



Jaarverslaggeving 2025
stichting Siriz

29 mei

Ruimte voor groei



Inhoudsopgave

Woord vooraf	2
2025 in één oogopslag	4
1. Profiel Stichting Siriz	6
2. Kernprestaties preventie	9
2.1 Doelstelling en realisatie	9
2.2 Effect	9
2.3 Vooruitblik 2026	9
3. Kernprestaties ondersteuning	12
3.1 Doelstelling en realisatie	13
3.2 Effect	13
3.3 Vooruitblik 2025	13
4. Kernprestaties zorg	14
4.1 Doelstelling en realisatie	14
4.2 Effect	14
5. Het Tiernermoederfonds	15
6. Maatschappelijk ondernemen	16
6.1 De organisatie als maatschappelijke onderneming	16
6.2 Belanghebbenden	16
6.3 Maatschappelijke meerwaarde	17
7. Bestuur en medezeggenschap	18
7.1 Raad van Bestuur	18
7.2 Cliëntenraad	19
7.3 Ondernemingsraad	20
7.4 Vrijwilligersraad	20

8. Beleid, inspanningen en prestaties	21
8.1 Strategisch beleid	21
8.2 Kwaliteitsbeleid van zorg, klachten en medezeggenschap	24
8.3 Personeelsbeleid en kwaliteit van het werk	26
8.4 Vrijwilligersbeleid	28
8.5 Informatiearchitectuur	29
8.6 Informatiebeveiliging	29
8.7 Positionering	29
8.8 Exploitatie	30
8.9 Fondsenwerving	30
8.10 Vooruitblik 2026	30
9. Raad van Toezicht	31
9.1 Samenstelling	31
9.2 Thema's	31
9.3 Besluiten	32
9.4 Bijzondere aandacht en commissies	32
9.5 Vergoedingen	32
Reviews van cliënten en medewerkers	33
10. Begroting 2026	34
Bijlage: Financiële verantwoording 2025	

Woord vooraf

In het jaar 2025 vierden we ons 15-jarig bestaan! Dat betekende dankbaar terugkijken op 15 jaar vol bemoediging, uitdagingen, successen en waardevolle momenten. En we maakten ruimte voor groei en ontwikkeling. Dit gaat zelden zonder uitdaging. Soms vraagt dit om moedige stappen, springen in het onbekende en het vertrouwen dat wat we doen uiteindelijk vrucht zal dragen.

Het besluit om een nieuwe locatie aan te kopen in Gouda, zodat we meer moeders kunnen opvangen, is zo'n stap. Geboren uit een diep verlangen om meer ruimte te creëren. Niet alleen fysiek, maar ook emotioneel en praktisch, voor vrouwen en kinderen die dat hard nodig hebben.

Deze groei bracht ook spanning met zich mee. De investering was groot en een deel van de giften waar we op hadden gerekend, bleef uit. Dat maakte de weg minder zeker en soms zelfs zwaar. Toch ervaren we ook in die onzekerheid ontwikkeling. Het dwingt ons om creatief te zijn, om samen te dragen en om opnieuw te kijken naar wat ons drijft. Want echte groei is niet alleen zichtbaar in wat we opbouwen, maar ook in wie we worden onderweg. In ons doorzettingsvermogen, in ons vertrouwen, en in de verbondenheid die ontstaat wanneer we samen voor ons hogere doel gaan. En dat doen we met elkaar met een hoge intrinsieke motivatie en plezier. Onze locaties zijn daarom meer dan een plek; ze zijn een symbool van hoop, van toewijding en van de overtuiging dat iedere cliënt, moeder en kind een veilige plek verdient. We geloven dat deze stap onderdeel is van een groter proces van groei: voor ons en iedereen die bij ons een nieuw begin mag vinden.

In deze jaarverantwoording leest u hoe wij ons kwalitatief en financieel verantwoorden. De uitgebreide financiële verantwoording is opgenomen in de bijlage. De impact van ons werk zien we terug in de hoge beoordelingen van onze cliënten. We hebben ons ingezet om meer cliënten te helpen en dat is deels gelukt. Tegelijkertijd werd duidelijk dat onze groeiambities gepaard gaan met financiële uitdagingen. Dit vraagt om meer tijd om onze organisatie verder te versterken en te bouwen aan een financieel duurzame basis voor toekomstige groei.

De personele kosten liepen enorm op vanwege het vervangen van het grote aantal zwangere medewerkers (25%). Vervanging van deze medewerkers in het primaire proces leverde in de ambulante zorg minder inkomsten op, doordat deze tijdelijke medewerkers niet direct alle hulp mochten bieden. De productiviteit op deze hulpposten bleef hierdoor achter, samen met de verwachte giften en... tegelijkertijd moest er veel worden geïnvesteerd. De tijdelijke vervanging van enkele sleutelrollen was kostbaar. Ook dit vergrootte het financieel tekort.



Mede door de giften van VBOK kunnen we onze hulpverlening waarmaken. Vanuit VBOK worden deze gelden bestemd voor de beschikbaarheid van de hulpverlening die niet door de overheid wordt gefinancierd. Denk hierbij aan huisvesting van onze zorglocaties en hulpposten en specifieke interventies rondom hechting. De vrijwilligersgroep uit Ochten heeft ons opnieuw van een mooi bedrag voorzien, waarmee we meubilair aan konden schaffen voor de zorglocaties. Een mooie gift van Eleven Floowers Foundation gaf ons de mogelijkheden om de tuin op te knappen van de nieuwe zorglocatie.

Ik wil iedereen die op welke manier dan ook heeft bijgedragen, uit de grond van mijn hart bedanken. Jullie betrokkenheid, inzet en steun – groot of klein – hebben dit mogelijk gemaakt. In een periode waarin niet alles vanzelfsprekend was en we voor uitdagingen stonden, waren jullie er. Dankzij jullie kunnen we blijven bouwen aan meer plekken waar onze cliënten zich welkom, veilig en gezien mogen voelen. Jullie zijn de basis van ons verhaal van groei en ontwikkeling.

Siriz staat voor een aanzienlijke financiële opgave en heeft tijd, geduld en vertrouwen nodig om verder te kunnen bouwen aan duurzame groei. Stap voor stap worden we sterker als we dit samen de ruimte kunnen blijven geven!

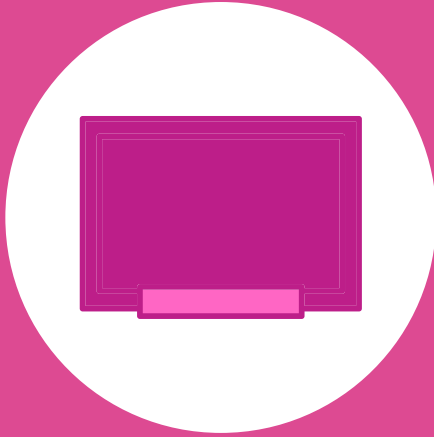
Linda Wensink, bestuurder Siriz



2025 in één oogopslag

Totaal **2.389** online hulpvragen beantwoord, waarvan:





33

Voorlichtingslessen



990

Bereikte jeugdigen



Cliënttevredenheid

8,7

Tevredenheid postabortus

8

Tevredenheid keuzehulp

8,8



676 Keuzehulpgesprekken

188 Postabortus hulptrajecten

171 Ambulante trajecten



Wonen in zorg:

32 moeders



Profiel stichting Siriz

Rechtspersoon:	Stichting Siriz
Adres:	Groningenweg 8,2803 PV Gouda Postbus 60 2800 AB Gouda
Telefoon:	085-1301570
Website:	www.siriz.nl
E-mailadres:	info@siriz.nl
KvK:	50739107
BTW:	NL 8228 95.869 B 01
Bankrek.nr.:	NL06 RABO 0146 267 508
AGB-code:	98-099155
Oprichtingsdatum:	30 augustus 2010, statutair gevestigd te Gouda
Erkenningen:	Aanbieder van jeugdzorg en maatschappelijke ondersteuning, waaronder beschermd wonen
Werkgebied:	Nederland

Siriz is een organisatie voor jeugdzorg en maatschappelijke ondersteuning en is toegelaten in het kader van de Wet toetreding zorgaanbieders (Wtza).

Siriz is HKZ-gecertificeerd voor kwalitatief goede zorg op het terrein van Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening.

Het kwaliteitsmanagementsysteem van Siriz is van toepassing op het bieden van preventie, ondersteuning en zorg bij onbedoelde zwangerschap.

Met het oog op fondsenwerving is Siriz erkend als een goede doelenorganisatie door het Centraal Bureau Fondsenwerving. Siriz is door de Belastingdienst geregistreerd als Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI).



Organisatie

Met hart en ziel verbonden met de samenleving biedt Siriz professionele ondersteuning, preventie en zorg bij onverwachte zwangerschap. Wij bieden zorg en begeleiding op maat waarbij we naast de cliënt staan. We nemen vragen en twijfels serieus. We begeleiden cliënten bij het maken van hun persoonlijke keuzes bij een onverwachte zwangerschap en verlenen we psychosociale hulp aan vrouwen en mannen. Dagelijks zetten onze medewerkers en vrijwilligers zich in om mensen te ondersteunen: online, op onze woonlocaties en hulpposten én bij de mensen thuis. Iedereen is welkom bij Siriz, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.

Visie

Wij streven naar een samenleving waarin hulp bij een onverwachte zwangerschap voor iedereen bereikbaar is. Elk mens is beschermwaardig en heeft recht op compassie en ondersteuning. Wij willen een veilige haven zijn voor eenieder die hiermee te maken krijgt.

Wij geloven dat besluitvorming over het ongeboren leven zorgvuldige begeleiding verdient, passend binnen het wettelijk kader van Nederland. Hierbij geloven we in de individuele verantwoordelijkheid en de keuzevrijheid van onze cliënten en het bieden van daadwerkelijk perspectief in elke situatie.

Wij vinden het belangrijk dat specifieke begeleiding en ondersteuning beschikbaar is voor ieder die dit nodig heeft. Daarnaast vinden we bewustwording van jongeren belangrijk op het gebied van seksualiteit en intimiteit, zodat onbedoelde zwangerschappen voorkomen kunnen worden en seksuele gezondheid bevorderd wordt.

Missie

Wij bieden vrouwen en mannen professionele ondersteuning en perspectief om vanuit eigen regie weloverwogen keuzes te maken in alle fases van een zwangerschap. We bieden een luisterend oor en een open hart. We staan naast onze cliënten, zonder oordeel.

Hiertoe werken wij vanuit een liefdevolle grondhouding in een toegankelijke en veilige omgeving met specialistische zorg. Hierbij kijken we vanuit verschillende perspectieven: moeder, kind en het perspectief van de vader. Daarbij zoeken we samenwerking met andere professionele instanties en organisaties.

Daarnaast geven we voorlichting en preventielessen aan jongeren en hun ouders op het gebied van eigen grenzen in relaties, intimiteit, seksualiteit en het voorkomen van onbedoelde zwangerschappen.



Kernwaarden

Met hart en ziel (mensgericht)

Je kunt rekenen op ons. Ons team bestaat uit betrokken en gemotiveerde medewerkers die je zonder oordeel ondersteunen. Met onze professionele kennis, ervaring en inzicht zetten wij ons met hart en ziel voor je in. Wij zijn toegankelijk en hebben een respectvolle houding naar iedereen, ongeacht iemands achtergrond. Wij zijn er voor je.

Voor jou (kracht en eigen regie)

Bij een onverwachte zwangerschap komt er veel op je af. Siriz helpt jou bij het maken van weloverwogen keuzes en ondersteunt je bij allerlei zaken die kunnen spelen. Onze hulp is erop gericht dat je zo veel mogelijk op eigen kracht verder kunt. Jij beslist en wij zullen je hierin altijd steunen.

Met perspectief (hoop)

Alles is gericht op jouw perspectief voor de toekomst. Bij een onverwachte zwangerschap kom je voor allerlei keuzes te staan. Om tot die keuzes te komen, zetten wij onze vakkennis en ervaring voor je in. We onderzoeken met jou de hulpbronnen die jou verder kunnen helpen, zodat je met vertrouwen vooruit kunt kijken.

Raad van Bestuur

Mevrouw E.G.M. (Linda) Wensink

Raad van Toezicht

- Mevrouw A.L.N. (Tara) Boxman, voorzitter
- De heer drs. J.B.S. (Joël) van de Wetering RC, lid
- Mevrouw J.H. (Johanneke) van de Scheur-Baan, lid

Managementteam

- Mevrouw E.G.M. (Linda) Wensink;
- Mevrouw A. (Annemarieke) Daniels, manager zorg en kwaliteit;
- Mevrouw M. (Mandy) Steenbergen, manager zorg en kwaliteit.



2. Kernprestaties preventie

2.1 Doelstelling en realisatie

In 2025 zijn er 33 preventielessen gerealiseerd door een combinatie van professionals en vrijwilligers. Hiermee zijn bijna 1000 jongeren bereikt. We hoopten er meer te bereiken. Er zou een pilot starten om de content en de vorm van de lessen te verfijnen, maar dit vond door omstandigheden van de externe begeleiding geen doorgang.

2.2 Effect

2.2.1 Meting klanttevredenheid

De klanttevredenheid levert belangrijke informatie op voor de kwaliteitsbepaling en ontwikkeling van onze preventielessen. In 2025 is ingezoomd op feedback van de groep aan het eind van of na de trainingen. Docenten en leerlingen die de preventielessen hebben bijgewoond, zijn uitgenodigd de lessen te beoordelen.

2.2.2 Klanttevredenheid leerkrachten en docenten

Docenten waren het er unaniem over eens dat leerlingen zich door de les bewuster zijn van hun eigen wensen en grenzen op het gebied van seksualiteit en zich bewuster zijn van de complexiteit van een onbedoelde zwangerschap.

2.2.3 Klanttevredenheid leerlingen

Vrijwel alle leerlingen beoordelen de preventielessen van Siriz positief. Ze vinden deze leuk om te volgen. Leerlingen geven te kennen dat zij na de les weten hoe moeilijk een onbedoelde zwangerschap kan zijn, over wat zij moeten doen om niet zwanger te raken en beter weten wat zij wel en niet willen op het gebied van seksualiteit.

2.3 Vooruitblik 2026

De tegenvallende groeiresultaten op het terrein van preventie worden verklaard doordat er minder aanmeldingen waren en we minder hebben kunnen inzetten op acquisitie. In 2026 zet Siriz haar preventieactiviteiten voort met vrijwilligers en beroepskrachten, die naast hun functie als maatschappelijk werker of woonbegeleider, gastlessen willen geven. Vanuit de regio's wordt er gericht een aanbod gedaan aan scholen. Siriz zal haar strategie in dit kader verder uitwerken.



3. Kernprestaties ondersteuning

3.1 Doelstelling en realisatie

De doelstelling voor 2025 was om 3100 kortdurende hulpverleningscontacten te realiseren via telefoon, e-mail, chat en WhatsApp. In 2025 zijn er 2389 kortdurende hulpvragen beantwoord. Daarmee is onze doelstelling voor 77% behaald.

Het aantal beoogde afgesloten keuzehulp begeleidingstrajecten gefinancierd door VWS voor 2025 lag op 320. Met het aantal van 293 trajecten is deze doelstelling voor 92% gerealiseerd. Het aantal beoogde begeleidingstrajecten vanuit de WMO en Jeugdwet is voor 72% gerealiseerd. Dit is mede ontstaan door het wegvallen van de cliënten van Chavah. Chavah, voorheen franchisenemer van Siriz op het gebied van beschermd en beschut wonen en nazorg, is zelfstandig geworden per 2025 en nemen we nu niet meer mee in de overzichten.

Overzichten beantwoorde hulpvragen ambulant

Aantal kortdurende hulpaanvragen	2021	2022	2023	2024	2025
Chat	2.126	1.852	1.708	1.876	1.397
Telefoon, WhatsApp, E-mail	1.623	1.571	1.174	1.119	992
Totaal	3.749	3.423	2.882	2.995	2.389

Aantal ambulant VWS	2021	2022	2023	2024	2025
Keuzehulp	314	389	391	438	293
Post-abortus			52	110	84
Totaal	314	389	443	548	377*

Aantal ambulant JMO-JW	2021	2022	2023	2024	2025
Ambulante zorg incl. na verblijf zorglocatie (2021-2024)	119	138	141	163	
Ambulante zorg na verblijf zorglocatie					15
Overige ambulante zorg Wmo-JW					78
Totaal	119	138	141	163	93

*Dit is exclusief de trajecten die al in 2024 gestart zijn.



3.2 Effect

Cliënten die keuzebegeleiding van Siriz ontvingen, geven Siriz in 2025 gemiddeld het cijfer 8.8. Cliënten die ambulante begeleiding van Siriz ontvingen voor andere vormen dan keuzehulp geven Siriz overall gemiddeld het cijfer 8.7. De hulpverlening na abortus is beoordeeld met een 8.

3.3 Vooruitblik

In 2026 wil Siriz opnieuw ten minste 3100 kortdurende hulpvragen en een cliënttevredenheid van gemiddeld meer dan 8.5 realiseren.



4. Kernprestaties zorg

4.1 Doelstelling en realisatie

Tabel: Overzicht cliënten zorglocaties

Aantal cliënten zorglocaties	2022	2023	2024	2025
Begeleid wonen Groeneweg, Gouda Vanaf 2025 Graaf Adolf, Gouda	24	9	10	12
Begeleid wonen Koornmarkt, Delft	8	8	8	12
Leer-/leerhuis Chavah, Groningen	26	31	18	9
Leer-/leerhuis De Regentes, Gouda	8	7	11	11
Leer-/leerhuis Timohuis, Sliedrecht	5	4	7	8
Opvanggezinnen	0	0	0	0

In 2025 streefde Siriz naar een bezettingsgraad van minimaal 90% voor haar huizen voor begeleid wonen en leef-/leerhuizen. Siriz heeft hier ruim 93% behaald.

Tabel: Bezettingsgraad 2025 zorglocaties Siriz en onderaannemers

Bezettingsgraad zorglocaties in %	2022	2023	2024	2025
Inclusief Timohuis	82%	84,3%	74%	94%
Siriz locaties	77%	81%	71,3%	93%
Begeleid wonen Delft	77	90	95	99
Begeleid wonen Gouda	75	90	64	95
Leer-/leerhuis De Regentes, Gouda	79	63	55	86
Leer-/leerhuis Timohuis, Sliedrecht	100	94	82	96

4.2 Effect

Gemiddeld gaven cliënten Siriz overall het rapportcijfer 8.7. Het contact met de begeleiders werd gewaardeerd en de sfeer in de huizen wordt als veilig ervaren, ook voor de kinderen. Ook wordt aangegeven dat er voldoende privacy is en dat er volop gewerkt wordt aan persoonlijke doelen.

Vooruitblik 2026

In 2026 wil Siriz opnieuw een bezettingsgraad van ten minste 90% realiseren van haar huizen voor begeleid wonen en leef-/leerhuizen. Siriz zet in op een intentieverklaring met gemeenten als er geen terugkeergarantie afgegeven wordt en onderzoekt of er aanvullend een indicatie op de kinderen kan worden gegeven als er sprake is van opvoedondersteuning. Siriz bevordert binnen verschillende regio's de instroom te door deelname aan lokale samenwerkingsverbanden.



5. Het Tienermoederfonds

Stichting Tienermoederfonds Nederland is op 27 juni 2017 opgericht en is op 1 juni 2023 opgeheven. Na deze ontbinding werden de activiteiten en gelden geormerkt en overgedragen aan de Stichting Siriz. Hierbij wordt aangesloten op het Jaarbeleidsplan 2023 van de Stichting. De VBOK is in overeenstemming met de statuten hierover geraadpleegd en heeft ingestemd met de ontbinding en vereffening in haar vergadering op 9 maart 2023.

Stichting Tienermoederfonds Nederland had als doel om jonge vrouwen in Nederland, tot 23 jaar oud en onbedoeld zwanger, financiële steun te bieden om in hun urgente behoeften te voorzien.

Dit past bij Siriz. Een van de doelen van Siriz is het bieden van zorg en ondersteuning in sociaal kwetsbare situaties aan moeder en kind, voor en na de bevalling. Het aanvullend en onder voorwaarden kunnen bieden van financiële steun in dergelijke situaties, sterkt de cliënten van Siriz. Daarom zet Siriz deze activiteiten voort onder de noemer van 'Het Tienermoederfonds'. Het Tienermoederfonds is ook toegankelijk voor andere hulpverlenende instanties die een aanvraag kunnen indienen voor hun cliënten. Hiermee voegt Siriz maatschappelijke waarde toe voor andere jonge moeders, ook voor niet-Siriz cliënten.

Het Tienermoederfonds heeft het afgelopen jaar 38 aanvragen in behandeling genomen en er 37 gehonoreerd. De doorlooptijd betrof gemiddeld circa 4 weken. De geormerkte gelden zijn inmiddels volledig benut. Voor 2026 heeft Siriz geen middelen meer voor de voortzetting van het Tienermoederfonds. De vraag ligt voor of en op welke wijze dit kan worden voortgezet.



6. Maatschappelijk ondernemen

6.1 De organisatie als maatschappelijke onderneming

Siriz is een maatschappelijke onderneming met als hoofddoelstelling het bieden van verantwoorde preventie, ondersteuning en zorg. Hieronder wordt verstaan: cliëntgerichte, veilige en betaalbare preventie, ondersteuning en zorg die geleverd wordt via een doelmatige en transparante bedrijfsvoering. De maatschappelijke doelstelling en verantwoordelijkheid van Siriz is gebaseerd op de volgende uitgangspunten.

- Siriz stelt de cliënt en diens wensen en behoeften bij de verlening van preventie, ondersteuning en zorg centraal.
- De preventie, ondersteuning en zorgverlening worden zo effectief en efficiënt mogelijk uitgevoerd.
- De preventie, ondersteuning en zorg voldoen aan hedendaagse kwaliteitseisen.

6.2 Belanghebbenden

Siriz werkt als maatschappelijke onderneming in dialoog met de samenwerkingsverbanden of organisaties die rechtstreeks bij het beleid en de maatschappelijke doelstelling van Siriz zijn betrokken en als belanghebbenden actief zijn in haar werkgebied.

Siriz heeft een uitgebreid netwerk van diverse belanghebbenden. Dit zijn (potentiële) hulpvragers en hun netwerk, scholieren en studenten, ketenpartners, intermediairs, beroepskrachten, vrijwilligers, stagiairs, financiers en donateurs.

De belangrijkste communicatie-uitingen verlopen via de website, via verschillende folders en digitale nieuwsbrieven gericht op de diverse doelgroepen, en via (advertenties op) sociale media. De inhoud daarvan wordt aangepast in stijl en vorm aan de verschillende doelgroepen.

Ondanks het voortdurende streven naar kwaliteit en professionaliteit zijn er zaken die niet gaan zoals bedoeld, dan wel voor verbetering vatbaar zijn. Die kunnen via diverse reactiemogelijkheden kenbaar worden gemaakt. Cliënten kunnen gebruikmaken van een klachtenprocedure waarmee wordt gegarandeerd dat klachten serieus worden opgepakt.

Cliënten aan wie jeugdhulp wordt verleend, kunnen gebruikmaken van een onafhankelijke vertrouwenspersoon van JeugdStem – vertrouwenspersonen AKJ en volwassenen bij de vertrouwenspersoon en klachtenfunctionaris van CBKZ. Contactadressen staan ook op de internetpagina www.siriz.nl/klachtenprocedure.



Cliënten van ondersteuning en zorg kunnen ook bij de onafhankelijke klachtencommissie van Siriz terecht. Voor cliënten aan wie keuzehulp en post abortus is of wordt verleend, staat de weg naar De Geschillencommissie Zorg Algemeen open. Bij De Geschillencommissie Zorg Algemeen kan de cliënt gebruikmaken van het gratis klachtenloket en/of een beroep doen op een klachtenfunctionaris.

De preventie, ondersteuning en zorg worden geëvalueerd op basis van (kwaliteits-) metingen en medewerkers hebben de mogelijkheid om ideeën en wensen kenbaar te maken via intranet, in specifieke overleggen en integraal op de kwartaalbijeenkomsten.

De belanghebbenden dan wel hun vertegenwoordiging werden in het verslagjaar door de Raad van Bestuur geïnformeerd en/of geraadpleegd over tal van onderwerpen, waaronder de hoofdlijnen van het strategisch beleid van de organisatie als maatschappelijke onderneming en de systematische bewaking, beheersing of verbetering van de kwaliteit van de preventie, ondersteuning en zorg.

6.3 Maatschappelijke meerwaarde

Siriz is ervan overtuigd dat haar preventie, ondersteuning en zorg ook economische meerwaarde oplevert voor de samenleving. Door het stimuleren van het volgen van onderwijs en het begeleiden naar werk richten we ons op uiteindelijke financiële zelfstandigheid van de cliënten. Preventie van onbedoelde zwangerschappen onder jongeren en goede ondersteuning en zorg voorkomen maatschappelijke en individuele problemen.

Een ander aspect van maatschappelijke meerwaarde is de kennisdeling door Siriz. In de sector is behoefte aan informatie over werkzame factoren, effectieve methodieken en goede voorbeelden. Dit wordt gedaan door deelname aan kenniskringen binnen Fiom en brancheverenigingen.

Door de middelen van het Tiernermoederfonds voegde Siriz in 2025 maatschappelijke waarde toe voor andere jonge moeders, zijnde niet-Siriz cliënten die onvoldoende financiën hebben voor de verzorging van hun kind. In 2025 zijn de gelden van het TMF volledig benut.



7. Bestuur en medezeggenschap

7.1 Raad van Bestuur

Siriz heeft een eenhoofdige Raad van Bestuur. Behoudens beperkingen volgens de statuten, is deze belast met het besturen van de stichting onder toezicht van de Raad van Toezicht. De respectievelijke taken en verantwoordelijkheden met betrekking tot sturen, toezicht houden en verantwoorden zijn vastgelegd in de statuten, het Reglement Raad van Toezicht, het Reglement Raad van Bestuur en het Conflictenreglement.

De bestuurder rapporteert ten minste ieder kwartaal aan de Raad van Toezicht. Op deze wijze kan inhoud worden gegeven aan het toezicht op de voortgang van de gestelde doelen op strategisch niveau. De bestuurder is voorzitter van het managementteam, dat naast de bestuurder bestaat uit de managers zorg. Deze managers zijn op tactisch niveau verantwoordelijk voor de vertaling van strategie naar operatie en omgekeerd.

De bestuurder is eindverantwoordelijk voor en belast met het besturen van Siriz. Dit houdt onder meer in dat zij verantwoordelijk is voor de realisatie van de statutaire en andere doelstellingen van de organisatie, de strategie en het beleid en de daaruit voortvloeiende resultatenontwikkeling en voor de kwaliteit en veiligheid. De bestuurder legde hierover verantwoording af aan de Raad van Toezicht. De bestuurder is ook verantwoordelijk voor het beheersen van de risico's verbonden aan de activiteiten van de organisatie en voor de financiering van de organisatie. De bestuurder rapporteerde hierover aan en besprak de interne risicobeheersings- en controlesystemen met de Raad van Toezicht.

De bestuurder heeft een dienstverband van 36 uur per week voor onbepaalde duur. De beloning van de bestuurder is door de Raad van Toezicht vastgesteld en past binnen de in de ministeriële regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg- en welzijnssector ingevolge de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) genoemde schaalindeling.

De Raad van Toezicht heeft het bezoldigingsbeleid, de hoogte van de beloning van de bestuurder en de hoogte van andere bezoldigingscomponenten vastgesteld. Het beleid wordt periodiek geactualiseerd door de remuneratiecommissie.

Voor de bestuurder en de leden van de Raad van Toezicht is de WNT van toepassing. Siriz valt in categorie WNT- Klasse II. Bij de bepaling van het bezoldigingsbeleid en de vaststelling van de beloning volgt Siriz de op de WNT gebaseerde Beloningscode voor Bestuurders in de Zorg van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorg en Welzijn (NVTZ).

De bestuurder vervulde in het verslagjaar een nevenfunctie. Om mogelijke belangenverstremgeling te voorkomen stelde de bestuurder de Raad van Toezicht op de hoogte van de nevenfunctie die zij vervulde en eventuele mutaties daarin. Het betreft per 31 december 2025.

- Lid Raad van Toezicht Brentano Amstelveen



7.2 Cliëntenraad

De cliëntenraad (CR) behartigt de gemeenschappelijke belangen van cliënten en denkt met Siriz mee over het beleid, het vergroten van de naamsbekendheid en het verbeteren van het hulpaanbod. De CR geeft Siriz zowel gevraagd als ongevraagd advies. De raad heeft een onafhankelijke voorzitter en ondersteuner, tevens ervaringsdeskundige. Op 31 december 2025 kende de CR de volgende leden:

- Mevrouw J. (Judith) de Bruin,
- Mevrouw J. (Jacorine) Koedam
- Mevrouw H. (Hanna) Kors
- Mevrouw C. (Corelis) Windster
- Mevrouw S. (Sandra) Felix
- Mevrouw K. (Kim) van den Berg

De CR heeft in 2025 3 keer vergaderd (18 februari, 14 mei en 29 oktober). Bij de vergaderingen zijn de bestuurder en/of de managers zorg aanwezig geweest.

Tijdens de vergaderingen is met de bestuurder en medewerkers van Siriz gesproken over allerlei onderwerpen zoals het jaarverslag van de CR en Siriz, het werkplan 2025, de aankoop van de Graaf Adolf, het reglement van de CR, de verbeterpunten uit de HKZ-audit en de relatie tussen Siriz en de VBOK.

Daarnaast heeft de raad advies gegeven over het cliëntervaringsonderzoek, in het bijzonder over de opzet van het onderzoek, de frequentie en de vraagstelling. Er is advies uitgebracht vanuit de Kwaliteitscommissie over de Graaf Adolf.

De leden van de CR kunnen contact leggen met de bewoonsters van de zorglocaties, omdat de CR graag hun ervaringen wil horen. De CR heeft de Graaf Adolfstraat bezocht en dit gecombineerd met het haar laatste vergadering.

Siriz stelt aan de CR die middelen en faciliteiten ter beschikking, die hij redelijkerwijs nodig heeft ter vervulling van zijn taken. Siriz betaalt de leden van de CR een vrijwilligersvergoeding van €50,00 per vergadering en vergoedt de door de leden van de CR in redelijkheid gemaakte onkosten in de uitoefening van hun functie, waaronder hun reiskosten.



7.3 Ondernemingsraad

In het jaar 2025 heeft de ondernemingsraad (OR) van Siriz met 4 nieuwe leden een doorstart gemaakt om de belangen van medewerkers te vertegenwoordigen en om overleg te voeren over het organisatiebeleid van Siriz. In het verslagjaar is er 2 keer met de bestuurder overleg gevoerd.

De samenstelling van de OR was op 31 december 2025 als volgt:

- Mevrouw I. (Ingrid) Grotenhuis, voorzitter
- Mevrouw A. (Annette) Oerlemans, secretaris
- Mevrouw D. (Dominique) Officer, vice-voorzitter
- Mevrouw N. (Natasja) Kranendonk, vice-secretaris

Gedurende meerdere maanden in verslagjaar 2025 heeft de OR meegedacht over de frequentie van het MTO en een advies gegeven over wijzigingen in de jaarurensystematiek en het feestdagenverlof.

7.4 Vrijwilligersraad

De vrijwilligersraad (VR) van Siriz, die in 2016 is opgericht, stelt zich ten doel om binnen het kader van de beleidskeuzen van Siriz, de gemeenschappelijke belangen van vrijwilligers te behartigen.

De VR heeft 1 keer vergaderd met de bestuurder. In de raad waren in het verslagjaar niet de diverse disciplines vertegenwoordigd (Preventievrijwilligers, online en telefonische hulpverlening en zorg). Derhalve zijn deze in voorkomende gevallen vertegenwoordigd door de coördinatoren vrijwilligers voor zorg en preventie.

Er is advies uitgebracht over het CTO en in de Kwaliteitscommissie over de nieuwe zorglocatie. De bestuurder heeft twee keer tijdens vrijwilligersavonden de vrijwilligers meegenomen in de ontwikkelingen van de organisatie.

De taken van de VR zijn:

- Het nastreven van de belangen van de organisatie en het behartigen van de belangen van de vrijwilligers;
- Het adviseren van het managementteam over een aantal onderwerpen dat in het Reglement Vrijwilligersraad staat genoemd.

De VR had op 31 december 2025 geen leden meer. Werving leverde geen resultaat op. De termijn van Mevrouw L.E. (Leontine) Doelman- van Dueren den Hollander verliep en opvolging is niet gerealiseerd. Het besluit is genomen om het perspectief van vrijwilligers de komende tijd een plek te geven via het overleg met de coördinatoren vrijwilligers.



8. Beleid, inspanningen en prestaties

8.1 Strategisch beleid

In het verslagjaar zijn voorbereidingen getroffen voor de periode 2026-2030 voor een meerjarenbeleidsplan "Siriz 2030" en zijn de doorlopende punten voor het werkplan voor 2026 opgesteld.

8.1.1 Planning en beheersing

Op basis van het door de bestuurder vastgestelde en door de Raad van Toezicht goedgekeurde Jaarbeleidsplan 2025 stelden de managers zorg een gezamenlijk werkplan op. In het verslagjaar is gewerkt met een dashboard met stuurinformatie in Excel. Voor de sturing op financiële en niet-financiële resultaten is een beperkt aantal prestatie-indicatoren per product ontwikkeld. De resultaten werden met betrokkenen geëvalueerd op basis van kwartaalrapportages. In de voorbereiding op de begroting 2025 is een kaderbrief opgesteld met de interne stakeholders. De begroting heeft een regionale vertaling gekregen ten behoeve van de hulpposten.

8.1.2 Risico's en onzekerheden

Pijler 1 - financieel gezond

Nr	Risico	Beheersmaatregel	Effect
1a	Er is een risico voor de continuïteit van de Siriz organisatie ontstaan in 2025 mede door de hoge kosten van de aankoop en verbouwing en het achter blijven van verwachte exploitatie en giften.	Er is ingezet op een strategisch plan inclusief in 2026 een financiële analyse waarbij ingezet wordt op groei van de exploitatie, een herstructurering van de organisatie, nieuwe financieringsbronnen middels fondsen en voldoende liquiditeitsreserves.	Het ontbreken van voldoende financiering /giften heeft tot effect gehad dat we de verbouwing hebben moeten uitstellen. Het effect van het voorbereiden op een nieuwe strategie is geweest dat er nieuw perspectief ontstaat om met vereende krachten de continuïteit te versterken. Het uiteindelijke effect zal in 2026 zich laten zien.
1b	Te hoge kosten; Dit betreft de personele kosten en de algemene kosten, onder andere veroorzaakt door inflatie en stijging salaris- en vervangingskosten.	Intensieve maandelijkse monitoring en sturing op de inzet van mensen en middelen. Daarnaast is gezocht naar alternatieve financiering middels fondsen.	De intensieve monitoring heeft deels geholpen om te sturen op de inzet van PNIL; uiteindelijk was de noodzaak er om dit wel te doen (controller, HR-adviseur en adviseurs bij aankoop locatie. Door de verdere verbouwing (nog) niet te doen, is het financiële risico beperkt. Doordat zwangere medewerkers niet het complete takenpakket konden uitoefenen, is er een beperkte inzet geweest in het primair proces. Dat bleek een kostbare zaak. Besloten is dat we zwangere medewerkers niet vervangen in 2026, tenzij...
1c	Verlies van omzet en verlies van contracten met gemeenten en VWS door te weinig cliënten (of om een andere reden).	Gericht contractmanagement en drempelverlaging door aanpassing website en meer aanwezigheid op de socials.	Effect was nog niet merkbaar in de omzet.



Nr	Risico	Beheersmaatregel	Effect
1d	Onvoldoende financiering vanuit de gemeenten en VWS door onvoldoende indexatie van tarieven.	Gericht contractmanagement.	Het gerichte contractmanagement heeft geleid tot versterking van de relaties met de gemeenten en VWS. Hierdoor konden we ondermeer in Gouda meer plekken genereren. Dit heeft nog niet geleid tot een hogere indexering van de tarieven.
1e	Onvoldoende resultaten uit fondsenwerving.	Gericht beleid op fondsenwerving en monitoring resultaten.	Het heeft niet geleid tot voldoende opbrengsten. Door het uitblijven van extra middelen voor de Graaf Adolf heeft een verdere verbouwing van 2 extra appartementen in 2025 geen doorgang kunnen vinden. Daardoor konden er 2 cliënten minder worden opgevangen en minder inkomsten worden gegenereerd. De zoektocht naar extra financieringsbronnen vanuit fondsen wordt in 2026 geïntensiveerd.

Pijler 2 - Continuïteit van zorg en dienstverlening

Nr	Risico	Beheersmaatregel	Effect
2a	Veiligheidsissues rondom cliënten en hun netwerk.	Gerichte inschatting van de situaties bij intake en zorgverleningsproces, ARIJ methodiek, indien nodig contact met politie en inschakelen Veilig Thuis.	Afdoende
2b	Toename van klachten en incidenten.	Beleid rondom klachten en incidenten, waarbij nadruk ligt op meldingsmogelijkheden.	Afdoende
2c	Onvoldoende informatieveiligheid	Bescherming vanuit DTW en extra audit in 2025 en aanstelling AVG-support.	Afdoende
2d	Onvoldoende informatieveiligheid	Bescherming vanuit DTW en extra audit in 2025 en aanstelling AVG-support.	Afdoende



Pijler 3 - Goed werkgeverschap

Nr	Risico	Beheersmaatregel	Effect
3	<p>3a Ziekteverzuim kan toenemen als gevolg van hoge ervaren werkdruk</p> <p>3b Verloop kan toenemen om bepaalde redenen</p> <p>3c Gevoel van autonomie kan afnemen als gevolg van ervaren regeldruk</p> <p>3d Gevoel van onveiligheid kan toenemen als gevolg van hogere complexiteit van cliëntssituaties</p>	<p>We houden de drempels laag om met elkaar zaken uit te wisselen en zo nodig oplossingen te vinden. Genoemde onderwerpen zijn vaste bespreekpunten in het overleg dat leidinggevenden hebben met hun medewerkers. Daarnaast wordt ingezet om steeds meer in duo's te werken. We schatten bij nieuwe cliënten elke keer de mate van veiligheid in. Op organisatieniveau worden deze onderwerpen gemeten in het jaarlijkse MTO. De resultaten daarvan worden met elkaar uitgediept in een kwartaalbijeenkomst in het voorjaar. De kwartaalbijeenkomsten worden mede voorbereid door telkens een ander groepje medewerkers.</p>	<p>Positief: ziekteverzuim was lager, het verloop was beperkt, ervaren autonomie is groot en medewerkers voelden zich over het algemeen veilig.</p>

Pijler 4 - Toekomstperspectief

Nr	Risico	Beheersmaatregel	Effect
4a	<p>Er kan imagoschade ontstaan, zodat de onafhankelijke positie van Siriz in twijfel wordt getrokken.</p>	<p>We blijven in gesprek met verschillende partijen en bij een 'niet pluis' signaal overleggen we op welke wijze we de media tegemoet treden.</p>	<p>Positief; we zien dat het imago van Siriz met de jaren positiever wordt.</p>
4b	<p>Innovatie kan worden beperkt doordat er medewerkers te weinig tijd hebben om hieraan te besteden door de groeiende vraag van cliënten.</p>	<p>We bespreken en prioriteren wat we wel oppakken en wat (nog) niet.</p>	<p>De innovatie rondom het product preventielessen is niet van de grond gekomen. Dit heeft mede te maken gehad van de beperkte beschikbaarheid in werktijd. De website en de voorbereiding op de strategie is wel met de staf binnen de beperkte tijd ten uitvoer gebracht.</p>



8.2 Kwaliteitsbeleid van zorg, klachten en medezeggenschap

Sinds 2012 heeft Siriz het HKZ-certificaat, de ISO-norm voor de branche van Zorg en Welzijn. De interne audit is in het voorjaar van 2025 uitgevoerd door twee medewerkers van Siriz en resulteerde in een plan van aanpak met een reeks verbeterpunten. Deze zijn toegevoegd aan de actielijst van het managementteamoverleg, zodat de voortgang wordt bewaakt. Alle punten zijn opgepakt en grotendeels afgehandeld. In het najaar 2025 gaf de externe audit geen enkele minor!

8.2.1 Effectmeting op basis van prestatie-indicatoren

Sinds 2014 gebruikt Siriz erkende cliënttevredenheidsmetingen voor het meten van de kwaliteit van zorg vanuit het cliëntenperspectief. Vanaf 2024 doen we dit met Zorgfocuz. De resultaten van deze metingen zijn goed, de doelstellingen werden gehaald. In de monitor besprekingen zijn een keer per kwartaal de resultaten vergeleken met de doelstellingen. In 2025 is vastgesteld dat 2 keer per jaar cliënttevredenheidsonderzoek veel vraagt (financieel) en te weinig respons opbracht.

8.2.2 Verantwoorde zorg

Ook in 2025 heeft Siriz verantwoorde ondersteuning en zorg geboden. Door het hanteren van een ondersteunings- of zorgplan, dat in samenspraak met de desbetreffende cliënt werd opgesteld, werd bijgedragen aan een doeltreffende, doelmatige en cliëntgerichte ondersteuning of zorg. Siriz sloot daarmee aan op de hulpvraag en de kracht van de cliënt. Siriz droeg zorg dat zowel kwalitatief als kwantitatief voorzien werd in voldoende personeel en materieel, waardoor medewerkers de ondersteuning en zorg op verantwoorde wijze konden verlenen.

De Hbo-beroepskrachten die werkzaam zijn in het primaire proces zijn geregistreerd bij de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ). SKJ heeft o.a. ten doel de kwaliteit van beroepsuitoefening in de jeugdzorg te borgen door het inrichten en houden van een register waarin gedragswetenschappers en beroepsbeoefenaren in hbo-functies met een opleiding op hbo-niveau, werkzaam in de jeugdzorg, kunnen worden ingeschreven ten bewijze van het voldoen aan bepaalde eisen van vakbekwaamheid.

Het Leer- en ontwikkelplan van Siriz voorziet in scholing die noodzakelijk is voor het behouden van bovengenoemde registraties. Daarnaast wordt de kwaliteit van de professionele inzet gevolgd in de werkoverleggen van beroepskrachten met de gedragswetenschapper.



8.2.3 Meldingen en klachten

In het verslagjaar zijn er 18 incidentmeldingen en 3 interne klachten binnengekomen. Dit is hoger dan in 2024, waarin 6 incidenten zijn gemeld en er 2 interne klachten waren. De verhoging van incidenten is te verklaren door een hogere meldingsbereidheid die bevorderd is door intensievere voorlichting op dit onderwerp.. Er waren in 2025 geen incidenten of klachten die te maken hadden met schendingen van integer gedrag. Interne procedures zijn binnen 14 dagen afgehandeld.

Naar aanleiding hiervan zijn, waar nodig, verbetermaatregelen in gang gezet. Er hebben zich geen calamiteiten of geweldsincidenten voorgedaan die gemeld moesten worden aan het Ministerie van VWS, de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd of de met het toezicht belaste gemeenteambtenaar. Waar nodig is er contact geweest met de jeugdbescherming, Veilig Thuis en de GGD. Daarnaast is er voorlichting gegeven aan de cliënten op het gebied van veiligheid in huis.

Via de maandelijkse dashboardbespreking is de tijdige afhandeling van klachten bewaakt.

8.2.4 Klachtencommissie

Siriz beschikte in het verslagjaar over een onafhankelijke klachtencommissie. Deze commissie behandelt in voorkomende gevallen klachten van cliënten of ex-clieënten over gedragingen van Siriz en/of haar medewerkers op basis van de daartoe door de stichting vastgestelde klachtenregeling. Deze regeling wordt onder de aandacht gebracht via de website van Siriz, door het meegeven van een flyer bij aanvang van de ondersteuning of zorg en door posters bij hulpposten en zorglocaties. Er zijn geen klachten bij de klachtencommissie ingekomen. Er zijn daarom ook geen aanbevelingen gedaan op grond waarvan de bestuurder maatregelen zou hebben moeten treffen.

De klachtencommissie signaleerde in het verslagjaar geen structurele knelpunten. Geen van de commissieleden is werkzaam bij Siriz. Het ambtelijk secretariaat van de commissie is ondergebracht bij het Centraal Bureau Klachtenmanagement in de Zorg (CBKZ) te Gorinchem.

8.2.5 Vertrouwenspersoon AKJ

Cliënten van Siriz konden in het verslagjaar gebruik maken van een onafhankelijke vertrouwenspersoon. Siriz betreft de vertrouwenspersoon voor minderjarigen bij het AKJ. Cliënten worden bij de start van de hulpverlening mondeling en door het meegeven van een flyer geïnformeerd over de werkwijze van de vertrouwenspersoon.

8.2.6 Klachtenfunctionaris CBKZ

Cliënten van Siriz konden zich in het verslagjaar ook wenden tot de onafhankelijke klachtenfunctionaris van het Centraal Bureau Klachtenmanagement in de Zorg (CBKZ). Er zijn 3 klachten bij de klachtenfunctionaris binnengekomen. Het CBKZ adviseert om de klachtenregeling van de organisatie en websiteteksten één keer per 2 à 3 jaar te evalueren en zo nodig aan te passen. De klachtencommissie signaleerde in het verslagjaar geen structurele knelpunten.



8.3 Personeelsbeleid en kwaliteit van het werk

Siriz is een professionele zorgorganisatie en wil bemoedigen, oog voor elkaar hebben en krachtig zijn. Deze waarden zijn gebaseerd op een christelijke levensbeschouwing. Deze waarden gelden ook voor ons personeelsbeleid en hoe wij met elkaar willen omgaan. De medewerkers van Siriz spelen immers een sleutelrol in het behalen van de doelstelling van Siriz. Medewerkers van Siriz onderschrijven de visie, missie en werkwijze van Siriz van harte en dragen deze uit. Zij hebben kennis van zaken en kunnen door hun omgevingssensitiviteit inspelen op de behoefte van de markt, de organisatie en de cliënt. De optimale personeelssamenstelling vormt de basis voor het realiseren van onze ambitie. Siriz streeft ernaar dat er altijd voldoende bevoegde en bekwame medewerkers aanwezig zijn om kwalitatief verantwoorde zorg en begeleiding te leveren. Cliënten kunnen erop rekenen dat onze medewerkers deze kwalitatief verantwoorde zorg en begeleiding leveren. Dit gebeurt op een manier die aansluit bij de cliënt en bij haar of zijn individuele mogelijkheden en voorkeuren en die de eigen kracht van cliënten versterkt.

De medewerkers geven zorg en begeleiding vanuit een menselijk perspectief, gericht op samenwerking en verbondenheid. Zij gebruiken hun professionele ruimte, creativiteit en ondernemerschap zodanig dat zij inspelen op de behoefte van de cliënt in de specifieke context en op de vragen in de regio en leveren daarmee maatwerk.

De medewerker neemt hierin zijn/haar eigen professionele verantwoordelijkheid in het leer- en ontwikkelproces. Siriz benut de kwaliteiten van de medewerker door deze vooral te stimuleren om te doen waar hij/zij goed in is. Siriz faciliteert een passende leeromgeving die passend is voor de ontwikkeling van de individuele medewerker en gericht is op duurzame inzetbaarheid.

De waardering en salariëring van medewerkers van Siriz vindt plaats volgens de cao Sociaal Werk. Medewerkers bouwen een loopbaanbudget op. De besteding van het loopbaanbudget ondersteunt de individuele duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Diverse medewerkers hebben gebruikgemaakt van het loopbaanbudget voor hun duurzame inzetbaarheid.

Medewerkers beschikken ook over een individueel keuzebudget. Dit budget is o.a. opgebouwd uit vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, het bovenwettelijk verlof en de tegemoetkoming ziektekostenverzekering. Werknemers kiezen zelf hoe ze dit budget benutten. Met het budget creëren werknemers zelf de optimale balans tussen werk en persoonlijke situatie.

In het verslagjaar vonden diverse trainingen plaats die belangrijk zijn in het kader van de (her)registratie bij het Kwaliteitsregister Jeugd en het Registerplein. Daarnaast hebben de basistraining en de verdiepingstraining van de methodiek Krachtwerk plaatsgevonden. Hiermee verkregen we de officiële certificering van de methode Krachtwerk. De basistraining heeft ook voor kantoormedewerkers van Nieuwe Gouwe plaatsgevonden.



Enkele beroepskrachten volgden zowel de basis- als de verdiepingstraining van de Beroepsstandaard voor de Jeugd- en gezinsprofessionals en Jeugdzorgwerkers. Daarnaast waren er onder andere trainingen op het gebied van bedrijfshulpverlening en een EHBO-cursus voor hulp aan kinderen. Medewerkers die keuzehulp gaven hebben in het verslagjaar de verplichte training keuzehulp bij ongewenste zwangerschap gevolgd. Verder hebben medewerkers een individuele opleiding of training gevolgd, waarbij gebruik werd gemaakt van het loopbaanbudget.

In 2023 is gestart met de pilot voor de nieuwe gesprekscyclus vanuit de principes van Krachtwerk. We noemen dit Krachtgesprekken en er vindt voor het gesprek een 360 graden feed forward inventarisatie plaats. Voor 2026 wordt een verdieping voorgesteld, mede gerelateerd aan de competenties vanuit het functieprofiel. Met externe medewerkers is op regelmatige basis geëvalueerd. Bij vertrek houdt de HR-adviseur een exitinterview. De uitkomsten hiervan zijn gebruikt om van te leren en vormen aandachtspunten voor het komende beleid.

Bij Siriz is veel aandacht voor integriteit. Passend bij onze waarden, namelijk oog voor elkaar, krachtig en bemoedigend, verwachten wij een integere houding van onze collega's. Dat wordt vooral gestimuleerd door voorbeeldgedrag en gesprek, maar daarnaast zijn er ook afspraken op papier gezet. Alle medewerkers moeten voor de indiensttreding een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) overleggen en medewerkers kennen en ondertekenen de gedragscode. In deze code zijn de gedragsregels vastgelegd die de organisatie van de medewerkers verwacht.

Naast de vertrouwenspersoon zijn diverse regelingen van kracht, die integriteit van de medewerkers en de organisatie bewaken. Zo is er een regeling klachten ongewenst gedrag, zijn er diverse protocollen met betrekking tot incidenten, klachten en ter preventie van seksueel geweld. Verder is er in opleiding, training en intervisie veel aandacht voor de professionele en integere houding van de medewerker.

Er is in 2025 geen enkele keer een beroep gedaan op de vertrouwenspersoon gedaan in het kader van vertrouwen, integriteit en/of ongewenst gedrag.

Formatieplaatsen en persoonsgegevens	2022		2023		2024		2025	
	Aantal	Fte	Aantal	Fte	Aantal	Fte	Aantal	Fte
Aantal	48	27,7	48	26,8	41	27,6	41	27,6
Vrouwen	47	26,7	47	25,8	40	26,6	40	26,6
Mannen	1	1,0	1	1,0	1	1,0	1	1,0
Gemiddelde leeftijd	39,6		41		42		42	40,3
Gemiddelde fte per medewerker		0,56		0,65		0,66		0,66



8.3.1 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is in 2025 ten opzichte van 2024 verder gedaald van 4% naar 2,7%. Daarbij heeft een langdurig zieke de organisatie verlaten.

8.3.2 Vertrouwenspersoon voor medewerkers

Gezien de verantwoordelijkheid van de werkgever voor het sociaal beleid van de organisatie is het wenselijk een klimaat te scheppen waarin medewerkers elkaars integriteit respecteren en waarin het veilig, vertrouwd en prettig werken is. Medewerkers kunnen zich daarom met klachten over ongewenst gedrag mondeling, schriftelijk of telefonisch wenden tot een onafhankelijke externe vertrouwenspersoon. In het verslagjaar is door medewerkers geen contact opgenomen met de vertrouwenspersoon.

8.4 Vrijwilligersbeleid

In 2025 zijn veel vrijwilligers actief geweest op de terreinen van onlinehulp en in de zorg.

Voor het behalen van de doelstellingen zijn de vrijwilligers belangrijk. Siriz vindt elke bijdrage van een vrijwilliger waardevol. In het verslagjaar hebben 33 vrijwilligers zich voor Siriz ingezet. Sommige vrijwilligers leveren op meerdere terreinen een bijdrage.

De vrijwilligers zijn gekoppeld aan een beroepskracht als coördinator. De vrijwilligers kregen een training aangeboden waarna de uitvoering van de werkzaamheden onder begeleiding van de coördinator plaatsvond.

Siriz bood naast een vergoeding van reiskosten aan alle vrijwilligers een vrijwilligersvergoeding. Bij de uitbetaling van deze vergoeding werd rekening gehouden met de geldende maximale tarieven die de Belastingdienst hanteert. Alle vrijwilligers van Siriz zijn in het bezit van een vrijwilligersovereenkomst en een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG).

8.4.1 Preventievrijwilligers

De vrijwilligers die werken voor de afdeling preventie geven gastlessen. In het verslagjaar waren er 2 preventievrijwilligers bij Siriz werkzaam.

8.4.2 Vrijwilligers voor de zorglocaties

De zorgvrijwilligers van de locaties voor begeleid wonen en de leef-/leerhuizen werkten samen met de woonbegeleiders. Deze vrijwilligers ondernamen activiteiten met de cliënten in de zorglocaties. Deze activiteiten bestonden uit het helpen met het verzorgen van ontbijt en diner, het geven van (creatieve) leermodulen, oppassen op de baby van de cliënt en meegaan met een afspraak van de cliënt. Het aantal zorgvrijwilligers in 2025 is 21.



8.4.3 Vrijwilligers online hulp

In het verslagjaar waren er 10 vrijwilligers actief bij de online hulplijn. Zij beantwoorden chats en e-mails en reageren op de hulplijn. Deze vrijwilligers worden vooral in avonden en weekenden ingezet. Deze vrijwilligers werden intensief getraind, begeleid en gecoacht door de coördinatoren en maatschappelijk werkers.

8.4.4 Opvanggezinnen

In het verslagjaar stonden 15 opvanggezinnen geregistreerd bij Siriz. De opvanggezinnen bieden een tijdelijke woonplaats aan voor een (tiener)moeder met haar kind. In 2025 zijn er geen cliënten door Siriz geplaatst in een opvanggezin.

8.5 Informatiearchitectuur

Siriz heeft enkele jaren geleden ambitieuze ICT-doelstellingen gerealiseerd. Deze doelen vloeiden voort uit een verlangen om cliënten beter en efficiënter te ondersteunen. Zo is er geïnvesteerd in een professioneel en eigentijds elektronisch cliëntendossier (ONS Nedap) en een cliëntenportaal. Uit de verschillende applicaties wordt managementinformatie gegenereerd in een dashboard. Dit dashboard bevat kwaliteitsindicatoren, risicobeheersing, productiecijfers, HRM-gegevens en financiële resultaten. Het MT heeft deze informatie maandelijks besproken en op basis hiervan aansturing gegeven. Ook wordt separaat het resultaat van de verschillende fondsenwervende activiteiten via Engage 365 betrokken bij het te voeren beleid.

8.6 Informatiebeveiligingsbeleid

De nieuw geïmplementeerde applicaties zijn getoetst op de noodzakelijke AVG-vereisten. Gedurende het verslagjaar is het verwerkersregister geactualiseerd met daarin alle informatie over de verwerking van persoonsgegevens. In de organisatie wordt beveiligd afgedrukt en worden privacygevoelige e-mailberichten versleuteld verzonden. In het verslagjaar is geïnvesteerd in cyber security en het vergroten van bewustwording onder het personeel. We laten in 2025 een externe audit uitvoeren om in beeld te krijgen in hoeverre we voldoen aan de NEN ISO 7510.

8.7 Positionering

Siriz heeft in 2025 zich opnieuw gepositioneerd als professionele zorgorganisatie die preventie, ondersteuning en zorg biedt bij onbedoelde zwangerschap. De specialistische begeleiding bij onbedoelde zwangerschap ziet Siriz als haar kerntaak. Siriz onderscheidt zich van andere keuzehulpverleners door niet alleen keuzehulp te bieden, maar tevens voortgezette psychosociale hulp en daadwerkelijke praktische hulp waar dit nodig is.

Siriz komt voort uit de VBOK, die als goede-doelen-organisatie gelden genereert voor Siriz als aanvulling op de (niet) gefinancierde hulpverlening. De samenwerking met de VBOK zal in 2026 verder worden uitgewerkt.



8.8 Exploitatie

De middelen die door het Ministerie van VWS, de VBOK, gemeenten en donateurs ter beschikking zijn gesteld, dienen op een zorgvuldige, efficiënte en effectieve wijze te worden aangewend ten behoeve van de doelstelling. De door de Raad van Toezicht goedgekeurde begroting vormt het uitgangspunt voor de taakstellende budgetten van de verschillende afdelingen van Siriz. Gedurende het jaar zijn maandelijks tussentijdse cijfers opgesteld op basis waarvan vanaf de tweede helft een prognose werd gemaakt van de uitkomst voor het gehele jaar. De werkelijkheid wek behoorlijk af van de begroting. Met de aankoop van het nieuwe pand zijn echter veel kosten gepaard gegaan en de ontvangen giften waren minder dan begroot. Er zijn maatregelen genomen om extra kosten te beperken. Zie de bijlage voor meer informatie over de exploitatie van Siriz.

8.9 Fondsenwerving

Siriz heeft in 2025 op diverse manieren aandacht besteedt aan fondsenwerving. Het gaat hierbij om uitingen via social media, het inzetten van directmarketing aan Siriz-donateurs (4x per jaar). Voor de financiële verantwoording verwijzen we naar de bijlage.

8.10 Vooruitblik 2026

Op bedrijfsniveau heeft Siriz in 2026 de volgende ambities.

De strategie voor Siriz 2030 wordt uitgewerkt en vastgesteld. Dit dient te leiden tot het versterken van de financiële gezondheid, met speciale aandacht voor het waarborgen van een solide continuïteitsreserve en voldoende liquiditeit.

Daarnaast wil Siriz meer inzetten op lokale en specifieke fondswerving, vrijwilligers en ervaringsdeskundigen om het maatschappelijk draagvlak te versterken.

Medewerkers worden in 2026 verder ondersteund om hun talenten verder te ontwikkelen via de methode Krachtwerk, met behulp van supervisie en intervisie, zodat zij beter kunnen inspelen op cliëntvragen en ontwikkelingen in het sociale domein.



9. Raad van Toezicht

9.1 Samenstelling

Per 31 december 2025 kende de Raad van Toezicht de volgende samenstelling:

Mevrouw T.L. (Tara) Boxman, geboren op 13 mei 1985, lid

Aanvang: 2021 | Einde zitting eerste termijn: 2025

Nevenfunctie:

- Voorzitter Tienermoeder van het Jaar

De heer J.B.S. (Joël) van de Wetering, geboren op 14 april 1978, lid

Aanvang: 2018 | Einde zitting tweede termijn: 2026

- Nevenfunctie: Bestuurslid Vereniging ter Bescherming van het Ongeboren Kind tot 1 februari 2025

Mevrouw J.H. (Johanneke) van de Scheur-Baan, geboren op 9 januari 1982, lid

Aanvang: 2024 | Einde zitting eerste termijn: 2028

Nevenfuncties:

- Voorzitter Raad van Bestuur en Beleggingscommissie Stichting Stewardship Foundation en Stichting Compassion Foundation
- Lid Raad van Bestuur Noaber Foundation en Noaber Ventures BV
- Voorzitter RvB George Avenue Foundation
- Lid Bestuur Hoge Veluwe Fonds

9.2 Thema's

De vergaderingen tussen de Raad van Bestuur en Raad van Toezicht vonden in het verslagjaar plaats op:

- Dinsdag 28 januari 2025
- Vrijdag 14 maart 2025
- Woensdag 14 mei 2025
- Dinsdag 8 juli 2025
- Dinsdag 9 september 2025
- Vrijdag 7 november 2025
- Maandag 1 december 2025

Op 30 januari 2026 vond er een interne zelfevaluatie plaats over het verslagjaar welke extern werd begeleid. De voorzitter heeft haar werkzaamheden neergelegd per 2026.

De Raad van Toezicht besprak de strategie en de voornaamste risico's verbonden aan de organisatie en de uitkomsten van de beoordeling door de Raad van Bestuur van de opzet en werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen. De Raad van Toezicht richtte zich naar het belang van de organisatie als maatschappelijke onderneming en woog daartoe de belangen van de bij de organisatie betrokken belanghebbenden af.

De leden van de Raad van Toezicht hebben de locatie Graaf Adolf bezocht in 2025.



9.3 Besluiten

Op de agenda stonden onder andere de stukken ter beoordeling en ter goedkeuring, behorend bij de opgestelde jaarcyclus. Deze cyclus bevat de goedkeuring van het jaarbeleidsplan en de begroting, het jaarverslag en de jaarrekening, evenals de kwartaalrapportages. Er is een aanzet gemaakt met het strategisch meerjarenplan welke in 2026 verder zal worden vormgegeven. De Raad van Toezicht verleende goedkeuring aan de aankoop van de nieuwe locatie en aan de bijbehorende hypothecaire lening en de Jaarverantwoording 2024 en de Kaderbrief en Begroting 2026.

9.4 Bijzondere aandacht en commissies

In de vergaderingen in 2025 was er bijzondere aandacht voor:

- Samenwerking met VBOK
- De aankoop van de Graaf Adolf
- Resultaatontwikkeling met daarbij speciale aandacht voor de achterblijvende opbrengsten vanuit de gemeentelijke financiering en de ontwikkeling van de bouw- en (overhead)kosten.

Selectie-en remuneratiecommissie

Per 31 december 2025 kende de Selectie- en remuneratiecommissie de volgende samenstelling: J.H. van de Scheur-Baan (voorzitter) en T. Boxman (lid). De commissie heeft vergaderd op 21 mei 2025 (jaargesprek) en op 18 november met de bestuurder. Er zijn KPI's vastgesteld voor de bestuurder en in november is gesproken over de voortgang daarvan.

9.5 Vergoedingen

Voor de honorering van de Raad van Toezicht wordt de Adviesregeling van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorg en Welzijn (NVTZ) gevolgd. Dit komt neer op een honorarium van maximaal € 14.100 per jaar per lid voor klasse II. Voor de voorzitter geldt een opslagpercentage, waarmee de honorering op maximaal € 21.150 per jaar voor klasse II komt. Op 9 maart 2021 is besloten om de honorering met ingang van 1 januari 2021 vast te stellen op € 8.000 voor de leden en € 12.000 voor de voorzitter. Dit is ongewijzigd gebleven.

De Raad van Toezicht stelde opnieuw vast dat Siriz in WNT-Klasse II valt en dat de maatschappelijk passende beloning voor de Raad van Bestuur gelijk bleef aan het voorafgaande jaar. Het totaal aan bezoldiging (exclusief eventuele omzetbelasting) van de Raad van Toezicht bedroeg in het verslagjaar € 28.000. Voor een toelichting op de bezoldiging verwijzen wij u naar 6.1.8 WNT-gegevens 2025 pagina 21 van de jaarrekening. De totale kosten van de Raad van Toezicht, inclusief wervingskosten, (on)kosten en omzetbelasting, bedroegen in het verslagjaar €37.411.



Reviews van cliënten en medewerkers

“Ik kende Siriz, want op school had ik voorlichting gehad van een medewerker. Nu stonden ze voor me klaar met ondersteuning, zoals bij het onderzoeken van alle mogelijkheden op toeslagen en huisvesting. Ik wilde school afmaken, had vertrouwen in mezelf, voelde soms bewijsdrang, maar voelde ook veel steun.” - Medewerker en oud cliënt Siriz

Zelfstandig wonen, het uitrollen van sociale netwerken, opleiding en werk, alles komt dichterbij. Dit geeft de moeders vertrouwen om actiever deel te nemen aan de maatschappij en hun eigen waarde te voelen.” - Medewerker Siriz

“Siriz is een plek waar kwaliteit en menselijkheid hand in hand gaan. In crisissituaties staan we met z'n allen meteen klaar, dat typeert Siriz. De betekenis van ons werk voor jonge gezinnen raakt me elke dag” - Medewerker Siriz

“Ik was zestien toen ik zwanger raakte. Via een vriendin kam ik in contact met Siriz. Al snel kon ik een gesprek krijgen met een hulpverlener. Zo ontzettend fijn! Siriz steunde mij niet alleen tijdens mijn zwangerschap, maar ook de eerste twee jaar daarna. Nu ben ik moeder van een gezonde zoon en kijk ik met grote dankbaarheid terug op die tijd.” - Oud cliënt en lid van de cliëntenraad Siriz

10. Begroting 2026

Budget 2026

Baten

Eigen fondsenwerving	283.015
Preventie	10.500
Gemeentelijke financiering	1.795.065
Open House en subsidies overheden	278.665
Overige baten	1.334.699
Totale baten	3.701.943

Kosten

Salariskosten	2.442.257
Overige personeelskosten	184.882
Huisvesting en vaste lasten	281.329
Kantoorkosten	129.756
Afschrijvingskosten	108.860
Overige kosten	427.552
Publiciteits- en communicatiekosten	91.607
Totale kosten	3.666.242
Resultaat	35.701