

Jaarverslag
januari 2025 – december 2025



**kwaliteit laat je zien (met trots!)
kwaliteitssysteem zorgboerderijen**



samen – buiten - gewoon

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Zorgboerderij Buitenkans (1365)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Buitenkans (1365)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	4
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
1.2 2.2 zorgboerderij Buitenkans in beeld	5
2 Algemeen	6
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	10
2.3 Algemene conclusies	12
3 Deelnemers en medewerkers	13
3.1 Deelnemers	13
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	13
3.3 Personeel	14
3.4 Stagiairs	14
3.5 Vrijwilligers	15
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	15
4 Scholing en ontwikkeling	17
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	17
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	17
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	18
5 Terugkoppeling van deelnemers	19
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	19
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	20
5.3 Inspraakmomenten	21
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	21
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	22
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	23
6 Meldingen en incidenten	24
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	24
6.2 Medicatie	24
6.3 Agressie	24
6.4 Ongewenste intimiteiten	24

6.5 Strafbare handelingen	24
6.6 Klachten	25
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	25
7 Acties	27
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	27
8 Doelstellingen	28
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	28
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	28
8.3 Plan van aanpak	29
Plan van aanpak 2026	29
Korte termijn	29
Middellange en langere termijn	29
Overzicht van bijlagen	31
Actielijst	31

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Zorgboerderij Buitenkans

Registratienummer: 1365

Sonderenstraat 79, 7481 HB Haaksbergen

Rechtsvorm Vennootschap onder firma (vof) ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 66612306

Website: <http://www.buitenkanshaaksbergen.nl>

Locatiegegevens

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

Buitenkans

Registratienummer: 1365

Sonderenstraat 79, 7481 HB Haaksbergen

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: Vereniging zorgboeren Overijssel

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Welkom in het voorwoord van zorgboerderij Buitenkans.

Trots is toch wel een sleutelwoord van 2025 geworden. Met veel trots blikken we terug op 2025. Trots dat we 2024 achter ons konden laten en fris aan 2025 konden starten. We hebben er alles uitgehaald wat er in zat. We zijn trots op onze deelnemers. Zij spelen toch wel de hoofdrol bij Buitenkans. Daarnaast zijn we ook trots op ons personeel en vrijwilligers, zij zijn de waardevolle en ondersteunende kracht om de deelnemers een fijne dagbesteding te bieden. Daarnaast is er ook gepaste trots als we terugblikken op onszelf. We hebben weer een positieve draai aan 2025 kunnen geven, waarin de kernwaarden van de federatie Landbouw en zorg tot hun kracht zijn gekomen.



2025 was een fijn en gezellig jaar, die we tevreden kunnen afsluiten. Het onderwerp 'laten zien' heeft extra aandacht gekregen in het jaarverslag, we zullen dan ook meerdere onderwerpen aanvullen met foto's die voor zich spreken. Uiteraard allen met toestemming van de deelnemers en hun ouders/verzorgers. Onze deelnemers zijn trots, tevreden, hard aan het werk, maken lol of zijn lekker ontspannen.



De kracht van een zorgboerderij: Gewoon Samen Buiten maakt ons uniek. Deze 3 pijlers samen met de kernwaarden komen dan ook met regelmaat terug. Door deze pijlers te voegen met twentse nuchterheid krijg je een goede combinatie; de kracht van de zorglandbouw met een twents tintje.

Onze twentse nuchterheid staat voor; praktisch en nuchter, eerlijk en oprecht, betrouwbaar en open, verbindend en betrokken, rustgevend en stress verlagend, een luisterend oor en wederzijds respect. En der is gin dag dat de twentse humor ontbreekt. Dat haalt ons letterlûk op de been. Ons Noaberschap steet veur: meedoen in de maatschappij.

We hopen dat dit jaarverslag een warm en eerlijk beeld geeft van wat Buitenkans is; een plek waar iedereen zichzelf mag en kan zijn.

Völle wille met t leez'n en bekiek'n van ons joarverslag!

1.2.2.2 zorgboerderij Buitenkans in beeld

'Groot in kleinschaligheid'. Buitenkans is rustgevend voor deelnemers én hun direct betrokkenen. Ruimte, Ritme en Rust in een natuurlijke omgeving. Echt wat je noemt; een BUITENKANS voor iedereen. Hier op het twentse platteland zien we mooie kansen tot verbinding van de natuurlijke omgeving, jongeren en ouderen. Juist de ontmoeting tussen verschillende doel- en leeftijdsgroepen kan voor de dagbesteding een meerwaarde vormen. Elkaar helpen, elkaar respecteren, leren van elkaars ervaring. Zo kunnen de deelnemers elkaar aanvullen en versterken. Je nuttig maken en vooral je nuttig voelen dat is wat een ieder nodig heeft. Ieder mens, groot of klein, jong of wat ouder kan zo zijn steentje bijdragen en heeft zijn eigen kwaliteiten.



Ons doel is dan ook dat een ieder voor zich, zich prettig voelt bij Buitenkans. Met plezier komt en met plezier naar huis gaat. Dat ze een fijne dagbestedingsplek hebben waar ze gehoord en gezien worden. Je kan je pas ontwikkelen wanneer de basis goed voelt. Wij vinden het belangrijk dat onze deelnemers zich gehoord en gezien voelen maar vooral dat ze zich bij Buitenkans veilig, vertrouwd en thuis voelen. Wij bieden een breed aanbod van activiteiten en werkzaamheden. We proberen de deelnemers zoveel mogelijk in hun kracht te zetten, 'iedereen is wel ergens goed in' is dan ook ons motto. Naast onze 'boeren' activiteiten proberen we een centrale plek in de maatschappij te creëren door iets te betekenen voor anderen. Samen, Buiten en Gewoon; de 3 kenmerken van de zorglandbouw (en de omschrijving hiervan) is ons dan ook op het lijf geschreven. Je kan het op vele verschillende manieren toepassen en lezen; buiten gewoon samen, gewoon samen buiten, samen gewoon buiten, enz. Elk woord heeft zijn eigen kracht en samen zijn ze buitengewoon krachtig.

Om een goed beeld van onze zorgboerderij weer te geven in dit kwaliteitsverslag, zal ik met regelmaat terug komen op het kwaliteitskader van de zorglandbouw. In het kwaliteitskader van de zorglandbouw hebben deelnemers, ouders/ verzorgers, personeel en andere betrokkenen hun mening gegeven op verschillende manieren en hebben we vastgelegd wat zij goede zorg vinden, en hoe zij de zorg ervaren.



2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Saa'm kieke wie terug op: Buitenkans 2025 :

Zoals in het voorwoord te lezen is hebben we een goed jaar achter de rug, tevreden en trots blikken we samen met jullie terug.

Het jaarverslag schrijven start altijd met een overdenking over het afgelopen jaar, de werkbeschrijving wordt nagelopen en waar nodig bijgewerkt, het jaarverslag over 2024 wordt nog eens doorgenomen en er wordt gekeken of de doelen die we hadden gesteld behaald zijn.

Wat maakt een jaar nu een goed jaar? Daar nemen we jullie in mee. Wij als begeleiders spreken over goed, wanneer we tevreden deelnemers zien, er weinig verloop is, en er vooral veel gezelligheid en een ontspannen sfeer is. Dat er onderling respect is en dat ouders en verzorgers net zo tevreden zijn. Wij hechten dan ook veel belang aan de evaluatie momenten. We gaan af op ons gevoel, wat zien we en hoe reageren de deelnemers? Een één op één momentje kan helpend zijn of juist samen aan de slag en een muziekje aan. Op alle werkdagen is ons doel dat de deelnemers komen met plezier en met een goed gevoel weer naar huis gaan.



Gewoon Samen Buiten

Noaberschap! Wij vinden het belangrijk om midden in de maatschappij te staan met onze deelnemers. We doen veel klusjes voor anderen. Zo hielpen we onze collega zorgboerin met de doelgroep ouderen met het vernieuwen van haar kippenren tijdens NL Doet. Haar doelgroep was hier te oud voor en onze helpende handen doen graag iets voor een ander. In de omgeving maken we rondom een grote vijver 1x per week de afvaltonnen leeg, maken we één ochtend per week schoon in een timmerfabriek, brengen we eitjes rond op de duofiets, helpen we een zieke buurman voort door zijn knotwilgen te knotten enz. Veelal met een dichte portemonnee, maar wel graag voor een kopje koffie of een gezellig praatje. Wie goed doet, goed ontmoet; dat blijkt ook uit alle giften en donaties van het afgelopen jaar. Giften vanuit verschillende hoeken maar wel weer vanuit Noaberschap; giften tijdens een 25 jarig huwelijk, van een plaatselijke breiclub, van een zaterdag vriendenvoetbalelftal, van iemand persoonlijk die een enveloppe langs komt brengen, aan het eind van het jaar nog een eindejaars donatie van een bedrijf uit Haaksbergen en worden er kerstballen met persoonlijke teksten in een hele grote wensboom opgehangen waarvan de opbrengst in het nieuwe jaar voor ons was. Met de opbrengst van deze giften konden we eind 2025 een funtrain aanschaffen. Dit was een grote wens van ons allen. Deze funtrain hang je achter een duofiets, als een aanhanger en zo kan één begeleider met drie deelnemers op pad. De duofiets met funtrain past helemaal binnen onze visie; bewegen in de buitenlucht met een maatschappelijk doel; eitjes wegbrengen en het schoonhouden van een groene ontmoetingsplek voor jongeren in hartje Haaksbergen.



Samen Buiten Gewoon



kerstballen ophangen voor het goede doel



ik beweeg veel op de boerderij

Buitenkans is niet zomaar gekozen, het is voor ons en onze deelnemers een werkplek waarbij we de kans krijgen om veel buiten te zijn. Onze klussen bestaan dan ook vooral uit buiten klussen. Wanneer we een klus bedenken vinden we het belangrijk dat er voor iedereen een taakje bedacht is zodat ongeacht het niveau iedereen een bijdrage kan leveren. In het vroege voorjaar van 2025 maakten we met ons allen nieuwe moestuin bakken. Wij liepen er tegenaan dat onze jongens met maat 46 in de worteltjes stonden om tussen de sla plantjes te schoffelen, dat kon beter bedachten we met ons allen. Met als resultaat, drie grote en vier wat kleinere moestuinbakken. Het resultaat mocht er zijn en nog belangrijker; het werkte! Met plezier konden we de bakken makkelijk inzaaien en de groente die groeide goed onderhouden. Later in het seizoen hebben de deelnemers dagelijks de groente opgemaakt in een kar en verkocht aan de straat. Zo fijn om ze vol trots terug te zien komen met een handje met klein geld uit de kluis. In het najaar kregen we net als zoveel boeren of bedrijven met een publieksfunctie, te maken met een ophokplicht voor onze kippen. Ook hier konden we de handige hulp van de deelnemers goed gebruiken, samen maakten we van een quarantainestal een 5 sterren binnen verblijf. Onze kippen hebben we nog niet horen klagen.



ik krijg de kans om te leren

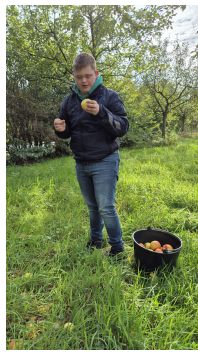


er is ruimte en ik kan veel buiten zijn



ik kan kiezen uit nuttig werk

Dat we één zijn met de natuur en hun producten blijkt ook uit de activiteit welke we nu al jaren in het najaar uitvoeren. Met de volwassen deelnemers gaan we zo'n twee á drie dagdelen appels rapen en plukken. Vervolgens gaan we de eerst volgende zaterdag met de jeugdige deelnemers naar een sapmobiël. Waar ter plekke onze eigen appels op een lopende band gaan en tot appelsap verwerkt worden. Aan het eind van de middag gaan we met zo'n 50 pakken appelsap weer richting de boerderij.



'we eten samen gezond'

De dieren bij Buitenkans hebben naast de deelnemers de andere hoofdrol, ze geven houvast en bieden rust. Houvast omdat ze een groot deel van de structuur van de dag bepalen, voeren en hokken schoon maken. De deelnemers krijgen een bepaalde verantwoordelijkheid en het is fijn dat je op deze manier bij veel deelnemers op een natuurlijke wijze de spanningsboog kan vergroten. Iedere werkdag mogen 2 deelnemers kiezen waar hun voorkeur naar uit gaat om de werkdag mee te beginnen. Welke dieren willen ze voeren en welke collega mag ze hierbij helpen. Door het op deze wijze in te plannen leren ze zelf keuzes maken en dragen ze hierin hun verantwoording. De jeugdigen kiezen aan de hand van dieren die getekend zijn. Zo staat er op één kaartje een konijn en paard en op een ander kaartje een varken en een geit getekend. De dieren werken stress verlagend en bieden een speciaal soort rust omdat ze alles aanhoren en niet oordelen. Als begeleider bespreken we ook vaak één op één de problemen waar een deelnemer mee zit, tijdens het verzorgen van de dieren. Dieren helpen ook bij het omgaan met emoties, als de deelnemers verdrietig zijn mogen ze altijd even naar de hond of het paard. Soms zijn de deelnemers angstig voor een bepaald soort dier, dan gaan we samen in kleine stapjes grenzen opzoeken en waar mogelijk samen grenzen verleggen en de uitdaging aan. In november ging er een heel oud konijn dood, dit was verdrietig voor iedereen maar al snel ontstond het idee dat het konijn een fijne rustplek nodig had. Er werd een plekje gezocht, een gat gegraven en een kruis gemaakt. Eén van de deelnemers zong spontaan het Wilhelmus. Het was een waardig afscheid wat iedereen goed heeft gedaan. (ze hebben het goed gedaan en het deed ons allemaal goed;).



Zoals in ons voorwoord omschreven houden wij van de twentse gewoonten zoals bijvoorbeeld; kom der'in dan krie'j koffie. Met andere woorden; wij hebben graag andere mensen om ons heen. Mensen van buiten. De dierenarts, mensen die eitjes komen halen, de vuilnisman, een buurvrouw, iemand van de gemeente voor controle milieuvergunning, enz. Als ik er aan denk krijgen ze; de blik van buiten om in te vullen. Afgelopen jaar werd deze door een nieuwe dierenarts ingevuld, met als opmerking; 'Ga zo door, het is een unieke plek, waar cliënten nuttig werk kunnen doen en onderdeel van een geheel uitmaken.' De gemeente liet iemand komen voor milieuvergunning controle; 'Nette indruk, prachtig bedrijf met veel passie!' Wij zien aan de interactie tussen onze deelnemers en het 'bezoek' dat ze de komst waarderen en elkaar respecteren. Toch zien we nog graag even op papier hoe ze Buitenkans ervaren hebben. In september kregen we de vraag of Erik, de nieuwe directeur van de Federatie Landbouw en Zorg bij ons op werkbezoek mocht komen. Natuurlijk werd dit bezoek op prijs gesteld. De deelnemers deden de rondleiding en na afloop spraken we nog even na over overige aandachtspunten. Hieronder een quote van Erik, onder het hoofdstuk deelnemers nog een aanvullende quote:

Quote Erik (directeur FLZ) bron Blik van Buiten;

"Jullie hebben een prachtig bedrijf opgebouwd die aansluit bij de behoefte van de deelnemers".

Buitenkans vindt het belangrijk dat er een balans is tussen inspanning en ontspanning, gedurende de dag maar ook af en toe er even tussen uit. Zowel voor deelnemers als voor personeel en vrijwilligers. Zo gaan we er met de jeugdigen met regelmaat op uit, vaak even naar het bos of naar een plek die uitdaging biedt. Voor de echte ontspanning gingen we naar Hellendoorn. Met de volwassen deelnemers maken we van de vele buitenklusjes vaak ook een ontspannen en vooral gezellige bezigheid. Daarnaast gingen we in de

zomer zwemmen bij een collega, het was een goed excuus om te zeggen dat het te warm was om te werken. En als uitje hadden we een high tea in de buurt en gingen we met een bootje over de Berkel. Met het personeel gingen we met ons allen naar een Geef me de 5 inspiratieavond van Collette de Bruin. Met het personeel en vrijwilligers gingen we uit eten en naar de bedrijvenborrel in Haaksbergen voor een hapje en een drankje.



inspanning en ontspanning moeten in balans zijn;)

Gelijk in januari 2025 ontstond er een situatie op de zorgboerderij die achteraf gezien ons het hele jaar heeft achtervolgt. Wij hadden binnen een casus een opeenstapeling van zorgen wat uitmondde in een Veilig Thuis melding. Alle stappen werden weloverwogen genomen. Ondanks dat konden we niet voorkomen dat er een officiële melding bij de inspectie en een klacht bij de klachtencommissie werd gedaan tegen Buitenkans. Het heeft ons veel tijd en energie gekost omdat we hier heel zorgvuldig mee om wilden gaan en goed wilden onderbouwen. We hebben er ook veel van geleerd, overlegvormen waar we aan deelnamen, in onze keuzes die we maakten, de onderbouwingen die we schreven, mensen die meekeken in onze bedrijfsvoering, reflecteren over; hadden we het anders kunnen doen of moeten doen. De conclusie op hoofdlijn was dat we zorgvuldig handelden, dossiervorming keurig op orde hadden en dat we als zorgverlener de plicht hadden te melden, volgens de meldcode. De klachtencommissie kwam net voor de feestdagen met de uitspraak dat van de 5 klachten er 4,5 ongegrond zijn verklaard. Wat overblijft is een verbeterpunt waar we zeker in de toekomst anders mee om zullen gaan (zie punt klachten verderop in het jaarverslag).

Vanaf de zomervakantie zijn we begonnen met het maken van leuke items die we konden verkopen op de kerstmarkt. Voorgaande jaren stond Zorgboerderij Buitenkans op de kerstmarkt in het dorp. Dit jaar wilden we het anders doen, we hielden een kerstmarkt op ons eigen erf, Gewoon, Samen, binnen en Buiten. Op deze wijze konden alle belangstellenden rondkijken naar alle eigen gemaakte items, maar ook in de kantine en bij de dieren. Alles werd extra gezellig gemaakt, eerst een grote poetsbeurt en vervolgens konden alle lampjes opgehangen worden. Buiten werd een 'bos' gemaakt met boomstammen en boomschors. Zo kwamen de vogelhuisjes en paddenstoelen ook goed tot zijn recht. Koffie, thee en chocomelk maakten het compleet. Niet verwacht maar wel gehoopt; er kwamen vele bezoekers op af, veel bekenden van de deelnemers of van ons, maar ook veel mensen die weleens een kijkje wilden nemen op onze zorgboerderij. Met veel gezelligheid en heel veel complimenten sloten wij ons werkjaar af met deze kerstmarkt op zondag 21 december. Tijdens het schrijven van dit jaarverslag kunnen we daarnaast genieten van onze vakantie, zodat we begin januari vol enthousiasme en met ruimte voor nieuwe ideeën weer van start kunnen gaan.



Wat ons voor de deelnemers op hun allerlaatste werkdag van 2025 restte was een kerstbingo met de volwassen deelnemers en de groep jeugdigen. En natuurlijk het uitreiken van de welverdiende kerstpakketten. Dit jaar; 1 meter Dank je wel!



ik hoor erbij en ik doe mee

Good goan!

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Ontwikkelingen van afgelopen jaar:

Er hebben in 2025 ontwikkelingen plaats gevonden die van invloed zijn op het beleid en de werkwijze bij Buitenkans. Daarover hieronder meer. In onze visie en zorgaanbod hebben er geen wijzigingen plaatsgevonden.

We hebben kwaliteit van zorg altijd bovenaan staan. Een breed begrip, voor ons uit zich dit in zoveel mogelijk de continuïteit van zorg te bewaken. Goed kijken wat er gebeurt, hoe reageren onze deelnemers en hoe sluiten wij hier zo goed mogelijk bij aan. Rust bewaken, humor behouden en zo weinig mogelijk veranderingen. Ons kleine team is hier een belangrijk onderdeel van. Het is voor onze deelnemers voorspelbaar en vertrouwd bij ons, altijd de vaste medewerkers en deelnemers om hen heen. Zodat we een veilige plek zijn om 'Gewoon', 'Samen' en 'Buiten' te zijn.

In 2025 zijn ,op één deelnemer na, alle ZIN indicaties over gegaan op ons eigen contract met de Twentse gemeenten. Dat betekende dat alle dossier overgezet werden in Zilliz en dat ONS zo goed als afgesloten werd.

Tegelijkertijd keken opnieuw naar waar kwaliteit te verbeteren viel.

Daaruit zijn de volgende acties gekomen:

- Er werd een kwaliteitsmedewerker tijdelijk ingezet voor de overgang van verschillende rapportagesystemen naar één elektronisch cliëntdossier(ECD). Voor overzicht en werkbaarheid. Daarmee hebben we ook een kwaliteitsslag gemaakt in het zorgproces, waaronder in de standaard documenten rondom de aanmelding en evaluaties. Ook het intakeformulier kreeg een update. Hierin hebben we de vragen specifiek gemaakt en de vragen verbeterd naar meer open vragen, waar meer ruimte is om eigen inbreng toe te voegen, zodat er een beter beeld ontstaat van de deelnemer en zijn of haar netwerk.
- Het zorgplan is een doorlopend zorgplan geworden. Hierin gaan we nu elk jaar verder werken. Het dossier van de deelnemer die nu met de ontwikkelingen van de deelnemer meebeweegt. Deze is nu ook gekoppeld aan de evaluatie. De evaluatie is gekoppeld aan het zorgplan. Zo kunnen kort alle belangrijke elementen gecheckt worden, en vindt de evaluatie plaats. Ook deze heeft nu meer open vragen en is gericht op de pijlers en op wat wij belangrijk vinden op de zorgboerderij.
- De eigen ervaring evaluatie, die een personeelslid met de deelnemers zelf invult. Hierin mogen zij vertellen over hun ervaringen op de zorgboerderij. Dit gesprek komt tot meer diepgang dan de gewone huis- tuin en keukengesprekken, doordat we er echt voor gaan zitten. Deze hebben we nu gekoppeld of ingepland in de week voordat Buitenkans met ouders individueel evalueert.
- De Risico en evaluatie heeft ook een opfrisbeurt gekregen. Daarnaast hebben we met de aandachtspunten uit de Risico en evaluatie komen ook een koppeling gemaakt naar het zorgplan. Zo komen ze elke evaluatie weer ter sprake.

Extra aandacht voor medicatie en medicatieoverdracht.

Er is een klein aantal deelnemers dat over het hele jaar genomen medicatie gebruikt op de zorgboerderij. Op het moment van het schrijven van dit jaarverslag; 1 kind, 1x per maand, 1 zaterdag 2x daags 1 tablet. En een ander kind: 1x per dag 1 tablet. (Kind komt 1x per 14 dagen naar de zorgboerderij) In deze situaties vervullen wij de wekkerfunctie. Waar we tegenaan lopen is de medicatieoverdracht. We zijn verplicht om het meest recente medicatieoverzicht in ons bezit te hebben en een toedienlijst van de deelnemers die medicatie mee brengen. Voor het meest recente medicatieoverzicht zijn we afhankelijk van ouders. Ook van de deelnemers die alleen medicatie thuis gebruiken. We hebben onderzocht wat de meest passende, werkbare situatie is, binnen de wet en regelgeving. In de praktijk merken we dat medicatieoverzichten 'vergeten' worden mee te geven, verouderd zijn zonder dat wij hiervan op de hoogte zijn, enz. We hebben in 2025 trainingen en webinars gevolgd welke gingen over medicatieoverdracht. We gingen in gesprek met de Federatie, we gebruikten de intervisiebijeenkomst om te sparren met andere zorgboeren en we zorgden dat het op de agenda is gekomen bij. Na overleg met betrokken apothekers hebben we een werkbare situatie kunnen creëren die voldoet aan de wet en regelgeving. Het recente medicatieoverzicht van deelnemers die alleen thuis medicatie gebruiken vraagt Buitenkans 1 keer per kwartaal op bij de desbetreffende apotheken. Ouders en apotheken gaan hiermee akkoord. Apotheek stuurt de medicatieoverzichten beveiligd door. Wanneer een kind medicatie gebruikt op de zorgboerderij geven ouders toestemming dat Buitenkans 1x per 3 weken het meest recente medicatieoverzicht opvraagt met daarbij een toedien / aftekenlijst bij de apotheek waar het gezin onder valt. Door het op deze wijze te ondervangen worden ouders niet extra belast en voldoen wij aan de eis dat we beschikken over de juiste informatie.

Evaluaties blijven waardevol. We hebben fijn contact met het netwerk. We zijn ons bewust van de dynamiek tussen ouders/verzorgers/wettelijk vertegenwoordigers, deelnemers en de zorgboerderij. Deze driehoek is belangrijk voor de communicatie.

Door zorgboer werd afgelopen jaar een checklist zorgboerderij opgesteld. Eén keer per maand loopt een deelnemer met een begeleider over het erf en controleert of er bijzonderheden zijn op het erf, in de werkplaats, kantine, dierverblijven. Hierbij wordt gelet op; hygiëne, obstakels, hangt alles op zijn plek enz. Op deze wijze zijn we samen verantwoordelijk en proberen we de beruchte blinde vlek te voorkomen.

Eén keer per drie maand hebben begeleiders op dinsdag tijdens de pauze een werk en deelnemersoverleg. Bijzonderheden vanuit bovenstaande checklist, bijzonderheden vanuit een Mic melding zijn punten die onder andere aan de orde komen.

Het kwaliteitssysteem werkte voor ons als een rode draad en als leidraad om ons eraan te herinneren dat we op tijd aan de gestelde eisen konden voldoen. Je kan ze zien als verplichte eisen, het zegt ook iets over de kwaliteit waar je aan moet en wil voldoen. Zo kwam Velco de brandblussers keuren, de dierenarts kwam langs voor de Zoönosencheck, zorgboer mag zelf klein elektrisch gereedschap keuren (de Vereniging VZO schafte in 2025 een meetapparaat aan als service voor leden die de cursus NEN 3110 hebben gevolgd), onze kloofmachine ging naar een mechanisatie bedrijf in de buurt om te laten keuren, de speeltoestellen werden gekeurd, er kwam iemand van de omgevingsdienst van de gemeente voor controle milieuvergunning, Stigas introduceerde een nieuwe omgeving hier werd de informatie in aangepast, de noodverlichting werd langs gelopen en onze erf checklist werd maandelijks langs gelopen.

Buitenkans werkt met een breed professioneel en ondersteunend netwerk.

Zo maken we gebruik van de kennis en kunde van de kwaliteitsmedewerkster van VZO, zij heeft ons o.a. bijgestaan om het zorgproces goed in beeld te krijgen. De Coöperatie Boer en Zorg was nauw betrokken de overgang van dossiers en bij de klacht afhandeling. We werken met een orthopedagoog in ons netwerk, zij werkt voor de Synergie en is op afstand betrokken bij onze zorgboerderij om mee te denken bij overstijgende vragen op gebied van moeilijk verklaarbaar gedrag. Natuurlijk onze eigen begeleiders die gedreven zijn en met nieuwe ideeën komen. We volgen intervisie bijeenkomsten, waar we casussen bespreken of waar relevante thema's waaronder de meldcode of medicatie overdracht aan de orde komen. We nemen deel aan de studiegroep die we met een aantal collega zorgboeren hebben opgezet en waar we collegiaal onze ervaring en kennis delen. Zorgboerin zit in het bestuur van VZO, binnen het bestuur wordt veel kennis gedeeld en opgehaald.

Omdat ons team maar klein is, maken we graag gebruik van dit brede netwerk. We zijn trots op wat we doen, en staan open voor feedback. We halen graag informatie op en zetten ons graag in om informatie waar we zelf over beschikken te delen.

2.3 Algemene conclusies

Conclusie van wat we omschreven als een goed jaar;

De deelnemers hebben gedurende het afgelopen jaar met plezier bij ons gewerkt. Dit was merkbaar aan de prettige en gezellige werksfeer en aan de tevreden en blijde gezichten van de deelnemers. Deze positieve ervaringen kwamen eveneens duidelijk naar voren in de evaluaties met zowel de deelnemers zelf als van ouders/ verzorgers.

Quote ouders deelnemer jeugdige bron tevredenheidsmeting;

"Zeer tevreden, korte lijnen, altijd open voor vragen. We hopen nog lang van jullie en de kleinschalige boerderij te mogen genieten".

Het zorgproces heeft in het afgelopen jaar een duidelijke kwaliteitsslag doorgemaakt. De processen zijn aangescherpt en verder geprofessionaliseerd., waarbij alle puntjes op de i zijn gezet. Externe professionals, zij waren bereid mee te denken en mee te kijken. De frisse blik van buiten heeft geleid tot waardevolle en positieve verbeterpunten binnen onze bedrijfsvoering.

De doorgevoerde veranderingen sluiten goed aan bij wat reeds was vastgelegd, maar maken de uitvoering in de praktijk beter werkbaar. Wij zijn tevreden met het behaalde resultaat.

Achteraf was het best een bewogen jaar, met positieve ontwikkelingen die vooral achter de schermen plaats hebben gevonden. De kwaliteitsslag en de documenten overzetten in Zilliz maken ons ervan bewust dat we actief werken met de 4 ringen van het kwaliteitskader.

persoonlijke zorg bieden - ervaringen ophalen - reflecteren en leren - kwaliteitsverslag schrijven

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Doelgroep	Begin	Eind	Totaal
Jeugd	15	16	2 uitstroom, 3 instroom
Volwassenen	8	10	1 uitstroom, 3 instroom
Totaal	23	26	

Reden uitstroom	aantal
doelen bereikt	0
anders nl	jeugd; 1 uit zorg gemeld, zie klacht 1 uit zorg gemeld, 2 maand geweest overgeplaatst naar ander gezinshuis buiten de gemeente Haaksbergen Volwassenen; 1 uitstroom, overgegaan naar andere dagbestedingsplek

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

Net als voorafgaande jaren waren er ook dit jaar weinig veranderingen in de groepssamenstellingen. Zowel bij jeugd als bij de volwassen deelnemers. In de groep met volwassen deelnemers was door een onverwacht overlijden een plek vrij gekomen rond de zomer van 2024. Begin 2025 is er een nieuwe deelnemer gestart binnen de groep 18+. Een goede en fijne aanvulling voor de hele groep. Wij, deelnemers en personeel, ervaren de groep als een hechte groep waar veel wederzijds respect is. Een verandering in de samenstelling van de groep volwassen deelnemers doen we zorgvuldig waarbij we rekening houden met de uitsluitingscriteria. Het gevoel van je veilig en vertrouwd kunnen voelen op je werkplek vinden wij erg belangrijk.

Quote Erik (directeur FLZ) bron Blik van Buiten;

"Een mooie kleinschalige zorgboerderij met een fijne open sfeer. Een groep van deelnemers die uitgebalanceerd is en elkaar aanvullen".

Onder de groep jeugd vinden vaker veranderingen plaats. Begin dit jaar meldde ouders hun zoontje uit zorg nadat er een Veilig Thuis melding door de zorgboerderij was gedaan. De andere uit zorg melding had een verhuizing als reden. Onze ervaring is dat de plek voor jeugdigen snel opgevuld is. Het contact met de wijkregisseurs van de gemeente is goed en we hebben korte lijntjes. In de praktijk merken we dat er meer aanmeldingen zijn dan dat er uitstroom is. Conclusie: wij ervaren Buitenkans als een stabiel en gezond bedrijf. Wat betreft doelgroepen en leeftijden zullen we geen veranderingen doorvoeren. Het aantal (kleinschalig) en de combinatie van verschillende doelgroepen maakt dat we alle tevreden deelnemers een fijne, veilige en vertrouwde plek kunnen bieden.

3.3 Personeel

Wij hebben een stabiel team. De zorgboer en zorgboerin werken zelf alle dagen mee op de groep. Voor ons een belangrijk item; wij merken dat deze behoefte er is bij onze deelnemers. Een boer en een boerin op het erf waar ze altijd op kunnen rekenen. Dat maakt het naar de zorgboerderij gaan voorspelbaar. Daarnaast geeft het een vertrouwd en veilig gevoel. We worden ondersteund door 5 medewerkers. 1 medewerkster werkt 15 uur, zij ondersteunt ons door de week met de volwassen deelnemers. Een andere collega heeft bij ons stage gelopen via het praktijkonderwijs en zocht een werkplek, hij werkt 14 uur per de week als assistent begeleider, ook met de volwassen deelnemers. Op zaterdagen worden we ondersteund door iemand met de opleiding HBO-SW (SKJ) zij werkte voorheen meerdere uren maar door privé omstandigheden nog 6 uur per maand, ze doet observaties en ondersteunt bij vraagstukken en voorbereidingen van evaluaties. Eén zaterdag per maand werkt een begeleidster met HBO-SW diploma en op de andere 3 zaterdagen krijgen we ondersteuning van een klasse-assistent. Met deze professionals kunnen we de zorg die we aannemen naar goed behoren uitvoeren.



Met zowel de vaste werknemers als met de vrijwilligers houdt de zorgboerin jaarlijks voortgangsgesprekken. Ze vindt het belangrijk dat we open en eerlijk zijn naar elkaar. We spreken oa over het aanbod van werkzaamheden, zorginhoudelijk, de sfeer op de groep, de doelgroep, de werktijden enz. en of het nog voldoende aansluiten bij hun werk wensen.

Quote personeelslid, bron voortgangsgesprek 2025:

"Fijn dat er aandacht is voor mijn privé situatie. Doordat jullie zo flexibel zijn kan ik dat ook naar jullie zijn. Met deze baan en deze uren ben ik goed in balans"

Naast ons eigen team maken we gebruik van de inzet van een gedragsdeskundige van de Synergie, zij is voor ons een vast gezicht en al jaren betrokken bij de zorgboerderij. Wanneer er bijzonderheden of vragen zijn binnen het team of vanuit ouders kunnen we een beroep op haar doen. Het afgelopen jaar werd ze structureel één keer geraadpleegd, iets minder frequent dan voorgaande jaren. Met als reden dat we met ons eigen team al veel expertise in huis hebben wat goed aansluit bij de doelgroep die bij Buitenkans komt. Toch is de kennis van de gedragsdeskundige waardevol en willen we de contacten graag onderhouden. Afgelopen jaar was ze tevens adviserend in de klachtenafhandeling wat als prettig werd ervaren aangezien ze een vertrouwd gezicht is voor de zorgboerin.

3.4 Stagiairs

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Stagiairs.

3.5 Vrijwilligers

Wij hebben twee vrijwilligers. Zij begeleiden naast de vaste begeleiders de deelnemers. Eén vrijwilliger is er iedere donderdagmiddag en de andere op vrijdagmiddag. Ze werken één op één met een deelnemer (en altijd naast een zorgprofessional). Door de extra handen is er meer tijd en ruimte voor individuele begeleiding en een luisterend oor, meer persoonlijke aandacht. Vrijwilligers zorgen voor continuïteit en herkenbaarheid wat bijdraagt aan een gevoel van veiligheid en vertrouwen. Ook zorgen ze voor een sociale interactie en een warme informele en prettige werksfeer. De deelnemers krijgen praktische één op één hulp waardoor zij taken beter kunnen uitvoeren en succeservaringen opdoen. Vrijwilligers passen goed binnen de kleinschalige werksfeer van Buitenkans. Samen zorgt ons team ervoor dat de deelnemers zich gezien en gewaardeerd voelen en zich in hun eigen tempo kunnen ontwikkelen.

Quote; vrijwilliger bron voortgangsgesprek;

" ik heb het erg naar mijn zin. Ik krijg duidelijke opdrachtjes en werk graag met met de jongens.

Quote volwassen deelnemer Buitenkans, bron individuele evaluatie:

"Ik wil graag extra met onze vrijwilliger werken, hij is rustig en kan goed uitleggen".

Samen - Buiten - Gewoon en de kernwaarden; ik hoor erbij en ik doe mee - ik kan kiezen uit nuttig werk - ik beweeg veel op de boerderij - er is ruimte en ik kan veel buiten zijn - ik word gezien en gehoord en ik krijg de kans om te leren, komen door de inzet van onze vrijwilligers extra goed tot zijn recht.



Samen zijn wij het team van Buitenkans.

met mekaar én veur mekare

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

Klein maar fijn! We zijn een stabiel team. We weten elkaar te vinden bij bijzonderheden. We zijn in balans wat betreft aantal deelnemers en begeleiders. Ook de verhouding bevoegd en bekwaam personeel t.o.v. het aantal deelnemers en de zorgvraag is in balans. Eén van onze personeelsleden is HBO- verpleegkundige geschoold en was BIG geregistreerd, dit heeft ze echter laten verlopen aangezien ze bij ons op de zorgboerderij geen enkele verpleegtechnische handeling verricht. Een ander personeelslid is SKJ geregistreerd, zij ondersteunt met name de begeleiders van de groep jeugdigen. De jeugdigen met een indicatie vanuit de gemeente vallen onder de regievoerder van de gemeente, zij zijn ook SKJ geregistreerde wijkregisseurs. Zij bepalen het plan, wij zijn uitvoerend. Daarnaast hebben we een contract met een gedragsdeskundige, zij werkt voor de Synergie. Data, 4 x per jaar voor 2026 zijn weer gepland. Zo blijft een bekend gezicht betrokken en kunnen we bij dringende zaken bij haar terecht voor een consult. Wij bieden alleen dagbesteding in groepsverband en we hebben een uitsluitingscriteria welke we handteren. Wanneer we op deze wijze de verantwoorde werktoedeling toepassen, passen onze niveau 4 gerelateerde opleidingen van de overige personeelsleden voldoende bij vraag en aanbod.

Quote ouders van 3 verschillende deelnemers bron *tevredenheidsmeting*

"fijne mensen die goed met je meedenken" "stuk voor stuk toppers. Goede begeleiding ook bij onderdelen waarvan de verantwoordelijkheid niet bij hen ligt". "professioneel met veel ervaring, affiniteit en passie".

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Als Zorgboerderij stellen wij vast welke scholing noodzakelijk is om goede en veilige zorg te kunnen bieden. Om dit zorgvuldig te bepalen, inventariseren wij structureel de scholingsbehoeften van ons personeel en of het passend is bij de doelgroep en werkplek. Hierbij maken wij gebruik van input uit verschillende meetmomenten, maar nog belangrijker input uit de dagelijkse praktijk.

Deze input bestaat onder andere uit signalen vanaf de werkvloer. Vaak zijn het situaties waarin we terechtkomen en waarvan geleerd kan worden, signalen vanuit het team of deelnemersoverleg, functioneringsgesprekken en tevredenheidsonderzoek. We volgen daarnaast het scholingsaanbod van de scholingsacademie van de Federatie Landbouw en Zorg wat ons ook op ideeën kan brengen.

Zorgboerin bewaakt het proces of de kennis en vaardigheden waar ze als team over beschikken nog voldoende aansluit bij de deelnemers en bij Buitenkans. In de praktijk zagen we dat het een meerwaarde had dat verschillende personeelsleden en later ook ouders en overige personeelsleden veel geleerd hebben over emoties welke gegeven werd door Kr8Coaching. Eén thema welke gedurende 2025 vaker aan bod kwamen. Voor verdieping in medicatieoverdracht zocht zorgboerin de medewerking met de in 2025 betrokken kwaliteitsmedewerkster en andere deskundigen op dit gebied, waaronder apothekers, medewerkster van de FLZ en medewerksters achter landelijke informatie sites.

Tijdens het opstellen van het jaarverslag worden al deze thema's gereflecteerd, waardoor een overzicht ontstaat van wat goed gaat binnen de organisatie en waar aandacht nodig is. Wanneer de uitkomsten gericht zijn op scholing vertalen wij deze naar nieuwe scholingsdoelen. Hierbij gaat het zowel om terugkerende scholing, zoals BHV en intervisie, als om meer specifieke, doelgroepgerichte trainingen.

In de praktijk resulteerde dit in 2025 in het volgende; er stonden al een aantal scholingen, intervisies en bijeenkomsten gepland vanuit de input van 2024. De ingebrachte thema's tijdens de intervisie bijeenkomsten kwamen voort uit input gaandweg het jaar.

Begin januari woonden we met 4 personeelsleden een lezing over geluuskunde door Mirjam Spitholt bij, volgden 2 personeelsleden de scholing emotiecoaching voor jeugd- en gezinsprofessionals van Kr8 Coaching, volgde zorgboerin SOS kinderen en emoties, ook via Kr8coaching, de BHV cursus werd door 3 personeelsleden gevolgd en volgden we het hele team een lezing van Geef me de vijf; diversiteit bij autisme. Naast dat het leerzaam was, was het een gezellige avond die goed is voor de teambuilding. Zorgboer en zorgboerin volgden vier intervisie bijeenkomsten met twee daarvan eigen ingebrachte thema's waaronder: meldcode en Veilig Thuis melding en medicatie overdracht binnen kleine organisaties.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Vanuit de Kernwaarde; ik krijg de kans om te leren, leren de deelnemers van ons, door ze vaardigheden aan te leren en samen te werken aan hun doelen. Andersom leren wij iedere dag van onze deelnemers. Helpend hierbij is dat waar een zorgboerderij juist goed in kan zijn; doe maar Gewoon, natuurlijk wel Samen, lekker met beide benen op de grond, Buiten aan het werk. Voor Buitenkans is de werkvloer de belangrijkste leerroute, leren van elkaar. Dat neemt niet weg dat we ons niet blijven interesseren voor scholing en kennis die we elders op kunnen doen en wat maakt dat we nog beter aan kunnen sluiten bij onze deelnemers.

een Leven Lang Leren staat voorop ook wat scholing betreft.

Voor het komende jaar zijn er een aantal bijeenkomsten al gepland, symposium Downsyndroom, intervisies, BHV, autisme- inzicht in autisme en stresshantering van de academie Landbouw en zorg. Verder laten we ons verrassen wat het jaar ons brengt en welke behoeften dit met zich mee brengt.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Waar geen specifieke scholing voor is gevolgd, maar waar wel van is geleerd, is de kwaliteitsslag die de zorgboerderij heft doorgemaakt. Samen met externe professionals is het primaire zorgproces in kaart gebracht. Documenten zijn geactualiseerd en aangescherpt. Door dit Samen op te pakken konden we dicht bij de visie van Buitenkans blijven zodat het werkbare documenten werden die aan de kwaliteitseisen voldoen.

De scholing en onlinecursus over Emoties (E-learning SOS kinderen en emoties en 2 scholingsdagen + een online bijeenkomst Emotiecoaching voor jeugd en gezinsprofessionals, sloten goed op elkaar aan. Tijdens deelname aan de tweede cursus werd bekend dat beide scholingen door dezelfde docent gegeven werd. Tijdens de fysieke scholingsdagen was er meer diepgang, ruimte voor eigen inbreng en ruimte voor filmpjes en opdrachten. De kennis die werd opgedaan was direct in te zetten in de praktijk. Het thema sprak 2 collega's van Buitenkans dusdanig aan dat we besloten om de cursusleidster te vragen om het thema Emoties uit te werken voor het inspraakmoment / de themabijeenkomst voor alle ouders en personeel in het najaar van 2025 bij Zorgboerderij Buitenkans. Ook deze avond werd als zeer zinvol ervaren.

Voor de afgelopen jaren en de komende jaren hebben we de volgende opleidingsdoelen: ons continu blijven ontwikkelen en onze kennis op peil houden. Dit doen we door intervisies, cursussen en scholingen te volgen die passend zijn bij ons als team maar vooral passend bij de doelgroep waar we zorg aan verlenen. Dit alles om zo nog beter aan te kunnen sluiten en nog meer begrip te kunnen tonen voor het gedrag wat een deelnemer laat zien. Wij vinden het belangrijk dat de begeleiders voldoende tools hebben om op deze manier zorg te kunnen verlenen. Welke tools dat zijn bekijken we per periode van een jaar. Dit om kennis op te halen waar op dat moment behoefte aan is. Daarnaast gebruiken wij het aanbod van de scholingsacademie van de FLZ als inspiratiebron.

Buitenkans werkt met een divers team, waarin ieder een eigen achtergrond en interesses heeft. De personeelsleden werken met name parttime bij Buitenkans en hebben daarnaast vaak een baan elders. Enkele medewerkers zijn werkzaam in het speciaal onderwijs en een andere collega werkt op een plek waar dagbehandeling wordt geboden aan kinderen met een ontwikkelingsachterstand. Dit brede kennisaanbod komt de deelnemers en zorgboerderij ten goede.

Quote medewerkster;

"de zorgboerderij profiteert van de kennis die ik meeneem vanuit mijn andere werkplek, en ik neem juist veel mee van de zorgboerderij. Het werken vanuit Samen, Buiten, Gewoon en het nuchtere boerderijleven neem ik weer mee terug naar mijn andere werk"

De zorgboerin bewaakt daarnaast continu of de kennis en vaardigheden van het personeel voldoende aansluiten bij wat deelnemers en Buitenkans nodig hebben. De uitvraag aan het personeel of er behoefte is aan scholing komt aan bod tijdens voortgangsgesprekken en is daarnaast ook tussentijds een onderwerp dat onderling gemakkelijk wordt besproken.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

De evaluatie formulieren werden tijdens de kwaliteitsslag onder de loep genomen. De evaluaties uit ONS hebben we overgezet in Zilliz. De zorgplannen hebben we gekoppeld aan de evaluaties zodat we nu werken vanuit een doorlopend zorgplan. De persoonlijke risico en evaluatie werd weer gekoppeld aan het zorgplan en zo is er een (werkbare!) kwaliteitsslag in het zorgproces gemaakt.

Wij evalueren minimaal 1 keer per jaar met de deelnemers en/of betrokkene. Op ieder evaluatieformulier staat datum volgende evaluatie met aanvullend; indien nodig of wenselijk kan een evaluatie eerder plaats vinden. WLZ deelnemers hebben recht op minimaal 2 evaluaties per jaar. We stellen doelen op na de intake. Deze worden in het Elektronisch cliënt dossier (ECD) verwerkt en komen tijdens ieder rapportage moment in beeld. Deze doelen worden tijdens evaluaties bijgesteld, bij jeugd komt het wel eens voor dat er per kwartaal geëvalueerd wordt, op deze momenten in deze gevallen kan het voorkomen dat de doelen ook vaker bijgesteld worden. Met name vanuit school of een zorgelijke thuissituatie maken dat we in deze casussen vaker evalueren. Deze werkwijze hanteerden we al, en hier is dan ook niet iets in veranderd.

Bij volwassen deelnemers wijzigen de doelen niet vaak. Het behouden van een fijne werkplek en wat daarvoor nodig is per deelnemer staat bij deze doelgroep vaak centraal. We bespreken de doelen zoals gezegd tijdens evaluatiemomenten maar ook tijdens deelnemers overleggen. De doelen blijven doorgaans staan tot evaluatiemoment, de aanpak wordt tussentijds nog weleens bijgesteld (na een deelnemersoverleg of wanneer we ontwikkelingen zien die vragen om een andere aanpak). Door onze kleinschaligheid, waardoor we allemaal alle kinderen goed in beeld hebben kunnen we hier goed en snel op inspelen. Deze aanpassingen werken positief op het behalen van de doelen. De onderwerpen die tijdens een evaluatie aan bod komen zijn o.a. hebben er bijzondere gebeurtenissen plaats gevonden, algemeen; positieve ontwikkelingen deelnemer, zijn er zorgen rondom de ontwikkeling vanuit de deelnemer. Tevredenheid zorgboerderij worden besproken of de aandachtspunten zorgboerderij en het zorgplan met de doelen worden besproken en eventueel bijgesteld. Voorafgaand aan deze evaluatie evalueren we ook op deelnemersniveau, of aan de hand van het spinnenweb of aan de hand van eenvoudige vragen. Dit geeft een beeld hoe de deelnemer de zorgboerderij zelf ervaart. Deze uitkomst bespreken we ook tijdens het jaarlijkse evaluatiemoment met ouders/verzorgers en evnt. deelnemer zelf.

Quote bron evaluatie met ouders volwassen deelnemer ;

"Jullie zijn er niet alleen voor de deelnemers, maar hebben ook oog voor de ouders/verzorgers. Bijvoorbeeld wanneer het thuis even niet zo goed gaat. Zij bieden dan een luisterend oor en dit ervaar ik als prettig".

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

De evaluatiegesprekken hebben op dezelfde wijze plaats gevonden als voorgaande jaren. In de meeste gevallen vonden de evaluaties op de zorgboerderij met de ouders van de deelnemers plaats. Bij uitzondering is zorgboerin bij deelnemer thuis geweest of nam de deelnemer deel aan het gesprek, deze mogelijkheid is wel aangeboden. Naast de evaluatie met ouders vind er ook ieder jaar de eigen ervaring evaluatie met de deelnemer zelf plaats.

Onze ervaring en daarmee de conclusie; is dat deelnemers en hun ouders/verzorgers tevreden zijn over de manier van evalueren. We ervaren dat de doelen goed aansluiten en passen binnen de haalbaarheid van het gestelde doel. Deelnemers en ouders zijn tevreden over de zorgboerderij en de positieve ontwikkelingen die zij ervaren. Bij jeugdigen zien we met regelmaat dat wanneer de doelen behaald zijn ze uitstromen naar regulier of een passende vervolgplek. We zien geen opvallende trends en zien geen reden om het proces te veranderen. De leerpunten die we hieruit halen is dat de manier van uitvragen, vast leggen en evalueren passend is bij onze zorgboerderij. Wij zetten vooral in op; een fijne plek bieden waar rust ruimte en regelmaat in een landelijke omgeving de basis is om te ontwikkelen. Gewoon Samen en Buiten. Wij zijn geen plek voor deelnemers met een complexe zorgvraag of voor zorg intensieve deelnemers. Ouders weten dat wij een plek zijn waar deelnemers onder begeleiding kunnen werken en spelen (kinderen op hun vrije zaterdag) en groeien door hun eigen talenten te ontwikkelen kracht bij te zetten. Vaak al gewoon door er te mogen zijn en gezien worden. Wat we hiermee aangeven is dat we evalueren op de basisbehoeften en de doelen die zijn geformuleerd op ontwikkeling. Geen ingewikkelde zorgvragen. Behoeftes hebben aan; Samen- Buiten - Gewoon in een vrije, vertrouwde en veilige omgeving. Samen met verwijzers en ouders komen we vaak tot de conclusie, ook na evaluaties, dat we een goede plek zijn voor de deelnemer die bij ons geplaatst is.

Quote moeder jeugdige, bron evaluatie: *"Ze voelt zich enorm geliefd en belangrijk dankzij jullie".*



5.3 Inspraakmomenten

Inspraakmomenten: We hebben 4 inspraakmomenten met onze deelnemers gehouden. 2x met de groep jeugd en 2x met de volwassen deelnemers. Hiermee voldoen we ruim aan de eisen welke de wet stelt over het aantal inspraakmomenten.

We hebben een vaste opbouw, zowel bij jeugd als de volwassen deelnemers. Eerst bespreken we het ontruimingsplan, dan de bijzonderheden van de afgelopen periode, dan algemeen wat iedereen van de werkplek vindt, of ze nog iets anders willen, we nemen de huisregels door en praten dan over de kernwaarde kaartjes. Zowel bij jeugd als bij de volwassen deelnemers merken we dat we adhv de kaartjes veel meer tot een gesprek komen. Een aantal deelnemers kiezen voor het plaatje of voor de kleur van het kaartje. De eerste vraag is dan ook; wat vind jij zo mooi of leuk aan dit kaartje? Daarna gaan we er dieper op in zodat iedereen zijn mening kan geven en iedereen een ander (of hetzelfde) kaartje kan kiezen). Bij de volwassen deelnemers merk je uit de reacties dat ze tevreden zijn, ze geven aan dat ze graag met de vrijwilligers werken, dat ze dik tevreden zijn, dat ze vaak met praktische wensen komen die ze nog weleens willen doen of aanschaffen. Reacties op de kaartjes; deelnemer kiest het oranje kaartje; omdat hij graag de kipjes voert en eitjes zoekt. Op de vraag welke nuttige werkzaamheden we doen en wat is precies nuttig werk komen we er al pratend achter dat we de hele dag door door nuttige klusjes doen; dieren voeren, anders gaan ze dood. Brandhout kloven, dan blijven we lekker warm enz.



Buitenkans heeft ook een wensboom waar deelnemers hun wensen op kunnen schrijven, hier attenderen we ze op tijdens de inspraakmomenten.

Voor ouders organiseren we jaarlijks een inspraakmoment aan de hand van een thema. Zorgboerin heeft 2 cursussen gevolgd over emoties. Eén fysieke bijeenkomst van twee dagen en één online cursus. Deze basis van theorie was de inspiratie voor de thema avond. De cursusleidster heeft een avond voor ouders opgezet en deze op 6 november gepresenteerd. Onderwerpen als; wat zijn je emoties, hoeveel emoties heb je op een dag, wat is het nut van emoties en wat betekent dit voor de deelnemers wanneer je zoveel emoties hebt maar ze misschien niet altijd herkent, werden besproken. We sloten de avond af met een hapje en een drankje.

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

De inspraakmomenten zowel met jeugd als volwassenen zijn leuke momenten geworden nu we de kernwaarde kaartjes gebruiken. Dit doen we nu al een aantal jaren. De kaartjes passen bij iedere deelnemer en bij ieder niveau. Je merkt dat ook de andere deelnemers actief betrokken zijn wanneer een ander een kaart kiest. Waarom kies je die kaart? Wat spreekt jou aan van dit kaartje? De antwoorden zijn vaak verrassend voor ons maar voor de collega deelnemers ook herkenbaar. Er is veel interactie, veel meer dan de vergadermomentjes die we daarvoor hadden.

Ouders worden betrokken bij de inspraakmomenten door thema's uit te vragen tijdens evaluaties of op andere momenten, toch blijft het moeilijk om een thema te bedenken. We kunnen concluderen dat de inbreng van ouders minimaal is. Deze keer was er een grote opkomst, van de 25 deelnemers waren er van, 14 deelnemers 1 of 2 ouders. Ook het personeel van Buitenkans was aanwezig. In totaal waren we met 27 personen die deze avond bijwoonden. Na afloop gaven ouders aan dat ze de avond als leerzaam en gezellig hadden ervaren. Eén van de ouders kwam met het idee om volgend jaar de volwassen deelnemers voor hun ouders op de zorgboerderij een diner te laten bereiden voor ouders. Dit voorstel werd positief omarmt. Ook door het personeel van Buitenkans, we kunnen de kernwaarde - we eten samen gezond - moeilijk koppelen aan de praktijk (al eten we wel iedere dag fruit en gezond beleg maar veel verder komen we niet). Nu kunnen we het Koken voor ouders koppelen aan deze kernwaarde; we eten samen gezond. Samen koken uit onze eigen groentetuin.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Dit jaar kozen we ervoor om de tevredenheidsmeting via google docs te maken. Half november werd het formulier naar eigen wens opgemaakt. Op 2 december 2025 werd het formulier verstuurd met de vraag het formulier binnen 14 dagen te retourneren.

Op deze wijze kunnen we de kernwaarden goed aan bod laten komen. Het formulier ziet er als volgt uit; eerst uitleg over de kracht van de zorglandbouw en de kernwaarden. Vervolgens worden de kernwaarden afzonderlijk benoemd en wordt er uitgevraagd om er een sterren waardering aan te koppelen tussen de 1 en de 5 sterren. Er is ruimte voor een korte toelichting. Er wordt gevraagd welke kernwaarde ervaart de deelnemer veel bij ons op de boerderij, meerdere antwoorden mogelijk. Aan welke zouden we meer aandacht mogen besteden. Verder kunnen ouders ons beoordelen op (cijfers 1 tot en met 5 beoordeling) ; openingstijden, hygiëne, voldoende werkzaamheden, voldoende afwisseling, huiselijke sfeer, aanblik erf. Personeel; deskundigheid, bezetting, betrokkenheid, flexibiliteit, voldoende informatie. Als laatste is er ruimte voor algemeen tips en ideeën, hier is ruimte voor een ruim antwoord waar verplicht iets ingevuld moet worden. Het docs formulier kon anoniem via de mail en via Whatsapp ingevuld worden. We hebben 16 reacties gehad, van de 26 deelnemers.

Hieronder een aantal percentages en quotes om een indruk te krijgen hoe ouders ons beoordeeld hebben.

Ik hoor erbij en ik doe mee.

--> 93,8 % 5 sterren. (6,3% 4 sterren.)

"Iedereen telt mee in zijn eigen waarde." en " begeleiding heeft iedere deelnemer even lief en ze krijgen allemaal zorg op maat" Quote uit tevredenheidsmeting

Ik kan kiezen uit nuttig werk.

--> 10 reacties, 62,5 % 5 sterren. (6 reacties 37,5 4 sterren).

"Iedereen wordt op zijn/haar niveau ingezet. Op die manier heeft iedereen succes ervaringen" Quote uit tevredenheidsmeting

We eten samen gezond.

--> 9 reacties, 56,3 % een 5. (6 reacties 37,5 4 sterren, 1 reactie 6,3 % 3 sterren)

Ik beweeg veel op de zorgboerderij

--> 11 reacties, 68,8 % 5 sterren (5 reacties, 31,3 % 4 sterren) *"Ik doe veel buitenwerk, dan moet je wel bewegen"* Quote uit tevredenheidsmeting

Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn.

--> 16 reactie, 100 % 5 sterren

"Er is genoeg ruimte om buiten te spelen, maar er worden ook nog genoeg activiteiten georganiseerd" Quote uit tevredenheidsmeting

Het ritme op de zorgboerderij geeft mij houvast.

--> 13 reacties 81,3% 5 sterren (3 reacties 18.8 % 4 sterren)

Ik word gezien en gehoord.

--> 100% score! Iedereen volledig mee eens!!

"Als deelnemer niet wordt gezien, dan ligt dat aan hem, haha. Er is veel persoonlijke aandacht". Quote van ouder waarvan hun zoon / de deelnemer zich verstoopt als hij iets als spannend ervaart.

Het is op de boerderij net als in het gewone leven.

--> 19 reacties 59,3 % 5 sterren (7 reacties 43,8% 4 sterren) lastige vraag, ouders weten niet goed wat bedoeld wordt

"deelnemster 6 jr zegt altijd vol trots: ik ga werken met Marco" Quote uit tevredenheidsmeting

Ik krijg de kans om te leren.

--> 11 reacties 68,7 % sterren (5 reacties 31,3 % 4 sterren)

"Zeker weten, zowel sociaal als fysiek" Quote uit tevredenheidsmeting



5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Vorig jaar hebben wij als personeel samen met de deelnemers de tevredenheidsmeting van landmerc ingevuld, onze ervaring was dubbel. We kregen een 100% score op gebied van aantal ingevulde formulieren terug. Goed verklaarbaar aangezien we er zelf op toe konden zien dat de deelnemers het formulier met een personeelslid invulde. Op het google docs formulier, welke we nu hebben gebruikt, kunnen we uitvragen wat we graag willen weten en waarvan we de uitkomst toe kunnen passen in onze bedrijfsvoering. Waar kunnen we extra aandacht aan besteden en waar zijn ouders (de personen die de deelnemers het beste kennen) tevreden over. Dat ouders hier over nadenken en dit formulier invullen vinden wij belangrijk, het zijn andere uitkomsten dan wanneer onze deelnemers hier hun mening over geven. De bevindingen van onze deelnemers zijn zeker niet minder belangrijk maar worden al vaker op andere plekken uitgevraagd.

Het nadeel dat wij ervaren van deze manier van uitvragen is dat wij voor het aantal reacties afhankelijk zijn van ouders: zij bepalen of het formulier wel of niet wordt ingevuld. Op meerdere momenten, - tijdens het inspraakmoment met ouders, - bij de uitvraag via e-mail en via Whatsapp, geven wij een korte toelichting. Daarbij benadrukken wij de eenvoud van het invullen zowel op de computer als op de telefoon), de beperkte tijdsinvestering (maximaal 8 minuten) en het belang voor de zorgboerderij. Door het invullen krijgen wij beter inzicht in onze sterke punten en in mogelijke verbeterpunten. Tevens geven wij aan dat wij de resultaten graag meenemen bij het opstellen van het jaarverslag.

Het moment van versturen, begin december, is bewust gekozen om te voorkomen dat ouders het invullen te ver vooruit schuiven. hoewel wij uiteraard graag meer ingevulde formulieren zouden ontvangen, zijn wij nog zoekende naar manieren om de respons te vergroten.

De percentages die in beeld zijn gebracht is maar een klein onderdeel van het uitvraagformulier maar op alle 9 kernwaarden scoren wij 30% met 4 sterren en 70 % met 5 sterren, het hoogst haalbare. Conclusie deelnemerstevredenheidsmeting; Deelnemers, ouders en wij zijn **dik** tevreden.

Acties

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

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Er vonden 2 kleine ongevallen plaats, gelukkig met goede afloop wat voor ons betekent dat de deelnemers bij het naar huis gaan geen hinder meer ondervonden van het voorval.

Tijdens het voeren werd één van de kinderen door de pony in haar vinger gebeten, ze steunde met haar hand op het hek van de pony en wij denken dat de pony dacht dat haar een wortel voor werd gehouden. Deelnemster schrok, verder viel het mee wat betekent dat de afdruk op haar vinger stond maar de huid nog intact was. In de loop van de dag was het niet meer te zien. Mic formulier werd ingevuld en ouders werden gebeld om het extra in de gaten te houden. Daarnaast wordt er tijdens een deelnemersoverleg altijd gereflecteerd op een Mic formulier.

Als begeleiders zijn we extra voorzichtig met de deelnemers bij de pony al zijn we ervan overtuigd dat het niet met opzet vals gedrag was.

Eén deelnemer liep achter de schuur en struikelde over een ijzeren rijplaat waardoor de deelnemer is gevallen. Geschrokken kwam hij dit melden aan zorgboerin die iets verderop aan het werk was. Zijn handen waren vies en leken iets beschadigd. Dit werd uitgespoeld met lauw / koud water waarop we konden zien dat de huid niet kapot was. Mic werd ingevuld. Rijplaten werden de volgende dag weggehaald en naar het oud ijzer gebracht.

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Agressie.

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

Buitenkans had binnen een bepaalde casus een opeenstapeling van zorgen wat uitmondde in een Veilig Thuis melding. Alle stappen werden weloverwogen genomen maar ondanks dat konden we niet voorkomen dat er vervolgens een officiële melding bij de inspectie en een klacht bij de klachtencommissie werd gedaan door ouders tegen Buitenkans.

De melding aan de inspectie werd uiteindelijk uitgezet in vijf klachten aan de klachtencommissie aangezien de inspectie de melding had afgewezen. Buitenkans kreeg steun van de Coöperatie Boer en Zorg en de kwaliteitsmedewerkster en tevens klachtenfunctionaris van VZO. Samen schreven we een uitgebreide onderbouwing met veel bronvermelding waarin we het tegenbewijs konden aanvoeren. De zorgvuldigheid waarmee we dit zijn aangegaan heeft ons veel tijd en energie gekost. Maar we waren het aan onszelf en vooral ons bedrijf verplicht om helderheid te geven aan het onderzoeksteam.

Vervolgens kwam de klachtencommissie op locatie voor een zitting, voor hoor en wederhoor. Uiteindelijk kregen we net een week voor kerst de uitspraak dat vier klachten ongegrond zijn verklaard en de vijfde klacht was opgedeeld in twee delen, waarvan één deel ongegrond en één deel gegrond. Het deel welke gegrond is verklaard ging over het feit dat ik contact heb opgenomen met netwerk zonder toestemming van ouders. Voor zorgboerin een leerpunt waar ze, mocht ze een volgende keer wederom in een zelfde of vergelijkbare situatie komen ze dit niet meer zal doen. Komt ze in een situatie waarbij het niet meer lukt om op één lijn met ouders te communiceren, zal ze binnen de regels van de wet of de afspraken die gemaakt zijn eerder keuzes maken of de zorg die geboden moet worden nog wel passend is binnen de visie van Buitenkans. Daarnaast is het intakeformulier aangepast, daarin is de regel opgenomen; ouders geven toestemming dat zorgboerderij informatie mag delen dan wel opvragen bij betrokken hulpverleners.

6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

Conclusie uit de melding incidenten is voor ons dat we niet alles kunnen voorkomen, we zijn immers Gewoon Samen Buiten. We kunnen er wel van leren. Daar waar het praktisch op te lossen valt zullen we dat direct oppakken. De beet van de pony (wat achteraf meeviel, gelukkig) kon haast niet voorkomen worden. Het werken met dieren brengt altijd risico's met zich mee. In dit en ons geval weegt dat niet op tegen de voordelen die de dieren bij Buitenkans brengen.

We zullen incidenten altijd evalueren binnen het team om samen te concluderen wat we hiervan kunnen leren.

Wij denken dat er weinig incidenten voorkomen omdat we met veel begeleiders een klein groepje deelnemers begeleiden. Er is veel toezicht. Onze twentse nuchterheid helpt ons bij onze manier van begeleiden; je kan op een boerderij niet alles voorkomen. Wanneer een deelnemer iets doet wat eigenlijk niet mag of kan én de veiligheid komt niet in gevaar! maar het valt de deelnemer wel tegen, dan valt het bij ons nog weleens onder; ervarend leren. Of vaak bu'j te bange. Samen gaan we dan kijken hoe het wel kan binnen de veilige kaders.

De klacht was er 1 uit een andere categorie, het heeft ons flink aan het werk gezet. Aan het werk en aan het nadenken; - hebben we goed gehandeld, - hebben we iets over het hoofd gezien, - hoe krijgen we ons verweer goed op papier zonder dat het modder gooien wordt. Uiteindelijk is het gelukt, konden we gebruik maken van veel bewijsstukken en bronvermeldingen. Konden we aantonen dat we professioneel en zorgvuldig hebben gehandeld.

Dat er een verbeterpunt naar voren is gekomen, is een punt waar wij ons in kunnen vinden. Op het moment dat er contact met school werd opgenomen was dat omdat zij zich in dezelfde situatie bevonden. Wij zijn ons ervan bewust dat dat geen reden was om dit zonder toestemming te doen. Het was goed te lezen dat de klachtencommissie aangaf dat ze konden begrijpen dat ik deze keuze had gemaakt maar dat het niet de juiste keuze was.

Wij zijn erg tevreden met de conclusie van de klachtencommissie.

Tot slot wil ik graag aangeven dat het mij als professional wel aan het nadenken heeft gezet over een volgende keer melden, of wanneer een collega in eenzelfde situatie komt. Ik heb uiterst zorgvuldig de meldcode doorlopen en was verplicht een Veilig Thuis melding te doen. Wanneer er dan tegen een professional op deze wijze een klacht ingediend kan worden, zonder dat iemand de professional beschermd, daar ben ik van geschrokken. Natuurlijk moet iedereen vrij zijn om een klacht in te dienen maar ik ben van mening dat daar wel een soort vangnet tussen moet zitten om te filteren. In ieder geval een partij die samen met de zorgboer optrekt tot het bewijs of tegenbewijs is geleverd en er uitspraak is gedaan. Het mag ons niet weerhouden om ons aan onze verplichting te laten voldoen wanneer er zorgen zijn.

Quote bron: kwaliteitsmedewerkster welke hulp bood bij klachtenafhandeling: *"ere wie ere toekomt: jij bent voor mij de professional van de eeuw. Je hebt zo nauwgezet en professioneel gehandeld. Echt een voorbeeld!"*

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

De actielijst ervaart zorgboerin als enige onderdeel wat niet zo handig werkt voor haar. Tenminste niet hoe het op deze manier bijgehouden moet worden. Ze zou liever een checklist zien. Die je af kan vinken. Nu staan dingen er dubbel in voor haar gevoel.

Een checklist waar je automatisch aan herinnerd wordt zou voor haar beter werken. Dit jaar volgde ze de online bijeenkomst over het schrijven van het jaarverslag, met name over de mogelijkheden om het wat beeldende te maken trok haar interesse. Tijdens deze bijeenkomst werd haar ook meer duidelijk over de actielijst en de interne acties. Mogelijk zijn de acties nu beter weggezet.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

De vijfjarendoelstelling zoals deze in voorgaande jaren is vastgesteld, blijft van kracht. Het behouden van onze kleinschaligheid is en blijft een essentieel uitgangspunt van onze zorgboerderij en vormt ook voor de komende vijf jaar een belangrijke doelstelling.

Wij waarborgen de continuïteit van onze zorg door de inzet van voldoende deskundig personeel, aangevuld met de inzet van betrokken vrijwilligers. Het werken met een vast en herkenbaar team zorgt voor vertrouwen, veiligheid en stabiliteit voor onze deelnemers. Daarnaast ondersteunt de zus van de zorgboerin op vrijwillige basis met enige regelmaat, met name op momenten waarop onverwacht extra ondersteuning nodig is.

De gemengde groep deelnemers (18+) heeft een aantoonbaar positieve invloed op elkaar. De deelnemers respecteren elkaar, versterken elkaar op een positieve manier en leren van elkaars ervaringen. Voor de komende vijf jaar is het daarom onze doelstelling om te blijven werken aan het behouden van een goede balans binnen de groep, zowel wat betreft de doelgroep als de werkzaamheden die deelnemers kunnen uitvoeren.

Binnen de groep jeugdigen is het verloop beperkt. Wel blijven wij hier actief sturen op uitstroom en doorstroom wanneer gestelde doelen zijn behaald of wanneer een deelnemer toe is aan een andere passende plek om verder te kunnen groeien.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

De doelstelling voor het komende jaar is het behouden van een gezonde balans binnen de zorgboerderij, met ruimte voor verdere groei en ontwikkeling. De kwaliteitsslag die het afgelopen jaar is gemaakt, met name door het actualiseren en inzichtelijk maken van het zorgproces, vormt hiervoor een belangrijke basis. Doordat het zorgproces beter in kaart is gebracht, sluiten de verschillende processen beter op elkaar aan en versterken zij elkaar. Dit draagt bij aan een efficiënter en stabiel werkproces, dat minder energie vraagt en duurzaam uitvoerbaar blijft.

De zorgboer en zorgboerin blijven dagelijks actief meewerken op de groep. Dit wordt gezien als een belangrijke meerwaarde voor de deelnemers, omdat vaste gezichten en vaste afspraken zorgen voor duidelijkheid, voorspelbaarheid en een veilig gevoel. Deze betrokkenheid willen wij behouden.

Tegelijkertijd blijft het bewaken van de balans tussen werk en vrije tijd een belangrijk aandachtspunt. In het afgelopen jaar is hier bewust en kritisch op toegezien. Dit heeft concreet geresulteerd in meer ruimte voor rustmomenten: de zorgboer is vaker op zaterdag vrij en de zorgboerin heeft, waar mogelijk, één vaste vrije dag per week. Deze lijn willen wij het komende jaar voortzetten, zodat zowel de kwaliteit van zorg als de duurzaamheid van het ondernemerschap geborgd blijven.

Verder mag Buitenkans wat ons blijven zoals het nu gaat en zoals we het nu doen. We merken dat we goed bezig zijn. Daarnaast waken we ervoor dat we verschillende doelgroepen, de leeftijden, de psychische en fysieke problematiek moeten in balans zijn willen we de zorg en werkzaamheden kunnen blijven bieden zoals ze bij Buitenkans geboden worden. Wat voor ons belangrijk is, is dat de deelnemer zich prettig en veilig voelt. De positiviteit binnen de groepen willen we behouden. De contacten met de wijkcoaches en wijkregisseurs is goed. De lijnen zijn kort. We merken dit aan regelmatig contact over informatie of over nieuwe aanmeldingen. Afgelopen jaar kregen we aanbod voor diverse nieuwe aanmeldingen, zowel vanuit de gemeente als via ouders (PGB). Ook andere organisaties bellen of er al ruimte voor plaatsing is ontstaan. Helaas moeten we met regelmaat aangeven dat er geen plek is. Er is zowel bij jeugd als bij 18+ weinig doorstroom. Meerdere deelnemers 18+ hebben ervoor gekozen om meerdere uren bij Buitenkans te gaan werken. In de praktijk merken we dat dit meer rust geeft en onze activiteiten makkelijker in te plannen zijn. Wijkregisseurs van de gemeente (WMO) zijn op de hoogte gebracht van deze ontwikkelingen bij Buitenkans. Het blijven groeien in ontwikkeling zit hem ook voornamelijk in het blijven voldoen aan de eisen. In de praktijk zie ik dat wanneer we middels het keurmerk klz werken we gelijk aan alle eisen voldoen waar we wettelijk aan moeten voldoen. Dat een aantal gemeenten daar een schepje eisen bovenop doen is een lastige. Daarnaast bestaat groei in ontwikkelen voor Judith (zorgboerin) uit het bijwonen van verschillende ontwikkelwerkgroepen, (zo is bestuurslid Vereniging Zorgboeren Overijssel, lid van commissie kwaliteit FLZ, bijwonen van studiegroepen, werkgroepen vanuit de gemeente enz). We zien tevreden deelnemers, deelnemers welke op andere / grotere werkplekken niet goed functioneerden doen het goed bij ons. Wij denken dat dit vooral te maken heeft met onze kleinschaligheid. Iedere dag dezelfde vaste begeleiders in een vertrouwde, overzichtelijke omgeving. Onze doelstelling lijkt eenvoudig maar biedt weer voldoende uitdaging: Buitenkans blijft dat doen waar het goed in is.

8.3 Plan van aanpak

Plan van aanpak 2026

Korte termijn

Voor begin 2026 is het doel van de zorgboerin om grip te houden op de administratieve werkzaamheden. De administratieve lasten zijn omvangrijk en bestaan uit meerdere verantwoordingsmomenten, elk met eigen eisen en deadlines.

Belangrijke momenten in 2026 zijn:

- **Maart 2026:** financiële verantwoording aan de gemeenten
- **31 mei 2026:** jaarverantwoording aan het Ministerie
- **29 juli 2026:** indienen van de werkbeschrijving
- **September 2026:** audit voor het jaarverslag KLJZ
- **Begin 2026:** plannen en uitvoeren van een RI&E-audit op locatie, inclusief het actualiseren van de werkbeschrijving

Aangezien de zorgboerin naast de administratie ook verantwoordelijk is voor de schoonmaak, groepsbegeleiding en dagelijkse organisatie, vormt het tijdig en volledig aanleveren van alle verantwoordingen een grote uitdaging. De focus ligt daarom op planning, overzicht en het bewaken van rust en werkdruk.

Middellange en langere termijn

De zorgboerderij blijft inzetten op continuïteit en stabiliteit voor zowel de groep dagbesteders als de groep jeugdigen. Dit betekent dat er zo min mogelijk wijzigingen worden doorgevoerd in werkwijze, team en dagstructuur.

Tevreden deelnemers staan centraal. Dit wordt bereikt door:

- een afwisselend aanbod van werkzaamheden en activiteiten;
- werken in een kleine, uitgebalanceerde groep;
- een vaste, huiselijke en veilige omgeving.

De zorgboerin blijft actief deelnemen aan verschillende werkgroepen en denkt mee op beleids- en inhoudsniveau. Nieuwe kennis en ontwikkelingen worden vertaald naar de dagelijkse praktijk op de zorgboerderij.

Daarnaast blijft het bewaken van balans essentieel:

- wat hebben de deelnemers nodig;
- wat vraagt de zorgboerderij;
- wat is nodig voor het gezin.

Door goed te monitoren, in gesprek te blijven, kritisch te reflecteren, samen te schakelen en waar nodig compromissen te sluiten, blijft de zorgboerin gemotiveerd en betrokken.

Samen, Gewoon, Buiten aan het werk, met een vast team en in een huiselijke sfeer.
Dát vormt ook in 2026 op hoofdlijnen het plan van aanpak.

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.

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

keuring speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 24-04-2025 (Afgerond)

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 30-12-2025 (Afgerond)

Bijwerken KS

Geplande uitvoerdatum: 30-12-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 30-12-2025 (Afgerond)

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): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 28-12-2025 (Afgerond)

functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 04-11-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 04-12-2025 (Afgerond)

2.3.2 -> Zijn er afspraken gemaakt over scholing en ontwikkeling? Ja -> Welke en met wie? [verdiepen](#) [in](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 01-12-2025 (Afgerond)

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 01-11-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 01-12-2025 (Afgerond)

brandblussers laten controleren

Geplande uitvoerdatum: 15-10-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 23-10-2025 (Afgerond)

Tevredenheidsmeting versturen

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 04-12-2025 (Afgerond)

evaluaties inplannen

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 01-10-2025 (Afgerond)

controle Zoönosen

Geplande uitvoerdatum: 11-04-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 04-12-2025 (Afgerond)

controle machines / apparaten

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 23-10-2025 (Afgerond)

BHV herhaling

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 07-05-2025 (Afgerond)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 20-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 07-05-2025 (Afgerond)

controle EHBO koffer

Geplande uitvoerdatum: 19-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 07-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: Voor BHV cursus op 7 mei is koffer gecontroleerd

inspraakmoment met volw deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 13-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 01-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: In 2025 hebben 2 inspraakmomenten met de volwassen deelnemers plaats gevonden.

Scholing / cursus gericht op onze verschillende doelgroepen. [opleidingsdoelen](#)

Geplande uitvoerdatum: 11-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 01-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Voor 2025 zijn de scholingen en cursussen voldoende gevolgd. Passend binnen het aanbod zorg welke Buitenkans biedt.

inspraakmoment jeugd (met jeugdigen)

Geplande uitvoerdatum: 08-02-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 01-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: In 2025 hebben er 2 inspraakmomenten met jeugd plaats gevonden op de zaterdagen

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 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: 29-01-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 28-01-2025 (Afgerond)

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): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 09-01-2025 (Afgerond)

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 02-01-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 09-01-2025 (Afgerond)

2.3.2 -> Zijn er afspraken gemaakt over scholing en ontwikkeling? Ja -> Welke en met wie? **verdiepen** **in**

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 01-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Ja verschillende cursussen zijn geboekt

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

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: 08-01-2025 (Afgerond)

Voortgang actielijst, openstaande acties

audit RI&E plannen

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

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): Buitenkans (1365)

Scholing / cursus gericht op onze verschillende doelgroepen. **opleidingsdoelen**

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2026
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

pensioen ontwikkelingen volgen, de nieuwe ontwikkelingen zijn niet geheel duidelijk voor zorgboerin zij zal informatie inwinnen bij de adviseur.

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2026

Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

keuring speeltoestellen

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026

Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

inspraakmoment jeugd (met jeugdigen)

Geplande uitvoerdatum: 02-05-2026

Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

controle EHBO koffer

Geplande uitvoerdatum: 07-05-2026

Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 07-05-2026

Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

BHV herhaling

Geplande uitvoerdatum: 07-05-2026

Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

Actualisatie van de RI&E

Geplande uitvoerdatum: 07-05-2026

Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

inspraakmoment met volw deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 12-05-2026

Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

2.3.2 -> Zijn er afspraken gemaakt over scholing en ontwikkeling? Ja -> Welke en met wie? [verdiepen](#) [in](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit [Indienen werkbeschrijving](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-07-2026
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

vroeg nadenken over hoe het respons op de tevredenheidsmeting te vergroten valt

Geplande uitvoerdatum: 30-08-2026
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

Rond de audit af voor de uitvoerdatum, bereid u voor op de audit (zie de kennisbank voor het auditprogramma) [Audit](#)

Geplande uitvoerdatum: 29-09-2026
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

controle machines / apparaten

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

evaluaties inplannen

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

brandblussers laten controleren

Geplande uitvoerdatum: 20-10-2026
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

Tevredenheidsmeting versturen

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2026
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

controle Zoönosen

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

functioneringsgesprekken

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

Bijwerken KS

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2026
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 03-01-2027
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

tevredenheidsmeting versturen

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-01-2026 (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): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

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): Buitenkans (1365)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-01-2026 (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: 19-01-2026

Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 05-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

vroeg nadenken over hoe het respons op de tevredenheidsmeting te vergroten valt

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2026

Geldt voor locatie(s): Buitenkans (1365)

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 05-01-2026 (als Niet meer van toepassing) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026