoren gemiddeld een 7,0. De cliënten geven de taken op de zorgboerderij een 7,7. De cliënten geven zichzelf gemiddeld een 7,9.

HZ: Resultaat meting Hazerswoude: Cliënten geven als algemeen gemiddeld rapportcijfer voor de locatie Hazerswoude een 9,33. De begeleiding krijgt als rapportcijfer een 9,0. De educatieve activiteiten scoren gemiddeld een 8,5. De cliënten geven de taken op de zorgboerderij een 7,8. De cliënten geven zichzelf gemiddeld een 8,3.

In Zm zijn enkele nieuwe deelnemers gestart, die nog moeten wennen aan de structuur en de regels. Voorbeeld is het met elkaar voor bv de dieren en het terrein zorgen en ook de educatie is vaak even wennen na meerdere teleurstellingen in het verleden van hun school/scholen. Ook het opbouwen van vertrouwen met hun nieuwe mentor en de overige deelnemers en teamleden kost altijd even tijd.

Een suggestie van een ouder om de enquête niet meer in december of januari te sturen omdat december al zo druk is en januari iedereen weer even moed moet verzamelen en moe is van alle druktes is een goede suggestie. Het idee is om de enquête voortaan in november of oktober te versturen is een actie die we in de actielijst hebben gezet.

Ook is het een idee om in september al te starten met het maken van de enquête met wat nieuwe vragen en foto's erbij mogelijk door een stagiair ondersteund door iemand uit het team is toegevoegd in de actielijst. Mogelijk levert dit meer respons op.

Zo wie zo is het bij alle collega zorgboerden dezelfde moeite om deelnemers of hun ouders te motiveren om dit in te vullen.

Een ander idee wat vaker is besproken is om het met de mentor in te vullen op de zorgboerderij. Maar we willen ook eigenlijk heel graag de ouders/ verzorgers betrekken, daarom hebben we dit nog niet geïmplementeerd.

Maar een heel groot gevoel van trots zijn natuurlijk de hele dikke voldoende en hoge cijfers voor onze zorg.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de tevredenheidsmeting. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Conclusie Tevredenheidsmeting Zorgboerderij Swaenensteyn 2024

De tevredenheidsmeting van 2024 voor zorgboerderij Swaenensteyn toont over het algemeen positieve resultaten op beide locaties, Zoetermeer en Hazerswoude. Het mentorsysteem wordt goed gewaardeerd door zowel cliënten als ouders, wat wijst op effectieve ondersteuning en betrokkenheid van mentoren. De activiteiten, met een nadruk op diervoorzorg en sport, worden over het algemeen als leuk ervaren. De begeleiding krijgt hoge cijfers en positieve feedback, wat de waardering voor de zorg en ondersteuning onderstreept.

Hoewel de communicatie over het algemeen goed wordt beoordeeld, zijn er enkele aandachtspunten zoals sneller communiceren bij ziekte en betere onderlinge afstemming. Een uitdaging blijft het verkrijgen van voldoende respons op de enquêtes, vooral vanuit Hazerswoude, mogelijk door tijdgebrek en de drukte rondom december en januari. Dit wordt aangepakt door de enquête voortaan eerder in het jaar te versturen en te verbeteren met nieuwe vragen en visuele ondersteuning.

Belangrijkste verbeterpunten:

1. Mentorsysteem: Bekendheid met de mentor verbeteren en voldoende tijd inplannen bij wisselingen.
2. Activiteiten: Meer creatieve activiteiten en uitstapjes organiseren.
3. Begeleiding: Rookgedrag in de directe omgeving van de zorgboerderij aanpakken.
4. Communicatie: Sneller communiceren bij ziekte en zorgen voor betere afstemming en opvolging.
5. Enquêtes: Verstuurdatum aanpassen en de inhoud en vorm verbeteren om meer respons te krijgen.

Door deze punten aan te pakken, streeft de zorgboerderij naar voortdurende verbetering van de kwaliteit van zorg en tevredenheid van deelnemers en hun netwerk.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

7 Meldingen en incidenten

Op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt in kleine of grote groepen, er wordt gewerkt met dieren en gereedschap. Daarbij kunnen onverwachte situaties, (bijna) ongevallen of incidenten voorkomen. In dit hoofdstuk wordt beschreven wat er op de zorgboerderij is voorgevallen, hoe er met deze situaties is omgegaan, wat er uit de analyse van de situatie kan worden geleerd en tot welke acties dit heeft geleid. Voor alle meldingen en incidenten geldt dat de privacy van betrokkenen voorop staat. Wanneer om privacyredenen een melding of de toelichting daarop niet kan worden gepubliceerd, heeft de zorgboer(in) in een bijlage verantwoording afgelegd. Deze bijlagen worden niet gepubliceerd.

Wanneer er geen meldingen en/of incidenten hebben plaats gevonden is er enkel een conclusie beschreven.

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Alle ongevallen en bijna ongevallen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een enkel ongeval of een reeks van kleine ongevallen kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Beschrijving van Ongevallen en Bijna-Ongevallen

In het afgelopen jaar hebben beide locaties de beschrijving van ongevallen en bijna-ongevallen op verschillende manieren aangepakt. Dit verschil werd pas duidelijk tijdens het opstellen van het jaarverslag, toen bleek dat er aanzienlijke verschillen waren in het aantal gerapporteerde incidenten. Ook de perceptie van een incident verschilde per locatie. In het jaarverslag van 2023 werd aangegeven dat de incidenten uitgebreider moesten worden beschreven.

Beide locaties hebben dit opgepakt, maar elk op een eigen manier. Tijdens de heidagen in januari 2025, waar teamleiders en directie (zorgboeren) aanwezig waren, is dit uitgebreid besproken. Er wordt nu een plan opgesteld om dit in 2025 op beide locaties uniform aan te pakken.

Het is positief dat het opstellen van het jaarverslag ons heeft geholpen om deze verschillende aanpakken inzichtelijk te maken. Het is belangrijk om ongevallen en bijna-ongevallen op dezelfde manier te beschrijven en te registreren.

Een punt van discussie is hoe "bijna-ongevallen" gemeld moeten worden. Er moet nog een afspraak worden gemaakt over hoe dit op beide locaties zal gebeuren. Een voorbeeld hiervan is een pony die op iemands tenen gaat staan. Dit wordt als een ongeval beschouwd als er een kneuzing of breuk ontstaat, maar onze pony's zijn niet zo groot en de kans op ernstig letsel is klein. Als het echter steeds dezelfde pony of deelnemer betreft, zegt dit iets over de pony of de deelnemer. Natuurlijk is het dragen van degelijke schoenen bij het omgaan met pony's belangrijk. Als iemand slippers draagt en er gebeurt iets, had dit voorkomen kunnen worden. Een incidentenformulier kan dan een nuttig hulpmiddel zijn om van te leren.

Wat wel op beide locaties hetzelfde gebeurt, is dat incidenten waarbij ouders/verzorgers zijn ingelicht of waar een gevaarlijke situatie is ontstaan, op dezelfde manier worden aangepakt. De incidentenformulieren worden ingevuld en nabesproken. Ook wordt op beide locaties gekeken of het incident voorkomen had kunnen worden en wat we ervan kunnen leren. Hierin zijn er geen verschillen en geldt de gouden regel dat voorkomen beter is dan genezen.

Een blijvende vraag is hoe vrij een deelnemer gelaten kan worden en hoeveel verantwoordelijkheid ze aankunnen. Het maken van fouten en daarvan leren is ook belangrijk. Er wordt een nieuw formulier ontwikkeld, genaamd FOBO (Formulier Ongevallen Bijna-Ongevallen).

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie opgenomen in de actielijst.

7.2 Medicatie

Op de zorgboerderij worden medicijnen verstrekt en/of toegediend wanneer de begeleiding daarvoor bevoegd en bekwaam is. Het kan ook zo zijn dat een deelnemer zelf medicijnen meeneemt en inneemt gedurende het verblijf op de zorgboerderij. Wanneer er een incident plaatsvindt rondom de medicatie moet dit worden vastgelegd. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw kwaliteitsjaarverslag.

7.3 Agressie

Alle agressie-incidenten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Op locatie Hazerswoude waren 11 incidenten met betrekking tot agressie.

Analyse incidenten 2024

In 2024 zijn er 11 incidenten gerapporteerd, wat neerkomt op een daling van 51% ten opzichte van 2023. De afname die in 2023 zichtbaar werd, heeft zich hiermee voortgezet.

Overzicht incidenten

- 4 incidenten: Verbale en fysieke agressie door kinderen jonger dan 6 jaar (zoals schoppen en slaan).
- 1 incident: Verbale agressie en fysieke agressie richting begeleiders door een kind ouder dan 6 jaar (zoals duwen en afstoten).
- 5 incidenten: Verbale agressie (zoals schelden en schreeuwen).
- 1 incident: Weglopen (buiten het hek). Het wegloupprotocol is hierbij succesvol toegepast, en de deelnemer werd gemotiveerd om op het terrein een plek te zoeken om tot rust te komen.

Toekomstige aanpassingen: Het wegloupprotocol wordt herzien in het eerste kwartaal van 2025.

Verklaring van de daling

Aanscherping definitie incident

Eind 2023 is de definitie van een incident verder geconcretiseerd. Dit was nodig omdat begeleiders regelmatig 'bijna-incidenten' melden via het MIC-formulier, vaak om casuïstiek bespreekbaar te maken. Om deze meldingen te stroomlijnen, worden casuïstiekbesprekingen nu opgenomen in het wekelijkse multidisciplinaire overleg.

Nieuwe definitie incident:

Een onvoorziene gebeurtenis, interactie of situatie waarbij de veiligheid en het welzijn van de deelnemer, begeleider en/of dieren in gevaar komt. De situatie wijkt af van de normale gang van zaken en heeft een (mogelijk) schadelijk gevolg op psychisch, lichamelijk of materieel gebied.

Begeleiders, gedragswetenschappers, teamleiders en directie bepalen gezamenlijk of een situatie als incident wordt aangemerkt. Dit proces bevordert duidelijkheid en consistentie.

Complexiteit van de casuïstiek

De toenemende complexiteit van casuïstiek vraagt om een methodische en zorgvuldige aanpak. Verbale en fysieke agressie bij jonge kinderen wordt bijvoorbeeld vaak gezien als onderdeel van hun problematiek. Hierdoor is het essentieel om begeleiders maximaal te ondersteunen in het omgaan met dergelijke situaties.

Ondersteuning en professionalisering

Open leercultuur

Binnen het team bestaat een open leercultuur, waarin excessen worden gebruikt als leermomenten. De teamleider investeert actief in de feedbackcultuur en stimuleert constructieve samenwerking. Reflectie wordt structureel ingebouwd, zowel op teamniveau als individueel.

Ondersteuning voor begeleiders

Begeleiders kunnen situaties waarin escalaties plaatsvinden als overweldigend ervaren. Daarom is, naast de incidentenprocedure, een meldformulier voor begeleidersincidenten geïntroduceerd. Dit biedt begeleiders de mogelijkheid om aan te geven wanneer zij zich machteloos voelen of hun persoonlijke grenzen zijn overschreden.

De teamleider bespreekt deze meldingen en onderzoekt welke ondersteuning nodig is. Dit varieert van ventilerende gesprekken tot gerichte trainingen en coaching op de werkvloer door ervaren collega's.

Optimalisatie groepssamenstellingen

De groepssamenstellingen zijn kritisch geëvalueerd, met als doel deelnemers zoveel mogelijk in horizontale groepen te plaatsen. Hierbij worden deelnemers ingedeeld op basis van hun sociaal-emotionele leeftijd en ontwikkelingsfase. Dit heeft meerdere voordelen:

- Begeleiders kunnen beter inspelen op specifieke behoeften.
- Groepen volgen een consistent dagritme, wat rust en voorspelbaarheid creëert.
- De doorgaande zorglijnen worden versterkt.

Begeleiders worden gekoppeld aan groepen op basis van hun kracht en voorkeur, in combinatie met de zorgbehoeften van de deelnemers. Dit bevordert een gespecialiseerde aanpak en continuïteit in zorg.

Doelen voor 2025

Implementatie van Geweldloos Verzet

In 2024 is besloten om de methode *Geweldloos Verzet* organisatiebreed uit te rollen. Deze methode richt zich op preventie, verbinding, begrenzing, respectvolle conflicthantering en reflectie. Dit biedt zowel deelnemers als begeleiders houvast, structuur en voorspelbaarheid.

Verwachte voordelen:

- Verbetering van groepsdynamiek en omgang met verbale agressie.
- Begeleiders leren vroegtijdig signalen van escalatie te herkennen en hierop effectief te interveniëren.
- Het hele team zal dezelfde methodiek en taal gebruiken, wat de samenwerking versterkt.

De organisatie start in 2025 met het opleiden van teamleden in sleutelposities. De verwachting is dat dit bijdraagt aan een aanzienlijke verbetering in de begeleiding van deelnemers en de werkbeleving van begeleiders.

Conclusie

De daling in het aantal incidenten in 2024 kan deels worden verklaard door de aanscherping van de definitie van een incident en verbeterde casuïstiekbesprekingen. Daarnaast dragen structurele investeringen in groepssamenstellingen, professionalisering van begeleiders en een open leercultuur bij aan een stabielere omgeving. Met de implementatie van *Geweldloos Verzet* in 2025 zet de organisatie een volgende stap in het verbeteren van de zorg en ondersteuning.

7.4 Ongewenste intimiteiten

Alle incidenten rondom ongewenste intimiteiten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

In Zoetermeer is helaas een incident geweest waarbij twee deelnemers zijn betrokken. Dit betrof een melding van ongewenste intimiteit van een deelnemer, die pas enkele dagen later werd uitgesproken. Hierbij was op dat moment geen begeleider en de andere deelnemer gaf later aan dat het met toestemming van beiden was. Dit is gemeld bij de inspectie en er is een extern onderzoek gestart. Het voelde voor ons prettiger of eerlijker om dit door een externe partij te laten doen, met een blik van buiten. De beoordelaar is op locatie geweest en heeft met betrokken medewerkers en ook andere medewerkers gesproken en met 1 van de deelnemers en ouders. Andere deelnemer en ouder wilden liever telefonisch worden benaderd. Het rapport is gedeeld met inspectie en de conclusies met het team en de betrokken deelnemers en hun ouders. We zullen de conclusies in de bijlage toevoegen. Indien de volledige melding wordt verwacht, zullen we dit seperaat en beveiligd toesturen.

We kunnen het helaas niet terugdraaien en de impact op beide deelnemers en hun netwerk is groot. Leermoment is dat sommige incidenten niet te voorkomen zijn, omdat je dan volledig in de beheersing schiet en deelnemers alle kansen op zelfredzaamheid en zelfstandigheid ontnemt. Wel is voor 1 van de deelnemers de begeleiding van deels groepsbegeleiding opgeschaald naar volledig individuele begeleiding. De andere deelnemer heeft afscheid genomen, wat ook al in de planning zat. Gekozen is voor een uitje met zijn vrienden buiten de boerderij. Maar ook mooie herinneringen en foto's met elkaar gedeeld.

In de bijlagen hebben we het gedeelde onderzoeksrapport aan ouders toegevoegd en de afsluitende brief van de inspectie. Ook de acties aangemaakt.

De aanpassingen/verbeteringen betreffen een aandachtsfunctionaris en iemand die 1e taxatiegesprek kan voeren bij soortgelijk incident.

De aandachtsfunctionarissen voor beide locaties worden nog naar aanleiding van de gevolgde cursussen mbt vlaggensysteem aangewezen. Met een andere zorgboerderij is afgesproken dat zij voor ons een taxatiegesprek kunnen voeren door geschoolde gedragswetenschapper. Intern opleiden is een risico, ivm de kans op betrokkenheid van de onderzoeker bij de deelnemer mocht zich ooit nog iets voordoen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- afsluitbrief inspectie incident
- onderzoeksrapport voor ouders

7.5 Strafbare handelingen

Alle incidenten rondom strafbare handelingen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw kwaliteitsjaarverslag.

7.6 Klachten

Alle klachten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan welke klachten zijn ingediend en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een klacht kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw kwaliteitsjaarverslag.

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het ontstaan en afhandelen van meldingen en incidenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Uit de analyse van 2023 blijkt dan we in 2024 ons niet helemaal aan deze analyse en conclusies hebben gehouden. Dit is een verbeterpunt voor 2025 en hier is uitgebreid overleg geweest tijdens de twee "heidagen" tussen teamleiders en directieleden/ zorgboeren.

De bespreking van de incidenten in tijdens zorgoverleg en de analyse is echter wel altijd op beide locaties hetzelfde aangepakt. Alleen de term incident en wanneer een formulier maken is afgelopen jaar opvallend anders geweest. Dit is een verbeterpunt voor 2025.

Het nabespreken van incidenten en wat we ervan kunnen leren en de vraag: "was het incident te voorkomen?" is wel op beide locaties hetzelfde opgepakt en intern met elkaar nabesproken.

Analyse Zoetermeer 2024

In 2024 zijn op de locatie Zoetermeer 32 incidenten gerapporteerd. Hierin is een lichte daling zichtbaar. De grootste daling is zichtbaar in de incidenten m.b.t. (fysieke) agressie, dit waren er in 2024 8 t.o.v. 26 in 2023.

Er is een toename zichtbaar van zo genoemde 'ongelukken' met de paarden. Na het inzetten van diverse interventies is gedurende het jaar een afname zichtbaar.

Ook is er sprake van 4 ander soort 'ongelukken', voornamelijk vallen met een fiets, wat valt onder de genoemde definitie van incident, maar waarbij geen langdurige schade is opgelopen. De deelnemer was op het moment van slag, waardoor er voor gekozen is het als incident te melden. Een overweging die hieruit voortkomt is het implementeren van een 'fobo' formulier (fouten of bijna ongelukken).

De incidenten m.b.t. het weglopen zijn gelijk gebleven. Hier werd duidelijk dat een plek om naar toe te kunnen gaan voor ontprykkelen werd gemist. Eén van de maatregelen hierop is het creëren van minder prikkels in alle ruimtes waar zorg geleverd wordt, met in het bijzonder een specifieke 'prikkelarme ruimte' waar deelnemers naar toe kunnen bij de het gevoel van noodzaak tot weglopen. Het effect zal in 2025 meetbaar zijn. Bij de incidenten m.b.t. agressie is opvallend dat dit enkele deelnemers betreft. Bij deze deelnemers zijn diverse interventies ingezet, waarna geen melding meer gerapporteerd is. Bij de interventies is te denken aan opschaling van externe zorg, intensivering van zorg/toezicht op Swaenensteyn en het creëren van meer vastigheid in de betrokken begeleiding. Algemene maatregelen die genomen zijn is de basis te versterken. Naast het verminderen van prikkels en meer vastigheid in de begeleiding, betekent dit ook het verduidelijken van functies van de ruimtes, meer faciliteiten per ruimte om minder verloop en onrust te ervaren, efficiëntere communicatielijnen en werkprocessen en het uitbreiden van de overdracht en dagafsluiting waar aandacht is voor verbetering. Daarnaast zal, zoals elders beschreven, de methodiek Verbindend Gezag en Geweldloos Verzet geïmplementeerd worden.

In 2024 heeft één groter incident plaatsgevonden, waarna melding is gemaakt bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd. Dit incident betrof een tweetal deelnemers, die zich hadden afgezonderd van de begeleiding, waarbij seksuele nieuwsgierigheid aan de orde was, en hierin beide een andere waarheid hebben ervaren. Na de melding is onderzoek verricht en zijn aanbevelingen gedaan. Dit onderzoek was gericht op de organisatie. De politie is betrokken voor het inhoudelijke onderzoek tussen beide deelnemers, wat los staat van Swaenensteyn.

Het onderzoek is inmiddels afgerond, met akkoord van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd, en worden de aanbevelingen ter harte genomen. Deze aanbevelingen zijn zowel intern, als met de betrokken deelnemers en hun systeem gedeeld. Enkele aanbevelingen zijn reeds opgepakt, zoals het up-to-date brengen van het protocol. Met de betrokken medewerkers zijn naast gesprek met externe onderzoeker ook interne gesprekken gevoerd en is ook een stukje (zelf)reflectie besproken. Andere aanbevelingen waren voor het incident al ingezet, zoals het opleiden tot vlaggensysteem. Voor de overige aanbevelingen wordt begin februari een PDCA cyclus opgesteld.

Uitgebreide analyse 2024

Deze analyse geeft een beeld van wat er zoal op een dag op de zorgboerderij kan gebeuren. Naast de hier beschreven incidenten, komen er ook regelmatig valpartijen en kleinere voorvallen voor, zoals schelden of een duwtje. Dit is onvermijdelijk met zoveel deelnemers, ieder met hun eigen problematiek.

Incidenten ZM

Diefstal (2x)

- Beide gevallen pasten bij de problematiek van de deelnemers, die destijds nog niet volledig bekend was.
- 1x diefstal bij Kruidvat
- 1x diefstal op de zorgboerderij
- Betrof twee verschillende deelnemers

Weglopen (8x)

Weglopen is een zorgelijke ontwikkeling. We zetten actief in op preventie, maar bij enkele nieuwe deelnemers past dit gedrag deels bij hun problematiek.

- 1x deelnemer liep weg bij het ophalen van school, buiten het terrein. Na 30-45 minuten zoeken gevonden. Deelnemer gaf aan liever met vriendinnen te willen "chillen".
- 1x deelnemer liep 500 meter weg langs een N-weg.
- 1x deelnemer weggelopen en enige tijd onvindbaar in de wijk. Ouders werden ingelicht en op het punt dat een melding bij de politie gedaan zou worden, werd de deelnemer gevonden en keerde vrijwillig terug. Dit betrof een oudere, opstandige deelnemer die achteraf aangaf "geen zin te hebben in dat gezeur". Dit is goed besproken. In een andere situatie hadden we direct de politie ingeschakeld.
- 1x deelnemer liep richting een brug. Ouders en politie namen de situatie over. Problematiek is bekend en Jeugdbescherming (JBW) is ingeschakeld.
- 2x deelnemer liep weg van het terrein, zonder duidelijke aanleiding. Door actieve inzet is dit patroon doorbroken.
- 2x deelnemer liep weg tot de dijk. Achteraf mogelijk verband met fobo**. Beleid wordt opgesteld om te bepalen wanneer iets als fobo of als mic** moet worden aangemerkt.

Automutilatie (1x)

Bekend gedrag bij de deelnemer, maar dit incident vond eerder niet plaats op de zorgboerderij. Dit is besproken in het grote overleg.

Valpartijen en ongelukken (4x)

- 1x val met fiets op grind, schaafwonden. Mogelijk fobo-gerelateerd.
- 1x val met fiets door kapotte rem. Handrem is gerepareerd; fiets had ook een goedwerkende terugtraprem. Mogelijk fobo-gerelateerd.
- 1x val met fiets, zonder directe aanleiding. Mogelijk fobo-gerelateerd.

Seksueel grensoverschrijdend gedrag (1x)

Verstoppen voor begeleiders (2x)

- 1x deelnemer verstopte zich bewust veel te lang. Dit is besproken en geëvalueerd als incident.
- 2 jongere deelnemers verstopten zich samen op het toilet voor een begeleider. Achteraf bleek dit onschuldig, maar het werd gemeld vanwege een eerder ernstig incident. Er zijn verder geen signalen van herhaling geweest.

Incidenten met paarden (5x)

Opvallend is dat er op deze locatie vijf incidenten waren, terwijl dit in Hazerswoude niet gebeurde.

Drie incidenten waren "normale" risico's bij het werken met paarden:

- 1x deelnemer werd op de voet gestaan.
- 1x pony trok tijdens longeren het touw door de handen van de deelnemer, waardoor deze haar evenwicht verloor en schrok.
- 1x licht bijtincident bij het voeren van een wortel. Deelnemers mogen niet zelf de pony's voeren; dit was een leerervaring zonder verwonding.

Twee incidenten waren ernstiger:

- 1x een pony maakte een onverwachte beweging tijdens beleren voor de kar. Hierdoor brak een begeleider haar duim. Dit is volledig hersteld.
- 1x een deelnemer viel van een pony en kwam ongelukkig terecht. Volgens protocol werd 112 gebeld. Deelnemer had rugklachten, een tand door de lip en is meegenomen voor controle. Gelukkig bleef het bij spierpijn en een dikke lip.

De betrokken pony bleek na twee jaar nog steeds moeite te hebben met minder ervaren deelnemers. Om incidenten te voorkomen, is besloten deze pony te verkopen. Hij heeft nu een goede plek bij een vaste eigenaar. In de zomer zijn een Tinker en een IJslander aangeschaft, die met zorg en geduld worden ingezet voor de deelnemers. De overige pony's blijven geweldig voor de kinderen.

Fysieke agressie

- 8x met duidelijke aanleiding
- 0x onverwachte fysieke agressie

Analyse incidenten 2024 HZ

In 2024 zijn er 11 incidenten gerapporteerd op locatie Hazerswoude, wat neerkomt op een daling van 51% ten opzichte van 2023. De afname die in 2023 zichtbaar werd, heeft zich hiermee voortgezet.

Overzicht incidenten

- **4** incidenten: Verbale en fysieke agressie door kinderen jonger dan 6 jaar (zoals schoppen en slaan).
- **1** incident: Verbale agressie en fysieke agressie richting begeleiders door een kind ouder dan 6 jaar (zoals duwen en afstoten).
- **5** incidenten: Verbale agressie (zoals schelden en schreeuwen).
- **1** incident: Weglopen (buiten het hek). Het wegloupprotocol is hierbij succesvol toegepast, en de deelnemer werd gemotiveerd om op het terrein een plek te zoeken om tot rust te komen.

Toekomstige aanpassingen: Het wegloupprotocol wordt herzien in het eerste kwartaal van 2025.

Aanscherping definitie incident

Eind 2023 is de definitie van een incident verder geconcretiseerd. Dit was nodig omdat begeleiders regelmatig 'bijna-incidenten' melden via het MIC-formulier, vaak om casuïstiek bespreekbaar te maken. Om deze meldingen te stroomlijnen, worden casuïstiekbesprekingen nu opgenomen in het wekelijkse multidisciplinaire overleg.

Nieuwe definitie incident:

Een onvoorziene gebeurtenis, interactie of situatie waarbij de veiligheid en het welzijn van de deelnemer, begeleider en/of dieren in gevaar komt. De situatie wijkt af van de normale gang van zaken en heeft een (mogelijk) schadelijk gevolg op psychisch, lichamelijk of materieel gebied.

Begeleiders, gedragswetenschappers, teamleiders en directie bepalen gezamenlijk of een situatie als incident wordt aangemerkt. Dit proces bevordert duidelijkheid en consistentie.

Complexiteit van de casuïstiek

De toenemende complexiteit van casuïstiek vraagt om een methodische en zorgvuldige aanpak. Verbale en fysieke agressie bij jonge kinderen wordt bijvoorbeeld vaak gezien als onderdeel van hun problematiek. Hierdoor is het essentieel om begeleiders maximaal te ondersteunen in het omgaan met dergelijke situaties.

Ondersteuning en professionalisering

Open leercultuur

Binnen het team bestaat een open leercultuur, waarin excessen worden gebruikt als leermomenten. De teamleider investeert actief in de feedbackcultuur en stimuleert constructieve samenwerking. Reflectie wordt structureel ingebouwd, zowel op teamniveau als individueel.

Ondersteuning voor begeleiders

Begeleiders kunnen situaties waarin escalaties plaatsvinden als overweldigend ervaren. Daarom is, naast de incidentenprocedure, een meldformulier voor begeleidersincidenten geïntroduceerd. Dit biedt begeleiders de mogelijkheid om aan te geven wanneer zij zich machteloos voelen of hun persoonlijke grenzen zijn overschreden.

De teamleider bespreekt deze meldingen en onderzoekt welke ondersteuning nodig is. Dit varieert van ventilerende gesprekken tot gerichte trainingen en coaching op de werkvloer door ervaren collega's.

Optimalisatie groepssamenstellingen

De groepssamenstellingen zijn kritisch geëvalueerd, met als doel deelnemers zoveel mogelijk in horizontale groepen te plaatsen. Hierbij worden deelnemers ingedeeld op basis van hun sociaal-emotionele leeftijd en ontwikkelingsfase. Dit heeft meerdere voordelen:

- Begeleiders kunnen beter inspelen op specifieke behoeften.
- Groepen volgen een consistent dagritme, wat rust en voorspelbaarheid creëert.
- De doorgaande zorglijnen worden versterkt.

Begeleiders worden gekoppeld aan groepen op basis van hun kracht en voorkeur, in combinatie met de zorgbehoeften van de deelnemers. Dit bevordert een gespecialiseerde aanpak en continuïteit in zorg.

Doelen voor 2025

Implementatie van Geweldloos Verzet

In 2024 is besloten om de methode *Geweldloos Verzet* organisatiebreed uit te rollen. Deze methode richt zich op preventie, verbinding, begrenzing, respectvolle conflicthantering en reflectie. Dit biedt zowel deelnemers als begeleiders houvast, structuur en voorspelbaarheid.

Verwachte voordelen:

- Verbetering van groepsdynamiek en omgang met verbale agressie.
- Begeleiders leren vroegtijdig signalen van escalatie te herkennen en hierop effectief te interveniëren.
- Het hele team zal dezelfde methodiek en taal gebruiken, wat de samenwerking versterkt.

De organisatie start in 2025 met het opleiden van teamleden in sleutelposities. De verwachting is dat dit bijdraagt aan een aanzienlijke verbetering in de begeleiding van deelnemers en de werkbeleving van begeleiders.

Conclusie

De daling in het aantal incidenten in HZ 2024 kan deels worden verklaard door de aanscherping van de definitie van een incident en verbeterde casuïstiekbesprekingen. Daarnaast dragen structurele investeringen in groepssamenstellingen, professionalisering van begeleiders en een open leercultuur bij aan een stabielere omgeving. Met de implementatie van Geweldloos Verzet in 2025 zet de organisatie een volgende stap in het verbeteren van de zorg en ondersteuning.

Ook is in januari 2025 tijdens de twee "heidagen" tussen directie en teamleiders uitgebreid stilgestaan bij de incidenten nav de conclusies uit dit jaarverslag om meer eenduidend op beide locaties te gaan rapporteren met betrekking op de (bijna) incidenten.

8 Acties

Werken aan kwaliteit is een continu proces, waarbij alle stappen die genomen worden om de situatie op peil te houden of te verbeteren kunnen worden vastgelegd in een actie. De actielijst is een belangrijke weergave van de activiteiten van de zorgboerderij in het algemeen en op het vlak van kwaliteit.

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

In het afgelopen kalenderjaar zijn onderstaande acties uitgevoerd. Waar nodig heeft de zorgboer(in) een toelichting gegeven op de uitvoering van de actie.

Nieuwe norm '3.2.7 'Werkoverleg en zeggenschap zorgverleners' is toegevoegd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 57 van 22-03-20224.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 31-07-2024 (Afgerond)

Laat een nieuwe Branchespecifieke RI&E uitvoeren en upload de rapportage en het PvA in de KwApp

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Voor de audit weer opnieuw laten doen.

Deelnemervolgsysteem onderzoeken

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Doorschuiven naar 2026

Controle brandblussers brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 10-12-2024 (Afgerond)

Uitkomsten werknemersvragenlijst analyseren en acties aanmaken en oppakken

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 30-09-2024 (Afgerond)

evaluatiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 15-08-2024 (Afgerond)
Toelichting: Met iedereen gevoerd.

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 03-07-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 03-07-2024 (Afgerond)

Minimaal 4 Bijeenkomsten cliëntenraad cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)

Directie bijscholing opleidingen

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 31-07-2024 (Afgerond)

Opleidingsplan definitief wordt gedeeld met personeel. opleidingen

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 30-06-2024 (Afgerond)

Personeelshandboek regelmatig updaten

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 30-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: Ook weer nieuwe versie geupload voor het personeel.

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 31-05-2024 (Afgerond)

ideeënbus bespreken

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2024

Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 30-04-2024 (Afgerond)

Lijst opstellen mbv gedragswetenschappers met opleidingen die interessant zijn opleidingen

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 13-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: Meegenomen in het opleidingsplan.

controle EHBO koffers controle

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 31-05-2024 (Afgerond)

Werkoverleggen plannen met team

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 31-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: Teamleiders plannen dit en wordt als positief ervaren.

Opstellen budgetplan voor de boerderij

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 30-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: Dit loopt goed nu!

Stagehandleiding uptodate houden

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)

5.6.7.2 -> Hoe wordt er gecontroleerd of het noodplan bekend is bij de deelnemers?

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 30-04-2024 (Afgerond)

Concept versie opleidingsplan af opleidingen

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2024

Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 30-06-2024 (Afgerond)

Werknemersvragenlijst arbeidsomstandigheden rondsturen naar personeel

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 29-02-2024 (Afgerond)

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: met iedereen wordt minimaal 1 x per jaar een functioneringsgesprek gehouden en dit is in 2024 gebeurd bij het gehele team

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 31-12-2024 (Afgerond)

Controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 01-07-2024 (Afgerond)

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. Aanvullen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 10-05-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 13-05-2024 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 27-02-2024 (Afgerond)

Tevredenheidonderzoek deelnemers tevredenheidsonderzoek

Geplande uitvoerdatum: 03-01-2024

Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 13-02-2024 (Afgerond)

Evaluatie deelnemerstevredenheidsonderzoek en uitkomsten delen met ouders/verzorgers

Geplande uitvoerdatum: 03-01-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 19-02-2024 (Afgerond)

Personeelshandboek regelmatig updaten

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2023
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 27-02-2024 (Afgerond)

Lijst opstellen mbv gedragswetenschappers met opleidingen die interessant zijn opleidingen

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2023
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 27-02-2024 (Afgerond)

Deelnemervolgsysteem onderzoeken

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2023
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 27-02-2024 (Afgerond)

Jaarlijkse controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 23-03-2023
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 21-02-2024 (Afgerond)

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

Hieronder staan de geplande acties van de zorgboerderij. Wanneer een actie is uitgesteld of gewijzigd heeft de zorgboer(in) een toelichting beschreven.

Verbeterpunt: kennis vergaren rondom de sociaal emotionele leeftijd van de deelnemers in combinatie met hun kalenderleeftijd en problematiek. bijscholing

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Benoem alle vrijwilligers en de afgifte datum van de VOG's

Geplande uitvoerdatum: 29-03-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)

Personeelshandboek regelmatig updaten

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Minimaal 4 Bijeenkomsten cliëntenraad cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 03-07-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

FOBO Formulier maken Bijna ongevallen formulier

Geplande uitvoerdatum: 17-07-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)

Deelnemervolgsysteem onderzoeken

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

evaluatiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 02-08-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Stagehandleiding uptodate houden

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

enquete maken

Geplande uitvoerdatum: 23-09-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

enquete eerder versturen

Geplande uitvoerdatum: 23-09-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

r het aandacht hebben voor een positieve seksuele ontwikkeling. bijscholing vlaggensysteem

Geplande uitvoerdatum: 23-09-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

enquete versturen oktober of november

Geplande uitvoerdatum: 24-10-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Controle brandblussers brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

ideeënbus bespreken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Laat een nieuwe Branchespecifieke RI&E uitvoeren en upload de rapportage en het PvA in de KwApp

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Werkoverleggen plannen met team

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit Indienen werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)

SKJ registratie en bijscholingen personeel bijscholing

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)

5.6.7.2 -> Hoe wordt er gecontroleerd of het noodplan bekend is bij de deelnemers?

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Evaluatie deelnemerstevredenheidsonderzoek en uitkomsten delen met ouders/verzorgers

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Schrijf uw jaarverslag over 2025 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)

controle EHBO koffers controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Rond de audit af (twee locaties: Swaenensteyn, loc. Zoetermeer B & loc. Hazerswoude-Dorp B) voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) Audit

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

SKJ registratie en bijscholingen personeel bijbijscholing

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Evaluatie deelnemerstevredenheidsonderzoek en uitkomsten delen met ouders/verzorgers

Geplande uitvoerdatum: 13-02-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 19 acties opgenomen in de actielijst.

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het plannen en tijdig uitvoeren van acties. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Een positieve verbetering voor ons is dat er nog maar één jaarsverslag gemaakt hoefde te worden. We merken daardoor dat het verslag uitgebreider is dan anders omdat je nu van twee locaties in één verslag bundelt.
Qua acties zijn we goed op schema gebleven al blijft het altijd een punt van aandacht om het op tijd af te hebben en zaken te prioriteren. We willen proberen de acties nog eerder af te hebben en zo weer tijdig nieuwe acties bedenken. De implementatie van ons nieuwe systeem heeft helaas iets meer tijd gekost, mede door het rapporteren op doelen wat nog niet naar behoren werkt. Wij hopen dit halverwege 2025 volledig voor elkaar te hebben.

9 Doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijft de zorgboer(in) wat de toekomstplannen zijn voor de zorgboerderij.

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Teruglezend in vorige jaarverslagen en de daarin aangegeven doelstellingen kunnen we met trots zeggen dat we "doen wat we zeggen en zeggen wat we doen", zeker ook geldt voor onze doelstellingen. Veel van de korte- en lange termijn doelstellingen zijn afgelopen jaar in gang gezet en /of gerealiseerd. Zo is de subsidie voor de werklocatie gerealiseerd, is er een ander huis aangekocht voor Bert en Adriëne en zijn de contracten met onze contractpartners verlengd en zijn er ook met nieuwe zorgaanbieders contracten afgesloten. Dit is belangrijk voor de continuïteit voor de geboden zorg.

De contacten met de Raad van Toezicht en hun adviserende rol zijn steeds belangrijker en waardevoller gebleken en hebben ons ook geholpen bij het zetten van de stappen met betrekking tot de rolverdeling binnen de directie. De teamleiders en het team staan steeds meer in hun kracht, want als zorgboer/directie is het bieden van verantwoorde zorg in een veranderende maatschappij onmisbaar zonder teamleiders en een team wat wij volledig kunnen vertrouwen. Natuurlijk zijn er soms ook verschillen in inzicht, maar dat houdt iedereen scherp. Het is belangrijk dat hier de ruimte voor is en om hierover in gesprek te gaan.

Wat willen wij de komende vijf jaar bereiken?

- Belangrijkste speerpunt is om door te gaan op de ingeslagen weg, namelijk het bieden van een veilige plek, waar ieders normen en waarden worden gerespecteerd en deelnemers, medewerkers en ook de dieren zich veilig voelen en gewaardeerd.

Dat lijkt niet moeilijk en hoeft het ook niet te zijn, ware het niet dat we komende jaren met elkaar moeten blijven zoeken naar de manier waarop dit op een verantwoorde manier kan worden voortgezet, met mogelijk minder financiële middelen. Wordt de individuele begeleiding afgeschaald of worden de groepen groter? Kunnen we besparen of juist betere zorg leveren door onze kleinschalige GGZ- behandelingen te verminderen in plaats van deze uit te breiden? Wij hebben geïnvesteerd in de scholing en opleiding van ons team en met name de opleidingen van de gedragswetenschappers kostten tijd en deze opleidingskosten waren ook een aanzienlijk deel van ons opleidingsbudget. Maar de resultaten bij de deelnemers zijn veelbelovend. Dit zijn zaken waar meerdere zorgboerderijen en jeugdzorginstellingen mee te maken hebben. Vragen die we met elkaar nauwlettend zullen blijven stellen.

Wat zijn de concrete doelstellingen voor komende vijf jaar:

- Het aanbieden van een veilige en stimulerende leeromgeving om zo het beste uit iedere deelnemer afzonderlijk te kunnen halen is een doelstelling die blijft.
- Het aanbieden van educatie op zo hoog mogelijk niveau voor de deelnemers die niet naar school gaan. Deze doelstelling blijft ook komende vijf jaar.
- Kleinschalige behandelingen (basis GGZ) op beide locaties uitbreiden om deelnemers lange wachtlijsten elders te laten ontlopen. (Met het oog op komende bezuinigingen dit realistisch blijven monitoren).
- Werklocatie 68A verder opknappen met oog op duurzaamheid en hergebruik van middelen.
- Uitbreiding werklocatie 68A met pluktuin, theetuin met alpaca's en kleinschalige activiteiten Hierbij kunnen we ook de participatie van onze deelnemers in de maatschappij bevorderen, doordat hier ook gasten van buiten de zorgboerderij zullen komen en onze deelnemers in de leeftijd van 14- 18 jaar actief betrokken zullen worden bij dit proces.

Daarbij natuurlijk ook de afwegingen wat de komende vijf jaar wenselijk is met de betrokkenheid van Bert en Adriëne in het bedrijf. Gaan zij volledig afbouwen en volledig uit de VOF of zullen zij op afstand met hun "kennis en ervaring" wel deels betrokken blijven. Op dit moment zijn hier gesprekken over met elkaar, RvT en externe adviseurs. Niemand kan in de toekomst kijken, dus ook wij niet. Wat belangrijk is, is om de zorgen en verantwoordelijkheden met elkaar te kunnen blijven delen en dat dit komende jaren duidelijk wordt vormgegeven.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstellingen gelden voor beide locaties.

Het jaar 2025 zal in het teken staan van het vasthouden/continueren en mogelijk zelfs nog vergroten van de kwaliteit van onze aangeboden zorg en onderzoeken hoe we dit verder vorm kunnen geven.

De ingezette bedrijfsbrede bijscholingen voor alle medewerkers zullen hier kwalitatief zeker aan bijdragen en wij zullen dit nauwlettend monitoren komend jaar. Naast de zorg voor onze deelnemers en medewerkers zal de zorg voor onze dieren hier uiteraard ook een belangrijke rol in spelen. Verder is het onderhoud van het terrein en de gebouwen van beide locaties zoals ieder jaar weer een belangrijk aandachtspunt. Een schoon en opgeruimd terrein en gebouw is een visitekaartje voor de zorgboerderijen. Het geeft een welkom gevoel als alles er verzorgd uit ziet en is een prettige verblijfsplek voor mens en dier. Ook met betrekking tot de veiligheid is dit iets wat hiertoe bij zal dragen.

Ook de bezuinigingen in de jeugdzorg zullen nauwlettend worden gevolgd en vanuit de directie wordt deelgenomen aan diverse overleggen met collega zorgboeren, omringende jeugdzorgaanbieders en uiteraard met onze contractaanbieders. Wij zullen hier komend jaar en ook na die tijd goed op in moeten blijven spelen. Met name met onze doelgroep bij wie veelal heftige problematiek speelt, is de gewenste groepsbegeleiding vaak niet mogelijk. Belangrijk om hierover de dialoog te blijven opzoeken en tevens actief meedenken over de bezuinigingen in de jeugdzorg, hoe we daar als zorgboerderij ook aan bij kunnen dragen. Niet door het inleveren van kwaliteit, maar door kritisch te blijven kijken hoe we met elkaar kosten kunnen drukken. Maar daarbij zijn er ook de beperkingen qua salariëring van medewerkers volgens de CAO Jeugdzorg en de steeds hogere eisen die worden gesteld aan SKJ opgeleide jeugdzorgwerkers. Dit is een uitdaging die we met elkaar zullen onderzoeken.

De werklocatie aan de overkant van de zorgboerderij zal in 2025 met hulp van ingekochte- en eigen arbeid en de verkregen LAG subsidie worden opgeknapt en zal hierdoor een bredere doelgroep aan kunnen spreken. De participatie van mensen met en zonder beperking zal door de theetuin en de aanleg van een multifunctionele kas worden gestimuleerd.

Komend jaar zal verder onderzocht worden hoe het stappenplan er uit kan gaan zien als Bert en Adriënne zich verder zullen gaan terugtrekken uit de zorgboerderij. Dit is op dit moment nog niet helemaal duidelijk wat de termijn betreft en wat werkzaam en haalbaar is. Beiden zijn nog steeds betrokken en verantwoordelijk. Dagelijkse leiding ligt bij de andere vier vennoten. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt met het team over wie waar verantwoordelijk voor is en is hierover een mailing uitgegaan. Komend jaar zal onderzocht worden wat het beste lijkt te werken voor iedereen. Met vertrouwen op naar een mooi 2025!

9.3 Plan van aanpak

Om de doelstellingen te realiseren beschrijft de zorgboer(in) concrete stappen die worden toegevoegd aan de actielijst.

Plan van Aanpak Zorgboerderij Swaenensteyn 2025-2030

Terugblik 2024

Ons plan van aanpak uit 2023 heeft grotendeels zijn vruchten afgeworpen. De rolverdeling binnen de directie is duidelijk, en de verhuizing van Bert en Adriënne is soepel verlopen. Het opleidingsplan voor medewerkers draait naar tevredenheid. Wel heeft de overgang naar het nieuwe systeem CareFriend meer tijd nodig dan verwacht. Hoewel er een schaduwversie loopt, is deze nog niet optimaal.

Toekomstvisie

Voor de komende jaren blijft onze focus gericht op het bieden van kwalitatieve zorg aan onze deelnemers, terwijl we financiële stabiliteit waarborgen. Hoewel bezuinigingen in de jeugdzorg noodzakelijk zijn, willen we blijven investeren in onze kwetsbare doelgroep. De zorglandbouw en de inzet van dieren hebben bewezen effect; onze deelnemers ontwikkelen zelfstandigheid en handvatten voor de toekomst. Dit resultaat motiveert ons, maar brengt ook zorgen over de haalbaarheid in de toekomst.

Doelstellingen 2025-2030

Korte Termijn (2025)

- **Kwaliteit van zorg behouden:** Regelmatige bijscholingen voor medewerkers plannen en monitoren.
- **Renovatie werklocatie:** Multifunctionele kas en theetuin realiseren met subsidie
- **Zorg voor dieren waarborgen:** Inspecties en onderhoudsplannen voor dierenverblijven implementeren.
- **Onderhoud terrein en gebouwen:** Maandelijkse schoonmaak- en onderhoudsactiviteiten organiseren.
- **Bezuinigingen in de jeugdzorg aanpakken:** Kostenbesparende maatregelen onderzoeken zonder kwaliteitsverlies.
- **Stappenplan** doorontwikkelen voor de opvolging van Bert en Adriënne.

Middellange Termijn (2026-2029)

Inclusieve participatie stimuleren: Activiteiten voor mensen met en zonder beperking opzetten.

- **Personeelsbeleid:** scholing en Cao
- **Duurzame kwaliteitsverbetering:** Jaarlijkse evaluatie en bijstelling van zorgplannen.

Lange Termijn (2030 en verder)

- **Financiële duurzaamheid:** Alternatieve financieringsbronnen verkennen en kostenbeheersing toepassen.

Kwaliteitskader Federatie Landbouw en Zorg

- **Persoonlijke zorg:** Zorgplannen regelmatig bijstellen op basis van individuele behoeften.
- **Leren en reflecteren:** Feedback verzamelen van deelnemers, medewerkers en externen.
- **Externe blik:** audits en kwaliteitsbeoordelingen door deskundigen. Bezoekers en studenten actief betrekken.

Acties en Planning

We stellen prioriteiten, bewaken deadlines en zorgen voor voldoende middelen. Regelmatige evaluaties houden ons scherp en wendbaar.

Tot Slot:

We zijn trots op wat we samen bereiken: het team, de dieren en de begeleiding dragen bij aan een betere toekomst voor onze deelnemers. Met steun van de Raad van Toezicht en samenwerking met onze ketenpartners en collega zorgboeren, kijken we met vertrouwen vooruit. Samen blijven we bouwen aan zorg van hoge kwaliteit.

Op naar een zorgzame, duurzame en krachtige toekomst!

2024

De RVT is met de directie in gesprek hoe de rollen en taken van de directie nu verdeeld zijn en of er rollen, taken en processen aangepast/verbeterd kunnen worden. Hierbij is ook aandacht voor het proces waarbij Bert en Adriënne een stap terug zullen doen. Eind 2023 zijn hier concrete stappen in gemaakt, mede door de gesprekken met de leden van de RVT, die in het laatste kwartaal van 2023 plaats hebben gevonden met alle directieleden afzonderlijk. In 2024 zal door de vier jongste directieleden een tijdspad gemaakt worden, hoe de taken verdeeld gaan worden de komende jaren. Actie: Thomas, Lianne, Ruben en Marissa. Opleidingsplan afmaken door teamleiders: De doelstelling om dit 2023 te realiseren is niet gehaald, maar de verwachting is dat dit uiterlijk 2e kwartaal af is en 1e kwartaal conceptversie. Met dit opleidingsplan willen de directie en teamleiders het team meer richting bieden om zich te ontwikkelen en bij te scholen. Opleidingen, trainingen en cursussen zullen in de toekomst hierdoor beter aansluiten bij de visie van Swaenensteyn. Hierbij wordt ook rekening gehouden met eventuele SKJ eisen/verplichtingen. Actie: teamleiders Eciëntie en privacy: Het overgaan naar een nieuw systeem van rapportage vraagt veel meer voorbereiding en afstemming dan gedacht. Qurentis zal stoppen en gaat over naar Carefriend. Maar de implementatie en het werken ermee heeft door meerdere oorzaken veel vertraging opgelopen en zal in 2024 verder worden opgepakt. Directielid en teamleider zijn bezig met de puntjes op de i en hopelijk kan het in 2024 daadwerkelijk van start. Actie: Thomas en Annet. Het afgelopen jaar zijn er al veel ontwikkelingen geweest om de privacy nog beter te waarborgen. We worden ondersteund door ICT experts van een gespecialiseerd bedrijf die ons hierbij adviseren en ondersteunen. Op alle laptops staat nu een virusscanner en overall is Océ op geïnstalleerd. In het 1e kwartaal van 2024 zal een ICT specialist van buiten Swaenensteyn ons komen ondersteunen bij het onderhoud en controleren van onze software. Binnen Swaenensteyn is niemand die over voldoende ICT kennis beschikt en dit kan oppakken. Actie; Thomas, Lianne en Jens. Gezinsbegeleiding/systeemwerk /ambulant: In 2023 is hier een begin mee gemaakt en dit is doorgeschoven naar 2024. Komende periodes zal onderzocht worden op welke niveaus Swaenensteyn ambulante hulpverlening aan wil bieden en wat haalbaar is voor de organisatie. Denk aan ouderbegeleiding, psycho-educatie, systemisch werken tot systeemtherapie. Een ingrijpend proces waarbij collega's van de werkvloer zullen zijn, vervoersmiddelen beschikbaar moeten zijn, cliënt/urenregistratie en administratie op orde moet zijn. Daarnaast vraagt dit andere kennis en vaardigheden van het team. In het opleidingsplan voor de medewerkers zal dan ook aandacht zijn voor opleidingen en cursussen op het gebied van gezinsbegeleiding en systeemwerk. Actie: teamleiders en directie Pedagogisch beleid: Hier is veel aandacht voor geweest en hebben we meerdere keren besproken, maar dit is in 2023 niet afgekomen door verschuivingen binnen de organisatie. Gedragswetenschappers zijn ook druk met behandelingen en andere taken en we overwegen om in 2024 dit mogelijk door een ander personeelslid op te laten pakken. Afgelopen jaren zijn er binnen Swaenensteyn veel verschillende bijscholingen geweest en worden er diverse methodes dagelijks ingezet in de begeleiding van de kinderen en jongeren op de zorgboerderij. Komend jaar zullen de gedragswetenschappers binnen Swaenensteyn zorgdragen dat de verschillende methodes en visies samen worden gebracht tot een pedagogisch beleid. Hierin zullen ook alle protocollen die binnen Swaenensteyn gelden overzichtelijk terug te vinden zijn.

Overzicht van bijlagen

In dit overzicht is opgenomen welke bijlagen er aan het jaarverslag zijn toegevoegd. Deze bijlagen bevatten aanvullende informatie voor de toetsing en worden niet gepubliceerd.

- 3.1**
- Eindverantwoordelijk directie
 - Medicatie 2025

- 5.1**
- opleidingsplan gedragswetenschapper V
 - Presentatie opleidingsplan Swaenensteyn

- 6.3**
- agenda cliëntenraad
 - notulen cliëntenraad

- 3.2**
- Blik van buiten met logo versie 2025
 - werklocatie met FLZ nummer 2955
 - verduurzaamheidsdocument Swaenengroen
 - kwaliteit preventie EHBO verslag

- 7.4**
- afsluitbrief inspectie incident
 - onderzoeksrapport voor ouders