

Zorgboerderij Swaenensteyn

Jaarverslag Januari 2025 - december 2025



Kwaliteit laat je zien

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

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	---
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	3
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
	4
2 Algemeen	5
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	6
2.3 Algemene conclusies	9
3 Deelnemers en medewerkers	12
3.1 Deelnemers	14
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	14
3.3 Personeel	16
Functioneringsgesprekken	17
3.4 Stagiairs	17
3.5 Vrijwilligers	19
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	22
4 Scholing en ontwikkeling	23
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	25
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	25
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	26
5 Terugkoppeling van deelnemers	26
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	28
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	28
5.3 Inspraakmomenten	29
	30
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	30
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	31
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	33
Actielijst / verbeterpunten (2026)	35
	36
6 Meldingen en incidenten	36
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	37
	37
6.2 Medicatie	38
6.3 Agressie	38
6.4 Ongewenste intimiteiten	39

6.5 Strafbare handelingen	41
6.6 Klachten	41
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	41
7 Acties	41
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	44
8 Doelstellingen	44
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	45
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	45
8.3 Plan van aanpak	45
Actieplan 2026	46
1. Scholing en deskundigheidsbevordering	46
2. Aannamebeleid deelnemers	46
3. Team en personele bezetting	46
4. Werklocatie Hazerswoude en mogelijke uitbreiding	46
8.4 Nawoord	46
Overzicht van bijlagen	46
Actielijst	48

Kwaliteitsjaarverslag

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 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Voorwoord van de zorgboerderij

Met veel plezier maken we opnieuw een jaarverslag over onze locaties en de zorg die we bieden aan kinderen en jongeren. Trots zijn we ook op afgelopen jaar, waarin veel is gebeurd en we weer mooie resultaten hebben bereikt. Naast ons gemotiveerde team, spelen ook de dieren hierbij een belangrijke rol voor veel van onze deelnemers. Dieren hebben immers geen oordeel en kunnen ook zomaar gewoon even bij je zitten of staan, zonder oordeel. En wie wordt er niet rustig van, om even lekker een wandeling te maken bij de alpaca's, geitjes of pony's of met een van de honden.

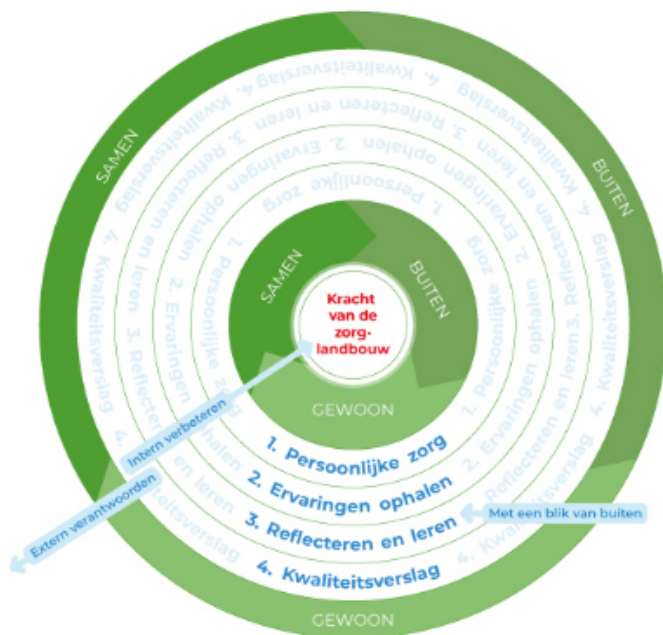


We hebben twee locaties van onze zorgboerderij en een werklocatie. Onze oudste en eerste locatie ligt in Zoetermeer, aan de rand van de stad. De 2e locatie en de werklocatie liggen in Hazerswoude-Dorp, op een meer landelijke locatie.

In het volgende hoofdstuk zullen we meer doorgaan op alle ontwikkelingen die we hebben doorgemaakt op zorgboerderij Swaenensteyn. Maar we zijn blij en dankbaar dat we afgelopen jaar de zorgverlening verder hebben kunnen continueren en ook met heel veel plezier. De onderlinge communicatie is hierin ontzettend belangrijk en we doen ons best hier iedere dag weer met elkaar aan te werken. Dank aan ons team die zich iedere dag weer inzet en dank aan de deelnemers die we mogen begeleiden en hun ouders of verzorgers die ons dit vertrouwen geven.

Hieronder eerst wat algemene informatie, en de tools die we gebruiken en onze kernwaarden die de federatie Landbouw en Zorg heeft opgesteld en waarbij wij zijn aangesloten.

In het [kwaliteitskader](#) van de zorglandbouw hebben deelnemers, zorgboeren en anderen door middel [van onderzoek](#) vastgelegd wat zij goede zorg vinden. Dat komt tot uiting in de [kernwaarden](#). In het kwaliteitskader staat ook op welke manier zorgboeren ervoor zorgen dat deze goede zorg er is en blijft. Hiervoor werken ze volgens de vier ringen. Voor iedere ring (bovenste kader) zijn er hulpmiddelen (tools) om ermee aan de slag te gaan, die vind je in het onderste kader. Voor een heldere uitleg over het kwaliteitskader.



In het [kwaliteitskader](#) wat in juni 2022 gelanceerd is, worden de **kernwaarden** beschreven. Het geeft de kern van de zorglandbouw weer. Hieronder zie je het overzicht van de negen kernwaarden.

- Ik word gezien en gehoord
- Ik hoor erbij en ik doe mee.
- Het is op de boerderij net als in het gewone leven.
- Ik krijg de kans om te leren.
- Ik kan kiezen uit nuttig werk.
- Ik beweeg veel op de boerderij.
- Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn.
- Het ritme op de boerderij geeft mij houvast.
- We bewegen en eten gezond.
-



2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Het afgelopen jaar was een jaar waarin veel is gebeurd. We zullen de locaties aanduiden met afkortingen. Dit doen we zelf ook in de interne communicatie. Voor onze werklocatie in Hazerswoude gebruiken we de afkorting HZW en hierbij komt ook het woord kas. We hebben in 2025 een subsidie (Samen groeien) toegekend gekregen van Leader Hollandse Plassen om onze werklocatie op te knappen en meer multifunctioneel te maken. De leader heeft dit toegekend aan projecten die verbindend weken en onze zorgboerderij werkt daar aan mee. Door de multifunctionele kas kunnen we de bewoners uit de omgeving en andere belangstellenden meer betrekken bij wat we doen. Dit is een enorme kans en uitdaging om dit met elkaar op te pakken en hierover volgt later meer. Verder de kerstmarkt op locatie Zoetermeer en in het voorjaar de opening van de kas in Hazerswoude. Deelnemers en medewerkers zijn hier altijd druk mee bezig en dit geeft een enorme boost aan de teamspirit. Deze foto is van de lekkernijen die waren gemaakt. Er waren ook kraampjes met zelfgemaakte spulletjes om te verkopen. De opbrengst gaat naar de stichting ZBGZ (zorg buitengewoon Zoetermeer), voor extra zaken voor de deelnemers die ze leuk vinden. Denk bijvoorbeeld aan extra skelters of een extra uitje voor de deelnemers. Veel leuke foto's van de gezelligheid, deelnemers en hun ouders, maar in verband met de AVG kunnen we deze niet zomaar publiceren. Deelnemers op de foto hebben hier expliciet toestemming voor gegeven voor publicatie.



Verder hadden we nog twee veranderingen met best grote impact op onze locaties door het vertrek van beide teamleiders in 2025. Beiden hebben 5 jaar met veel plezier voor ons gewerkt en zijn ook van groot belang geweest voor de groei van Swaenensteyn en alle bijbehorende protocollen etc. en de scholing van het personeel. In April hebben we in Zoetermeer afscheid genomen met een warme hand van de teamleider en in oktober van de teamleider van de locatie Hazerswoude. Dit heeft ons als directie wel voor een uitdaging gesteld. Samen met de Raad van Toezicht en heel veel gesprekken onderling en met de teamleden hebben we uiteindelijk de beslissing genomen om het op een andere manier te gaan indelen. Deze beslissing is een nieuwe uitdaging, maar door wat we de afgelopen jaren hebben bereikt door de groei van het team, de directie en de ervaring van onze gedragswetenschappers staan we hier met elkaar achter. In Zm is een van de directieleden die hier sinds november 2024 ook met zijn gezin woont, het 1e aanspreekpunt voor het team. Hij is ook degene vanuit de directie die het team aanstuurt en de functie van de teamleider op een wat andere manier invult. De gedragswetenschappers en de teamleden hebben wat meer taken gekregen die passend zijn bij hun functie. In HZ hebben twee teamleden samen de rol van teamleider overgenomen. Maar de functie van teamleider is vervallen en heet nu "leidinggevende primair proces B". Dit is terug te vinden in het nieuwe functieboek, wat te vinden is in het jaarverslag als bijlage bij personeel. Duidelijk voor iedereen welke verantwoordelijkheden bij welke functie horen en wat de bijpassende salarisschaal bij deze functie is volgens de CAO. Na wat zoeken van iedereen hoe we dit met elkaar konden invullen, lijkt het nu een hele goede stap. Ook is er op advies van de Raad van Toezicht een externe partij geweest, die met ons heeft meegekeken in dit proces en ook met advies is gekomen. In 2026 zullen we hier verder mee aan de slag gaan, omdat dit nog een lopende proces is, wat ook met OR en RVT besproken gaat worden, waarna er concrete stappen gezet kunnen worden.

Deze tijd van bezuinigingen in de jeugdzorg vraagt ook om scherp te kijken hoe we onze kwaliteit kunnen borgen en de kosten kunnen beheersen. Hierover volgt later meer in dit verslag.

Verder zijn er veel prachtige baby's geboren bij het personeel (jong team) en in de gezinnen van enkele deelnemers. Altijd mooi om mee te mogen maken en soms ook zorgelijke zwangerschappen en een start die anders verloopt dan gehoopt. Verder in het gezin van de zorgboeren zelf nog twee bijzondere gebeurtenissen, de geboorte van zoon Mattheo en dochter Bobbi. Dankbaar en blij dat dit goed is gegaan.

Ook zijn we in oktober ook een week (en voor sommigen een lang weekend) op vakantie met ons hele gezin geweest naar de Ardennen. De voltallige directie en aanhang waren dus weg van de locaties. Dan zijn we even geen directie, maar gewoon een gezin die het leuk heeft met elkaar en lekker gekan doen. Heerlijk dat dit ook kan en dat de zorg gewoon doordraaide, dankzij de inzet van ons team. Natuurlijk waren we bereikbaar en was er tussendoor soms ook overleg. Maar het feit dat dit ook kon en dat we als familie met elkaar op vakantie konden was een voorrecht. Heerlijk na alle drukte ook even quality time met elkaar.



Verder ook nog enkele (langdurig) zieken onder het personeel, waar onze zorg en aandacht ook naar toe gaat en afscheid van enkele collega's genomen, om allerlei redenen. Maar gelukkig ook nieuwe collega's mogen aannemen. Heel dankbaar dat de educatie op beide locaties nog steeds staat als een huis.

De educatie is en blijft een belangrijk onderdeel van onze zorgaanbod, omdat we ervan overtuigd zijn dat alle kinderen en jongeren recht hebben op onderwijs. Ook als het op school niet lukt! Daarom zijn we trots op onze juf en tevens remedial teacher, die met haar team op de locaties iedere dag weer zorgt voor een educatie aanbod op maat. Geen onderwijs, want we zijn geen "echte" school met een BRIN nummer, maar wel echte educatie, aangepast op ieder niveau van onze deelnemers. Zo hebben ze de beste kansen weer terug in te stromen op een school of een werkplek te vinden. Lezen, rekenen, spelling en natuurlijk ook wereldoriëntatie, geschiedenis en natuurlijk ook veel vrije onderdelen. Daarbij ook praktisch leren, lekker buiten op de zorgboerderij en helpen met de klussen die er iedere dag zijn.



Onze inspanningen om Qurentis over te zetten naar een beter systeem blijkt na veel inspanningen niet goed genoeg. Inmiddels werken we met Zilliz. Mede dank zij de hulp en inspanningen van meerdere teamleden, directie en onze ICT man. Vanaf 1 januari 2026 is dit operationeel, met zelfs een echte instructiefilm voor alle (nieuwe) medewerkers. Met speciale dank aan een van de directieleden, die zich hier enorm voor heeft ingespannen en hier nog steeds druk mee is, om alle opmerkingen en wensen van de teamleden nog verder te verwerken en te integreren. Maar het is een enorme verbetering qua efficiëntie en rapportage op doelen en ook voor de personeelsadministratie is er veel winst behaald.

In 2025 hebben we de werklocatie aangemeld. Deze locatie gebruiken we voor sommige oudere deelnemers die wat andere uitdagingen nodig hebben. Deze is gevestigd in een oude tuinderij recht tegenover de zorgboerderij. Deze aanmelding en het antwoord van de federatie Landbouw en Zorg met het locatienummer van deze werklocatie op 68A is te vinden bij de documenten van de werkbeschrijving.

In februari 2026 is hier een "verbouwing" geweest door twee extra ramen in de werkruimte te laten plaatsen voor extra licht. Ook zijn er zonnepanelen en een accu voor eigen stroomvoorziening geplaatst en een oplaadpaal voor elektrische auto's.



Dit is een foto van de nieuwe kas en de toegang in Hazerswoude-Dorp.
Hiervoor komen nog bloembakken in 2026 met eetbaar fruit en bomen.



2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Reflectie op het kwaliteitsproces

Op beide locaties hebben we de zorg kunnen continueren en door de bouw van de kas op de werklocatie in HZ eind december 2025 hopen we in 2026 meer activiteiten voor onze deelnemers aan te kunnen bieden. Er kan worden gezaaid en geoogst, er komt een pluktuin en mogelijk in de toekomst een theetuin. Er is nu ook genoeg ruimte om onze creatieve activiteiten met de alpacawol met onze jongeren daar uit te voeren en ook ons personeel vindt dit leuk om te doen. Door een oproepje in het AD zijn er veel spinnenwielen en grote planten gedoneerd waardoor de kas ook al snel kon worden aangekleed.

Wat we hebben ervaren gelijk al in december met de vorst en de sneeuw daarna, is dat de kasverwarming een uitdaging op zich is en daarom moet er in 2026 zo spoedig mogelijk worden geïnvesteerd in duurzame zonnepanelen en verwarming. Dit plan lag er al, maar doordat de bouw duurder is uitgevallen door alle veiligheidseisen (duurder glas, omdat het ook een bijeenkomstfunctie heeft en brandvertragend zonnedoek) was dit nog niet gerealiseerd. De 30 zonnepanelen, met een accu om energie op te slaan en in ieder geval een laadpaal wordt eind februari ,begin maart 2026 gerealiseerd. Het betreft een modulair systeem, wat in de toekomst kan worden uitgebreid met meer zonnepanelen of accu's als dit nodig is. Tevens wordt er gelijk een noodstroomvoorziening geplaatst, zodat er op 68a altijd een back up is bij stroomuitval.

In 2026 zijn alle contracten weer verlengd, behalve het contract met "Rondom Jou". Deze hebben vanaf juli 2025 alles in eigen beheer en dat is ook prima. Er kan in 2026 wel zorg worden verleend via een zogenaamde "maatwerkovereenkomst"

Zoals het kan gaan bij een onderneming met veel jong vrouwelijk personeel hebben we veel zwangerschaps-gerelateerd verlof. Eigenlijk loopt dit best soepel en ook de ouderschapsverloven die daarbij horen, kunnen we met elkaar opvangen. We houden rekening met de aanname van onze deelnemers en mentortaken kunnen worden overgedragen aan collega's. De mogelijkheid om soms personeel uit te wisselen tussen de vestigingen wordt ook steeds vaker benut en de collega's vinden het vaak ook leuk om op de andere locatie mee te werken. Hiervan leren we ook weer van met elkaar.

Het langdurig ziekteverzuim van enkele collega's loopt helaas ook nog door, maar met hulp van de bedrijfsarts, Stigas en goede monitoring proberen we te doen wat we kunnen.

Zoals ieder jaar ook afscheid genomen van enkele collega's en leuke nieuwe collega's mogen aannemen evenals de stagiairs. Wij zijn altijd blij dat we genoeg gekwalificeerd personeel en goede stagiairs kunnen vinden. Gelukkig is de combinatie van jeugdzorg op een zorgboerderij met veel dieren, ruimte en natuur een combinatie die nog steeds veel mensen aan spreekt.

Het afscheid van beide teamleiders in 2025 was wel een uitdaging voor het team en de directie. De invulling van hun taken heeft veel tijd en gesprekken gekost, maar ook weer mooie nieuwe kansen opgeleverd.

De samenwerking met onze Raad van Toezicht is afgelopen jaar ook intenser geweest door de veranderingen op beide locaties binnen het team en de invulling van de verschillende taken van de directie. Heel bijzonder dat dit altijd in een open sfeer gebeurt en we met elkaar soms ook (even) van mening kunnen verschillen, maar er altijd weer met elkaar uitkomen. Ook dat hoort bij samenwerking, je mening kunnen en mogen geven en elkaar toch weten te vinden. Dit is binnen de directie niet anders en hoe bijzonder is het, dat we dit gewoon in een veilige setting kunnen bespreken. Heel waardevol. Voor de samenwerking met de OR en cliëntenraad geldt dit overigens ook. Mooi dat er een goede en fijne samenwerking is., die ook een stabiele basis heeft.

Het scholingsplan met betrekking tot de opleidingen van onze medewerkers in samenwerking met de Zorg Academie van de Federatie Landbouw en Zorg is een goede keuze geweest en heeft ons veel opgeleverd. De mogelijkheid dat het in-company onder werktijd kon plaatsvinden is als prettig ervaren. Het feit dan andere collega's en directie op beide locaties konden inspringen om de aanwezige deelnemers te begeleiden en hier in het rooster rekening mee te houden, was wel een uitdaging. Maar reflecterend heeft het veel positiefs gebracht aan kennis en ook de uitwisseling van collega's qua bijscholingen en deelnemers opvangen op een van de locaties was een goede keuze.



Wat een terugkerend item is, is het duurzaamheidsplan, Het blijft een uitdaging om met elkaar en de deelnemers verantwoord om te gaan met energie en het milieu. hergebruiken van spullen gaat best goed en de kringloop is een goede klant van ons, waar we materialen uitwisselen zoals spelletjes en meubelen. Het energiezuinig omgaan met verlichting blijft wel een uitdaging en onderwerp van discussie. Doe je het licht uit bij het verlaten van een ruimte of juist niet? Het blijkt niet uitnodigend een donkere ruimte te betreden voor de deelnemers en ook hoe laag of hoe hoog staat de verwarming overdag. We hebben in de rijbak op locatie HZ nieuwe energiezuinige verlichting laten aanbrengen, die ook veilig is met voetballen en andere sporten. Een enorme verbetering qua licht en ook energiezuinig. Ook de kantine in HZ heeft energiezuinige spots gekregen die ook gedimd kunnen worden en een fijne kleur hebben. Ook een fijne verbetering van deze verblijfsruimte.

In ZM en HZ zijn de ruimtes afgelopen jaar opnieuw ingedeeld en enigszins veranderd voor de deelnemers. Zo is op beide locaties de ruimte voor het "jonge kind" opnieuw ingedeeld en aantrekkelijker gemaakt voor deze leeftijdsgroep. Ook zijn in meerdere ruimtes de materialen die teveel prikkels zouden kunnen geven wat aangepast.

De "blik van buiten" (hoe bezoekers ons zien) is nog steeds heel leuk om met elkaar over ons werk in gesprek te gaan. De beeldvorming die veel bezoekers vooraf hebben blijkt vaak vrij "simpel" en als ze zien en horen wat we allemaal doen en hebben bereikt is altijd bijzonder. Er kwamen onder anderen tien personen van het Ministerie van VWS, Dit was erg inspirerend om met hen van gedachten te wisselen. We hebben weer een avond voor onze collega zorgboeren over kwaliteit op onze locatie georganiseerd. Altijd erg leuk om met medewerkers uit ons vak te kunnen sparren en vooral ook te merken dat we veel dezelfde uitdagingen hebben. Maar vooral de voldoening die het werken met een kwetsbare doelgroep voor alle collega- zorgboeren nog altijd oplevert.

Leuk om de samenwerking met MBO Lentiz te zien groeien, bij de start voor een nieuwe opleiding voor medewerkers op een zorgboerderij. Ze zijn bij ons wezen fotograferen voor in hen folders en website en hebben vooraf veel informatie ingewonnen en er zijn diverse bijeenkomsten geweest. Leuk dat deze opleiding in september 2025 ook daadwerkelijk is gestart. Hiervan hebben we meerdere oriëntatie bezoeken van deze opleiding en hun studenten gehad afgelopen jaar. Dit is een van de foto's die op hun site staat en bij ons op locatie is gemaakt bij de alpaca's.



Ook zijn dit jaar weer de inmiddels vertrouwde evenementen met de IJslandse paarden geweest op de locatie in HZ. Hier mochten we weer bezoekers en deelnemers uit binnen- en buitenland ontvangen die onze locatie hebben bezocht voor een keuring onder het zadel of een veulenkeuring. Dit blijft een feestje om mensen die van IJslandse paarden houden te laten zien hoe we de combinatie van zorg en dieren samenbrengen.

Ook de dierenartsen, hoefsmeden en zorgpartners bezoeken onze beide locaties met regelmaat. Fijn om terug te horen dat locatie Zoetermeer ook een fijne indruk maakt en het wat meer informele erf door de deelnemers en medewerkers en onze klusjesman steeds mooier is geworden. De dierenverblijven zijn daar opgeknapt en vergroot en de verplaatsing van de moestuin werpt zijn vruchten af door een rijke oogst in 2025.



De zoönosecheck is op alle locaties in januari 2026 weer uitgevoerd en volledig in orde bevonden. Ook de stichting Veilige Paardensport heeft onze locaties in 2025 bezocht en gecontroleerd en ook hiervoor voldoen we nog steeds aan de veiligheidseisen voor het keurmerk "Veilige Paardensport"



2.3 Algemene conclusies

Algemene conclusie 2025 voor beide locaties

Het is nooit saai op de zorgboerderij, dat is een opmerking die we vaak maken, maar het jaar 2025 was zeker een jaar waarin veel is gebeurd. Vertrek van beide teamleiders, de bouw van de nieuwe kas op de werklocatie in HZ. De uiteindelijke beslissing om ons oude systeem van Qurentis niet door Carefriend te vervangen, maar door Zilliz. Een tijdrovend proces geweest om dit uit te zoeken en implementeren. Maar uiteindelijk zijn we heel blij met het nieuwe rapportagesysteem. Chapeau voor een van de directieleden die hier veel tijd in heeft gestoken, ondersteund door mededirectielid en gedragswetenschappers. Zelfs een professionele instructiefilm met ondertiteling voor het team is er gemaakt..



De verhuizing van Bert en Adriëne naar een andere locatie en de bewoning van zoon Ruben met zijn gezin op de zorgboerderij in Zm is een goede stap gebleken. Het heeft weinig tijd gekost, omdat de handen direct uit de mouwen moesten worden gestoken en de 2 nieuwe bewonertjes van 1, 5 en 2,5 jaar dolgelukkig waren met alle ruimte die de zorgboerderij heeft. Het verzorgen en voeren door de nieuwe zorgboer en zijn gezin (7 dagen in de week ochtend middag en avond) van de aanwezige paarden en overige dieren verliep heel soepel en bleek een goede routine. Doordeweeks natuurlijk overdag ondersteund door de deelnemers en het team. Bij afwezigheid in het weekend of avond doen de vorige bewoners dit altijd nog graag, evenals de verzorging in de vakanties bijvoorbeeld. Dit geldt overigens ook voor de locatie Hazerswoude. Met elkaar vangen we dit op bij afwezigheid of in uitzonderlijke gevallen als we met elkaar op vakantie gaan, kunnen we hier ook verzorging voor regelen.

Het jaar 2025 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. 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. Kwaliteitsjaerverslag 1750/Swaenensteyn 22-03-2025, 10:25 Pagina 15 van 57 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 2025 hebben bereikt en kijken uit naar verdere verbeteringen en kansen in 2026. 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 Adriëne 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 waren opgepakt in 2025 weer meer op een lijn zaten. Er was op beide locaties zelfs een daling te zien. Door de invoering van het nieuwe rapportagesysteem is hier nu een nog betere rapportage op mogelijk om preventief te kunnen werken.

Verder is er veel vertrouwen in elkaar als directie en team en is er een fijne werksfeer.

Voor komende tijd is het nog heel belangrijk om intensief met elkaar te blijven communiceren en reflecteren. De kennis en ervaring die we met elkaar hebben kunnen we op deze manier optimaal benutten. De formulieren die we hadden gemaakt voor bezoekers van de zorgboerderij voor "de blik van buiten" zijn nauwelijks gebruikt en de medewerkers hadden ook niet echt de motivatie om dit in te vullen met de bezoekers of later na te sturen. Een gesprek is veel fijner dan een formuliertje invullen. Zeker ook een audit en RI&E waar professionals met ons meekijken is ook een waardevolle blik van buiten, evenals de zoönosecheck, over hygiëne en dieren welzijn en het certificaat van veilige paardensport zijn ook waardevolle blikken van buiten. Natuurlijk ook het hele systeem van onze zorgvragers, zoals Gemeentes en andere bezoekers rondom de zorg van onze deelnemers.



3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Doelgroepomschrijving Zorgboerderij Swaenensteyn

Zorgboerderij Swaenensteyn biedt begeleiding en dagbesteding aan kinderen en jongeren in de leeftijd van 4 tot 18 jaar. Het betreft jeugdigen die ondersteuning nodig hebben op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling, gedrag, zelfregulatie, schooluitval of psychische kwetsbaarheid.

Onze doelgroep bestaat onder andere uit kinderen en jongeren met:

- ADHD en aandachts- en prikkelverwerkingsproblematiek
- Autismespectrumstoornissen (ASS)
- Trauma- en stressgerelateerde klachten, waaronder PTSS
- Complexe gedrags- en ontwikkelingsproblematiek
- Een (licht) verstandelijke beperking, al dan niet in combinatie met bijkomende problematiek

De begeleiding is gericht op het bieden van structuur, veiligheid, ontwikkeling van vaardigheden en het vergroten van zelfredzaamheid, passend bij de individuele hulpvraag.

Leeftijdsgrens en verlengde jeugdhulp

In principe stopt de begeleiding bij het bereiken van de leeftijd van 18 jaar.

Incidenteel kan begeleiding worden voortgezet binnen de kaders van de verlengde Jeugdwet, wanneer dit aantoonbaar helpend is voor een zorgvuldige overgang naar vervolgzorg of verdere zelfstandigheid.

Financieringsvormen

De zorg bij Zorgboerderij Swaenensteyn wordt vrijwel volledig gefinancierd vanuit de **Jeugdwet**. Wij leveren geen ondersteuning vanuit de Wmo.

De verdeling van financieringsvormen in 2025 was als volgt:

- Zorg in Natura (ZIN): circa 92%, via contracten met regiogemeenten en samenwerkingspartners
- PGB vanuit de WLZ, wanneer sprake is van een langdurige en intensievere zorgvraag.
- Incidenteel via Persoonsgebonden Budget (PGB) Jeugdwet

Doorstroom en uitstroom deelnemers 2025

In 2025 was er sprake van een duidelijke doorstroom van deelnemers binnen Zorgboerderij Swaenensteyn, verdeeld over beide vestigingen.

Aantal deelnemers per locatie

- Locatie Zoetermeer daalde van 77 deelnemers op 1 januari 2024 naar 62 deelnemers per 31 december 2024, een afname van 15 deelnemers (19,5%).
- Locatie Hazerswoude-Dorp daalde van 54 deelnemers naar 48 deelnemers, een afname van 6 deelnemers (11,1%).

Gezamenlijk komt dit neer op een totale afname van circa 16% over beide vestigingen.

Mutaties en verloop in 2025

In 2025 was er sprake van zowel instroom als uitstroom:

- Zoetermeer: 15 instroom / 30 uitstroom → totaal verloop 39%
- Hazerswoude: 23 instroom / 29 uitstroom → totaal verloop 53,7%

Het totale verloop over beide locaties samen bedroeg in 2025 ongeveer 45%.

Dit laat zien dat Swaenensteyn een dynamische voorziening is, waarbij deelnemers vaak tijdelijk gebruikmaken van begeleiding en daarna weer doorstromen naar een volgende stap.

Redenen van uitstroom

De belangrijkste reden van vertrek was in beide vestigingen:

Geen verlenging van indicatie doordat doelen zijn behaald.

- Zoetermeer: 15 deelnemers
- Hazerswoude: 11 deelnemers

Dit bevestigt dat een groot deel van de uitstroom passend is bij het behalen van begeleidingsdoelen en het vergroten van zelfstandigheid.

Daarnaast waren er andere redenen van vertrek, zoals:

- Overstap naar opname of instelling (4 + 4 deelnemers)
- Terugkeer naar school of onderwijsontwikkeling (4 + 6 deelnemers)
- Bereiken van de leeftijdsgrens van 18 jaar (3 + 4 deelnemers)
- Verhuizing naar een andere regio (1 + 1 deelnemer)
- Beëindiging van zorg in overleg door de zorgboerderij (2 + 1 deelnemer)
- Enkele deelnemers zegden zelf op om andere persoonlijke redenen.

Conclusie

De uitstroom in 2025 laat zien dat Zorgboerderij Swaenensteyn een plek is waar deelnemers vaak tijdelijk begeleiding ontvangen, met als doel door te groeien naar meer zelfstandigheid, onderwijsdeelname of een passende vervolgplek.

Het grootste deel van de uitstroom is positief en planmatig: deelnemers behalen hun doelen en kunnen doorstromen.

Tegelijkertijd blijft er een groep jongeren met complexere problematiek die uitstroomt richting intensievere zorg, wat vraagt om blijvende afstemming met ketenpartners en onderwijs.





3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Conclusie deelnemers 2025

In 2025 is het unieke aantal deelnemers opnieuw licht gedaald. Per 31 december 2025 stonden er 110 deelnemers ingeschreven. Deze afname in aantallen gaat gepaard met een duidelijke toename in zorgzwaarte. Deelnemers die gebruikmaken van de zorgboerderij hebben steeds vaker behoefte aan intensieve en individuele begeleiding. Wat daarentegen ook positief is om te benoemen is de uitstroom van deelnemers die hun doelen hebben behaald.

Waar in eerdere jaren een deel van de deelnemers vooral ondersteuning zocht bij sociale vaardigheden, contactontwikkeling en functioneren binnen een groep, zien wij dat dit profiel de afgelopen jaren is veranderd. Steeds vaker is groepsgerichte begeleiding niet passend of onvoldoende haalbaar voor deelnemers, waardoor maatwerk en individuele ondersteuning een grotere rol spelen. Deze verschuiving is zichtbaar sinds de coronaperiode en zet zich ook in 2025 voort.

De toenemende complexiteit van hulpvragen vraagt meer van medewerkers op het gebied van deskundigheid, afstemming, continuïteit en flexibiliteit. Tegelijkertijd biedt de afname in aantallen ruimte om deelnemers meer rust, veiligheid en individuele aandacht te geven. Dit sluit aan bij de kernwaarden van Zorgboerderij Swaenensteyn en bij de groeiende behoefte aan kleinschalige, gespecialiseerde begeleiding voor kinderen en jongeren met complexe ondersteuningsvragen.

Deze ontwikkeling onderstreept dat de nadruk binnen de zorgboerderij steeds minder ligt op aantallen en steeds meer op het bieden van passende, kwalitatief goede zorg, afgestemd op de individuele deelnemer.



Vooruitblik 2026

In 2026 kijken wij daarnaast naar mogelijkheden om deelnemers, waar passend binnen de kaders van de (verlengde) Jeugdwet, iets langer te kunnen laten doorlopen. Dit kan bijdragen aan een zorgvuldige afronding van trajecten en het voorkomen van een te abrupte overgang naar vervolgvoorzieningen.

De ontwikkeling van de nieuwe multifunctionele kas op locatie 68a biedt hierin extra perspectief. Deze uitbreiding creëert ruimte voor meer gedifferentieerde begeleiding, rustige werkplekken en een bredere opbouw in activiteiten, waardoor deelnemers mogelijk langer en stabielier ondersteund kunnen worden in hun ontwikkeling richting zelfstandigheid en participatie.



3.3 Personeel

Personeel en teamontwikkeling 2025

In 2025 hebben zich binnen Zorgboerderij Swaenestejn enkele personele wijzigingen voorgedaan op beide locaties (Zoetermeer en Hazerswoude-Dorp). Van een aantal medewerkers is afscheid genomen, zowel door vrijwillig vertrek naar een andere werkplek als door het niet verlengen van tijdelijke contracten. Daarnaast zijn er nieuwe medewerkers gestart.

Ondanks deze wisselingen ervaren wij de teamdynamiek als positief en stabiel. Er heerst een prettige en professionele werksfeer op beide locaties, wat bijdraagt aan continuïteit en kwaliteit van begeleiding.

Functioneringsgesprekken

De jaarlijkse functioneringsgesprekken over 2025 vinden plaats in de periode van **24 januari tot en met half februari 2026**. Met iedere medewerker is een gesprek ingepland. Hiermee borgen wij dat er minimaal één keer per jaar structureel wordt stilgestaan bij functioneren, werkplezier, ontwikkeling en samenwerking.



Functieboek en professionele ontwikkeling

Begin januari is het vernieuwde **functieboek van Zorgboerderij Swaenestejn**, gebaseerd op de CAO Jeugdzorg, gedeeld met alle medewerkers. Iedere medewerker heeft persoonlijk bericht ontvangen over de functienaam en inschaling. Tijdens de functioneringsgesprekken is ruimte om dit toe te lichten en te bespreken. De vastlegging hiervan is na afloop digitaal ter ondertekening aangeboden. Ook ondertekening voor de nieuwe functienaam.

Naast het functieboek zijn ook de bijbehorende competenties, rollen en taken verder uitgewerkt en gedeeld binnen het team. Deze documenten worden toegevoegd aan de werkbeschrijving, zodat verantwoordelijkheden en verwachtingen helder en eenduidig zijn. Het functieboek is in de bijlage gevonden.

Organisatie en taakverdeling

In 2025 is de zorginhoudelijke verantwoordelijkheid weer nadrukkelijker belegd bij de gedragswetenschappers. In de periode dat er twee teamleiders actief waren, werden delen van deze taak ook door hen uitgevoerd. Na het vertrek van beide teamleiders is gekozen voor een herverdeling die beter aansluit bij deskundigheid en professionele borging.

Continuïteit en inzetbaarheid

Het team bestaat grotendeels uit jonge professionals. Zwangerschapsverloven hebben ook in 2025 meerdere keren tot tijdelijke roosterwijzigingen geleid. Door tijdige overdracht en goede planning is de continuïteit van zorg en begeleiding op beide locaties gewaarborgd.

Inzet van ZZP'ers

Naast vaste medewerkers werkt Swaenestejn met 3 ZZP'ers. 1 geeft educatie en 2 voor advies/ondersteuning. Met hen worden periodiek evaluatiegesprekken gevoerd over de samenwerking en kwaliteit van inzet. Omdat er geen sprake is van een gezagsverhouding, worden deze gesprekken als samenwerkingsevaluaties vormgegeven.

Vooruitblik 2026

In 2026 blijven wij investeren in teamstabiliteit, deskundigheidsbevordering en een heldere taakverdeling binnen het team. Hiermee borgen wij de kwaliteit en continuïteit van begeleiding, passend bij de toenemende complexiteit van de zorgvragen binnen onze doelgroep.

Ook willen we actief blijven investeren om ons team van Swaenensteyn te helpen bij hun ontwikkeling en preventief met signalen van ongemak aan de slag te gaan.



Signalen en feedback van ongemak die wij hebben ontvangen in 2025 en aangepast hebben (en dus gehoor aan hebben gegeven) zijn:

-Stagiairs een half uur lunch pauze in eigen tijd in een eigen ruimte. Signaal was dat het te druk werd aan tafel en teveel prikkels voor de deelnemers, omdat er ook al medewerkers bij zaten. Daarnaast werd ook gemerkt dat het voor de stagairs die nog in ontwikkeling zijn, goed is om even los te zijn van de groep en echt pauze te kunnen nemen.

- Wij hebben een preventief spreekuur aangeboden aan medewerkers die bijv minder in hun vel zaten en om te voorkomen dat zij verder zouden uitvallen. Dit was veelal in de privé sfeer, maar fijn om dit om tijd te hebben gesignaleerd.

Bijlagen

- Functieboek Swaenensteyn

3.4 Stagiairs

Algemeen beeld

Het team is de afgelopen periode zichtbaar gegroeid in het begeleiden van stagiairs, het geven van gerichte feedback en het betrekken van stagiaires bij mentortaken. Stagiairs geven over het algemeen aan positief te zijn over hun stageperiode en over de manier waarop zij worden opgevangen binnen het team.

Wel zien we een duidelijke verandering bij de nieuwe stagiairs (startend in september 2025) in zowel hun houding als in de mate van begeleiding die zij nodig hebben. De nieuwe stagiairs tonen over het algemeen minder initiatief en zijn terughoudender in het zelfstandig ondernemen van acties met betrekking tot hun leerdoelen. Zij lijken vaker af te wachten tot er expliciete sturing of bevestiging wordt gegeven door het team.

Daarnaast valt op dat stagiairs vaker belast worden door privéomstandigheden en/of ervaren drukte in hun persoonlijke leven. Dit lijkt van invloed te zijn op hun focus, belastbaarheid en inzet tijdens de stagedagen.

Het begeleiden van de stagiairs vraagt dit schooljaar dan ook om meer intensieve aandacht en sturing. Er is meer behoefte aan directe feedback, uitleg en begeleiding vanuit zowel de stagebegeleiders als de collega's op de groepen. Positief is dat het team zich hiervan bewust is en bereid is om deze ondersteuning te bieden. Tegelijkertijd kan dit de ervaren werkdruk verhogen.

Bij de dieren is het aantal stagiairs in het nieuwe schooljaar lager dan het voorgaande schooljaar. Dit heeft voornamelijk te maken met een tekort aan beschikbare begeleiders. Met de terugkeer van een collega (die zich bezighoudt met dierenstagiairs) met zwangerschapsverlof was, wordt verwacht dat het aantal stagiairs in de toekomst weer kan toenemen.

Stagiairs 2025

Stagiairs januari - juli

Aantal Naam student Stageperiode Opleiding Stage
begeleider

1	L M	02-09-2024 t/m 11-07-2025	HBO Social Work jaar 3 (HSL)	Elleke
2	C de G	12-02-2024 t/m 15-02-2025	MBO Social Work jaar 2	Maaike
3	N F	09-09-2024 t/m 01-2025	HBO Social Work jaar 4 (CHE)	
Minor Spelenderwijs Fontys Tilburg n.v.t.				
4	L van der S	09-09-2024 t/m 18-06-2025	HBO Vaktherapie Beeldend jaar 3 (HSL)	Alicia
5	J van der M	01-09-2024 t/m 01-07-2025	HBO Social Work jaar 3 (CHE)	Manon
6	T B	02-09-2024 t/m 11-07-2025	HBO Social Work jaar 3 (HSL)	Cora
7	D van E	26-08-2024 t/m 31-01-2025	MBO Maatschappelijke zorg (niv. 4) jaar 2 (Hornbeek College Gouda)	Manouk
8	N van der V	09-09-2024 t/m 15-11-2025	Dier & Management (niv. 4) jaar 2	Yuverta Shirley
9	J van T	23-09-2024 t/m 29-03-2025	Dier & Management (niv. 4) jaar 3	Aeres Houten Shirley
11	L van V	27-08-2024 t/m 20-01-2025	Bedrijfsleider Paardensport en houderij (niv. 4)	Lentiz MBO Maasland Shirley
12	E C	14-11-2024 t/m 11-04-2025	Dier & Management (niv. 4) jaar 1	Yuverta Shirley

Stagiairs juli - december

Aantal Naam student Stageperiode Opleiding Stage
begeleider

1	K B	3-9-2025 t/m		
3-7-2026			Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg (jaar 3) niv. 4 MBO rijnland	Ajeska
2	H Z	1-9-2025 t/m		
7-7-2026			Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg (jaar 3) niv. 4 MBO rijnland	Manouk
3	N H	1-09-2025 t/m 7-7-2026	Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg (jaar 3) niv. 4 MBO Rijnland ZM	Joëlle
4	D van I	1-9-2025 t/m 17-06-2026	Beeldende Vaktherapie, HSL jaar 3	Jolien
5	J van T	8-9-2025 t/m 18-7-2026	Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg	Miriam
6	N van der V	8-9-2025 t/m 19-12-2025	Dier en Management	Thomas
7	J L	13-11-2025 t/m 22-5-2026	Bedrijfsleider Paardensport -houderij	Thomas

Taken en verantwoordelijkheden van de stagiairs?

Stagiairs krijgen bij Swaenensteyn de mogelijkheid om te leren hoe zij deelnemers kunnen begeleiden en welke verantwoordelijkheden daarbij horen. De eerste twee weken kijken stagiaires enkel mee op de groepen. Daarna gaan zij, afhankelijk van hun opleidingsniveau en leerjaar, steeds zelfstandiger aan de slag in de begeleiding.

Stagiaires worden aangewezen als schaduwmentor bij de mentorkinderen van hun stagebegeleider. Zij kijken mee met oudercontactmomenten, perspectiefgesprekken en overleggen met gedragswetenschappers en andere betrokkenen. Verder wordt van stagiaires verwacht dat zij deelnemen aan de dagstructuur en helpen bij de algemene taken, zoals het voeren en verzorgen van de dieren, schoonmaken en deelnemen aan de activiteiten.

Stagiaires krijgen tevens de ruimte om examens af te leggen en hun schoolopdrachten uit te voeren. De begeleiding hiervan ligt voornamelijk bij de stagebegeleiders en de onafhankelijke beoordelaars.

Begeleiding en inwerken

In de stagehandleiding staat het volgende omschreven:

“De eerste twee weken van je stageperiode zal je vooral meekijken op de verschillende groepen en leer je het team kennen. Je zult in deze periode niet alleen gelaten worden met de deelnemers. Na deze oriëntatiefase ontdek je samen met je praktijkbegeleider waar je aan toe bent en waarop je je verder wilt ontwikkelen. Iedere stagiair(e) heeft een eigen leerproces, waardoor afstemming met je praktijkbegeleider essentieel is.”

Stagiairs staan boventallig op de planning en kijken in het begin enkel mee op de groepen. Het is niet altijd haalbaar om de stagiaires bij hun stagebegeleider in te plannen, vanwege individuele deelnemers of andere extra taken. In deze situaties vangt het team de stagiaire op. Het zou hierin nog helpend zijn om het team extra handvatten aan te bieden, zodat het duidelijk is hoe de stagiaires het beste begeleid kunnen worden.

Er lijkt niet altijd ruimte en tijd te zijn voor de stagebegeleiders om gesprekken in te plannen met hun stagiaire. Dit wordt echter wel goed en op tijd aangegeven bij de stagecoördinator. Er wordt altijd gekeken naar mogelijkheden om minimaal één keer in de twee weken met elkaar in gesprek te kunnen gaan.

Stagebijeenkomsten

In januari heeft er een stagebijeenkomst plaatsgevonden met de stagiairs van 2024-2025. Hieruit kwam naar voren dat het team positief is ingesteld en de stagiairs zich onderdeel voelen van het team. Daarbij gaven de stagiaires ook aan dat het team veel terugkoppelde wat goed ging, maar hierbij weinig concrete feedback gaf. Ook gaven ze aan dat ze weinig betrokken worden bij mentortaken, terwijl zij hier graag in willen groeien.

Bij de nieuwe stagiaires van 2025-2026 stond de eerste bijeenkomst in het teken van kennismaking en de tweede van professionalisering. Vanuit het team werd gesignaleerd dat stagiaires beperkte kennis hebben van een professionele werkhouding, zoals op tijd komen, telefoongebruik, onderlinge afstemming en verantwoordelijkheidsbesef. Tijdens de bijeenkomst is op een interactieve manier besproken welke houding van begeleiders en stagiaires verwacht wordt.

Daarnaast is er een bijeenkomst georganiseerd over Verbindend Gezag, Geweldloos Verzet, waarin stagiaires zijn meegenomen in de basismethodiek die binnen Swaenensteyn wordt gehanteerd.

Afstuderen

We hebben momenteel 2 mensen die hun afstudeeropdracht uitvoeren bij Swaenensteyn.

Naam	Opleiding	Onderwerp	Begeleid door
------	-----------	-----------	---------------

L M	Sociaal Work HSL	Doet onderzoek naar de overgangen in de dagplanning	Directie/teamleiders?
-----	------------------	---	-----------------------

T B	Sociaal Work HSL	Doet onderzoek naar de sociale cohesie bij Op Weg Naar Je Toekomst	Ajeska
-----	------------------	--	--------

Conclusie

Ondanks dat het team zich positief ontwikkeld heeft in het begeleiden en betrekken van stagiaires, zien we dat de nieuwe stroming van stagiaires een andere ondersteuningsbehoefte laat zien dan voorgaande jaren. Er is sprake van minder initiatief, een grote afhankelijkheid van sturing en een verhoogde kwetsbaarheid door privéomstandigheden.

Dit vraagt om een intensievere aanpak van begeleiding, met duidelijke verwachtingen, concretere feedback en meer aandacht voor professionele houding en zelfstandigheid. Het team toont bereidheid en betrokkenheid om deze begeleiding te bieden, maar dit brengt ook een verhoogde werkdruk met zich mee.

Voor de komende periode ligt er een kans om de begeleiding verder te versterken door extra handvatten te bieden, als team de stagiaires actiever te betrekken bij mentortaken en de verwachting rondom een professionele houding en initiatief blijvend te expliciteren.

Locatie Zoetermeer

Aantallen en periodes

Januari – juni 2025

Totaal: 10 stagiairs

Instroom uit 2024: 6 stagiairs

Opleidingen:

HBO Social Work (3)

HBO Pedagogiek (2)

MBO Sociaal Werk (5)

Verloop:

Alle stagiairs hebben hun gehele stage periode volbracht.

4 stagiairs hebben stage gelopen van februari tot juni.

9 stagiairs hebben de stage succesvol afgerond (feb & juni 2025)

1 stagiair heeft verlenging aangevraagd voor haar stage. Deze stage is zij elders gaan volbrengen.

September – december 2025

Totaal: 7 stagiairs

Nieuwe instroom september: 7 stagiairs

Opleidingen:

MBO Sociaal Werk (2)

HBO Social Work (3)

HBO Pedagogiek (1)

HBO PABO/Social Work (1)

Verloop:

4 stagiairs zijn gestart in september

1 stagiair is gestart in oktober

2 stagiairs zijn gestart in november

Taken en verantwoordelijkheden

Stagiairs draaien volledig mee op de groep, met duidelijke kaders en altijd onder verantwoording van een gediplomeerde collega.

Hoofdtaken:

Verzorgen van dieren en stallen

Ondersteunen bij educatieve en groepsactiviteiten

Huishoudelijke werkzaamheden

Begeleiden van één-op-één of kleine groepjes deelnemers, altijd onder toezicht

Competentieontwikkeling:

Werken aan leerdoelen passend bij opleiding en leerjaar

Deelname aan MDO's, oudergesprekken en zorgbesprekingen

Inwerken en begeleiding

Stagiaires starten boventalig om te observeren en veilig in te werken. Daarna is er de mogelijkheid om, in overleg met de stagebegeleider en de stagiaire zelf, meer zelfstandig te werken. Dit blijft te allen tijde onder toezicht en verantwoordelijkheid van een volwaardige werknemer.

Wekelijkse begeleidingsmomenten

Tweewekelijkse evaluaties

Iedere stagiaire heeft een vaste stagebegeleider die minimaal de helft van de stagedagen aanwezig is

Stagebijeenkomsten

Elke zes á zeven weken, georganiseerd door de stagecoördinatoren

Inhoud:

voortgang en afstemming

casusbesprekingen

coaching

feedback en reflectie

verdieping in onderwerpen zoals specifieke problematieken, methodieken ed.

Evaluatie en verbeterpunten

Feedbackmomenten:

Tijdens stagegesprekken en bijeenkomsten

Via een anonieme eindevaluatie

Verbeteringen op basis van feedback:

Overzichtelijk en helder kenbaar maken wat er in eerste periode wordt verwacht van stagiair (bijvoorbeeld door dit toe te voegen aan de inwerkmap).

Maatschappelijke stages (Zoetermeer)

In 2025 heeft één stagiaire een maatschappelijke stage gevolgd. Deze stagiaire is ingestroomd vanuit 2024, en heeft de stageperiode afgerond in februari. De stagiair was iedere week één dag aanwezig, en is verdeeld over de stageperiode drie keer een volle week aanwezig geweest.

Doel was kennismaking met het werkveld, ondersteuning bij groepsactiviteiten en zorg voor dieren.

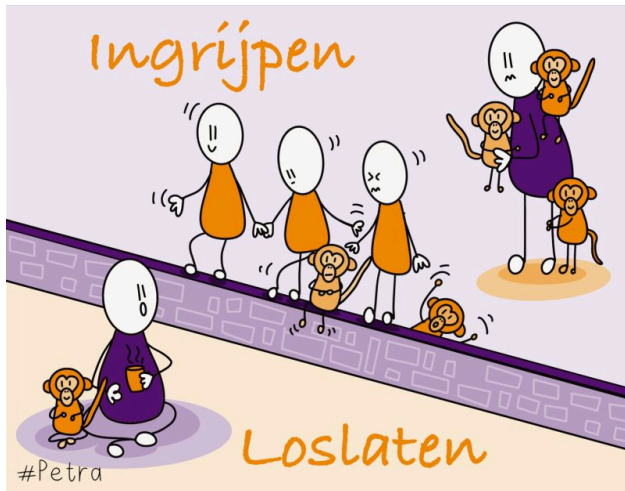
Afstuderen (Zoetermeer)

2 afstudeerstudent:

HBO Social Work (2)

Onderwerpen sloten aan bij de ontwikkeling en groei van de zorgboerderij

Begeleiding door een gedragswetenschapper



3.5 Vrijwilligers

Vrijwilligers

In 2025 hebben wij officieel afscheid genomen van één van onze trouwe vrijwilligers. Zij heeft een kluscarrière gehad van 12,5 jaar op onze zorgboerderij in Zoetermeer. We zijn dankbaar dat zij zich met zoveel enthousiasme en toewijding heeft ingezet voor de organisatie, zonder gebonden te zijn aan vaste uren.

Daarnaast heeft onze ICT vrijwilliger ons ontzettend goed geholpen met de aanschaf en gebruiksklaar maken van nieuwe laptops voor beide locaties. Hij werkt ongeveer 2 uur in de week en wisselt de locaties af. Ook heeft hij ons geholpen met de inrichting van ons nieuwe systeem Zilliz. Hier zijn we ontzettend blij mee! Iets wat een enorme toegevoegde waarde is voor ons als bedrijf en ook voor ons en de medewerkers is het 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.

Onze 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 klusjesman komt op vooraf afgesproken tijden en is een handige man, die ons al vaak heeft geholpen met het opknappen van de locaties en de dierenverblijven. Klussen die we zelf niet kunnen, kan hij meestal wel aan en samen met iemand van de directie zijn er al mooie projecten gerealiseerd. 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.

Conclusie:

Het blijft een voorrecht om met gemotiveerde vrijwilligers te mogen werken. Ze hebben het ook alle drie 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. Dit geldt ook voor de laptops en het opladen ervan etc. Hier wordt veel aandacht aan besteed en wordt ook opgepakt door de leidinggevenden.

Zoals met iedereen op de zorgboerderij houden we naast de bijna dagelijkse informele gesprekken tijdens de koffie, ook altijd een formeel evaluatiegesprek met HR. Wat hieruit voortkomt is dat onze vrijwilligers veel vrijheid ervaren bij hun taken en zich enorm gewaardeerd voelen. Ze zijn ook "extra" en staan ook niet ingepland in de zorg voor de deelnemers, wat het ook makkelijk maakt als ze wat langer niet komen in verband met vakantie of andere redenen. Dit is voor hen ook een fijne manier van vrijwilligerswerk.

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

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

Het afgelopen jaar is er op beide locaties een wat andere dynamiek ontstaan. Zeker ook omdat de twee teamleiders afscheid hebben genomen lijkt er ook een wat grotere betrokkenheid te zijn en staan onze medewerkers meer in hun kracht. Ze voelen zich direct verantwoordelijk voor wat ze doen. Natuurlijk was dit andere jaren ook het geval, maar nu wordt ook verwacht dat ze eerst zelf kijken hoe iets opgelost kan worden. Het nieuwe functieboek draagt hier zeker ook aan bij.

Ondanks het natuurlijke verloop van medewerkers en deelnemers, blijft de zorgboerderij een aantrekkelijke werkplek voor velen. Wij blijven regelmatig open sollicitaties ontvangen en als wij vacatures open hebben staan, dan trekken wij een breed scala aan kandidaten aan. Dit onderstreept de waarde van onze werkomgeving. 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 48 FTE over 68 medewerkers en daarbij de zorgboeren, stagiairs en vrijwilligers, aan het eind van 2025 zijn we dankbaar en trots op wat we met elkaar hebben bereikt in de zorg voor onze deelnemers en de dieren.

De instroom van 11 nieuwe kundige en leuke medewerkers en de betrokken OR, toont aan dat we een aantrekkelijk en duurzaam werkklimaat hebben en weten te 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.

Start 01-01-2025 78 medewerkers

Vertrokken -/- 21 medewerkers

57 medewerkers

Bij + 11 medewerkers

Totaal 68 medewerkers (31-12--2025) totaal 45 FTE

Ook zijn wij heel blij met de samenwerking met onze ZZP'ers. We weten wat we aan elkaar hebben en de communicatie verloopt goed.

Conclusie stagiairs:

De begeleiding van onze stagiairs wordt steeds professioneler. 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:

Erg dankbaar dat wij zulke enthousiaste en trouwe vrijwilligers hebben (gehad). Wij zijn blij dat zij zich thuis voel(d)en binnen ons team. Afscheid nemen is altijd jammer na zoveel tijd, maar dankbaar voor degenen die zich nog steeds inzetten voor ons en de deelnemers. We zijn altijd wel op zoek, maar hebben in het verleden ook veel vrijwilligers gehad, die zelf een plekje op de zorgboerderij zochten en eigenlijk niet echt stabiel waren. Dit heeft ons heel kritisch gemaakt en extra dankbaar voor degenen die wel bij ons passen en zich inzetten.



4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

In 2025 is binnen Zorgboerderij Swaenensteyn opnieuw actief geïnvesteerd in scholing en deskundigheidsbevordering van medewerkers, stagiairs en directie. Deze investering is noodzakelijk gezien de toenemende zorgzwaarte binnen de doelgroep en past bij onze ambitie om kwalitatief goede en veilige begeleiding te blijven bieden.

Intervisie en kennisdeling

Naast formele trainingen vinden er structureel momenten van kennisuitwisseling plaats. Via de regionale vereniging van Zorgboeren Zuid-Holland zijn meerdere intervisiebijeenkomsten georganiseerd, waaraan medewerkers en zorgboeren deelnemen.

Daarnaast heeft Swaenensteyn in samenwerking met de werkgroep scholing van de vereniging van zorgboeren Zuid-Holland een themabijeenkomst over trauma georganiseerd, verzorgd door onze gedragswetenschapper. Dit werd als waardevol ervaren, zowel voor verdieping van kennis als voor het delen van praktijkervaringen.

In-company training Meldcode

In 2025 heeft het volledige team, inclusief stagiairs, een in-company training gevolgd over de Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling. Deze training vond plaats verspreid over meerdere dagdelen en werd georganiseerd door de Academie Landbouw en Zorg van de Federatie.

Het doel hiervan was om de meldcode organisatiebreed te borgen, medewerkers handelingsbekwaam te houden en eenduidigheid in signalering en stappenplan te versterken.

Opleidingsplan 2024–2026: pakkettenstructuur

In 2025 is het opleidingsplan verder uitgerold volgens een pakketstructuur, waarbij medewerkers op basis van functie, leerbehoefte en voorkeur zijn ingedeeld. Ook directieleden nemen deel aan relevante onderdelen.

De pakketten bestaan uit combinaties van trainingen, waaronder:

- Verbindend Gezag & Geweldloos Verzet
- Geweldloos Communiceren
- Systeemgericht werken
- Rots & Water
- Brainblocks
- Vlaggensysteem
- EHBO/BHV (herhaling)

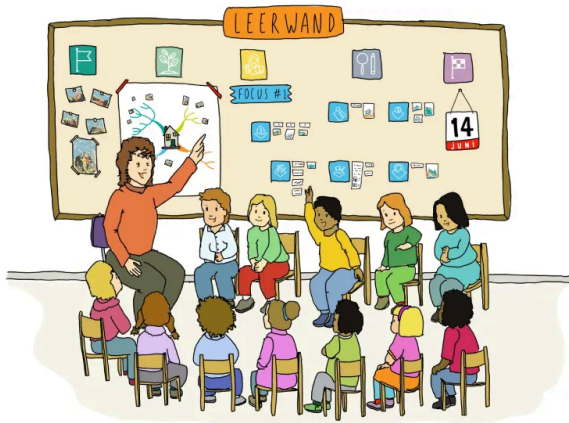
Met deze opzet wordt scholing planmatig aangeboden en sluit deze aan bij de dagelijkse praktijk op de zorgboerderij.

Individuele professionalisering

Een van de zorgboeren/directieleden heeft in 2025 de opleiding Paarden- en Lifecoaching aan de Academy voor Paard- en Lifecoaching positief afgerond met een post HBO diploma en aanvullende ACT trainingen gevolgd.

Evaluatie 2025

De opleidingsdoelen voor 2025 zijn grotendeels in uitvoering genomen en deels afgerond. Met name de meldcodetraining is organisatiebreed geborgd. De verdere verdieping via de pakkettrainingen loopt door en blijft een belangrijk speerpunt richting 2026.



4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

De opleidingsdoelen voor de komende periode sluiten aan bij de veranderende zorgvraag en de behoefte aan verdere deskundigheidsbevordering binnen het team.

Voor 2026 staan de volgende doelen centraal:

- 1. Verdieping in Verbindend Gezag, Geweldloos Verzet en communicatievaardigheden**
Medewerkers blijven trainen in de-escalatie, oudercommunicatie en professioneel begrenzen.
- 2. Borging en toepassing van scholing in de praktijk**
Scholing wordt niet alleen gevolgd, maar ook geëvalueerd op toepasbaarheid in het dagelijks werk.
- 3. Voortzetting opleidingsplan 2024–2026**
Het bestaande plan wordt afgerond en er wordt gewerkt aan opvolging voor een nieuw meerjarenplan.
- 4. Borging bij personeelwisselingen**
Nieuwe medewerkers moeten snel kunnen instromen in basistrainingen zoals meldcode en veiligheid.
- 5. Aandachtfunctionarissen en specialisaties**
In 2026 wordt gekeken naar het installeren en scholen van aandachtfunctionarissen (bijv. trauma, veiligheid, seksualiteit).
- 6. Vervoltraining Vlaggensysteem**
Medewerkers op sleutelposities worden hierin verder geschoold zodat dit methodisch goed wordt ingebed.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

In 2025 is scholing en ontwikkeling structureel en planmatig opgepakt binnen Zorgboerderij Swaenensteyn. Door een combinatie van teamtrainingen, intervisie, themabijeenkomsten en het meerjarige opleidingsplan blijft de deskundigheid van medewerkers op peil.

De belangrijkste conclusie is dat voortdurende scholing noodzakelijk blijft, gezien de toenemende complexiteit van de doelgroep. Het proces van opleidingsbehoefte → doelen stellen → trainingen volgen → evalueren → nieuwe doelen formuleren is in 2025 verder versterkt.

Voor 2026 ligt de focus op verdere borging, verdieping en het toekomstbestendig maken van scholing, passend bij de groeiende vraag naar intensieve en specialistische begeleiding.

Actielijst scholing en ontwikkeling 2026

Op basis van de evaluatie van scholing en de toenemende zorgzwaarte binnen de doelgroep zijn voor 2026 de volgende acties opgenomen:

1. Herhaling BHV/EHBO voor medewerkers

Jaarlijkse herhaling om veiligheid en handelingsbekwaamheid op beide locaties te borgen.

2. Afronding en borging training Vlaggensysteem

Verdere scholing van sleutelmedewerkers en implementatie in het pedagogisch beleid.

3. Voortzetting opleidingsplan 2024–2026

De resterende trainingen binnen de pakketstructuur worden afgerond en geëvalueerd op toepasbaarheid in de praktijk.

4. Borging basistraining Meldcode bij nieuwe medewerkers

Ontwikkelen van een instroomprocedure zodat nieuwe collega's snel beschikken over de vereiste basiskennis.

5. Installatie en scholing aandachtfunctionarissen

Benoemen van aandachtfunctionarissen (bijv. trauma, veiligheid, seksualiteit) en passende deskundigheidsbevordering organiseren.

6. Structurele intervisie en casuïstiekbespreking voortzetten

Intervisiemomenten blijven onderdeel van deskundigheidsontwikkeling en teamreflectie.

7. Ontwikkeling nieuw meerjaren scholingsplan vanaf 2027

In 2026 wordt gestart met de opzet van een nieuw opleidingsplan, passend bij toekomstige zorgvragen en teamontwikkeling.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

In 2025 heeft iedere deelnemer van Zorgboerderij Swaenensteyn minimaal één keer een officieel evaluatiegesprek gehad met de mentor/begeleiding. Ouders/verzorgers en betrokken ketenpartners worden hierbij actief uitgenodigd. Bij deelnemers met een WLZ-indicatie of complexere problematiek vinden evaluaties minimaal twee keer per jaar plaats en indien noodzakelijk ook vaker.

Begeleidingsdoelen en realisatie

De gestelde begeleidingsdoelen sluiten over het algemeen goed aan bij wat in de praktijk gerealiseerd wordt. De planning is realistisch. Bij een deel van de deelnemers is tussentijdse bijstelling nodig, vooral vanwege wisselende belastbaarheid en toenemende zorgzwaarte. Dit betreft maatwerk en geen structurele over- of onderplanning.

Doelgroepen en trends

Net als in voorgaande jaren zien wij verschillen tussen deelnemersgroepen:

- Jongere deelnemers vragen vaker om bijstelling door snelle ontwikkelingsveranderingen.
- Oudere deelnemers hebben doorgaans stabielere doelen, maar kunnen extra ondersteuning nodig hebben bij specifieke overstapmomenten richting onderwijs of vervolgzorg.

Deze trends worden meegenomen in de begeleiding en evaluatiecyclus.

Effecten van begeleiding

In de evaluatiegesprekken zijn doorgaans duidelijke positieve effecten zichtbaar, zoals groei in zelfvertrouwen, emotieregulatie, sociale ontwikkeling en toename van rust en structuur. Deelnemers en ouders geven aan zich over het algemeen goed ondersteund te voelen.

Onderwerpen evaluatie

Tijdens evaluaties worden onder andere besproken:

- welzijn en veiligheid op de zorgboerderij
- sociaal-emotionele ontwikkeling
- voortgang op begeleidingsdoelen
- onderwijs/educatieve ontwikkeling (waar passend)
- risicotaxatie en toekomstperspectief
- eventuele bijstelling van doelen en aanpak

Proces en borging

Het proces van plannen, gesprekken voeren, verslaglegging en het aanpassen van begeleidingsplannen verloopt conform de norm en wordt vastgelegd in het digitale dossier.

Naast de formele evaluatiemomenten is er dagelijks veel één-op-één contact met deelnemers. Deze informele afstemming levert waardevolle informatie op en vormt een belangrijke aanvulling op de officiële evaluatiegesprekken, maar vervangt deze niet.

De Taxatie Risico Analyse die van iedere deelnemer aanwezig is en wordt gemaakt door de gedragswetenschapper bij aanvang zorg, wordt tijdens de evaluatiegesprekken op actualiteit gecheckt en indien er veranderingen zijn aangepast. Maar dit gebeurt eigenlijk altijd direct digitaal na overleg tussen mentoren en gedragswetenschappers, deelnemer en het systeem, indien er wijzigingen zijn en dit is niet afhankelijk van de evaluatiegesprekken.



5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

De evaluaties in 2025 bevestigen dat de begeleidingsdoelen in de meeste gevallen passend en haalbaar zijn en dat de ingezette begeleiding zichtbaar effect heeft. Tussentijdse bijstellingen blijven nodig bij deelnemers met wisselende ondersteuningsbehoeften, met name bij jongere deelnemers.

Leerpunten en verbeterpunten

- Het blijven monitoren van voortgang en tijdig bijstellen van doelen blijft belangrijk.
- Informele contactmomenten worden waar relevant beter vastgelegd in het digitale dossier om de evaluatiecyclus te versterken.
- Het intake- en begeleidingsplanproces wordt verder doorontwikkeld om flexibel te blijven aansluiten bij de toenemende complexiteit van de doelgroep.
- In blijven zetten op educatie en de kansen voor de toekomst blijven onderzoeken hierin.

Deze verbeterpunten worden meegenomen in de actielijst voor 2026.

Actielijst Evaluatiegesprekken 2026

Op basis van de evaluatiegesprekken in 2025 nemen wij de volgende verbeteracties mee naar 2026:

1. Borging van tijdige evaluatieplanning

Evaluatiegesprekken blijven structureel minimaal jaarlijks ingepland en indien noodzakelijk vaker, zodat voortgang en doelen tijdig besproken worden.

2. Verbeteren van vastlegging in het digitale dossier

Relevante tussentijdse observaties en informele contactmomenten worden waar nodig beter vastgelegd, zodat evaluaties vollediger en onderbouwd zijn.

3. Doorontwikkeling van het intake- en begeleidingsplanproces

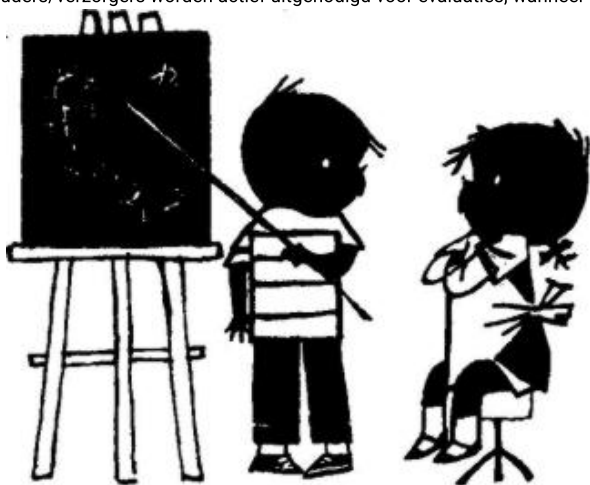
Het intakeproces en het opstellen/bijsturen van begeleidingsdoelen worden verder aangescherpt om flexibel te blijven aansluiten bij de toenemende zorgzwaarte.

4. Extra aandacht voor jongere deelnemers met snelle ontwikkelingsveranderingen

Bij jongere deelnemers wordt vaker gemonitord of doelen aangepast moeten worden, om realistische en haalbare begeleiding te blijven bieden.

5. Ouderbetrokkenheid blijven stimuleren

Ouders/verzorgers worden actief uitgenodigd voor evaluaties; wanneer deelname niet mogelijk is, wordt het verslag ter kennisname aangeboden.



5.3 Inspraakmomenten

Binnen Zorgboerderij Swaenensteyn functioneert de cliëntenraad al sinds de beginjaren van de zorgboerderij als betrokken inspraakorgaan van deelnemers en hun vertegenwoordigers. Kort na de start in 2011 is een cliëntenraad opgericht, waarmee medezeggenschap vanaf het ontstaan van de organisatie een belangrijk onderdeel is van onze werkwijze. Deze bestaat uit ouders en vertegenwoordigers van onze jeugdige deelnemers van beide locaties.

De cliëntenraad levert al jarenlang waardevolle input op onderwerpen die direct raken aan het dagelijks functioneren van de zorgboerderij, zoals veiligheid, communicatie, begeleiding en het pedagogisch klimaat. Ook is de educatie altijd een belangrijk onderwerp. Er zijn minimaal drie ouders betrokken, maar in de praktijk zijn dit er soms vier tot zes. De vergaderingen vinden op vooraf afgestemde data plaats afwisselend op een van de locaties van de zorgboerderij. Het tweede deel van deze vergadering is altijd minimaal een directielid en soms twee. De ouders wisselen nogal eens van samenstelling, doordat de zorgtrajecten steeds korter duren. Het is een uitdaging om betrokken ouders te blijven vinden, maar tot nog toe is dit nog steeds gelukt. Het is ook een mooie rol en de ouders/verzorgers die zitting hebben, dragen dit ook altijd met enthousiasme uit. De kerstmarkt en voorjaarsmarkt zijn terugkerende thema's evenals de uitkomst van het deelnemerstevredenheidsonderzoek. Zo is er op hun verzoek ook een stukje in over het functioneren van de cliëntenraad en of er nog vragen of tips voor hen zijn.

In 2025 is verdere aandacht besteed aan het versterken en formaliseren van de medezeggenschap, passend bij de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen 2018 (Wmcz 2018) en de aangescherpte normering van de Federatie Landbouw en Zorg.

Invulling van advies- en instemmingsrecht

De cliëntenraad is structureel betrokken bij beleidsmatige en praktische ontwikkelingen binnen Swaenensteyn. In de afgelopen periode is daarnaast explicieter vormgegeven hoe het formele advies- en instemmingsrecht, zoals beschreven in de Wmcz, wordt toegepast en vastgelegd. Dit betreft met name onderwerpen waarbij instemming wettelijk vereist is, zoals regelingen rondom cliëntenparticipatie en beleid dat direct van invloed is op deelnemers.

De cliëntenraad maakt hierin een duidelijke professionaliseringsslag: van betrokken inspraak en meedenken in de praktijk naar een nog steviger formele borging van medezeggenschap. Zorgboerderij Swaenensteyn faciliteert deze doorontwikkeling door:

- het actualiseren en vastleggen van de medezeggenschapsregeling en het huishoudelijk reglement;
- het bieden van begrijpelijke en tijdige informatievoorziening;
- vaste overlegmomenten en heldere terugkoppeling op adviezen;
- ondersteuning via een vaste contactpersoon binnen de organisatie;
- blijvende inspanning om ouders en vertegenwoordigers te betrekken, passend bij de dynamiek van jeugdzorg en gezinssystemen.

In 2026 wordt deze lijn voortgezet door verdere structurele jaarplanning en het versterken van de rol van de cliëntenraad.



5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Conclusies uit de inspraakmomenten

De cliëntenraad blijkt al jarenlang een waardevol en betrokken orgaan binnen Zorgboerderij Swaenensteyn. De inspraakmomenten laten zien dat ouders en vertegenwoordigers actief meedenken over thema's die direct raken aan het dagelijks functioneren van de zorgboerderij, zoals veiligheid, begeleiding, communicatie en educatie. De cliëntenraad draagt hiermee bij aan de kwaliteit van zorg en het versterken van het pedagogisch klimaat op beide locaties.

Daarnaast wordt zichtbaar dat de cliëntenraad een belangrijke verbindende rol vervult tussen ouders/verzorgers en directie, en dat betrokken ouders hun rol met enthousiasme uitdragen.

Leerpunten en verbeterpunten

Een belangrijk aandachtspunt blijft de wisselende samenstelling van de cliëntenraad. Door kortere zorgtrajecten is het een blijvende uitdaging om voldoende ouders structureel betrokken te houden. Dit vraagt om voortdurende werving en laagdrempelige instroommogelijkheden.

Daarnaast is in 2025 duidelijk geworden dat het formaliseren van advies- en instemmingsrechten verdere borging vraagt. Niet omdat de betrokkenheid ontbreekt, maar omdat wet- en regelgeving een explicietere vastlegging vereisen.

Wat is gedaan in 2025

In 2025 is ingezet op verdere professionalisering van de medezeggenschap door:

- het actualiseren en vastleggen van de medezeggenschapsregeling en het huishoudelijk reglement;
- het structureel plannen van overlegmomenten met aanwezigheid van de directie;
- het verwerken van feedback uit tevredenheidsonderzoeken en inspraakmomenten;
- het explicieter benoemen van advies- en instemmingsonderwerpen binnen de cliëntenraad.



Wat wij in 2026 verder gaan doen

In 2026 zetten wij deze lijn voort door:

- het versterken van de jaarplanning en continuïteit van de cliëntenraad;
- het blijven investeren in ouderbetrokkenheid en representatieve deelname;
- het verder verduidelijken van advies- en instemmingsrechten in de praktijk;
- het opnemen van cliëntenraad-input als vast onderdeel binnen de kwaliteitscyclus.

Op deze manier blijft de cliëntenraad een stevig en passend onderdeel van onze kwaliteitscultuur en cliëntgerichte werkwijze.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers



Ieder jaar meten wij de tevredenheid van onze deelnemers en hun ouders/verzorgers. Deze deelnemertevredenheidsmeting geeft ons waardevolle informatie over hoe de zorg en begeleiding op Zorgboerderij Swaenensteyn wordt ervaren, en waar eventuele verbeterpunten liggen.

Moment en methode

De tevredenheidsmeting heeft plaatsgevonden in de periode **begin januari tot begin februari 2025**.

Wij hebben hiervoor gebruikgemaakt van een **anonieme digitale vragenlijst (Google Forms)**, zodat deelnemers en ouders vrij en laagdrempelig hun mening konden geven

[Klik hier voor de enquête](#)

De vragenlijst is meerdere keren onder de aandacht gebracht via e-mail, WhatsApp-reminders en persoonlijke aansporing op de locaties. Ondanks deze extra inspanningen blijft het in de praktijk lastig om een hoge respons te behalen, wat een herkenbaar aandachtspunt is binnen de jeugdzorg.

In totaal zijn er vragenlijsten uitgezet op beide locaties: **Respons**

- **Hazerswoude-Dorp:** 21 reacties
- **Zoetermeer:** 17 reacties

Onderwerpen in de meting

In de vragenlijst zijn onder andere de volgende thema's uitgevraagd:

- Ervaring met de **taken en activiteiten op de boerderij**
- Hoe deelnemers zich voelen: "**jezelf kunnen zijn op de boerderij**"
- Tevredenheid over de **begeleiding**
- Waardering van de **lessen en leerervaringen**
- Een algemeen rapportcijfer voor de zorgboerderij

Resultaten in hoofdlijnen

De uitkomsten laten een positief en stabiel beeld zien. De deelnemers geven vooral hoge waarderingen voor de begeleiding en de algemene sfeer op de boerderij.

Hazerswoude-Dorp (21x)

- Taken op de boerderij: **7,9**
- Jezelf op de boerderij: **7,8**
- Begeleiding: **8,3**
- Lessen op de boerderij: **8,0**
- Algemeen cijfer: **8,5**

Zoetermeer (17x)

- Taken op de boerderij: **7,4**
- Jezelf op de boerderij: **8,3**
- Begeleiding: **8,6**
- Lessen op de boerderij: **7,0**
- Algemeen cijfer: **9,0**

Gemiddelde beide locaties

- Taken op de boerderij: **7,6**
- Jezelf op de boerderij: **8,0**
- Begeleiding: **8,4**
- Lessen op de boerderij: **7,7**
- Algemeen cijfer zorgboerderij: **8,6**



Op beide locaties komt de brandweer en politie regelmatig een voorlichting geven of een oefening houden. Iets wat zowel deelnemers als medewerkers altijd heel leuk en sommigen zelfs een beetje spannend vinden. Maar ook stof tot mooie gespreksonderwerpen daarna.

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Conclusie:

De deelnemerstevredenheidsmeting van 2025 laat opnieuw zien dat Zorgboerderij Swaenensteyn door deelnemers en ouders/verzorgers als een **zeer waardevolle en veilige plek** wordt ervaren. Het gemiddelde algemene rapportcijfer van **8,6** onderstreept dat deelnemers zich welkom voelen, zich kunnen ontwikkelen in hun eigen tempo en de boerderij als een positieve omgeving beleven.



Wat vooral opvalt is de hoge waardering voor de **begeleiding** op beide locaties (gemiddeld **8,4**). Dit bevestigt dat onze medewerkers erin slagen om deelnemers op een betrokken, stabiele en professionele manier te ondersteunen. Deelnemers geven aan dat zij zich gezien voelen, zichzelf mogen zijn en vertrouwen ervaren in het contact met de begeleiding. Dit sluit nauw aan bij onze kernwaarden: veiligheid, verbinding en ontwikkelingsgericht werken.

Ook het onderdeel "*jezelf kunnen zijn op de boerderij*" scoort gemiddeld een **8,0**, wat een belangrijk signaal is dat de zorgboerderij voor veel jongeren een plek is waar zij tot rust kunnen komen en zichzelf mogen laten zien, juist wanneer dit in andere omgevingen soms moeilijker is. Op onze zorgboerderij komen meerdere jongeren die nog moeite hebben met hun zelfbeeld en op zoek zijn naar hun identiteit.

Tegelijkertijd laten de cijfers ook nuance zien. Zo worden de *lessen op de boerderij* iets wisselender beoordeeld, met name in Zoetermeer. Dit biedt ons waardevolle aanknopingspunten om te blijven kijken naar het aanbod, de aansluiting bij de doelgroep en de manier waarop leer- en ontwikkelmomenten worden vormgegeven.

Een blijvend aandachtspunt is daarnaast de respons op de meting. Ondanks herhaalde reminders en persoonlijke benadering blijft het lastig om een grote groep deelnemers en ouders te bereiken. Ook dit herkennen wij als een bredere uitdaging binnen de jeugdzorg. We blijven daarom zoeken naar manieren om evaluaties nog toegankelijker en passender te maken, zodat zoveel mogelijk deelnemers hun stem kunnen laten horen.

Samenvattend geeft de tevredenheidsmeting ons vertrouwen dat we op beide locaties een stevig pedagogisch klimaat bieden, met betrokken begeleiding en een omgeving waarin jongeren zich veilig kunnen ontwikkelen. Tegelijk nemen we de verbeterpunten serieus en blijven we ons inzetten voor verdere verfijning van ons aanbod en het versterken van inspraak.



Actielijst / verbeterpunten (2026)

Op basis van de uitkomsten nemen wij de volgende aandachtspunten mee:

- Respons verhogen door evaluatiemomenten nog meer te koppelen aan persoonlijke gesprekken en vaste contactmomenten.
- Lessenaanbod Zoetermeer en HZ evalueren
- Blijven investeren in begeleiding en pedagogisch klimaat, omdat dit door deelnemers als grootste kracht wordt benoemd.
- Tevredenheidsmeting verder ontwikkelen met ruimte voor open feedback en ervaringsverhalen.

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

In 2025 zijn binnen Zorgboerderij Swaenensteyn op beide locaties enkele kleine (bijna-)ongevallen geregistreerd. Het betrof voornamelijk kleine fysieke voorvallen en enkele situaties waarbij sprake was van een bijna-ongeval. Er zijn in 2025 geen ongevallen met blijvend letsel of meldingen die aanleiding gaven tot inschakeling van externe instanties zoals de Arbeidsinspectie of IGJ.

We werken binnen Swaenensteyn met een MIC formulier op alle locaties. Dit betreft Meldingen van Incidenten en wordt volgens een vast protocol ingevuld door betrokken begeleiders en altijd besproken in zorgoverleg met gedragswetenschapper(s) en directie en teruggekoppeld aan ouders en



opgeslagen in digitaal dossier.

Voorbeelden van categorieën die onder (bijna-)ongevallen vallen:

- lichte verwondingen of pijnklachten na een val of botsing
- incidenten tijdens sport/spel of buitenactiviteiten
- een enkel bijna-ongeval in een diermoment (bijvoorbeeld een val tijdens een rijactiviteit)
- incidenteel klein lichamelijk letsel in situaties met verhoogde spanning

Bij kleine voorvallen is gekozen voor registratie op hoofdlijnen, zodat trends zichtbaar blijven zonder dat elk klein ongeluk afzonderlijk uitgebreid beschreven hoeft te worden.

Analyse: hoe is dit onderzocht en door wie?

Per melding is gehandeld volgens de vaste veiligheidsprocedure:

- De betrokken begeleider en overzicht hebben direct beoordeeld wat er gebeurd is en welke risico's aanwezig waren.
- Indien nodig is het incident besproken met teamleider/directie en, wanneer passend, met gedragswetenschapper.
- De analyse richtte zich op oorzaak, context en preventieve verbeterpunten.

De registratie van (bijna-)ongevallen wordt gebruikt om patronen te herkennen en de werkwijze verder te versterken.

Soort oorzaken (terugkerende factoren)

De (bijna-)ongevallen hangen meestal samen met:

- ongelukjes tijdens spel, bewegen of buitenwerk
- dynamiek van werken met dieren en terrein (altijd een zekere onvoorspelbaarheid)
- prikkelgevoeligheid of haast bij deelnemers
- situaties met oplopende spanning waarbij fysieke veiligheid extra aandacht vraagt

Wat is direct gedaan?

Bij een (bijna-)ongeval is steeds direct gehandeld door:

- de situatie veilig te stellen

- lichamelijke check te doen (EHBO indien nodig)
- rust te creëren en deelnemer te begeleiden in herstel
- ouders/verzorgers te informeren wanneer dit passend was
- het incident vast te leggen zodat opvolging mogelijk blijft

Nazorg

Nazorg bestaat standaard uit:

- evaluatie met deelnemer (hoe gaat het nu, is er schrik of pijn?)
 - terugkoppeling aan ouders/verzorgers bij relevante voorvallen
 - teamnabespreking wanneer het leerinformatie oplevert
 - zo nodig aanpassing van begeleiding, toezicht of activiteit
-

Per incident wordt direct actie ondernomen en om deze zo mogelijk te voorkomen. Maar het gaat veelal om kleinere fysieke en verbale incidenten zijn, passend bij onze doelgroep. We rapporteren hier toch heel uitgebreid op om van te leren en zo mogelijk preventief te kunnen werken. Zie bovenstaand. Het MIC formulier voor intern gebruik is te vinden in de werkbeschrijving bij documenten. Soms gaat het ook om "pech" zoals botsing of schop tijdens fanatieke voetbalpartij. Of ongelukkige val met een fiets of bosting.

Wij hebben de methodiek geweldloos verzet en verbindend gezag over alle locaties consequent toegepast wat duidelijkheid geeft voor deelnemers en afname van incidenten geeft. Maar we hebben afgelopen jaar toch vaker op kleinere incidenten gerapporteerd om van te leren. Wij merken verder niet veel verschillen tov van afgelopen jaar, behalve dat door begeleiders, gedragswetenschappers, teamleiders en directie gezamenlijk bepaald wordt of een situatie als incident wordt aangemerkt. Dit proces bevordert duidelijkheid en consistentie. Wij zijn hier in 2024 mee begonnen en dit hebben wij in 2025 ook gemerkt. Dat draagt ook bij aan minimale verschillen.

In de bijlage de incidenten inzichtelijk per locatie.

Locatie	Agressie-incidenten MIC formulieren	Bijna-ongevallen (valpartijen zonder MIC)
ZM	11	3
HZ	11	5 bijna-ongeval
Totaal	22	8

Bijlagen

- Incidenten per locatie

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

In 2025 zijn binnen Zorgboerderij Swaenensteyn op beide locaties agressie-incidenten geregistreerd via het MIC-systeem. De meldingen betroffen met name:

- verbale agressie (schelden, schreeuwen, dreigen)
- lichte fysieke agressie richting begeleiding en incidenteel richting andere deelnemers, hiervan maken we toch altijd
- weglopen of onttrekken aan begeleiding
- escalaties rondom begrenzing, teleurstelling en overgangsmomenten
- enkele situaties waarbij ook de veiligheid van dieren of omgeving geraakt werd

De incidenten kwamen niet continu voor, maar concentreerden zich vooral in perioden waarin groepsdynamiek, spanning of persoonlijke draagkracht onder druk stonden.

Analyse: hoe is dit onderzocht en door wie?

Per melding is gehandeld volgens de vaste incidentprocedure:

- De situatie werd direct opgepakt door betrokken begeleiders en overzicht.
- Incidenten werden vastgelegd in een MIC-formulier en besproken binnen het team.
- Bij ernstigere of terugkerende situaties werd structureel opgeschaald naar teamleider/directie en gedragswetenschapper.
- Ouders/verzorgers zijn waar passend betrokken en geïnformeerd.

De analyse richtte zich steeds op: aanleiding, spanning, veiligheid, herstel en preventie.

Soort oorzaken (terugkerende patronen)

De incidenten hangen veelal samen met een combinatie van factoren:

- oplopende spanning en prikkelgevoeligheid
- teleurstelling en begrenzing (iets niet mogen, stoppen, wachten)
- schakelmomenten (start dag, overgang activiteit, vertrek naar huis)
- groepsdynamiek en beïnvloeding tussen deelnemers
- controlebehoefte en emotionele regulatieproblemen
- incidenteel situaties waarbij ook veiligheid rondom dieren extra aandacht vroeg

Deze patronen passen bij de complexiteit van de doelgroep en benadrukken het belang van voorspelbaarheid en vroegsignalering.

Wat is direct gedaan?

Medewerkers hebben in alle gevallen gehandeld volgens het veiligheidskader:

- de-escalatie en ondertiteling van emoties
- duidelijke begrenzing van gedrag
- veiligheid borgen door afstand, rustplek of extra collega (vier-ogenbeleid)
- inzet van regulerende activiteiten en herstelmomenten
- contact met ouders/verzorgers en zo nodig eerder ophalen
- in uitzonderlijke situaties: afschalen of beëindigen van zorg wanneer veiligheid niet te garanderen was

Nazorg

Nazorg is structureel onderdeel van de afhandeling:

- herstelgesprekken met deelnemers zodra spanning gezakt is
- terugkoppeling aan ouders/verzorgers
- teamreflectie en bespreking in zorgoverleg
- betrokkenheid van gedragswetenschapper bij complexere situaties
- vastleggen van vervolgsafspraken in het dossier

Is er goed gehandeld?

Ja, wat ons betreft hebben we dit goed opgepakt en is er goed gehandeld. De meldingen laten zien dat er tijdig is opgeschaald, veiligheid steeds voorop stond en incidenten niet alleen zijn geregistreerd, maar ook zijn gebruikt voor evaluatie en verbetering.

Wat hebben we geleerd?

De incidenten bevestigen het belang van:

- vroegsignalering en incheck bij binnenkomst
- extra ondersteuning bij schakelmomenten
- eenduidige begrenzing door het hele team
- waakzame zorg bij activiteiten met dieren
- persoonlijke begeleidingsafspraken afgestemd op spanningsopbouw

Welke aanpassingen en verbeteringen zijn nodig?

Voor 2026 wordt ingezet op verdere versterking van:

- individuele signalerings- en begeleidingsplannen ("groen-geel-oranje-rood")
- voorspelbaarheid en structuur in dagprogramma
- uniforme afronding en borging van MIC-opvolging via zorgoverleg en mentor
- blijvende scholing in Verbindend Gezag en geweldloos verzet
- een gezamenlijke lerende cultuur op beide locaties

Locatie	Agressie-incidenten MIC formulieren	Bijna-ongevallen (valpartijen zonder MIC)
ZM	11	3
HZ	11	5 bijna-ongeval
Totaal	22	8

Van alle meldingen zijn MIC formulieren gebruikt als rapportage voor intern gebruik, om van te leren en zo mogelijk in de toekomst ook incidenten te voorkomen. Over het algemeen zijn het incidenten waarbij we juist ook bij mildere incidenten de keuze hebben gemaakt toch te registreren voor intern gebruik. Er is geen fysieke schade opgelopen waarbij een huisarts of SEH is geraadpleegd, maar soms een blauwe plek of schaafwond. Ook een elleboog in het gezicht tijdens sport en spel is hierbij gerapporteerd om iemand "pijn" en/of een blauwe plek heeft opgelopen. Wij zijn zoals eerder vermeld voorstander om te leren van onze incidenten en dat kan niet zonder rapportage. In 2026, als vervolg op 2025 zijn er weer een aantal gesprekken gevoerd met gedragswetenschappers, team en directie om anders te rapporteren. Dit omdat onze MIC formulieren mogelijk toch een wat vertekend beeld geven. We hebben nu ook een ander rapportagesysteem in Zilliz, wat ook fijner werkt en minder tijd kost.

Verder is van alle deelnemers bij wie bekend is dat er hoger risico is op agressie naast de risicotaxatie (hoog risico) ook altijd een speciaal veiligheidsplan op maat voor betreffende deelnemer. Dit omdat we hen toch de kans willen geven om te starten op onze zorgboerderij en niet bij voorbaat de deur dicht te houden voor deze kwetsbare kinderen en jongeren. Zij zijn al zo vaak afgewezen op hun gedrag. Juist voor deze doelgroep kunnen we in veel gevallen juist het verschil nog maken. Uiteraard met goede schriftelijke afspraken en rapportage ook over veiligheid (voor henzelf, mededeelnemers, medewerkers en de dieren) en goede monitoring of er vooruitgang is en ook bij terugval van deelnemers met zogenaamd "laag-risico" ook direct actie ondernemen.

In de bijlage zijn de incidenten inzichtelijk per locatie toegevoegd.

Bijlagen

- Incidenten per locatie

6.4 Ongewenste intimiteiten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongewenste intimiteiten.

6.5 Strafbare handelingen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Strafbare handelingen.

6.6 Klachten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Klachten.

6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

Conclusie meldingen en incidenten

Wanneer we terugkijken op 2025 zien we een jaar waarin de ontwikkeling van de afgelopen jaren zich verder heeft verdiept. Incidenten zijn niet alleen geregistreerd, maar steeds meer benut als bron van inzicht, professionalisering en preventie. 2025 laat zien dat Swaenensteyn stevig staat als lerende organisatie: warm in benadering, duidelijk in grenzen en zorgvuldig in veiligheid.

De inzet van de formulieren van bijna incidenten die we in 2025 wilden invoeren is niet doorgevoerd, omdat de vraag is gerezen of dit de duidelijkheid wel zal vergroten en wat is dan een "bijna-incident"? Hier gaan we in 2026 weer mee aan de slag hoe we de incidenten eenduidig op iedere locatie kunnen vermelden via de MIC- formulieren. Deze zijn in de loop der jaren steeds wat aangepast en voorzien in de behoefte. Door de invoering van het nieuwe rapportage systeem van Zilliz zal deze rapportage in 2026 zelfs nog vereenvoudigd worden. Hierdoor kan eerder worden gesignaleerd en ook preventief worden gewerkt. Hierover blijft de directie in gesprek met teamleiders, gedagwetenschappers en de medewerkers.

Stabiliteit en alertheid

In 2025 zijn in totaal **22 agressie-incidenten** geregistreerd (11 op iedere locatie). Daarnaast was er **één bijna-ongeval zonder letsel**. Deze cijfers laten zien dat incidenten aanwezig blijven binnen een complexe doelgroep, maar dat het aantal beheersbaar is en dat escalaties vaak tijdig worden opgevangen.

Wat daarbij opvalt, is dat incidenten zich niet gelijkmatig over het jaar verspreidden. Er waren ook rustige maanden zonder meldingen. Dit bevestigt dat incidenten vaak samenhangen met perioden van verhoogde spanning, groepsdynamiek of persoonlijke draagkracht van deelnemers.

Incidenten beter begrijpen: patronen worden zichtbaarder

De MIC-meldingen van 2025 geven een helder beeld van terugkerende triggers:

- teleurstelling en begrenzing (iets niet mogen, moeten stoppen, wachten)
- schakelmomenten (start van de dag, wisseling van activiteit, vertrek naar huis)
- oplopende spanning en prikkelgevoeligheid
- groepsdynamiek en onderlinge beïnvloeding
- controlebehoefte en moeite met emotieregulatie
- situaties waarbij veiligheid rondom dieren extra waakzaamheid vraagt

Deze patronen passen bij de doelgroep waarmee Swaenensteyn werkt, en onderstrepen hoe belangrijk voorspelbaarheid, vroegsignalering en eenduidigheid blijven.

Professioneel handelen: veiligheid, de-escalatie en herstel

In 2025 is zichtbaar dat medewerkers consequent hebben gehandeld volgens het veiligheidskader:

- de-escalatie en ondertiteling van emoties
- duidelijke begrenzing van gedrag
- opschalen naar collega's, overzicht en gedragswetenschapper waar nodig
- inzet van rust- en regulatieactiviteiten
- contact met ouders/verzorgers en zo nodig eerder ophalen
- herstelgesprekken zodra spanning gezakt is

In uitzonderlijke situaties is ook besloten om zorg af te bouwen of te beëindigen wanneer veiligheid structureel niet meer gegarandeerd kon worden. Dit laat zien dat Swaenensteyn niet alleen warm en betrokken is, maar ook duidelijk en verantwoordelijk.

Van registratie naar verbetering

2025 bevestigt dat incidentregistratie steeds meer onderdeel is geworden van een kwaliteitscyclus. Meldingen worden niet alleen afgehandeld, maar leiden tot:

- aangescherpte begeleidingsafspraken
- meer aandacht voor risicomomenten in de dagstructuur
- verdere inzet op methodieken zoals Verbindend Gezag en Geweldloos Verzet
- groei in eenduidigheid binnen teams

Als we terugkijken op 2025 kunnen we concluderen dat we ondanks het bewogen jaar, waarin veel personele wisselingen waren, Swaenensteyn opnieuw een stap heeft gezet in bewustzijn en professionaliteit. Incidenten blijven onderdeel van het werken met jeugd met complexe hulpvragen, maar worden steeds beter begrepen, eerder signaleerd en zorgvuldiger benut als leermoment. Daarmee blijft de zorg veilig, mensgericht en ontwikkelingsgericht – voor deelnemers, ouders én medewerkers.

De belangrijkste ontwikkellijn richting 2026 is het verder versterken van individuele signaleringsplannen, voorspelbaarheid en structurele borging van leerpunten in zorgoverleg.

Als we de afgelopen jaren de meldingen van de incidenten zien, is het goed om hier alert op te blijven en dit op beide locaties hetzelfde op te pakken. Hierover is regelmatig afstemming met directie en gedragswetenschappers, Daarom is er ook een analyse van 2020 tot en met 2025 gemaakt en dit wordt in februari besproken in een speciaal overleg met bovenst



Conclusie meldingen en incidenten 2021–2025

Wanneer we terugkijken op de jaren 2021 tot en met 2025 zien we een duidelijke ontwikkeling, niet alleen in het aantal en type incidenten, maar vooral in hoe we hier als organisatie mee omgaan.

Swaenensteyn werkt op twee locaties met dezelfde doelgroep en vanuit dezelfde visie: een veilige, open en ontwikkelingsgerichte plek bieden waar kinderen en jongeren zichzelf mogen zijn en kunnen leren. Tegelijkertijd laten de afgelopen jaren zien dat Zoetermeer en Hazerswoude ieder hun eigen dynamiek kennen. Verschillen in groepssamenstelling, leeftijd, ontwikkelingsniveau, teambezetting, omgeving en de inzet van dieren zorgen ervoor dat incidenten zich per locatie soms anders voordoen.

Deze verschillen betekenen geen verschil in kwaliteit of veiligheid, maar laten juist zien dat zorg maatwerk is. Beide locaties werken vanuit dezelfde kernwaarden en dezelfde professionele kaders.

Van 'wat is er gebeurd?' naar 'wat kunnen we hiervan leren?'

In 2021 lag de nadruk vooral op het samen dragen van verantwoordelijkheid. Incidenten werden besproken vanuit de overtuiging dat niet alles te voorkomen is en dat deelnemers – binnen veilige grenzen – ook mogen leren van fouten.

In 2022 werd duidelijk dat we bewuster en eerder zijn gaan melden. Niet omdat er ineens meer misging, maar omdat we beter zicht wilden krijgen op patronen en signalen van overbelasting.

In 2023 werd steeds zichtbaarder dat begeleiders verschillend konden kijken naar wat een 'incident' is. Dit leidde tot waardevolle gesprekken over definities, professionele afwegingen en eenduidigheid.

In 2024 kwam alles samen in verdere reflectie en professionalisering. Incidenten werden steeds meer gezien als informatiebron: niet om te veroordelen, maar om te begrijpen wat een deelnemer, groep of begeleider nodig heeft.

2025: verdieping en borging

In 2025 werd deze lijn verder doorgezet. Incidenten werden organisatiebreed geregistreerd (22 agressiemeldingen) en benut om patronen scherper te zien: schakelmomenten, begrenzing, groepsdynamiek en prikkelgevoeligheid. Tegelijkertijd bleef het aantal ongevallen zeer beperkt.

Wat vooral zichtbaar werd, is dat Swaenensteyn steeds steviger werkt vanuit een professioneel veiligheidskader: de-escalatie, herstel, samenwerking met ouders en structurele reflectie met gedragswetenschappers. Daarmee groeide de organisatie verder in preventie én in het vermogen om moeilijke situaties zorgvuldig op te vangen.

Incidentcijfers zeggen niet alles

Wie alleen naar cijfers kijkt, kan de indruk krijgen dat sommige jaren of locaties 'meer incidenten' hadden. Deze conclusie laat zien waarom dat beeld niet volledig is. Registratie betekent vaak niet meer onveiligheid, maar meer bewustzijn en eerder ingrijpen om escalatie te voorkomen.

Tegelijkertijd zien we over de jaren heen een daling van zware en onverwachte incidenten, ondanks een complexere doelgroep en maatschappelijke druk.

Samen leren: deelnemers, ouders en professionals

Een rode draad door alle jaren is het belang van samenwerking. Incidenten worden niet alleen administratief afgehandeld, maar altijd besproken met deelnemers, ouders/verzorgers en betrokken professionals. Openheid, uitleg en het benoemen van emoties en impact zorgen ervoor dat incidenten – hoe vervelend ook – vaak ook bijdragen aan groei en begrip.

Tot slot 2021–2025

Terugkijkend op 2021–2025 kunnen we concluderen dat Swaenensteyn is gegroeid in bewustzijn, transparantie en professionaliteit. Niet door incidenten koste wat kost te vermijden, maar door ze serieus te nemen, te bespreken en er samen van te leren.

Met blijvende aandacht voor preventie, eenduidigheid en een warme mensgerichte benadering blijft Swaenensteyn werken aan een veilige plek waar ontwikkeling centraal staat – voor deelnemers, ouders én medewerkers.

De personele wisselingen die altijd op een zorgboerderij aanwezig zijn, zijn voor sommige deelnemers lastiger dan voor anderen. Maar hier houden we zoveel mogelijk rekening mee, door goede afstemming als iemand weg gaat en iemand nieuw komt door ook begeleiding door juist de oude vertrouwde begeleiders en dit langzaam aan te passen.

Voor iedere deelnemer is daarom ook de Risico taxatie analyse en eventueel een veiligheidsplan om de incidenten zoveel mogelijk voor te zijn, maar de thuissituatie of vaak ook het vervoer maakt al dat sommige deelnemers "overprikkelde" aankomen op de zorgboerderij. De ruimte, dieren en vaste gezichten zijn dan al enorm helpend om dit te reguleren. Maar bij de doelgroep die we hebben is dit juist een probleem waar we met elkaar aan werken om deze emoties te leren reguleren. Hierbij is de hulp van onze gedragswetenschappers van grote meerwaarde, maar ook de vast mentor en daarbij het systeem om de deelnemers heen moeten zoveel mogelijk op een lijn zien te komen.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Terugkijkend op de actielijst van de afgelopen jaren hebben we gemerkt dat het eerdere systeem met veel losse en individuele acties voor ons minder helpend was dan bedoeld. Het grote aantal openstaande acties en de automatische meldingen zorgden regelmatig voor onrust en een gevoel van "achter de feiten aan lopen", terwijl veel zaken in de praktijk wél goed werden opgepakt. Ook de medewerkers vonden de mailtjes niet fijn en een open vraag vanuit ons of iets is opgepakt, werkt in de praktijk wel fijner en persoonlijker.

Voor 2026 hebben wij hier bewust een andere keuze in gemaakt. We hebben het aantal acties beperkt, scherper geformuleerd en de verantwoordelijkheid nadrukkelijker bij de directie belegd. Hierdoor is er meer overzicht en rust ontstaan, en kunnen acties beter worden geprioriteerd en bewaakt. Dit heeft positief bijgedragen aan de voortgang en de uitvoerbaarheid van de actielijst.

De meeste acties uit eerdere jaren zijn inmiddels afgerond of structureel geborgd in vaste processen, zoals het personeelshandboek, het opleidingsplan, werkoverleggen, evaluatie- en functioneringsgesprekken en veiligheidscontroles. Acties die doorlopen naar 2026 (zoals RI&E, auditvoorbereiding en actualisatie van documenten) zijn tijdig ingepland en duidelijk belegd.

Een belangrijk leerpunt voor ons is, dat niet het aantal acties bepalend is voor kwaliteit, maar de mate waarin acties realistisch, overzichtelijk en gedragen zijn. Dit inzicht nemen wij mee in de verdere inrichting van de actielijst. Voor 2026 blijven wij werken met een compacte en duidelijke actielijst, waarbij acties voortkomen uit evaluaties, audits en wet- en regelgeving, en waar nodig tijdig worden bijgesteld.

Wat we hiermee hebben gedaan:

- Het actiemanagement vereenvoudigd en overzichtelijker gemaakt
- Minder, maar concretere acties aangemaakt
- Verantwoordelijkheid meer centraal bij de directie gelegd

Wat we nog gaan doen:

- De geplande acties voor 2026 uitvoeren volgens planning
- De RI&E en audit voor alle locaties afronden
- Blijven evalueren of het actiemanagement ondersteunend blijft aan de praktijk

Op deze manier blijft de actielijst een werkbaar hulpmiddel dat bijdraagt aan kwaliteit en ontwikkeling, in plaats van een administratieve last.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Voor de komende vijf jaar ligt de focus van de zorgboerderij op het behouden van continuïteit, kwaliteit en werkplezier, in een zorglandschap dat blijvend onder druk staat. De afgelopen jaren hebben laten zien dat flexibiliteit, duidelijke structuren en goede samenwerking essentieel zijn om passende zorg te kunnen blijven bieden aan onze deelnemers.

Een belangrijke doelstelling voor de komende jaren is het verder versterken van een stabiele en overzichtelijke organisatie. In 2025 is gestart met het werken vanuit een personeelshandboek waarin functies, verantwoordelijkheden en bijbehorende schalen zijn vastgelegd. Dit geeft duidelijkheid en rust binnen het team en vormt een stevige basis voor de toekomst. In 2026 wordt daarnaast gewerkt met het nieuwe rapportagesysteem van Zilliz, wat bijdraagt aan efficiënter werken, betere overdracht en meer tijd voor de zorg zelf.

De organisatie is platter geworden door het wegvallen van de laag teamleiders. Dit heeft geleid tot kortere lijnen, directere communicatie en meer zelfstandigheid en eigenaarschap binnen het team. De komende jaren willen we deze manier van werken verder bestendigen, met blijvende aandacht voor samenwerking, afstemming en onderlinge ondersteuning. We blijven investeren in goed geschoold personeel en ervaren de samenwerking met de Raad van Toezicht als prettig en ondersteunend.

Op het gebied van zorginhoud blijft de zorgboerderij zich richten op kleinschalige, passende zorg voor deelnemers met een toenemende zorgzwaarte. Groei in aantallen is daarbij geen doel op zich; de nadruk ligt op kwaliteit, veiligheid en maatwerk. Tegelijkertijd blijven we ons bewust van de aanhoudende druk op de financiering binnen de jeugdzorg. Door een zorgvuldige bedrijfsvoering en goede samenwerking met contractpartners en verwijzers uit de omliggende gemeenten willen we de zorg ook op langere termijn toegankelijk en haalbaar houden.

De werklocatie blijft zich de komende jaren verder ontwikkelen. De kas, pluktuin en alpaca's dragen bij aan een rustige, betekenisvolle en groene omgeving voor deelnemers en medewerkers. Daarnaast wordt gewerkt aan duurzame oplossingen voor verwarming en energie, waaronder het inzetten van zonnepanelen en het onderzoeken van een warmtepomp. Hiermee willen we niet alleen de werkomgeving verbeteren, maar ook toekomstbestendig en verantwoord ondernemen.

Tot slot is er aandacht voor de samenwerking binnen de directie. Deze samenwerking wordt door onze medewerkers als prettig en gelijkwaardig ervaren en vormt een stabiele basis voor de verdere ontwikkeling van de zorgboerderij. Dankbaarheid voor wat er staat en vertrouwen in elkaar zijn hierin belangrijke waarden. Hoe bijzonder is het om met ouders en vier kinderen dit uit te mogen voeren. De taak van de ouders en oprichters verschuift steeds meer naar de achtergrond en de overige vier directieleden zijn enorm gegroeid in de afgelopen jaren en vullen elkaar aan en ondersteunen waar nodig.

Met deze koers wil de zorgboerderij de komende vijf jaar blijven doen waar zij voor staat: het bieden van goede, betrokken en passende zorg, in een omgeving waar zowel deelnemers als medewerkers zich veilig en gewaardeerd voelen.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstelling 2026

In 2026 ligt de focus op het verder optimaliseren van de nieuwe werklocatie in Hazerswoude en het creëren van een fijne, veilige en stabiele werkomgeving. Een plek waar collega's prettig kunnen werken en waar deelnemers zich gezien, gehoord en ondersteund voelen.

Het afgelopen jaar is er veel veranderd binnen de organisatie. In 2025 hebben we afscheid genomen van beide teamleiders en zijn binnen het team nieuwe rollen ontstaan. Dit was een ingrijpende periode, maar heeft ook ruimte gegeven voor ontwikkeling en groei. Door het wegvallen van een extra laag in de organisatie is de communicatie directer en efficiënter geworden en is er meer helderheid ontstaan in verantwoordelijkheden.

In 2026 willen we deze nieuwe structuur verder uitwerken. De aandacht ligt daarbij op het bieden van goede, passende zorg aan onze deelnemers, met oog voor hun individuele ontwikkeling en mogelijkheden, én op het ondersteunen van collega's en directie in hun rol en werkplezier. Hierbij ligt de nadruk op het verder implementeren van deze ontwikkelingen, waaronder het werken met het nieuwe rapportagesysteem, het borgen van de teamstructuur en het zetten van eerste stappen richting verduurzaming van de werklocatie. Zo blijven we samen bouwen aan een zorgboerderij waar kwaliteit, betrokkenheid en ontwikkeling centraal staan.

8.3 Plan van aanpak

Actieplan 2026

Om de doelstellingen voor 2026 te realiseren, richten we ons op de volgende aandachtspunten:

1. Scholing en deskundigheidsbevordering

In 2026 blijven we investeren in de deskundigheid van onze medewerkers, passend bij de toenemende zorgzwaarte van de deelnemers.

- Gerichte scholing en bijscholing op het gebied van complexe ondersteuningsvragen, gedrag en emotieregulatie.
- Aandacht voor intervisie, reflectie en het van elkaar leren binnen het team.
- Borging van kennis rondom werken in een kleinschalige setting met individuele begeleiding.

2. Aannamebeleid deelnemers

Het aannamebeleid wordt in 2026 verder aangescherpt, zodat nieuwe deelnemers goed passen binnen de mogelijkheden van de zorgboerderij en het team.

- Zorgvuldige afweging tussen zorgvraag, draagkracht van het team en veiligheid binnen de groep.
- Duidelijke verwachtingen richting ouders/verwijzers over wat de zorgboerderij wel en niet kan bieden.
- Blijvende aandacht voor maatwerk en passende instroom, boven groei in aantallen.

3. Team en personele bezetting

Met de nieuwe teamstructuur die in 2025 is ontstaan, ligt de focus in 2026 op stabiliteit en continuïteit.

- Versterken van rollen en verantwoordelijkheden binnen het team.
- Aandacht voor werkplezier, onderlinge afstemming en duidelijke communicatie.
- Indien nodig, gericht werven van medewerkers met passende ervaring en affiniteit met intensieve begeleiding.

4. Werklocatie Hazerswoude en mogelijke uitbreiding

In 2026 staat het verder optimaliseren van de werklocatie in Hazerswoude centraal.

- Verbeteren van werk- en begeleidingsplekken, afgestemd op rust, veiligheid en individuele begeleiding.
- Onderzoek naar de mogelijkheden voor uitbreiding of aanpassing van de locatie, passend bij de zorgvraag en binnen de draagkracht van het team.
- Zorgen voor een prettige, overzichtelijke omgeving voor zowel deelnemers als medewerkers.

Acties

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

8.4 Nawoord

Met veel plezier hebben we dit jaarverslag over 2025 geschreven. Het is eerlijk gezegd altijd weer meer werk dan we van te voren dachten. Maar het maakte ons ook steeds trotser als we konden opschrijven wat we afgelopen jaar met elkaar weer hebben bereikt. Het is gemaakt door Lisanne en Adriënne, met input van alle overige directieleden en de stagebegeleiders die het verslag over de stagiairs wederom hebben gemaakt. Ook de overige teamleden en de twee nieuwe teamleiders van Hazerswoude is om hun input gevraagd. We hopen dat het u als lezer, een kijkje geeft in de zorg die we zes dagen in de week met veel liefde bieden aan onze deelnemers.

Stilstand is achteruitgang, maar als we zien hoeveel we afgelopen jaar weer bereikt hebben is daar bij Swaenensteyn geen sprake van.

We gaan ook dit jaar met een positieve blik de toekomst in met elkaar!



Overzicht van bijlagen

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

3.3 Functieboek Swaenensteyn

6.1 Incidenten per locatie

6.3 Incidenten per locatie

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: 31-05-2025 (Afgerond)

Minimaal 4 Bijeenkomsten cliëntenraad cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

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

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2025

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

Actie afgerond op: 30-12-2025 (Afgerond)

Toelichting: De vrijwilligers en bijbehorende VOG-afgifte data worden structureel bijgehouden en periodiek gecontroleerd. Deze actie is gepland om de actualiteit te blijven borgen en maakt onderdeel uit van de reguliere personeelsadministratie. Ideeënbus bespreken (JV24.8.2) Toelichting (SMART): De ideeën uit de ideeënbus worden periodiek besproken in het teamoverleg. Relevante suggesties worden opgepakt en teruggekoppeld aan het team. Nieuwe branchespecifieke RI&E uitvoeren en uploaden (JV24.8.2) Toelichting (SMART): De branchespecifieke RI&E wordt uitgevoerd. De rapportage en het plan van aanpak worden na afronding geüpload in de KwApp. De uitkomsten worden besproken en verwerkt in verbetermaatregelen. (Sluit perfect aan op RI&E van 2 februari.) Actualiseren werkbeschrijving t.b.v. audit Toelichting (SMART): De werkbeschrijving wordt geactualiseerd en tijdig ingediend ter voorbereiding op de audit. Hiermee wordt geborgd dat de werkwijze aansluit bij de actuele praktijk en normen. Personeelshandboek regelmatig updaten (JV25.8.2) Toelichting (SMART): Het personeelshandboek wordt periodiek bijgewerkt om wijzigingen in beleid, functies en regelgeving actueel te houden. Deze actie is structureel ingebed in het kwaliteitsbeleid. Werkoverleggen plannen met team (JV24.8.2) Toelichting (SMART): Werkoverleggen worden structureel gepland en vastgelegd. Deze overleggen dragen bij aan afstemming, samenwerking en het bespreken van kwaliteits- en veiligheidsaspecten. SKJ-registratie en bijscholingen personeel (JV24.8.2) Toelichting (SMART): De SKJ-registraties en bijscholingen van medewerkers worden periodiek gecontroleerd. Eventuele benodigde scholing wordt tijdig gepland om deskundigheid te borgen. Actualisatie RI&E (JV24.8.2) Toelichting (SMART): De RI&E wordt geactualiseerd conform planning. De uitkomsten worden besproken en waar nodig vertaald naar aanvullende maatregelen. Voorbereiding praktijktoets audit (26-02-2026) Toelichting (SMART): De praktijktoets is gepland. De voorbereiding vindt plaats conform het auditprogramma uit de kennisbank, zodat de audit efficiënt en zorgvuldig kan verlopen. Borging bekendheid noodplan bij deelnemers (5.6.7.2) Toelichting (SMART): Er wordt gecontroleerd en geëvalueerd hoe het noodplan onder de aandacht wordt gebracht bij deelnemers. Dit gebeurt via uitleg, herhaling en oefeningen, passend bij het niveau van de deelnemers. Evaluatie deelnemerstevredenheidsonderzoek (JV24.8.2) Toelichting (SMART): De resultaten van het deelnemerstevredenheidsonderzoek worden geëvalueerd en gedeeld met ouders/verzorgers. Verbeterpunten worden meegenomen in beleid en actielijst. Jaarverslag 2025 opstellen en indienen Toelichting (SMART): Het jaarverslag over 2025 wordt opgesteld en tijdig ingediend ten behoeve van de beoordeling. Gewijzigde norm intern toezicht (6.4.4) Toelichting (SMART): De gewijzigde norm met betrekking tot intern toezicht wordt beoordeeld. Indien nodig worden aanpassingen doorgevoerd en vastgelegd. Afronden audit (twee locaties) Toelichting (SMART): De audit wordt afgerond voor de geplande datum. Bevindingen worden geëvalueerd en waar nodig vertaald naar vervolgacties. Overige acties 2026 (team, samenwerking, scholing, werklocatie, aannamebeleid, cliëntenraad, controles) Toelichting (SMART – generiek, mag bij meerdere): Deze acties zijn gepland voor 2026 en maken onderdeel uit van de doorlopende kwaliteitscyclus. De uitvoering en evaluatie worden vastgelegd in het jaarverslag 2026. Acties afgerond in 2026, verantwoord in jaarverslag 2026 (enquête eerder versturen, personeelshandboek, enquête versturen) Toelichting (SMART): Deze acties zijn begin 2026 afgerond en worden verantwoord in het jaarverslag 2026. Hierdoor is de voortgang transparant en

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025

Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)

Toelichting: Evaluatiegesprekken met deelnemers vinden structureel plaats en worden gepland binnen de vastgestelde cyclus. De uitkomsten worden vastgelegd en waar nodig gebruikt voor bijsturing van de begeleiding. De mentor is hiervoor verantwoordelijk, ondersteund door gedragswetenschapper. Deze actie benoemen we niet meer, omdat dit een logische en vanzelfsprekende stap is en hier door mentoren, gedragswetenschappers, ouders en verwijzers ook wordt toegezien. Sterker nog, zonder evaluatie geen verlenging vanuit de jeugdwet.

ideeënbus bespreken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: 30-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Deze bus wordt niet meer gebruikt. De medewerkers bespreken nieuwe ideeën of aandachtspunten met de OR en de deelnemers met hun mentor. Dit werkt in de praktijk veel beter dan een bus met briefjes erin.

Controle brandblussers brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: 30-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: De brandblussers worden periodiek gecontroleerd conform veiligheidsvoorschriften. De controle staat jaarlijks gepland en eventuele aandachtspunten worden direct opgepakt om de brandveiligheid op alle locaties te waarborgen. Het bedrijf dat dit uitvoert is hiervoor gecertificeerd en hier is ook documentatie van achter de factuur.

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.)
Actie afgerond op: 20-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Teamoverleggen, gesprekken en protocol aangepast

enquete maken

Geplande uitvoerdatum: 23-09-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: 20-12-2025 (Afgerond)

Stagehandleiding uptodate houden

Geplande uitvoerdatum: 31-08-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: 30-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit is de taak van de stage coördinatoren en wordt door hen bijgehouden.

evaluatiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 02-08-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: 20-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: dit gebeurt twee jaarlijks met het hele team

Deelnemervolgsysteem onderzoeken

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: 30-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: dit is geborgd in Zilliz

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.)
Actie afgerond op: 30-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: dit wordt donderdag 19 februari 2026 opnieuw besproken met directie en gedragswetenschappers

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 03-07-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: 20-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: op alle locaties worden 2 x per jaar wekelijks alle procedures m.b.t. calamiteiten besproken met het team en de deelnemers. Hierbij hoort dan ook de ontruimingsoefening.

Controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: 20-12-2025 (Afgerond)

Minimaal 4 Bijeenkomsten cliëntenraad cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: 20-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit loopt inmiddels heel goed en er is ieder kwartaal een bijeenkomst.

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.)
Actie afgerond op: 20-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: meerdere teambijeenkomsten en gesprekken geweest tijdens de ochtend- en middag- overleggen op beide locaties waarbi hier hier aandacht voor is geweest.

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

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)
Actie afgerond op: 30-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Alles is uptodate!

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.)
Actie afgerond op: 30-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Alles uptodate!

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: 24-02-2025 (Afgerond)

Evaluatie deelnemerstevredenheidsonderzoek en uitkomsten delen met ouders/verzorgers

Geplande uitvoerdatum: 13-02-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 20-02-2025 (Afgerond)

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 20-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: maandag 26-01-26 afgerond

SKJ registratie en bijscholingen personeel bijscholing

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: 20-02-2025 (Afgerond)

Voortgang actielijst, openstaande acties**Voeg het definitieve RI&E rapport toe aan de werkbeschrijving zodra het binnen is.**

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)

1. Team en samenwerking

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)

aannamebeleid deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)

Controle speeltoestellen controle

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)

Personeelshandboek regelmatig updaten

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)

Check na het 2e kwartaal 2026 op het zorgaanbiedersportaal of jullie van rechtswege automatisch de vergunning toegekend hebben gekregen

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 31-07-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)

enquete maken

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Controle brandblussers brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 27-11-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)

SKJ registratie en bijscholingen personeel bijscholing

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Minimaal 4 Bijeenkomsten cliëntenraad cliëntenraad

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

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

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

evaluatiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2027
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)

Evaluatie deelnemerstevredenheidsonderzoek en uitkomsten delen met ouders/verzorgers

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2027
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Schrijf uw jaarverslag over 2026 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2027
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)

controle EHBO koffers controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2027
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)

Scholing en deskundigheid scholing

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2027
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)

Actualiseer diverse VOG's/medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2027
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)

tbv de cliëntenraad: zorg voor ondertekende documenten in de bijlage (medezeggenschapsregeling en huishoudelijk reglement). In de achtergrondinformatie vindt u voorbeelden van deze documenten. Verzoek om gereed te maken voor de datum praktijkaudit.

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2027
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)

Werkoverleggen plannen met team

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2027
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: 01-01-2029
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)

Audit alle locaties. Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) Audit

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2029
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)

enquête eerder versturen

Geplande uitvoerdatum: 23-09-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Personeelshandboek regelmatig updaten

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

enquete versturen oktober of november

Geplande uitvoerdatum: 24-10-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Deze staat gepland op 02-02-2026. Ik weet niet waarom ik niet op februari kan klikken in de kalender en deze datum wordt ingevuld. maar het staat gepland voor alle locaties op maandag 02-02-2026

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.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: 02-02-2026 uitgevoerd

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: De gewijzigde normen zijn geïnventariseerd. Er wordt nagegaan of de organisatie aan de actuele normen voldoet. Indien nodig worden aanvullende acties gepland en toegevoegd aan de actielijst. Vooralsnog lijkt alles vlgs de normen.

Functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Functioneringsgesprekken met medewerkers zijn ingepland binnen de jaarlijkse cyclus. Deze gesprekken dragen bij aan professionele ontwikkeling, onderlinge afstemming en kwaliteitsverbetering.

evaluatiegesprekken

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 11-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Met alle medewerkers heeft een gesprek plaatsgevonden.

Personeelshandboek regelmatig updaten

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Dit gebeurt doorlopend.

Werkoverleggen plannen met team

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Iedereen heeft afgelopen jaar zowat al zn SKJ punten behaald door het opleidingsplan.

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.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Ik kan niet in de toekomst klikken maar dit wordt natuurlijk gedeeld met ouders.

De norm bij 6.4.4 m.b.t. intern toezicht is gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien! 73 van 19-12-25

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Wij voldoen hieraan.

Er zijn normen gewijzigd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet en plan uw acties. Zie Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 72 van 12-12-2025 (kennisbank 0.4.1 Nieuwsbrief Kwaliteit Laat je Zien 2025)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Wij voldoen hieraan!

controle EHBO koffers controle

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Kwaliteit en reflectie gezamenlijk

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Scholing en deskundigheid scholing

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Werklocatie Hazerswoude werklocatie

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Werkoverleggen plannen met team

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Personeelshandboek regelmatig updaten

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Oefening calamiteitenplan controle

Geplande uitvoerdatum: 26-06-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Swaenensteyn, Locatie Hazerswoude-Dorp (2202, sub.)
Swaenensteyn werklocatie 68A (2955, werk.)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 23-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 23-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 26-02-2026, 08:30 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen. Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 26-02-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2025 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: 24-03-2026
Geldt voor locatie(s): Swaenensteyn, Locatie Zoetermeer (1750)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026