



Maatschappelijk verslag 2025



de viermarken

stichting boerderij

VOORWOORD

Voor het lezen van dit verslag is het belangrijk te weten dat we bij De Viermarken praten over medewerkers en niet over cliënten of deelnemers. Werknemers zijn de mensen in loondienst. In de titels van dit kwaliteitsjaarverslag wordt de term medewerker wel gebruikt voor personeelsleden. Wij zullen in de tekst consequent praten over werknemers, daar waar het personeel aangaat en medewerkers als het de mensen betreft die op de boerderij komen helpen. Voor de foto's die in het verslag staan hebben onze medewerkers toestemming gegeven ze te gebruiken.

In 2025 bestond De Viermarken alweer 35 jaar. Een periode begonnen met pionieren en gevolgd door een proces van professionaliseren, samen met de sector Landbouw en Zorg die in deze beginjaren tot ontwikkeling kwam. Bij dit proces zijn we vanaf het begin betrokken geweest. We waren onder andere medeoprichter van de vereniging van Zorgboeren Overijssel, we zaten in het bestuur van de stichting landbouw en zorg op het moment dat de overheidssubsidie stopgezet werd en we moesten bedenken hoe te komen tot één krachtige landelijke organisatie. Ook het voorzitterschap van de eerste landelijke vereniging lag bij De Viermarken. Dit was de voorloper van de huidige Federatie Landbouw en Zorg. In de loop der jaren vervagen dergelijke zaken, zeker ook omdat de laatste jaren we de prioriteit verlegd hebben naar het inbedden van goede zorg op De Viermarken. En eigenlijk vinden we dat we niet voldoen aan het klassieke beeld dat inmiddels toch bestaat over zorgboerderijen. Natuurlijk is elke zorgboerderij uniek en zo vinden wij onszelf ook uniek: een plek waar je jezelf mag zijn, mag ontdekken wie je zelf bent door te ervaren en te doen. Heerlijk buiten, niet vrijblijvend, want de boerderij vraagt wat van je. We hebben een zeer enthousiast en bekwaam team. Zonder hen was het niet mogelijk dat we doen wat we doen.

Sinds 2025 is er een nieuwe tak van sport. We coördineren duurzaamheidseducatie voor het primaire onderwijs in de gemeente Enschede. We waren hier al enkele jaren bij betrokken door het lidmaatschap van de Vereniging Wageler Samen die het ter overbrugging drie jaren gecoördineerd heeft. In 2025 hebben we het bestaande programma overgenomen en de komende jaren gaan we kijken hoe we dit goed kunnen inbedden in onze organisatie.

In het kwaliteitsjaarverslag kun u lezen hoe we het in 2025 hebben gedaan.

We wensen u veel plezier bij het lezen van ons jaarverslag.

Enschede, april 2025

Mieke van Dragt

Directeur/bestuurder

De foto's in dit jaarverslag zijn gemaakt door medewerkers of personeelsleden van 'De Viermarken' en zijn op 'De Viermarken' of in de directe omgeving gemaakt.

INHOUDSOPGAVE

UITGANGSPUNTEN VAN DE VERSLAGLEGGING	3
DE VIERMARKE 2025: IN WOORD EN BEELD	4
Algemeen	4
Medewerkers	4
Personeel	5
Boerderij	5
Werkgebied Mechanisatie, Transport en onderhoud	5
Werkgebied vee en grasland	7
Werkgebied moestuin en voedselbos	8
Werkgebied winkel en verwerking	11
Werkgebied huishouding	11
Werkgebied boerderij Oldenhof	12
Biodiversiteit	13
DUURZAAMHEIDSEUCATIE	14
BIJZONDERHEDEN IN 2025	17
Communicatie en PR	17
Rookbeleid	17
Open dag	17
Zomer barbecue en midwinterfeest	18
Moestuindiner Lazuli en Marrokaanse avonden	18
PROFIEL VAN DE ORGANISATIE	19
Algemene identificatiegegevens	19
Structuur van de viermarken	19
Kerngegevens	20
Kernactiviteiten en nadere typering	20
Medewerkers, capaciteit en productie	20
Vrijwilligers	23
Werkgebieden	24
Samenwerkingsrelaties	24
BESTUUR, TOEZICHT, BEDRIJFSVOERING EN MEDEZEGGENSCHAAP	27
Normen voor goed bestuur	27
raad van bestuur/directie	27
toezichthouders/raad van toezicht	27
Bedrijfsvoering	30
Begeleiding	30
Administratieve verantwoording	31
Vastlegging geleverde zorg	31
deelnemersraad – ondernemingsraad: viermarkenraad	31
beleid, inspanningen en prestaties	33
Tevredenheidsonderzoek	34
Meerjarenbeleid/plan van aanpak 2025/2026	38
algemeen beleid verslagjaar	40
Duurzaamheidseducatie	42
Algemeen kwaliteitsbeleid	43
Kwaliteitsbeleid ten aanzien van medewerkers	44
Kwaliteit van zorg	44
Klachten, meldingen en incidenten	45
Kwaliteit ten aanzien van werknemers	46
Personeelsbeleid	46
Kwaliteit van het werk	48
Samenleving en belanghebbenden	48
Financieel beleid	49

UITGANGSPUNTEN VAN DE VERSLAGLEGGING

Dit jaarverslag geeft een overzicht van de activiteiten van Stichting Boerderij 'De Viermarken' te Enschede en geeft inzicht in de kwaliteit van de geleverde zorg in het jaar 2025.

'De Viermarken' werkt met het kwaliteitskeurmerk voor zorgboerderijen: Kwaliteit laat je zien. Omdat het belangrijk is inzichtelijk te maken welke kwaliteit je biedt, heeft de federatie Landbouw en Zorg het kwaliteitskader voor zorglandbouw ontwikkeld. Hierin hebben deelnemers op zorgboerderijen, zorgboeren en anderen vastgelegd wat zij goede zorg vinden. In dit jaarverslag hebben we het kwaliteitskader als basis genomen voor het jaarverslag.



DE VIERMARKEN 2025: IN WOORD EN BEELD

ALGEMEEN

In dit hoofdstuk volgt een impressie van wat we het afgelopen jaar op de boerderij hebben gedaan. Een indruk van medewerkers, personeel, de boerderij en bijzonderheden. Juist het gewone is vaak nog wel het meest bijzondere.

MEDEWERKERS



Bij De Viermarken staan de mogelijkheden en talenten van onze medewerkers centraal. We moedigen iedereen aan om te ontdekken waar hun kracht ligt en ondersteunen waar dat nodig is. Een veilige en plezierige werkomgeving is voor ons essentieel, met wederzijds respect als basis. We geloven in eigen initiatief en het verkennen van je grenzen, want vaak kun je meer dan je denkt.

PERSONEEL



Naast de dagelijkse begeleiding van onze medewerkers en het organiseren van de werkzaamheden op de boerderij, zorgen we ook voor de ondersteunende taken die essentieel zijn voor een soepel functionerende boerderij. Denk aan de financiële en zorgadministratie, en overleggen over samenwerking in het gebied.

Als team creëren we een veilige werkplek waar medewerkers met plezier kunnen werken aan hun

eigen doelen. Door niet alleen onze eigen kennis, maar ook die van de medewerkers in te zetten, ontstaat er een waardevolle wisselwerking. Zo behalen we samen mooie resultaten.

BOERDERIJ

Er zijn zes verschillende werkgebieden op de boerderij. Elke werkbegeleider heeft over het afgelopen jaar een verslag opgesteld, inclusief een selectie foto's.

WERKGEBIED MECHANISATIE, TRANSPORT EN ONDERHOUD

Het werkgebied Mechanisatie, Transport en Onderhoud (MTO) vormt de facilitaire ruggengraat van onze boerderij. Naast de eigen werkzaamheden ondersteunen wij andere werkgebieden waar nodig, met als motto: Samen komen we ver. Wat de ene medewerker niet alleen kan, pakt de ander op. Door samen te werken, te leren van elkaar en elkaars sterke kanten te benutten, realiseren we meer dan we alleen zouden kunnen. Of het nu regent of de zon schijnt: we staan altijd klaar!

Circulariteit en creativiteit

Bij MTO staat hergebruik en circulair werken centraal. Bijna niets wordt nieuw aangeschaft. Van hardhout tot maatwerk tafels, groente- en bloembakken, minibiebs en zelfs het aanbieden van een ruimte voor een concert: we zoeken altijd naar mogelijkheden om bestaande materialen een nieuw leven te geven. In overleg met klanten en collega's vertalen we wensen naar praktische oplossingen. Wat extra mooi is: sommige van de zelfgemaakte producten vinden hun weg naar de winkel, waar ze door bezoekers worden gewaardeerd en gekocht.

Samenwerkingen en netwerk

We werken nauw samen met diverse partners, zoals de gemeente Enschede, Stichting HALL (Het Aangespannen Landbouwwerktuig Lonneker) en streekproducent 'De Koeien van Jelle'. Deze samenwerkingen verrijken ons werk en bieden nieuwe kansen voor onze medewerkers.

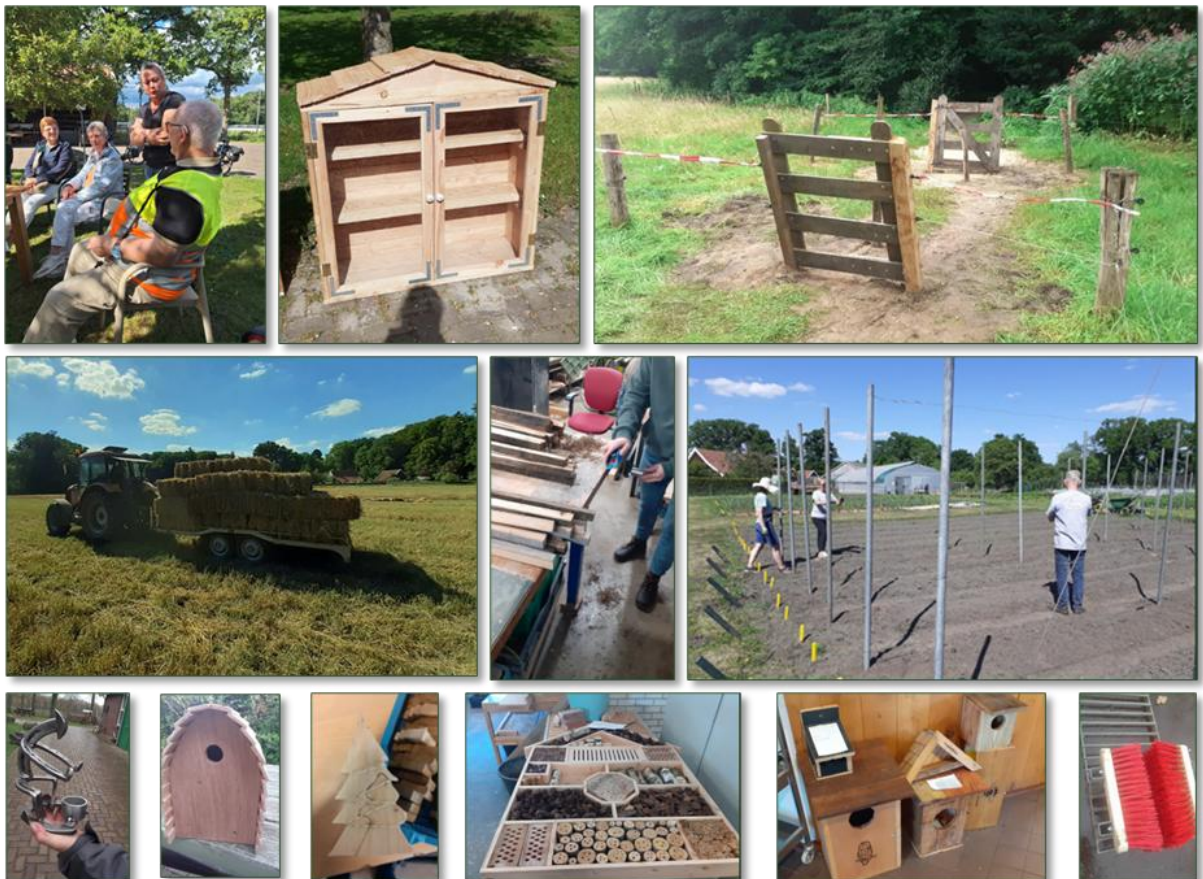
Diverse werkzaamheden

Onze werkzaamheden zijn gevarieerd en omvatten onder andere:

- Onderhoud van paden in het park
- Zagen, zaaien en administratieve taken
- Netwerken en opruimen
- Maken en herstellen van hekken, afrasteringen en materiaal
- Opknappen en onderhouden van gereedschappen en machines

Bijzonder project: 700-jarig bestaan Enschede

In het kader van het 700-jarig bestaan van Enschede realiseerden we een bijzonder kunstwerk. Dit project was een mooie samenwerking tussen MTO, Moestuin en Vee & Grasland. MTO verzorgde het laswerk, de Moestuin leverde de planten en Vee & Grasland hield het watergeven nauwkeurig bij. Een prachtig voorbeeld van teamwerk en integratie tussen onze werkgebieden



2025 stond voor ons in het teken van verbetering, vernieuwing en betrokkenheid. Met oog voor dierenwelzijn, duurzaamheid en de wensen van onze medewerkers hebben we belangrijke stappen gezet in de ontwikkeling van onze boerderij en de leefomgeving van onze dieren.

Nieuwe biologische kippen en een rustigere werkomgeving

We startten het jaar met de aanschaf van zestig biologische kippen van het ras Sasso Silver. Deze keuze was bewust: minder kippen in de mobiele kippenkar betekent minder lawaai en meer rust voor onze medewerkers tijdens hun werkzaamheden. De Sasso Silver staat bekend als een rustige scharrelaar en is zowel geschikt voor eieren als vlees, wat perfect aansluit bij onze doelen.

Samenwerken en leren met schapen en geiten

In januari en september werden onze schapen voor het eerst en vervolgens opnieuw gekeurd door het Mergellandstamboek. Onze medewerkers waren actief betrokken bij dit proces en toonden grote interesse. De keurmeester gaf uitleg over het Mergellandschaap en de rasstandaard, wat bijdroeg aan de kennis en betrokkenheid van het team.

Een bijzonder moment was de aanschaf van drie Nederlandse Bonte Geitenlammeren in maart, nadat we afscheid hadden moeten nemen van Stiene en Dieka. Deze met uitsterven bedreigde geiten werden met de fles grootgebracht en kregen oud-Twentse namen: Fenna, Aaltje en Toos. Het was mooi om te zien hoe bijna alle medewerkers langskwamen om te knuffelen, te voeren en zelfs mee te trainen. In juni startten we met het trainen van de geiten om voor een bokkenwagen te lopen, zodat ze in de toekomst kunnen helpen bij het vervoeren van voer door het park.

Vernieuwing van huisvesting en leefomgeving

Begin maart kregen onze erfkippen een nieuwe, beschutte ren met een verhard pad, zodat ook minder mobiele medewerkers de kippen zelfstandig kunnen verzorgen. Daarnaast zijn we gestart met de bouw van een nieuwe mobiele stal, die dicht bij het erf staat en beter toegankelijk is voor iedereen. In de mobiele stal is speciaal aandacht voor de hoogte van de voerluiken, zodat rolstoelers daar ook goed bij kunnen.

Als aanvulling op de mobiele stal hebben we landschapsherstel uitgevoerd in de paardenweide en aangrenzende Engelbertweide. Met steun van de gemeente Enschede plantten we bomen, struiken en is er een poel aangelegd. Rondom deze weilanden wordt een wandelpad aangelegd. Dit draagt niet alleen bij aan de ecologische verbinding met 'Het Wageler', maar biedt onze medewerkers ook een mooie route om met of zonder dieren te wandelen.

Samenwerking en zorg voor elkaar

Sinds oktober staat pony Anna van Manege Het Roessingh bij ons om te revalideren van een blessure.

Zij houdt onze shetlander Ziko gezelschap en onze medewerkers waarderen het om iets voor onze burens en Anna te kunnen betekenen.

Toekomstperspectief

Met de verwachte geboorte van de eerste geitenlammeren in maart 2026 en de verdere afronding van onze projecten, kijken we terug op een jaar waarin we samen met onze medewerkers hebben gewerkt aan een duurzame, toegankelijke en diervriendelijke omgeving. De betrokkenheid, enthousiasme en groei die we dit jaar hebben gezien, vormen een mooie basis voor de toekomst.



WERKGEBIED MOESTUIN EN VOEDSELBOS

Yacon en winterwerkzaamheden

Het jaar 2025 begon met de afhandeling van de rijke yaconoogst van 2024. Het controleren en verwerken van de broedknollen bood veel werk in de wintermaanden. Hoewel dit werk waardevol was, bleek het voor een deel van de medewerkers te eentonig. Daarom besloten we het aantal yaconplanten te verminderen van 400 naar 300 en te investeren in andere winterwerkzaamheden, zoals de zaadteelt van bonen. Deze hernieuwde focus biedt meer afwisseling en sluit aan bij onze wens om eigen zaadgoed te produceren.

Historisch appellaantje en toegankelijke werkzaamheden

Samen met het team plantten we een 'appellaantje' met historische appelboomrassen. Door te kiezen

voor halfstam bomen, wordt het oogsten in de toekomst toegankelijker voor alle medewerkers. Daarnaast professionaliseerden we de kruiden- en bloemen opkweek, die vorig jaar al was gestart als fysiek minder belastende werkzaamheid. Het drogen en verwerken van kruiden voor thee in de kantine en winkel bleek een groot succes: medewerkers werken graag aan dit proces en de thee wordt door iedereen gewaardeerd. Deze activiteiten vormen een waardevolle aanvulling op het winterseizoen.

Mechanisatie en fysieke uitdagingen

Het klaarmaken van bedden en onkruidbestrijding blijven fysiek uitdagende taken. Om dit werk efficiënter en toegankelijker te maken, schaften we een tweewielige trekker aan. Het personeel experimenteerde hiermee en hoewel er nog oefening nodig is, zien we mogelijkheden om medewerkers in de toekomst op te leiden in het gebruik ervan.

Samenwerking met Stichting Present

Ook dit jaar ontvingen we waardevolle hulp van diverse groepen via Stichting Present. Zo zetten medewerkers van Grolsch, Voskamp en Ons Huis samen met ons team de schouders eronder. Deze samenwerking werd door alle partijen als verrijkend ervaren en droeg bij aan een gevoel van verbondenheid en gemeenschapszin.

Voedselbos en biodiversiteit

Het voedselbos ontwikkelt zich mooi en biedt een rustige, ruime werkomgeving met uiteenlopende klussen: van het aanleggen van de kruidlaag en mulchen met wol en snippers, tot het oogsten van zachtfruit. Medewerkers werken graag in dit groene, gevarieerde landschap.



Op de moestuin en in de kas genoten we van de diversiteit aan groenten, bloemen en kruiden. De pluktuin bij de kas zorgde opnieuw voor een mooie verbinding tussen onze medewerkers en de klanten in de winkel. De bloeiende vijver was een geliefde plek voor een moment van rust, waar zelfs de ijsvogel af en toe te zien was. Ook de eenden op het erf en in de vijver, de koninginpage op de venkel, en de putters in de zonnebloemen maakten het werken in de tuin nog specialer.

Voedselbos

2025 markeerde het derde groeiseizoen van ons voedselbos – en dat was duidelijk te merken! Vooral de bessenoogst was indrukwekkend: zwarte bessen, honingbessen, appelbessen, rode, witte, roze en olijfwilgbessen, en frambozen werden volop geoogst door medewerkers en vrijwilligers. Een deel van de oogst vond zijn weg naar de winkel, de diepvries of werd verwerkt tot jam. Ook de eerste kweeperen, sterappeltjes en mispels van de grotere fruitbomen konden we verkopen of verwerken. Andere soorten, zoals kastanjes, nashipeertjes, amandelen, abrikoosjes en kersen, werden vooral geproefd. Sommige bomen moeten nog verder groeien voordat ze volop vrucht gaan dragen.

In de kruidenlaag zijn veel nieuwe soorten toegevoegd. De oogst hiervan werd gebruikt voor thee en kruidenmengsels. Het kluswerk in het voedselbos bestond onder meer uit:

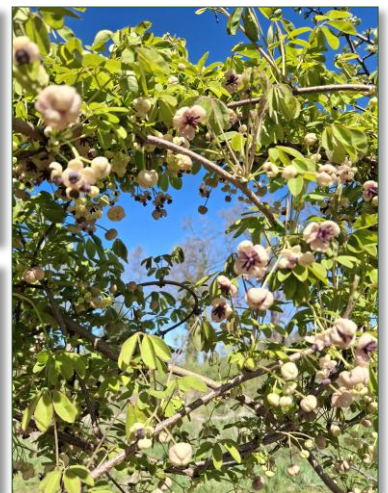
- Onderhoud van de kruidlaag
- Bomen en struiken opbinden en stutten
- Nieuwe kruiden planten
- Onderhoud van de bijenburcht en het pad
- Planten van frambozen
- Water geven
- Vrijhouden van asperges en vijfsmakenbes van andere kruiden
- Oogsten, oogsten en nog meer oogsten!

Het aantal vrijwilligers op de vrijdagmiddag is weer toegenomen. Er is nu een vaste groep van 10 mensen, waarvan er gemiddeld 6 per middag aanwezig zijn. Onder begeleiding werken zij zelfstandig of in teamverband. De vrijwilligers zijn inmiddels zo bekend met het voedselbos, dat zij indien nodig ook zelfstandig aan de slag kunnen.

Naast het reguliere werk in het voedselbos, deden vrijwilligers en medewerkers mee aan diverse educatieve en publieksactiviteiten, zoals:

- De Twentse Waterweken
- De Plantjesdag
- De monitoringsochtend van KNNV
- De educatiemiddag

Daarnaast hebben de personeelsleden verschillende rondleidingen door het voedselbos verzorgd.



WERKGEBIED WINKEL EN VERWERKING

Uitbreiding en vernieuwing van het assortiment

Afgelopen jaar hebben we ons assortiment verrijkt met nieuwe, zorgvuldig uitgekozen producten. Zo voegden we de biologische rauwmelkse kaas van Twentse Trots uit De Lutte toe, een prachtig lokaal product van een bedrijf dat volledig aansluit bij onze waarden. Daarnaast breidden we ons zuivelaanbod uit met de producten van The Raw Company, die we inkopen via Eko Plaza.

Een bijzondere toevoeging zijn de Streek Oesterzwammen van DCW Kwekerij, zowel vers als gedroogd. We hebben een unieke samenwerkingsvorm ontwikkeld: om de week leveren we eieren bij DCW en nemen we oesterzwammen mee terug. De week erna verzorgt DCW het vervoer. Deze wisselwerking biedt mooie kansen voor verdere samenwerking in de toekomst.

De samenwerking met Eko Plaza is aanzienlijk verbeterd sinds de komst van nieuwe eigenaren. Zij denken actief met ons mee en deze samenwerking wordt door het hele team als zeer prettig ervaren.

Succesvolle evenementen en verwerkactiviteiten

Na het succes van vorig jaar organiseerden we opnieuw een moestuindiner samen met Lazuli. De plekken waren binnen 12 uur uitverkocht, waarna Lazuli besloot om ook een lunch toe te voegen. Ook deze was snel volgeboekt. Tijdens beide evenementen konden 10 medewerkers mee eten en iedereen heeft genoten.

In 2025 is het doel gerealiseerd om elke woensdag een verwerkactiviteit te plannen. Zo zijn er verschillende soorten jam gemaakt, groenten verwerkt tot soep, meerdere keren zuurkool gemaakt en is er geëxperimenteerd met het drogen van kruiden voor thee. Deze thee schenken we nu in de kantine en verkopen we in de winkel.

De verkoop van huisgemaakte producten uit de bakkerij liep uitstekend. Klanten waarderen het ambachtelijke karakter en komen graag terug voor onze producten.



WERKGEBIED HUISHOUDING

Dit jaar hebben we belangrijke stappen gezet om de zelfredzaamheid en werkplezier van onze medewerkers te vergroten. De keuken is volledig vernieuwd en voorzien van een eiland, waardoor er een duidelijke afscheiding is ontstaan tussen de werkruimte voor huishoudelijke taken en de rest van

het gebouw. Deze aanpassing zorgt voor meer rust en minder prikkels, wat vooral waardevol is voor medewerkers die zich bezighouden met huishoudelijke werkzaamheden.

De vaatwasser is op hoogte geplaatst, zodat meer medewerkers zelfstandig de vaatwasser kunnen in- en uitruimen.

Daarnaast zijn er ergonomische hulpmiddelen geïntroduceerd, zoals een nieuwe dwel, die het zelfstandig uitvoeren van schoonmaaktaken verder bevordert.

Door het gebruik van doseerflessen en -pompen is het verbruik van schoonmaakmiddelen aanzienlijk verminderd, wat past binnen onze duurzame ambities.



Om structuur en overzicht te bieden, zijn de standaard takenlijsten aangepast naar dagelijkse klussen, gekoppeld aan de kleuren van de weekdays. Deze kleurcodering, die aansluit bij de belevingswereld van mensen met autisme, wordt visueel weergegeven op een whiteboard in de keuken. Taken worden met magneten afgevinkt, wat niet alleen zorgt voor duidelijkheid, maar ook stimuleert dat medewerkers samenwerken, taken verdelen en met elkaar communiceren.

Tot slot is de verantwoordelijkheid voor de wekelijkse voorraad telling overgedragen aan een medewerker. Deze medewerker zorgt ervoor dat de benodigde producten tijdig worden besteld en de voorraad wordt aangevuld. Deze stap draagt bij aan de zelfstandigheid en het eigenaarschap van onze medewerkers.

De positieve reacties en het enthousiasme van het team bevestigen dat deze veranderingen een waardevolle bijdrage leveren aan een prettige en stimulerende werkomgeving.

WERKGEBIED BOERDERIJ OLDENHOF

Theeschenkerij: leren en genieten



In 2025 organiseerden we opnieuw regelmatig de Theeschenkerij op de Oldenhof. Voor onze medewerkers was dit een waardevolle gelegenheid om zich te ontwikkelen in bediening, klantgericht werken, veiligheid en hygiëne. Bezoekers waardeerden de natuurlijke, rustige omgeving en genoten van een hapje en drankje in een ontspannen sfeer.

De voorbereidingen voor de Theeschenkerij boden medewerkers de kans om diverse vaardigheden te oefenen: van bestellingen

plaatsen en voorraad tellen tot het klaarmaken van eten en het inrichten van de ruimtes. Ook het kleine winkeltje in boerderij Oldenhof werd zorgvuldig nagekeken, voorzien van geprijsde en geëetaleerde producten.

Duurzame schoonmaak en vernieuwing

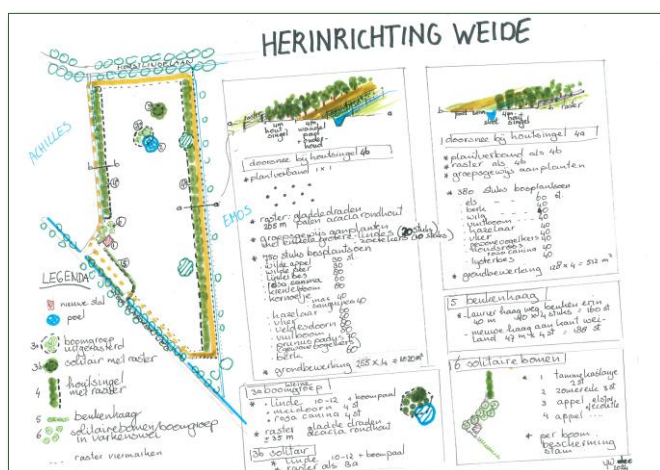
Net als op De Viermarken introduceerden we op de Oldenhof nieuwe, duurzame schoonmaakmiddelen. Hoewel het even wennen was voor sommige medewerkers, is iedereen inmiddels vertrouwd met de nieuwe middelen en werkwijzen.

BIODIVERSITEIT

Nieuwe aanplant

Begin 2025 zijn er met hulp van de gemeente (budget voor 170.000 bomen) bij de Viermarken langs de Paardenwei 2 houtsingels, een beukenhaag en diverse solitaire bomen aangeplant. Daarmee is er nieuw biotoop voor heel veel organismen gemaakt.

Elders in het Wageler is op nationale boomplantdag met leerlingen van twee basisscholen ook een nieuwe houtsingel aangeplant. In het totaal zijn er ongeveer 1500 nieuwe bomen en struiken geplant.



Poelen

Er zijn op gronden van de Viermarken 2 poelen hersteld en 1 nieuwe poel aangelegd. E.e.a mede bekostigd vanuit het biodiversiteitsbudget van de gemeente. Het monitoren van de ontwikkelingen in en om de poelen en (educatief)onderzoek doen is in overleg met de KNNV vorm gegeven en gaat de komende twee jaar leiden tot extra educatieve activiteit en een rapport en een beheersadvies over de ontwikkeling van de poelen.

Bijenroute

Fase 2 van de inrichting van de bijenroute is opgepakt. Er wordt toegewerkt naar een vernieuwde route samen met de bijenvereniging en de gemeente. Daarvoor worden bijenhôtels waar nodig opgeknapt, de route deels verlegd, beheer gewijzigd, de info gecheckt en geüpdatet, een nieuwe folder gemaakt en een feestelijke heropening georganiseerd in april 2026. Voor de



Bijenroute is budget beschikbaar vanuit het gemeentelijke biodiversiteitsbudget.

Kas/zadenbibliotheek

De monumentale kas in het Ledeboerpark staat nog altijd vrijwel ongebruikt.

De Viermarken en de Bijenvereniging willen gezamenlijk zorgen voor een mooie inrichting en goed beheer van de kas, zodat deze beter bewaard wordt en een publieksfunctie kan krijgen. Overleg over de kas is in 2025 heropend en het idee is om er een zadenbibliotheek te vestigen. Daarvoor is een plan opgesteld. Het uitvoeren daarvan wacht nog op een oplossing voor brekende ruitjes door vallende eikels. De zadenbibliotheek krijgt wel alvast vorm bij de Bijenvereniging. Ook voor de kas wordt een beroep gedaan op het biodiversiteitsbudget van de gemeente.

Twentse waterweken, plantjesuitgifte, struikenuitgifte en andere samenwerking met gemeente en anderen voor biodiversiteit.

We hebben afgelopen jaar weer actief meegewerkt en mee georganiseerd aan diverse activiteiten (ook educatief) voor biodiversiteit en klimaatadaptatie.

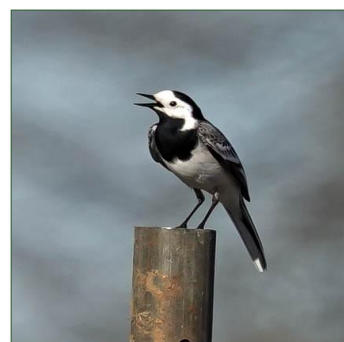


Bron bovenstaande twee foto's: Groenblauw Enschede, betreft activiteiten die we mede georganiseerd hebben.

Op en rond het erf en in moestuin

Ook in de bedrijfsvoering van de Viermarken was weer volop aandacht voor biodiversiteit;

De ecologische vijver, de boomgaarden, de bloemenstroken en pluktuinen, de vele kruiden, het gerichte natuurbeheer op de weilanden en akkers en tenslotte bij het maken van veel en diverse soorten nestkasten, bijenhôtels, egelhuisjes etc.



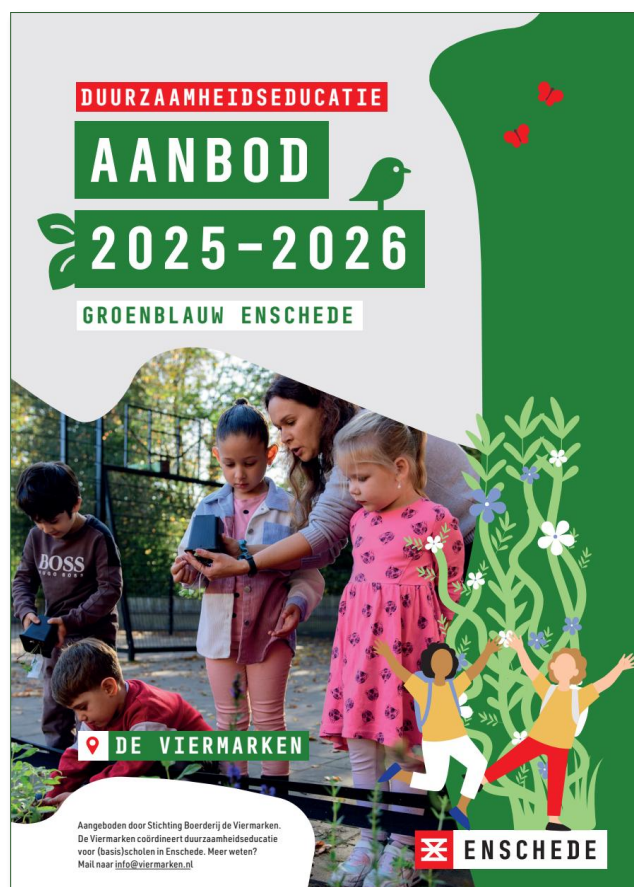
DUURZAAMHEIDSEDUCATIE

Met ingang van 1 januari 2025 heeft De Viermarken de coördinatie van duurzaamheidseducatie voor het primaire onderwijs in de gemeente Enschede overgenomen van de vereniging Wageler Samen. De

medewerker duurzaamheidseducatie is per 1 januari in dienst genomen en begin november 2025 met pensioen gegaan. Het vertrek van de medewerker duurzaamheidseducatie had een behoorlijk negatief effect op de mogelijkheid nieuwe zaken te ontwikkelen. Dit omdat bestaande taken omschreven moesten worden zodat bestaande activiteiten doorgang konden vinden.

Voor De Viermarken heeft 2025 dus vooral in het teken gestaan van het leren kennen van de activiteiten, de groepen vrijwilligers, de scholen en overdracht van kennis van de bestaande medewerker duurzaamheidseducatie naar de nieuwe medewerker duurzaamheidseducatie. Er is daarom gekozen om in eerste instantie geen nieuwe activiteiten te ontwikkelen, maar de nadruk te leggen op het versterken van de bestaande activiteiten, vrijwilligers en daarbij de bekendheid van het programma bij de scholen.

De uitvalsbasis voor veel activiteiten is het bezoekerscentrum Lammerinkswönner. In de loop van 2025 is gebleken dat door een aantal vrijwilligers het Lammerinkswönner als zeer belangrijk wordt



VOORJAAR 2026

BOOMFEESTDAG

- Type: Landelijk actie
- Niveau: Groep 1 t/m 8
- Periode: Maart

Laat je klas zelf bomen planten in de buurt van de school tijdens Boomfeestdag, en help actief mee aan een groenere wereld! Begeleid door het stadsdeel van de gemeente.

VOORJAARSACTIVITEIT GROOT BRUNINK

- Type: Activiteit door onze vrijwilligersgroepen
- Niveau: Groep 6
- Periode: 30 maart t/m 16 apr.

Ontdek met de klas het voorjaar op het Groot Brunink. Zo beleven ze met alle zintuigen het bos; ze doen een grondboring, proeven eetbare planten en zoeken naar sporen van dieren.

HEEMBOSTOCHT

- Type: Activiteit door onze vrijwilligersgroepen
- Niveau: Groep 1-2
- Periode: 30 maart t/m 23 apr.

Samen met Eeko de eekhoorn ontmoeten de kinderen tien sprookjesachtige bosvriendjes in het heembos. Spelenderwijs ontdekken en leren in groepjes onder begeleiding van ouders.

LEVEN VAN HET LAND

- Type: Activiteit door onze vrijwilligersgroepen
- Niveau: Groep 7-8
- Periode: Mei - juni
- Kosten: €165,-

Ga met je klas op ontdekkingsocht door het Twentse verleden met een interactieve wandeling op Hof Espelo en een leerzame les in De Museumfabriek.

BIJENLESSEN

- Type: Activiteit door onze vrijwilligersgroepen
- Niveau: Groep 6 t/m 8
- Periode: 18 mei t/m 11 juli

Bij bijenstal Het Koetshuis leren leerlingen van een imker over het bijenvolk, zien ze de bijenkasten, ontdekken hoe honing wordt gemaakt en mogen ze honing proeven.

ZOMER 2026

IVN SLOOTJESDAGEN

- Type: Landelijke actie
- Niveau: Groep 6 t/m 8
- Periode: Medio juni

Bezoek met de klas een sloot, beek of water in de buurt van de school en onderzoek het leven in en rond het water. Kies uit vijf lesbrieven en stel je eigen afwisselend en actief programma samen!

ervaren. Met name de schoolgidsen vanuit het IVN hebben activiteiten waarbij het Lammerinkswönner het startpunt is. De werkplek van de medewerker duurzaamheidseducatie is dan ook in eerste instantie de werkschuur naast het bezoekerscentrum gebleven. In november is dit gewijzigd en is de kantoorfunctie verlegd naar boerderij Oldenhof, naast De Viermarken. De werkplek in het Lammerinkswönner is nog wel beschikbaar, maar wordt minder gebruikt.

Bij de kennismaking met de schoolgidsen van het IVN bleek dat de laatste jaren de belangstelling van scholen afnemend was. Er is onderzocht op welke wijze scholen bepalen aan welke buitenschoolse activiteiten men deelneemt en wie dit bepaalt. Er zijn verschillende scholen benaderd met een telefonische enquête. De conclusie is dat de leerkracht van een groep dit zelf bepaalt. Deelname is afhankelijk van de thema's die er

in de klas worden behandeld en of een activiteit daar bij past. Vervoer naar een activiteit kan een probleem zijn doordat steeds minder ouders beschikbaar zijn om daarbij te helpen. Verder is het belangrijk dat het aanbod tijdig bekend is bij de scholen omdat de keuze aan buitenschoolse activiteiten groot is, zeker op sport en cultuurgebied. Daarnaast speelt de persoonlijke belangstelling van de docent voor bepaalde buitenschoolse activiteiten mogelijk ook een rol. We denken ook dat het bestaande aanbod al jaren niet is gewijzigd en dat in de toekomst hier ook naar gekeken moet worden.

De gids waarin het aanbod staat is in juni digitaal verstuurd naar de basisscholen. Nieuw is dat we er ook voor gekozen hebben een verkorte versie op papier naar de scholen te sturen. Dit omdat we denken dat de e-mail met de gids gemakkelijk over het hoofd gezien kan worden en het misschien handig is ook een papieren versie te hebben die op tafel kan liggen.

In 2025 heeft het IVN samen met de museumfabriek een nieuwe activiteit ontwikkelt: leven van het land. Deze activiteit is in de gids opgenomen nadat er in 2025 een aantal keren een pilot is gedraaid. Het vervoer van leerlingen kan hier worden geregeld door gebruik te maken van de museumbus. Hierdoor is deze activiteit niet gratis.

Verder zijn er contacten geweest met stadsboerderij De Wesseler, waarbij de wens werd uitgesproken deze locatie ook meer in te zetten voor duurzaamheidseducatie. Voor nu worden de activiteiten "Aai een konijn" en "Ik ben een boer(in)" gegeven vanuit de stadsboerderij of een van de kinderboerderijen (Wooldrink of Noord). Indien de stadsboerderij het aanbod wil uitbreiden zijn we natuurlijk bereid mee te denken in mogelijkheden.

Eind 2025 is er nader kennisgemaakt met de Herenboeren in Enschede, de Lenteboeren in Boekelo en de vrijwilligers van de bijenhoek in Enschede. Hun aanbod zal naar alle waarschijnlijkheid worden meegenomen in de gids voor het aanbod voor het schooljaar 2026-2027.

Naast de educatieve activiteiten hebben we gezorgd voor de zondag openstelling van het bezoekerscentrum Lammerinkswönnner. Er zijn inmiddels twee medewerkers die zondagvrijwilliger zijn geworden en andere vrijwilligers hebben geholpen bij activiteiten. Zo zijn er spullen klaargezet voor activiteiten in het park, zijn er paddenstoelpakketten naar scholen gebracht en hebben medewerkers geholpen bij een excursie van het Zone.college naar De Viermarken. In



december hebben in een dag tijd, 130 leerlingen van het Zone.college kennis gemaakt met werkzaamheden die met groen en voeding te maken hebben. Een aantal medewerkers heeft uitgelegd wat er op een boerderij te doen is. Medewerkers hebben geholpen met de boomplantdag in maart. Verder hebben medewerkers ook deelgenomen aan de activiteit "Hennik en Dika" waarbij de vrijwilligers aan onze groep hebben uitgelegd wat normaal aan de leerlingen wordt verteld. De medewerkers en vrijwilligers vonden het wederzijds leuk.

In 2025 zijn we een aantal keren naar bijeenkomsten van Natuur en Milieu Educatie (NME) Overijssel geweest. Besloten is in 2026 gebruik te maken van de leskisten van NME-Overijssel en te kijken op welke gebieden we verder gebruik kunnen maken van elkaars expertise.

BIJZONDERHEDEN IN 2025

COMMUNICATIE EN PR

We hechten al geruime tijd veel waarde aan communicatie en PR. Momenteel plaatsen we wekelijks een bericht op Facebook, maar maken we bijvoorbeeld nog geen gebruik van Instagram. Waar mond-tot-mondreclame in het verleden onze belangrijkste manier van bekendheid was, merken we dat een sterke presentie op social media steeds belangrijker wordt.

Om dit goed in te vullen, is tijd, aandacht en kennis nodig – drie zaken waar we op dit moment onvoldoende over beschikken. Daarom onderzoeken we in 2026 of we deze taken kunnen uitbesteden.

ROOKBELEID

Samen met de rokers op de boerderij zijn we aan het kijken hoe we tot een rookvrij erf kunnen komen in 2030. We hebben meegewerkt aan een filmpje over het rookbeleid op zorgboerderijen om andere zorgboerderijen ook te stimuleren na te denken over hoe om te gaan met het rookbeleid. Op ons erf staan op sommige plekken speciale peukenbakken waarbij gerookt mag worden. Deze bakken horen op plekken te staan waar niet rokers er geen last van hebben. Helaas is gebleken dat de bakken soms pootjes hebben en dan op plekken terechtkomen waar ze niet horen. Op dit moment is dit een blijvend aandachtspunt. Helaas roken veel van onze medewerkers nog steeds en is Duitsland vlakbij waardoor iedereen daar de veel goedkopere tabak haalt. Het rookbeleid blijft voor 2026 een aandachtspunt.

OPEN DAG

Op 14 juni 2025 is de jaarlijkse open dag gehouden. Naast het laten zien wat we op de boerderij doen was er ook een informatie kraam over Positieve Gezondheid.



Een werkplek vol betekenis: de Viermarken als levend voorbeeld van Positieve Gezondheid

Een levend voorbeeld

De stichting Viermarken laat zien wat mogelijk is als je mensen echt ziet en hen de ruimte geeft om te groeien. Ze zijn een levend voorbeeld van hoe Positieve Gezondheid in de praktijk kan werken, zonder jargon of ingewikkelde termen. Gewoon: mens tot mens. Wij kijken uit naar verdere samenwerking, uitwisseling en het delen van dit prachtige verhaal.

Sandra van Hogen-Koster is Lector Positieve Gezondheid, Leefstijl & Leiderschap.

Bron: <https://www.iph.nl/kennisbank/een-werkplek-vol-betekenis-de-viermarken-als-levend-voorbeeld-van-positieve-gezondheid/>

ZOMER BARBECUE EN MIDWINTERFEEST

Ook in 2025 zijn gezelligheid en verbinding belangrijk. In de zomer organiseerden we een gezellige barbecue voor alle medewerkers, vrijwilligers en collega's. De grote opkomst bij dit soort activiteiten toont hoe waardevol deze momenten zijn. We begrijpen dat niet iedereen hieraan kan deelnemen: voor sommigen is het te druk of zijn er te veel prikkels. Daarom is er in december speciaal aandacht besteed aan deze groep met een thuisblijfpakketje, zodat ook zij in de feestelijke sfeer konden delen.

In december sloten we het jaar af met een gezamenlijk etentje. Daarnaast ontvingen alle medewerkers, vrijwilligers en personeelsleden rond kerst een kerstattentie – een traditie die jaarlijks bijzonder wordt gewaardeerd.

MOESTUINDINER LAZULI EN MARROKAANSE AVONDEN

In 2025 is voor de tweede keer het moestuindiner georganiseerd, wat een erg gezellige middag en avond was.

Vervolgens heeft Nonna in november drie Marokkaanse avonden georganiseerd. Nonna, die zelf Marokkaans is, organiseerde deze avonden in het verleden in haar eigen koffiebar in Enschede. Toen zij haar zaak overdroeg aan een nieuwe eigenaar, wilde ze deze traditie graag voortzetten. Wij hebben onze locatie beschikbaar gesteld, onder de voorwaarde dat ontmoeten met onze doelgroep een vast onderdeel van de avond zou zijn. In totaal hebben 30 mensen van De Viermarken genoten van deze bijzondere avonden.



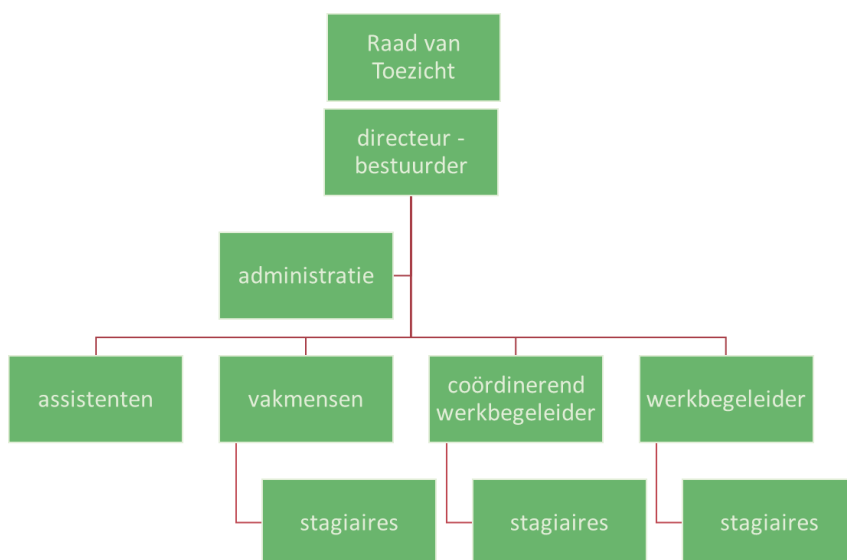
PROFIEL VAN DE ORGANISATIE

ALGEMENE IDENTIFICATIEGEGEVENS

Naam verslag leggende rechtspersoon:	Stichting Boerderij 'De Viermarken'
Adres:	Viermarkenweg 85
Postcode:	7522 LC
Plaats:	ENSCHDEDE
Telefoonnummer:	053 435 95 72
Identificatienummer Kamer van Koophandel:	41030306
E-mailadres:	info@viermarken.nl
Internetpagina:	www.viermarken.nl

STRUCTUUR VAN DE VIERMARKEN

De Viermarken is een stichting. Het organogram van de organisatie ziet er als volgt uit:



De directeur (Raad van bestuur) heeft tot taak het besturen van de stichting en heeft hiertoe de benodigde bevoegdheden.

Medezeggenschap voor zowel personeel als medewerkers is geregeld in 'De Viermarkenraad', een medezeggenschapsorgaan waar zowel personeel, medewerkers als stagiaires zijn vertegenwoordigd.

De raad komt in maandelijks bij elkaar en er zitten minimaal 6 en maximaal 9 personen in de raad: 1-2 personeelsleden, 1 stagiaire, 4-6 medewerkers. Minimaal 4x per jaar is er overleg met de directeur. De leden van de Viermarkenraad vertegenwoordigen hun achterban in de raad. De medewerkers organiseren daartoe minimaal 2x per jaar een bijeenkomst voor alleen medewerkers om met elkaar

zaken die op dat moment belangrijk zijn te bespreken, zonder dat hier personeel/stagiaires bij aanwezig zijn

Maandelijks is er een personeelsoverleg waar om toerbeurt ook stagiaires aan deelnemen. Dit overleg is vooral gericht op het afstemmen van de werkzaamheden/taken en personele aangelegenheden. Wekelijks is er een kort overleg waar de coördinerende werkbegeleiders bijzonderheden over de werkzaamheden, planningen en medewerkers bespreken. Dit in afstemming met de overige personeelsleden. Dagelijks start de dag met een kort overleg moment om de eventuele bijzonderheden van die dag af te stemmen. Aan het eind van de dag vindt er een dag afsluiting plaats waarin de bijzonderheden van de dag, de voortgang en afstemming van de werkzaamheden worden besproken.

KERNGEGEVENS

KERNACTIVITEITEN EN NADERE TYPERING

De stichting heeft als doelstelling het bevorderen van de zo goed mogelijke sociaal-maatschappelijke integratie van mensen met een lichamelijke en/of verstandelijke handicap, van psychosociaal kwetsbaren en van langdurig werklozen door middel van het aanbieden van een aangepaste werkplek. Zij exploiteert daartoe een agrarisch project in de vorm van een boerderij waar ecologische landbouw, natuur- en landschapsbeheer, educatie, recreatie en zorg, al dan niet in combinatie, gepraktiseerd wordt.

MEDEWERKERS, CAPACITEIT EN PRODUCTIE

De Viermarken werkt met medewerkers uit diverse doelgroepen. Deze zijn in grote lijnen onder te verdelen in vier groepen:

1. Geestelijke Gezondheidszorg (Ggz)
2. Verstandelijk Gehandicaptenzorg (Vg)
3. Lichamelijk Gehandicaptenzorg (Lg)
4. Overige Maatschappelijke zorg (Omz: Dit zijn de mensen die niet onder één van de vorige drie categorieën geplaatst kunnen worden, maar toch begeleiding nodig hebben)

De financiering van de begeleiding is geregeld via de Wet Maatschappelijke Ondersteuning, persoonsgebonden budgetten, onderaanneming en overige financieringswijzen.

Sinds 2016 is De Viermarken voor de gemeente Enschede een algemene voorziening. Het doel is om door een eenvoudige vorm van begeleiding te bieden, zwaardere vormen van zorg te voorkomen. Het bieden van een veilige omgeving, zinvolle taken, het krijgen van sociale contacten en plezier hebben in wat je doet zijn daarbij belangrijke zaken. Voor de overige 13 Twentse gemeenten blijft 'De Viermarken' een maatwerkvoorziening.

De Viermarken werkt als onderaannemer samen met diverse instellingen in de regio Twente. Het komt voor dat dezelfde persoon in een jaar door verschillende verwijzers naar 'De Viermarken' wordt verwezen. Dit heeft ertoe geleid dat we hebben besloten aan te geven hoeveel verwijzingen er zijn geweest. Dit geeft niet het aantal unieke personen aan.

Geheel 2025		
	aantal personen	dagdelen
Wlz (onderaannemerschap)		
Ambiq	1	148
Aveleijn	10	1.267
Azibo	1	10
CBZ WLZ	2	482
Estinea	2	434
InteraktContour	7	812
JP van den Bent Chopinstraat	1	181
JP van den Bent Pijpenstraat	1	278
JP van den Bent Von Heijdenstraat	1	241
Leger des Heils	1	50
RIBW Wlz	8	864
Tactus	4	539
Thomashuis	1	144
vdBent hogeland	1	127
Zekere Basis	1	345
JP van den Bent Spinnerstraat	1	196
JP van den Bent Lupinestraat	2	56
JP van den Bent kVT Eulderink	1	132
Tot Wlz onderaannemerschap	46	6.306
Wlz		
Pgb	4	461
Tot Wlz	4	461
Wmo-onderaannemerschap		
Jados	2	127
RIBW Wmo	4	81
Cet Coaching en Therapie	1	85
CBZ Wijkkracht	9	344
Humanitas onder Dak	1	3
Tot Wmo-onderaannemerschap	17	640
Wmo		
Gemeente Hengelo	8	616
Gemeente Losser	2	52
Gemeente Oldenzaal	1	173
Tot Wmo	11	841
Wmo-overige		
Enschede AV	88	9.721
Tot Wmo-overige	88	9.721
Overige		
Reclassering	6	82
Totaal Overige	6	82
Totaal medewerkers	172	18.051

Het aantal unieke personen bedraagt: 164. Acht personen zijn van verwijzer gewisseld maar op De Viermarken gebleven. In 2024 zijn er 167 unieke personen geweest en zijn 2 personen van verwijzer gewisseld.

De Viermarken is 500 dagdelen per jaar geopend. Maximaal kunnen 35 fte medewerkers (17.500 dagdelen) een plek geboden worden.

Op 31 december 2024 waren er 114 medewerkers aanwezig en 6 medewerkers zaten in de wacht. Medewerkers die om welke reden dan ook, zes weken niet zijn geweest worden tijdelijk op stop gezet. Dit heet bij ons 'de wacht'. Er was geen wachtlijst.

Er zijn in 2025 zijn 52 personen gestart, 8 personen zijn van verwijzer gewisseld en 48 personen zijn gestopt. Op 31 december 2024 waren er 118 medewerkers en 7 medewerkers in de wacht. Er was geen wachtlijst.

Uitstroom

reden uitstroom	aantal
proeftijd	6
andere (arbeids)dagbesteding	3
vrijwilligerswerk	2
betaalde baan	2
gezondheidsredenen	9
opleiding scholing	3
verhuizing	1
lukt niet te komen	1
privé omstandigheden	1
gebleven, andere verwijzer	8
overige redenen	5
einde traject	6
overleden	1
Totaal	48

Groepen

Incidenteel is er een groep vrijwilligers geweest, georganiseerd door de stichting Present.

Het vso 't Roessingh is in het voorjaar en najaar een dag in de week op de boerderij geweest. De groep leerlingen wordt begeleid door een leerkracht van de school. Wij faciliteren door passende werkzaamheden aan te bieden. De groep bestond gemiddeld uit 5 leerlingen.

Elke vrijdagmiddag is er een groep vrijwilligers actief in het voedselbos en in de heemtuin is elke woensdag een groep vrijwilligers actief. Beide groepen worden ondersteund door De Viermarken.



Omzet uit de begeleiding:

	2025	2024
Wlz (pgb)	€ 19.724	€ 25.638
Wlz onderaanneming	€ 315.403	€ 227.475
Wmo	€ 53.546	€ 71.285
Algemene voorziening Enschede (wmo)	€ 666.140	€ 639.825
Wmo onderaanneming	€ 27.970	€ 7.319
Daggeldvergoedingen	€ 1.082.783	€ 971.542

Conclusies met betrekking tot medewerkers

Het afgelopen jaar liet een opvallende ontwikkeling zien: de instroom van cliënten met een WLZ-indicatie nam aanzienlijk toe, terwijl de instroom in de algemene voorziening achterbleef. Hoewel we het afgesproken aantal personen dat we zouden begeleiden wel hebben gerealiseerd, is het met de gemeente Enschede overeengekomen aantal dagdelen niet gehaald. Er is sprake van een toename in het aantal cliënten, maar deze cliënten zijn gemiddeld minder dagdelen aanwezig dan voorzien.

De ondergrens van drie dagdelen per persoon blijkt voor sommige medewerkers die al langere tijd niet actief zijn geweest in het begin moeilijk haalbaar. Om hier rekening mee te houden, is afgesproken dat medewerkers tijdens de proeftijd mogen starten met minder dagdelen. Gedurende deze periode bouwen ze geleidelijk op naar drie dagdelen, in overleg met de begeleiding.

Tijdens de proeftijd wordt regelmatig met de medewerker besproken wat realistisch en haalbaar is. Na afloop van de proefperiode wordt, op basis van de zorgzwaarte en de begeleidingsbehoefte, beoordeeld of voortzetting mogelijk is als de medewerker niet aan de drie dagdelen kan voldoen.

In overleg met de gemeente Enschede is geconcludeerd dat het niet realiseren van het gewenste aantal dagdelen een gedeelde verantwoordelijkheid is. Uit de gesprekken bleek dat onze intakeprocedure relatief lang duurde, wat de instroom vertraagde. Daarnaast bleek de doorverwijzing van inwoners naar De Viermarken sterk afhankelijk van de bekendheid van de wijkcoach met onze voorzieningen. Wanneer de wijkcoach ons kende, volgden er meer toewijzingen; wanneer dat niet het geval was, daalde de instroom aanzienlijk. Afspraken voor verbetering:

- Gemeente Enschede: Zorgt voor meer voorlichting binnen de wijkteams over de algemene voorzieningen die beschikbaar zijn.
- De Viermarken: Ontwikkelt en verspreidt in 2026 een folder onder de wijkteams, zodat deze tijdens huisbezoeken kan worden uitgedeeld.

We zullen in 2026 onderzoeken of deze maatregelen leiden tot een hogere instroom in de algemene voorziening.

VRIJWILLIGERS

Voor de gemeente Enschede is 'De Viermarken' een algemene voorziening. Dat betekent dat elke kwetsbare Enschedeër die bij ons komt en onder deze regeling valt hier als vrijwilliger komt werken.

Toch is er een groep mensen die niet valt onder deze regeling en ook niet door een instelling wordt verwezen; voor de buitenwereld zijn dit onze vrijwilligers. Op de werkvloer is iedereen medewerker en is de benadering voor iedereen gelijk.

Het afgelopen jaar zijn er 18 ingeschreven vrijwilligers geweest, die samen 423 dagdelen zijn geweest. Vrijwilligers kunnen op alle werkgebieden helpen. Daarbij is het van belang dat de vrijwilliger het leuk vindt samen met een aantal medewerkers te werken en hen eventueel te helpen, mocht dit nodig zijn. Vrijwilligers waren actief als chauffeur voor het halen van boodschappen of ondersteunend op één van de werkgebieden.

Met alle vrijwilligers is er met regelmatig contact over hoe het gaat. Eén van de coördinerende werkbegeleiders heeft als coördinerende taak alle aangelegenheden rond de vrijwilligers, zoals intake, voortgangsgesprekken en beleid. Daarnaast zijn de werkbegeleiders van de werkgebieden aanspreekpunt voor vrijwilligers voor het betreffende werkgebied.

WERKGEBIEDEN

De Viermarken is een zogenaamde zorgboerderij die in de noordwestelijke stadsrand van Enschede ligt. De Stichting biedt (arbeidsmatige) dagbesteding aan medewerkers met name uit de gemeentes Enschede en Hengelo. Incidenteel komen er ook mensen uit andere Twentse gemeentes. In 2025 waren dit de gemeentes Almelo, Borne, Losser, Haaksbergen, Hof van Twente en Oldenzaal.

SAMENWERKINGSRELATIES

Stichting Boerderij 'De Viermarken' was in 2025 onderaannemer bij de volgende instellingen:

- Ambiq
- Aveleijn
- Azibo
- Cet Coaching en Therapie
- Coöperatie Boer en Zorg (CBZ)
- Estinea
- Humanitas onder dak
- Interaktcontour
- Jados
- JP van den Bent (diverse locaties)
- Leger des Heils
- RIBW
- Tactus
- Thomashuis
- Zekere Basis

Er kwamen medewerkers uit de volgende gemeenten via de Wmo:

- Gemeente Enschede
- Gemeente Hengelo
- Gemeente Losser
- Gemeente Oldenzaal

Er zijn contacten geweest met diverse instellingen en organisaties rond de begeleiding van onze doelgroep. We vinden samenwerken essentieel om passende begeleiding te kunnen bieden. De samenwerking met organisaties en instellingen (al dan niet in onderaannemerschap) is belangrijk zodat de medewerker in zijn kracht kan komen en aan de afgesproken doelen kan werken.

Voor de gemeente Enschede is 'De Viermarken' een algemene voorziening, waarbij het doel is om door een eenvoudige vorm van begeleiding te bieden, zwaardere vormen van zorg te voorkomen. Dit betekent dat mensen laagdrempelig en snel kunnen instromen. Hiervoor ontvangt de stichting een subsidie. Daarnaast voeren we in overleg met Beheer Enschede eenvoudige taken uit in de omgeving van 'De Viermarken' en verzorgen we dieren in het nabijgelegen Abraham Ledebouerpark en het Van Heekpark.

De Viermarken is lid van de vereniging Wageler Samen. Doelstelling van deze vereniging is het bevorderen van het duurzaam samenwerken van de leden in het belang van de kwaliteit van het werkgebied van de vereniging, het bevorderen van het behoud en zo nodig het herstel van natuur- en landschaps- en cultuurhistorische waarden in het werkgebied, afstemming en samenwerking met de gemeentelijke organisatie over beheer en inrichting van het werkgebied, het bevorderen van al hetgeen dat een verantwoord en duurzaam gebruik van het geheel ondersteunt. Het werkgebied van de vereniging is het gebied 't Wageler, waarin ook onze boerderij ligt.

De Viermarken is lid van de Vereniging Zorgboeren Overijssel en op deze wijze ook aangesloten bij de landelijke Federatie Landbouw en Zorg. In 2024 zijn we daarnaast lid geworden van de coöperatie Boer en Zorg zodat we gebruik kunnen maken van de diensten van CBZ en zowel Wlz als Wmo onderaannemerschap ook via de coöperatie geregeld kan worden.

Op agrarisch gebied zijn er vele contacten. De contacten die verder gaan dan het afnemen van producten of het voldoen aan de geldende wet- en regelgeving zijn hier benoemd:

- Stawel
- Collectief Midden-Overijssel (agrarisch natuurbeheer)
- Stichting HALL
- KNNV
- IVN
- Bijenvereniging Enschede
- Buffalofarm Twente
- De koeien van Jelle
- Voedselbank Enschede-Haaksbergen
- Stichting Zeldzame Huisdierrassen
- Stamboek Mergellandschaap (lid geworden)
- Stamboek Nederlandse Bonte geit (lid geworden)

We vinden het waardevol een bijdrage te leveren aan de instandhouding van zeldzame Nederlandse huisdierrassen en we willen kennis en informatie over deze dieren graag verspreiden. Dit past goed bij

de nieuwe educatieve taken die we hebben. Het streven is om een educatief centrum op dit gebied te worden. We zijn hierover in gesprek met de stichting Zeldzame Huisdierrassen.

Contacten met onderwijsinstellingen en overige organisaties

- Zone.college
- VSO 't Roessingh
- ROC van Twente
- Hogeschool Saxion
- UT-Twente
- Basisscholen in de gemeente Enschede

Dit alles natuurlijk onder de randvoorwaarde van onze primaire doelstelling: 'Het bieden van een verantwoorde en veilige plek voor een kwetsbare groep mensen'



BESTUUR, TOEZICHT, BEDRIJFSVOERING EN MEDEZEGGENSCHAP

NORMEN VOOR GOED BESTUUR

Openheid en transparantie vinden we zeer belangrijk. De stichting heeft een maatschappelijke verantwoordelijkheid voor verantwoorde en resultaatgerichte zorg. Zij draagt daarbij zorg voor een doelmatige en transparante bedrijfsvoering.

De stichting hanteert de volgende uitgangspunten:

- De medewerker staat centraal.
- De financiële middelen die de stichting ter beschikking heeft, worden ingezet om een goede en verantwoorde plek te kunnen bieden. In het financiële jaarverslag wordt dit inzichtelijk gemaakt.
- De stichting werkt met het kwaliteitssysteem van de Federatie Landbouw en Zorg.

RAAD VAN BESTUUR/DIRECTIE

Aangezien transparantie bijzonder belangrijk wordt gevonden, is gekozen voor een duidelijke structuur. De directeur (raad van bestuur) heeft tot taak het besturen van de stichting en heeft hiertoe de benodigde bevoegdheden. Voor de uitvoering van een aantal besluiten is echter vooraf de goedkeuring van de raad van toezicht nodig. Dit is vastgelegd in de statuten en nader uitgewerkt in de reglementen raad van toezicht en Raad van bestuur. De directeur vertegenwoordigt de stichting. Mocht de directeur een belang hebben dat strijdig is met het belang van de stichting, wordt de stichting vertegenwoordigd door de voorzitter van de Raad van toezicht of kan de raad van toezicht één of meer anderen hiervoor aanwijzen.

De directeur is ingeschaald op basis van de adviesregeling directiefuncties van de brancheorganisatie MO-groep. De salariëring voldoet aan de eisen in het kader van de Wet Normering Topinkomens (WNT).

De Raad van bestuur bestaat uit één persoon: Mieke (W.E.) van Dragt. Onbezoldigde nevenfuncties:

- Bestuurslid vereniging Wageler Samen

TOEZICHTHOUDERS/RAAD VAN TOEZICHT

De raad van toezicht heeft tot taak toezicht houden op het beleid van de raad van bestuur en op de algemene gang van zaken in de stichting. De raad bestaat uit zes natuurlijke personen en heeft in 2025 vijf keer vergaderd. Zij hebben de begroting vastgesteld en de jaarrekening goedgekeurd en het beleid voor 2025 vastgesteld. De raad van bestuur geeft tijdens de vergaderingen een toelichting op het door haar gevoerde beleid o.a. aan de hand van tussentijdse rapportages. De directeur heeft daarnaast bilateraal overleg gehad met individuele leden van de raad van toezicht.

Naam	Functie RvT	Hoofdfuncties	Nevenfuncties	Datum eerste benoeming (Viermarken)	Benoemingstermijn (Viermarken)
Marly Kiewik	Lid	Partner Gezondheidszorg Deloitte	• Toezichthouder Maartensfoundation tot 1 nov i.v.m. opheffing. • Toezichthouder Liberein	20 september 2018	4 jr 2 ^e termijn
Yvette Haaker-Loves	Lid	Manager Onderzoek, Ontwikkeling en Advies Mediant GGZ	• Eigenaar Loves to communicate (Communicatieadvies)	28 april 2022	4 jaar
Coen van den Brand	Lid	Interim-management		29 augustus 2023	4 jaar
Ton Vervoort	Lid	Zelfstandig management consultant vastgoed		13 november 2023	4 jaar
Wim Waninge	Voorzitter			26-9-2024	4 jaar
Pieter Schut	Lid		• Secretaris bestuur vereniging kennispark ondernemers (2024 VONK) • Secretaris bestuur Stichting Sociëteit Apollo	26-9-2024	4 jaar

Leden van de raad van toezicht kunnen éénmaal herbenoemd worden, maximale zittingsduur bedraagt daardoor 8 jaar. Het rooster van aftreden wordt zodanig opgesteld dat niet alle leden gelijktijdig zullen aftreden.

De leden van de raad van toezicht hebben afgezien van een vergoeding in het kader van hun functie als lid van de raad van toezicht van 'De Viermarken'.



Verslag Raad van Toezicht 2025

Ook dit jaar kijkt de Raad van Toezicht (RvT) met grote tevredenheid terug op de bereikte resultaten. En met veel waardering voor de gezamenlijke inzet van medewerkers en personeelsleden. Iedereen heeft zich zeer betrokken getoond bij het wel en wee op de boerderij.

De organisatie staat stevig en de financiële huishouding is goed op orde. Dit biedt een solide basis om met vertrouwen naar de toekomst te kijken. Toch is er behoefte om de uitgangspunten voor de komende jaren vast te leggen. Er liggen veel ideeën en wensen op het gebied van huisvesting, duurzaamheidseducatie, winkelactiviteiten, gebiedsontwikkeling en samenwerking met andere partijen. Om hierin richting te geven, is het belangrijk om gezamenlijk een visie te formuleren. Deze visie vormt de basis voor het Meerjarenbeleidsplan en biedt een toetsingskader voor toekomstige vraagstukken, zodat de organisatie duurzaam en flexibel blijft in een veranderende omgeving.

De RvT en de directeur-bestuurder (hierna te noemen directeur) hechten eraan dat medewerkers, werknemers en stakeholders hun inbreng kunnen leveren over de genoemde vraagstukken. En daardoor ook mede richting kunnen geven aan een op te stellen Meerjarenbeleidsplan.

Het proces Meerjarenbeleidsplan is dit jaar in gang gezet. Er is externe deskundigheid ingezet om vorm en inhoud te geven aan de participatie van alle betrokkenen. Met als resultaat dat een concepttekst is opgeleverd aan de directeur. Er ligt daarmee een goede basis voor de directeur om in 2026 een Meerjarenbeleidsplan aan te bieden aan de RvT.

Begin van het jaar was niet duidelijk of De Viermarken, gelet op de omvang de stichting, moet voldoen aan de eisen van de Wet toetreding zorgaanbieders (Wtza). Dat bleek wel het geval en vervolgens zijn de statuten aangepast en door de RvT vastgesteld, zodat De Viermarken Wtza-proof is geworden. Tegelijkertijd is ervoor gezorgd dat de statuten voldoen aan de eisen van de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen (Wbtr) en de status van Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI).

De RvT heeft haar taken naar behoren uit kunnen voeren in 2025. Aan de hand van de managementrapportages en de toelichtingen daarop, heeft toezicht plaats gevonden op de bedrijfsvoering. Vaststelling van de jaarrekening 2024 en de begroting 2026 is op ordentelijke wijze gerealiseerd.

De RvT heeft in 2025 daarnaast:

- een besluit genomen over reiskostenvergoeding woon-werk verkeer voor werknemers, conform het voorstel van de directeur;
- spelregels voor extra gewerkte uren van de directeur vastgelegd;
- goedkeuring verleend voor reparatie mestplaat en klimaatbeheersingsmaatregelen voor de boerderij.

In september 2025 bereikte Marly Kiewik het einde van haar maximale termijn als lid van de RvT (8 jaar). In december is afscheid genomen van Marly. Op haar voordracht is Arjan Strootman benoemd als nieuw lid van de RvT. Arjan brengt expertise op het gebied van landbouw mee.

In de loop van het jaar is afscheid genomen van de financial controller. Samen met het RvT lid met financiële deskundigheid heeft de directeur adequate vervanging aangesteld.

De RvT kijkt met veel waardering terug op de wijze waarop staf en medewerkers aandacht hebben gegeven aan het 35-jarige jubileum van De Viermarken

We hebben in 2025 4 keer vergaderd. Daarnaast is er verschillende keren bilateraal overleg geweest tussen de directeur/bestuurder en verschillende individuele leden van de RvT.

Namens de RvT,
Wim Waninge

BEDRIJFSVOERING

BEGELEIDING

De Viermarken heeft de begeleiding van medewerkers vastgelegd in de procedure begeleiding. Hierin staat vermeld op welke wijze instroom en begeleiding geregeld is. Elke medewerker start met een geheel vrijblijvend kennismakingsgesprek, waarvan het doel is de wederzijdse verwachtingen uit te spreken. Dit gesprek kan plaatsvinden met medewerker zelf en daarbij de begeleider van de instelling/instantie die verwijst of de wettelijke vertegenwoordiger, ouder/verzorger.

Randvoorwaarden om te kunnen starten op 'De Viermarken' zijn de volgende:

1. De medewerker moet een redelijke mate van zelfstandigheid hebben.
2. De medewerker moet ouder dan 18 jaar zijn.
3. Bij voorkeur op termijn minimaal drie dagdelen aanwezig kunnen zijn.
4. De financiering moet geregeld zijn.

Als aan deze randvoorwaarden kan worden voldaan kan een afspraak worden gemaakt voor een meewerkdagdeel. Dit meewerkdagdeel is voor de medewerker en werkbegeleiders het moment om te onderzoeken of 'De Viermarken' een geschikte plek kan zijn. Als beiden tevreden zijn volgt daarna de intake. Tijdens de intake wordt het begeleidingsplan opgesteld en ontvangt de medewerker hier een kopie van en het arbohandboek van 'De Viermarken'. Het arbohandboek bevat informatie over 'De Viermarken', betreffende dagindeling, huisregels, veiligheid, klachtenprocedure, etc..

Elke medewerker start met een proeftijd, dit in het bijzonder om te zien of de medewerker 'De Viermarken' ook een geschikte plek vindt. Voor 'De Viermarken' biedt dit de mogelijkheid om te zien of 'De Viermarken' de medewerker die ondersteuning kan bieden die nodig is. Als dat niet mogelijk is, wordt in overleg met de verwijzer en medewerker gekeken of er elders een andere geschikte plek is voor de medewerker.

Regelmatig vinden evaluaties plaats, waarbij gekeken wordt hoe het gaat met de gestelde doelen, hoe de medewerker de begeleiding ervaart en wat de wensen/doelen zijn voor korte en lange termijn. Deze gesprekken vinden altijd plaats met de medewerker, vaak zijn de begeleider bij de verwijzende

instelling en/of de vertegenwoordiger van de medewerker hierbij aanwezig. Niet altijd, dit is afhankelijk van de wens van de medewerker en die van de verwijzer.

Stopt een medewerker op 'De Viermarken', dan vindt er een uitstroomgesprek plaats.

De Viermarken is een maatwerkvoorziening en een algemene voorziening. Daardoor konden in 2025 de 14 Twentse gemeenten rechtstreeks mensen plaatsen bij de Viermarken. Voor mensen die in een instelling wonen en die vallen onder de WLZ blijven de bestaande hoofd-/ onderaannemers afspraken bestaan.

ADMINISTRATIEVE VERANTWOORDING

De verantwoording voor de (financiële) administratie ligt als volgt:

Eindverantwoordelijk: Mw. W.E. van Dragt

Uitvoering: Dhr. R. Gierveld tot augustus 2025, dhr. J. de Vries vanaf november 2025 (opstellen jaarrekening, begroting, financiële rapportages, controle financiële administratie)

Mw. Carmen Diaz (Assistent administratie en o.a. verantwoordelijk voor facturatie, kasbeheer, boeken)

Tekeningsbevoegdheid: Mw. W.E. van Dragt. Tot en met augustus was de tweede tekeningsbevoegde dhr. Gierveld. Mevr. S.A.E. Leemreis wordt de tweede tekeningsbevoegde.

Samenstellingsverklaring en accountantscontrole: Accountantskantoor SMK

Eerstverantwoordelijke stichting: Mw. W.E. van Dragt

VASTLEGGING GELEVERDE ZORG

Dagelijks wordt de aanwezigheid vastgelegd op speciaal daarvoor ontwikkelde lijsten. De verantwoordelijk werkbegeleider houdt deze bij en de assistent administratie controleert of alles is ingevuld en voert de gegevens in.

De coördinator zorg stuurt na controle de presentielijsten naar de desbetreffende instellingen en organisaties. Alle dossiers zijn gedigitaliseerd, hiernaast worden nog papieren dossiers bijgehouden. Deze worden bewaard in een afgesloten kast. Het invoeren van de aanwezigheidsregistratie in dit programma (Zilliz) geeft problemen, omdat uitwisselen met andere organisaties op deze wijze niet mogelijk blijkt te zijn. De aanwezigheidsregistratie wordt bijgehouden in Excel bestanden die extra beveiligd zijn met een wachtwoord en op een afgeschermd deel van de server van 'De Viermarken' staan. Aanwezigheidsregistraties worden alleen met wachtwoorden en met beveiligde mail verstuurd. Hiermee is de informatieveiligheid geborgd.

DEELNEMERSRAAD – ONDERNEMINGSRAAD: VIERMARKENRAAD

Inspraak en medezeggenschap vinden we op 'De Viermarken' bijzonder belangrijk, voor iedereen. In de praktijk blijkt het echter niet altijd even gemakkelijk te regelen te zijn. In 2014/2015 is gezocht naar

een manier waarop iedereen die naar 'De Viermarken' komt ook kan meedenken en meepraten over de organisatie of wat voor hem/haar belangrijk is op 'De Viermarken'. De oplossing is gezocht in een raad waarin iedereen zich vertegenwoordigd kan voelen: 'De Viermarkenraad'.

Daar waar mogelijk worden voorstellen van 'De Viermarkenraad' meegenomen in de begroting van de organisatie, het jaarplan of meerjarenbeleidsplan.

Wekelijks is er daarnaast een algemeen medewerkersoverleg, waar alle medewerkers en personeelsleden aan kunnen deelnemen en waar uitgelegd wordt wat de komende week gaat gebeuren, arbo-aangelegenheden, wie er op bezoek komen. Er is voor iedereen gelegenheid in te brengen wat men belangrijk acht voor de hele groep. Er worden notulen van dit overleg gemaakt voor de mensen die niet bij dit overleg aanwezig kunnen zijn. De notulen worden wekelijks opgehangen in de kantine zodat deze ook duidelijk voor iedereen zichtbaar zijn.

Jaarverslag De Viermarkenraad 2025

De Viermarkenraad zet zich in voor de gehele Viermarken. Het is een organisatie die geen verschillende lagen heeft in werkzaamheden en/of taken. Eenieder zit in de raad namens iedereen van de Viermarken. In 2025 bestond de raad uit 8 personen, te weten 6 medewerkers, 1 vrijwilliger en 1 lid vanuit het personeel. Er gaat een verschuiving plaatsvinden, 1 medewerker en 1 personeelslid verlaten de Viermarkenraad dus er komen vacatures vrij. Elke maand komen we bijeen en werken volgens de afgestemde agenda. Onze directeur probeert bij de helft van de vergaderingen aanwezig te zijn.

Een stagiaire heeft het reglement van de Viermarkenraad aangepast, deze is nu makkelijker te begrijpen. Het tevredenheidsonderzoek is goed en naar tevredenheid ingevuld.

Dit jaar hebben we naast de ideeën koe nu ook ideeën kalfjes gemaakt op elk werkgebied staat er 1. De bedoeling hiervan is dat iedereen die ideeën/opmerkingen en/of suggesties hebben kunnen dit opschrijven (met of zonder naam) en in de koe of kalf gooien. Bij iedere vergadering worden de briefjes uit de koe en kalfjes besproken.

Dit hebben we in 2025 o.a. naar aanleiding van de koe/kalfjes gedaan: We hebben de fietsenstalling verplaatst zodat er meer ruimte is om je fiets neer te zetten. Er is ook een spiegel opgehangen in de dames wc, en een fellere lamp geplaatst in de kast bij het vee. Er wordt nog een bord bij het voedselbos geplaatst met hierop de tekst: openingstijden vrijdagmiddag van 14:00 – 16:00 uur Rondleidingen & informatie? Neem contact op met: de Viermarken: 053-4359572. We hebben ook een houten kistje gemaakt waar we de plastic dopjes van de koffiemelk in doen, deze gaan naar de stichting hulphond en worden de honden mee geholpen.

Ook in 2025 zijn er verschillende activiteiten georganiseerd waarbij de Viermarkenraad actief was. De BBQ en oudHollands spelletjesmiddag, het midwinterfeest, open dag, en zoals gebruikelijk zijn we bezig met een sinterklaasattentie, kerstpakket en het midwinterfeest. De raad probeert bereikbaar te zijn voor medewerkers door gebruik van koe en kalfjes en het organiseren van een vergadering zonder staf. We zetten ons in voor de medewerkers en staf door ideeën en gedachten op te pakken en leuke activiteiten te organiseren.

BELEID, INSPANNINGEN EN PRESTATIES

Belangrijke indicatoren om te onderzoeken of 'De Viermarken' haar doelstellingen realiseert zijn de productiecijfers en het tevredenheidsonderzoek onder medewerkers.

Onderstaand de gerealiseerde productiecijfers ten opzichte van de begroting 2025:

	begroting	realisatie
verwijzer	dagdelen	dagdelen
Wlz (onderaannemerschappen)		
Ambiq		148
Aveleijn	1.704	1.267
Azibo	87	10
CBZ WLZ		482
Estinea	365	434
Intenzorg	72	
InteraktContour	675	812
JP van den Bent Chopinstraat		181
JP van den Bent Pijpenstraat		278
JP van den Bent Von Heijdenstraat	102	241
Leger des Heils	-	50
RIBW Wlz	1.256	864
Tactus	508	539
Thomashuis	144	144
vdBent hogeland	98	127
Zekere Basis		345
JP van den Bent Spinnerstraat		196
JP van den Bent Lupinestraat		56
JP van den Bent kVT Eulderink		132
Tot Wlz onderaannemerschap	5.010	6.306
Wlz		
Pgb	240	461
Tot Wlz	240	461
Wmo-onderaannemerschap		
Jados	5	127
RIBW Wmo		81
Cet Coaching en Therapie		85
CBZ Wijkkracht		344
Humanitas onder dak		3
Tot Wmo-onderaannemerschap	5	640
Wmo		
Gemeente Hengelo	633	616
Gemeente Hof van Twente	375	
Gemeente Losser	159	52
Gemeente Oldenzaal	166	173
Tot Wmo	1.334	841
Wmo-overige		
Enschede AV*	10.509	9.721
Reclassering	51	82
Tot Wmo-overige	10.560	9.803
Groeiruimte buiten Enschede AV	352	
Totaal medewerkers	17.501	18.051

Aanwezigheid op basis van contractafspraken. Werkelijke aanwezigheid 7.353 dagdelen.

TEVREDENHEIDSONDERZOEK

In 2022 heeft de Federatie Landbouw en Zorg het kwaliteitskader voor zorgboerderijen¹ geïntroduceerd. Dit kwaliteitskader Samen – Buiten – Gewoon, is ontstaan vanuit de behoefte van de sector om de kernwaarden, het unieke, de kracht, van de zorglandbouw beter zichtbaar te maken.

Binnen de drie kenmerken, Samen, Buiten en Gewoon ontstaan de aspecten van de zorg en ondersteuning die deelnemers benoemen als het meest waardevol. In het kwaliteitskader worden deze de kernwaarden van de zorglandbouw, kortweg de kracht van de zorglandbouw genoemd. De kernwaarden zijn ondergebracht binnen de eerdergenoemde kenmerken.

Samen:



Ik hoor erbij en ik doe mee

Hierbij moet je denken aan het hebben van sociale contacten op 'De Viermarken', steun ervaren, gelijkwaardig zijn en erbij horen.



Ik kan kiezen uit nuttig werk

Dit gaat over zinvolle activiteiten en werkzaamheden. Vind jij bijvoorbeeld dat je nuttige en leuke activiteiten en werkzaamheden doet?



We eten samen gezond

Op 'De Viermarken' brengt ieder zijn eigen eten mee. Hoe vind je dat bijvoorbeeld.

Buiten:



Ik beweeg veel op de boerderij

Door de werkzaamheden op de boerderij ben je vaak meer in beweging. Is dat voor jou ook zo?



Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn

Ervaar je bijvoorbeeld de rust en ruimte en de mogelijkheid om overmatige prikkels te vermijden?



Het ritme op de boerderij geeft mij houvast

Heb je bijvoorbeeld meer structuur in je leven doordat je naar 'De Viermarken' komt?

¹ Samen – Buiten – Gewoon. De kracht van de zorglandbouw. Het kwaliteitskader voor de zorglandbouw, juni 2022.

Gewoon:



Ik word gezien en gehoord

Is er persoonlijke aandacht voor je? Krijg je de begeleiding die je nodig hebt?



Het is op de boerderij net als in het gewone leven

Niet alle risico's worden weggenomen. Er is zinvol werk inclusief huishoudelijke werkzaamheden, zoals je die thuis ook zou kunnen hebben.



Ik krijg de kans om te leren

Ervaar je de boerderij als een stimulerende omgeving waarin je vaardigheden kunt ontwikkelen. Doen waar je goed in bent.

Samenvatting resultaten 2025

	2025		2024	
	aantal	%	aantal	%
uitgedeeld	100	100%	128	100%
ingeleverd	89	89%	107	84%
reden niet ingeleverd				
niet willen invullen	4	4%	4	3%
onbekend	7	7%	17	13%
op basis van aantal ingeleverde lijsten				
naam ingevuld	67	75%	82	77%
leeftijd ingevuld	83	93%	99	93%



	2025	2024
SAMEN	8,5	8,5
Ik hoor erbij en doe mee	8,6	8,6
Ik kan kiezen uit nuttig werk	8,5	8,4
We eten samen gezond		
BUITEN	8,1	8,0
Ik beweeg veel op de boerderij.	8,1	7,9
Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn	8,1	8,1
Het ritme op de boerderij geeft me houvast	8,1	8,1
GEWOON	8,4	8,3
Ik word gezien en gehoord	8,5	8,5
Het is op de boerderij hetzelfde als in het gewone leven		
Ik krijg de kans om te leren	8,2	8,2
VIERMARKEN EN KRACHT VAN DE ZORGLANDBOUW	8,3	8,3

ALGEMENE VRAGEN	2025	2024
Sinds ik bij 'De Viermarken' kom voel ik me gelukkiger	8,3	8,4
Ik voel me veilig op 'De Viermarken'	8,4	8,7
De Viermarken is belangrijk voor mij	8,9	8,5
Ik zou iemand anders, in dezelfde situatie, aanraden naar 'De Viermarken' te gaan	8,9	9,0

De resultaten van het tevredenheidsonderzoek zijn in het algemeen vergelijkbaar met 2024. Gemiddeld scoren de medewerkers de Viermarken met een 8.3, een mooi resultaat.

SAMEN

Ik hoor erbij en ik doe mee

Het werkplezier onder medewerkers is een stukje verhoogd ten opzichte van vorig jaar. Medewerkers voelen zich iets minder onderdeel van een team, maar het contact met collega's en begeleiders wordt juist weer wat hoger gewaardeerd. Gezien het aantal nieuwe medewerkers dat is gestart en het aantal medewerkers dat is gestopt is dat een goede score.

Ik kan kiezen uit nuttig werk

De werkzaamheden op de boerderij worden als nuttig ervaren en de manier waarop het werk wordt verdeeld en de afwisseling hierin, wordt afgelopen jaar hoger gewaardeerd.

BUITEN

Ik beweeg veel op de boerderij

Een deel van onze doelgroep minder mobiel wordt en minder stabiel ter been is. Wij proberen voor deze medewerkers passend werk te bieden waarin ze zelf kunnen afwisselen tussen zitten en bewegen. Hierdoor kan iedereen toch in beweging zijn op de boerderij. De waardering hiervoor zien we terug in de resultaten van het tevredenheidsonderzoek.

Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn

De meerderheid van de medewerkers werkt liever buiten dan binnen. In 2024 werd er minder ruimte ervaren om je hoofd leeg te maken als dit nodig is. In 2025 zijn medewerkers hier opvallend meer tevreden over, van een 7.8 naar een 8.2. Medewerkers lijken hier, door er aandacht voor te hebben, toch beter een weg in te vinden, ondanks dat de ruimtes in de winter beperkt zijn.

Het ritme op de boerderij geeft me houvast

Ten opzichte van 2024 geven medewerkers een daling aan ten aanzien van het thuis beter kunnen functioneren door het komen naar de Viermarken. Ook de structuur die mensen in hun leven ervaren is wat afgenomen, al wordt dit nog steeds gewaardeerd op een 8.3. Het is goed om komend jaar extra aandacht te hebben voor deze punten.

Het zelfvertrouwen dat medewerkers hebben gekregen is stabiel gebleven ten opzichte van vorig jaar. Het gevoel van verantwoordelijk voor het werk is toegenomen. Dat is een mooi resultaat aangezien dit ook bij kan dragen aan het werkplezier.

GEWOON

Ik word gezien en gehoord

Met wederom gemiddeld een 8,5 is dit een mooi score. Medewerkers ervaren dat ze de begeleiding krijgen die ze nodig hebben. Bij afwezigheid van de 'vaste' werkbegeleider geven medewerkers aan voldoende bij andere begeleiders terecht te kunnen. Zij waarderen dit maar liefst 0,5 punt hoger dan het jaar ervoor.

Ik krijg de kans om te leren

Medewerkers zijn tevreden over de mogelijkheden die er zijn ten aanzien van (nieuwe) vaardigheden leren en krijgen voldoende uitleg. Ze weten waar ze aan toe zijn.

ALGEMEEN

Voor veel medewerkers is de Viermarken belangrijk en zij zouden anderen, in dezelfde situatie, dan ook aanraden om naar de Viermarken te gaan.

De veiligheid die medewerkers op de Viermarken ervaren is wat afgenomen. In de toegevoegde opmerkingen komt naar voren dat dit duidelijk te maken heeft met een specifieke medewerker. Deze medewerker is onlangs gestopt, waardoor wij verwachten dat het gevoel van veiligheid weer zal toenemen bij de betreffende medewerkers.

We hebben geen nieuwe actiepunten aangemaakt naar aanleiding van het tevredenheidsonderzoek omdat we denken dat het onderdelen zijn van onze reguliere werkwijze.

Veel medewerkers hebben hun naam ingevuld. De vragenlijsten waarbij dit zo is worden door de werkbegeleider besproken met de medewerker en dit kan leiden tot individuele actiepunten.

MEERJARENBELEID/PLAN VAN AANPAK 2025/2026

De Viermarken heeft een duidelijke wens tot voortdurende verbetering. Wij denken dit mede te kunnen realiseren met een duidelijk beleidsplan, dat ook naar de samenwerkende bedrijven, instellingen en instanties een helder beeld schetst van onze toekomstplannen.

De missie van 'De Viermarken' is de volgende:

'Het zijn van een passende en veilige plek voor al onze mensen waarbij zij kunnen werken aan hun eigen ontwikkeling en een product waar ze trots op zijn en dat bijdraagt aan duurzaamheid'

Vanuit de visie dat begeleiding voor de doelgroep meer moet bieden dan alleen een dagbestedingsplek is bewust gekozen voor een werkplek op een boerderij waarbij de volgende aannames gelden:

- Werken op een boerderij is gezond makend: De kleinschaligheid, het actief en doelgericht bezig zijn, de tijdsstructurering, het beroep op de eigen energiebronnen, de vergroting van saamhorigheid en realiteitszin, het ervaren van de natuur, het aarden: Al deze elementen sluiten aan bij de veranderende visie op zorg, omdat ze het gezonde in de mens aanspreken, het enthousiasme en de levenszin.
- Een boerderij staat midden in de maatschappij en heeft direct te maken met alle in het maatschappelijke verkeer geldende normen, regels en wetten. Met de producten van de boerderij levert men een bijdrage aan de voorziening van de primaire levensbehoeften. Dit schept een sociaal kader dat respect en gelijkwaardigheid oproept.
- Er wordt geen essentieel onderscheid gemaakt tussen de diverse doelgroepen: Allen zijn op de eerste plaats mens.
- Emancipatie, medezeggenschap en wederzijds respect vormen kernbegrippen van waaruit de Viermarken het werken en de begeleiding gestalte geeft.
- De boerderij doet een appèl op talenten van medewerkers en schept daarmee een prima werkklimaat voor mensen in een achterstandssituatie.
- Het werk is seizoensgebonden. Het natuurlijke ritme biedt rust en houvast. Daarnaast moet er rekening gehouden worden met de grillen van de natuur, bv. weersinvloeden, ziekte in het gewas of onder de dieren. Dan wordt er een appel gedaan om er gezamenlijk de schouders onder te zetten. Het vergroot de zorg en het respect voor elkaar en versterkt de zelfwaardering.
- Grote variëteit aan werkzaamheden op een boerderij: Voor ieder is een passende taak te vinden.
- De werkzaamheden op een boerderij leiden tot een duidelijk herkenbaar eindproduct. Het werken met planten en dieren biedt naast technische, verstandelijke en sociale aspecten, ook ruimte voor emotie en affectie.

De begeleiding is als volgt:

- Gericht op meedoen en re-integratie
- Arbeidsgericht (voornamelijk)

Belangrijke uitgangspunten voor de begeleiding:

- We bieden een veilige plek, je bent welkom en mag er zijn.
- Je wordt serieus genomen.
- Plezier is belangrijk: dan kun je gemakkelijker verder ontwikkelen.
- Maken van keuzes en nemen van verantwoordelijkheden, ook voor het realiseren van je eigen doelstellingen.
- Begeleiding is coachend en stimuleren.
- Zelf ontdekken en doen, verantwoordelijkheden geven/nemen zijn belangrijk.
- Mensen worden gestimuleerd mee te denken, elkaar te helpen daar waar dit mogelijk en wenselijk is.

De huidige werkwijze wordt door de medewerkers als waardevol ervaren en zal dan ook gecontinueerd moeten worden. Het gaat hierbij om de volgende punten:

- Behouden van zelfstandigheid van 'De Viermarken' (daarbij is zelfstandigheid te omschrijven als geen onderdeel van een zorginstelling worden).
- Behouden van een variëteit aan doelgroepen.

Om dit ook in de toekomst te kunnen bieden zijn de volgende punten van belang:

- Bieden van kwaliteit
- Positioneren
- Onderscheiden
- Nieuwe producten ontwikkelen die passen bij de organisatie en de wens van medewerkers
- Netwerken onderhouden en verder ontwikkelen
- Samenwerken met....

In 2025 heeft de Raad van Toezicht opdracht gegeven tot het schrijven van het strategisch meerjarenbeleidsplan. Hiertoe zijn er in 2025 bijeenkomsten geweest met medewerkers, personeel en stakeholders waarin gehoord is wat men belangrijk vindt voor de ontwikkeling van onze organisatie. Daarnaast zijn er gesprekken geweest met directeur en Raad van Toezicht. Dit heeft geleid tot concept meerjarenbeleidsplan dat ten tijde van de opstelling van dit jaarverslag nog nader uitgewerkt moet worden. Centraal in dit conceptplan staan drie uitgangspunten:

1. De Viermarken blijft primair een arbeidsmatige boerderij en ontwikkelt zich niet tot een zorginstelling in de klassieke zin.
2. Ontwikkeling vindt gefaseerd plaats, eerst stabiliseren, versterken en daarna verder ontwikkelen.
3. Ambities zijn ondergeschikt aan draagkracht, continuïteit en identiteit van de organisatie.

Het plan onderscheidt twee samenhangende ontwikkelfasen die richting kunnen geven aan de komende jaren.

1. Fase 1 (2026-2027) stabiliseren en scherpstellen, met focus op begrenzen, samenhang, borging en versterking van de basis.
2. Fase 2 (2028 – 2030) gericht ontwikkelen en positioneren, voortbouwen op de versterkte fundamenten van de eerste fase.

Fase 1 is met name belangrijk omdat gedurende de komende vijf jaren de huidige directeur met pensioen zal gaan. Dit wil echter niet zeggen dat als er gedurende deze jaren kansen zijn die belangrijk zijn voor De Viermarken we deze niet aan willen pakken.

De personele bezetting vergt in deze periode ook de nodige aandacht, er is behoefte aan secretariële ondersteuning van het team en de directeur in het bijzonder. De combinatie van landbouw en zorg en de steeds grotere administratieve druk, maakt dat dit noodzakelijk is. De personele formatie zal in 2026 opnieuw bekeken worden om te zien op welke terreinen ondersteuning nodig is, om te voorkomen dat personeelsleden overvraagd worden.

Voor 2026 ligt de nadruk op continueren van de huidige activiteiten en samen met de medewerkers invulling geven aan de coördinatie van duurzaamheidseducatie voor het primaire onderwijs.

Boven alles staat dat we een veilige plek voor onze medewerkers willen blijven waar mensen met plezier aan hun eigen doelstellingen kunnen werken.

ALGEMEEN BELEID VERSLAGJAAR

Voor de gemeente Enschede is 'De Viermarken' een algemene voorziening. Dit heeft als groot voordeel dat mensen laagdrempelig kunnen instromen, ze geen eigen bijdrage aan het CAK hoeven te betalen en dat ze vrijwilligerswerk bij ons verrichten. Dit laatste heeft een enorme meerwaarde voor het gevoel van eigenwaarde van veel van onze mensen. De financiering gaat in de vorm van een subsidie die we jaarlijks voor 1 oktober moeten aanvragen.

De Viermarken is daarnaast onderaannemer bij diverse instellingen die zorg bieden in het kader van de Wet Langdurige Zorg (Wlz) of Beschermd Wonen. We zijn een maatwerkvoorziening voor de overige Twentse gemeentes.

Een onderdeel van het kwaliteitskader van de zorglandbouw is ook mensen van buiten de eigen organisatie te vragen hoe men De Viermarken ervaart. Dit doen we door gebruik te maken van het formulier "Blik van Buiten" dat de federatie heeft ontwikkeld hiervoor.

Het laten invullen van het formulier "Blik van Buiten" is inmiddels een onderdeel van onze intake- en voortgangsgesprekken. Veelal ontbreekt het bezoekende begeleiders aan de tijd om het formulier onmiddellijk in te vullen en wordt het formulier meegenomen. Helaas komt het daarna bij uitzondering bij ons terug. In 2025 hebben we 18 ingevulde formulieren gekregen. Deze formulieren zijn voornamelijk ingevuld door begeleiders die het ter plekke hebben ingevuld. Een enkeling heeft de moeite genomen een elders ingevuld formulier terug te sturen (mailen of foto). Een vrij algemene conclusie uit de ingeleverde formulieren is dat men positief is over De Viermarken en er weinig tips ter

verbetering zijn. De formulieren zijn als bijlage toegevoegd. We denken dat het zeker belangrijk is van buitenstaanders te horen hoe men De Viermarken ziet en daar verbeterpunten uit te halen. We twijfelen of we op dit moment deze informatie ophalen door het laten invullen van de formulieren 'Blik van Buiten'.

In 2025 was er geen tijd voor verveling. We hebben nieuwe activiteiten op het gebied van duurzaamheidseducatie opgepakt en kennisgemaakt met nieuwe groepen vrijwilligers die we zijn gaan ondersteunen. Deze initiatieven waren niet alleen inspirerend, maar ook een uitdaging: ze moesten worden geïntegreerd naast de bestaande werkzaamheden, en dit met slechts een beperkte uitbreiding van het personeelsbestand. Hoewel de activiteiten breed gedragen worden binnen de organisatie, vraagt het in 2026 om extra aandacht om ze goed te verankeren in onze structuur en werkwijze.

Hoewel De Viermarken al 35 jaar bestaat blijkt dat onze naamsbekendheid soms toch nog beperkt is. Voor de boerderij hadden we dit al wel eerder opgemerkt, maar ook voor de begeleiding die we bieden blijkt dat het vaak van een individuele begeleider afhangt of mensen naar ons verwezen worden. Verdwijnt deze begeleider is het maar de vraag of de kennis over onze organisatie dan geborgd is. Aandacht voor social media en een goede website zijn daardoor extra belangrijk. Dat dit nog niet gerealiseerd is heeft vooral als reden dat de nodige kennis om dit goed te doen ontbreekt. Wel zorgen we ervoor dat er wekelijks een berichtje op facebook staat, maar er bijvoorbeeld nog geen bedrijfsmatig account is, gekoppeld aan Instagram. Bovendien hebben we geen werknemer die voldoende tijd kan vrijmaken om dit goed te doen. We zijn aan het onderzoeken of we dit zouden kunnen uitbesteden, maar dan nog zullen we zelf daarvoor de benodigde informatie moeten aanleveren.

Prettig is dat het maken van een concept meerjarenbeleidsplan uitbesteed kon worden. Door een frisse blik van buiten en met inbreng van medewerkers, personeel en stakeholders is de verwachting dat er een breed gedragen meerjarenbeleidsplan komt voor de komende vijf jaren.

De boerderij vormt de basis voor de begeleiding die wordt geboden. Samen met de doelgroep wordt de boerderij gerund, waarbij deze samenwerking ook de ontwikkelingsmogelijkheden van de boerderij bepaalt. Het vinden van de juiste balans tussen de noodzakelijke werkzaamheden, de mogelijkheden van de boerderij en de persoonlijke doelen van de medewerkers is essentieel.

Wanneer de balans doorslaat naar één van beide kanten (boerderij óf begeleiding), wordt gezamenlijk gezocht naar oplossingen om het evenwicht te herstellen. Het blijft belangrijk om arbeidsmatige dagbesteding te bieden. Bij te veel medewerkers met een hoge zorgvraag kan de boerderij niet draaiende gehouden worden. Daarom is het cruciaal dat bij instroom van nieuwe mensen zowel passende begeleiding als zinvolle werkzaamheden geboden kunnen worden.

Om werkzaamheden toegankelijker te maken, kan gekeken worden naar hulpmiddelen, mechanisatie, het inschakelen van een loonwerker of andere aanpassingen.

Belangrijk vinden we dat we ook in 2025 alles hebben gedaan om de medewerkers in hun kracht te zetten, die ondersteuning te bieden die zij nodig hebben zonder over te nemen of te pampieren.

Bezoekers

Het afgelopen jaar ontvingen we regelmatig bezoekers en groepen op de boerderij, wat leidde tot waardevolle ontmoetingen en samenwerkingen. Zo hebben diverse groepen vrijwilligers, onder andere via Stichting Present, een bijdrage geleverd aan grote klussen. Hun inzet maakte het mogelijk om projecten efficiënter en met meer plezier uit te voeren.

Een bijzonder moment was het bezoek van het Wijkteam Centrum Enschede. Zij waren onder de indruk en bleken nauwelijks op de hoogte van wat wij kunnen bieden. Dit vormde voor ons de aanleiding om met de gemeente in gesprek te gaan over onze zichtbaarheid en mogelijke samenwerkingsvormen.

Ook het Zone.college bracht een bezoek met alle eerstejaarsleerlingen, om kennis te maken met de mogelijkheden op het gebied van zorg, groen en techniek. In het voorjaar ondersteunden leerlingen ons bij het scheren van de schapen, terwijl docenten onze medewerkers voorzagen van uitleg. Daarnaast nodigden we vrijwilligers uit die betrokken zijn bij duurzaamheidseducatie voor een rondleiding. Met hen gaan we in gesprek over wensen, mogelijkheden en eventuele vernieuwing van ons educatieve aanbod, dat momenteel statisch is en mogelijk niet meer volledig aansluit bij de behoeften van de basisscholen in Enschede.

Naast deze groepen ontvingen we ook andere bezoekers, zoals dierenartsen, inspecteurs, leveranciers, klanten, en belangstellenden. Waardevolle tips en adviezen die we ontvingen, nemen we graag ter harte en zetten we, waar mogelijk, om in verbeteringen.

Deze ontmoetingen en samenwerkingen dragen bij aan de levendigheid en ontwikkeling van onze boerderij en versterken onze band met de omgeving.

Bezoek Winterswijk: zorgboerderij De Zonnebloem en geitenhouderij De Brömmels

In oktober 2025 hebben we met ons team een bezoek gebracht aan zorgboerderij De Zonnebloem en geitenhouderij De Brömmels. Zorgboerderij De Zonnebloem is ook actief op het gebied van natuur- en duurzaamheidseducatie en wij hebben gekeken op welke wijze zij daar invulling aan hebben gegeven. Daarbij was opvallend dat zij een samenwerking hebben met één school die gedurende een afgesproken periode een aantal keren een dag naar de boerderij komen en daar op de boerderij les krijgen. Niet te vergelijken met het programma zoals wij dit hebben overgenomen.

DUURZAAMHEIDSEDCATIE

2025 heeft met name in het teken gestaan van inzichtelijke krijgen wat de taken rond duurzaamheidseducatie inhouden, overdragen van taken in verband met pensionering van de werknemer duurzaamheidseducatie, actualiseren van het vrijwilligersbestand, kennismaken met de verschillende groepen vrijwilligers, helder krijgen op welke wijze scholen al dan niet gebruik maken van het aanbod en zorgen dat het aanbod voor het schooljaar 2025 – 2026 verstuurd werd. Daarnaast is er contact geweest met Natuur en Milieu Educatie (NME)-Overijssel wat ertoe heeft geleid in 2026 een nadere samenwerking aan te gaan. Dit zal bestaan uit het gebruik maken van leskisten, bijeenkomsten met andere NME-centra en kennisuitwisseling. Verder zijn er contacten geweest met Herenboeren, Stadsboerderij De Wesseler. In 2026 willen we deze activiteiten verder uitbouwen en daarnaast contacten met het waterschap en andere organisaties die actief zijn op het gebied van natuur- en duurzaamheidseducatie in beeld krijgen, zodat de NME-gids zo compleet mogelijk het aanbod aan natuur- en duurzaamheidseducatie in Enschede weergeeft.

Onderstaand een overzicht waarvoor scholen zich in het schooljaar 2024-2025 en 2025-2026 hebben opgegeven.

Bestellingen voor het schooljaar: 2024-2025

Let op: bij statistieken per schooljaar worden alleen reserveringen meegeteld die ook daadwerkelijk op een uitleen- of lesdatum zijn ingeroosterd. Vrije aanvragen zonder datum vallen buiten deze totalen.
Gebruikt filter: Reserveringen met periode van 01-08-2024 tot en met 31-07-2025

Type	Item/naam	Leverancier	Bestellingen	Groepen	Leerlingen	Actie
Lessen en excursies	Aamsveenwandelingen	Scholenwerkgroep Vereniging IVN	5	5	126	[rooster]
Lessen en excursies	Bijenles	Nederlandse Bijenhoudersvereniging afd. Enschede	6	6	127	[rooster]
Lessen en excursies	Boomfeestdag	DuurzaamheidsEducatie Enschede	1	1	16	[rooster]
Lessen en excursies	Excursie melkveehouderijbedrijf	DuurzaamheidsEducatie Enschede	12	12	282	[rooster]
Lessen en excursies	Heembostocht	DuurzaamheidsEducatie Enschede	7	7	168	[rooster]
Lessen en excursies	Hennik en Dika	DuurzaamheidsEducatie Enschede	18	18	389	[rooster]
Lessen en excursies	Herfstkring	DuurzaamheidsEducatie Enschede	24	24	437	[rooster]
Lessen en excursies	Lespakket aal eens een konijn	Kinderboerderijen Enschede	5	5	84	[rooster]
Lessen en excursies	Lespakket Ik ben boer(in)	Kinderboerderijen Enschede	3	3	63	[rooster]
Lessen en excursies	Najaarsactiviteit	IVN Enschede	4	4	83	[rooster]
Leskisten	Smaaklessen		4	4	121	[rooster]
Lessen en excursies	Voorjaarsactiviteit	IVN Enschede	4	4	93	[rooster]

Bestellingen voor het schooljaar: 2025-2026

Let op: bij statistieken per schooljaar worden alleen reserveringen meegeteld die ook daadwerkelijk op een uitleen- of lesdatum zijn ingeroosterd. Vrije aanvragen zonder datum vallen buiten deze totalen.
Gebruikt filter: Reserveringen met periode van 01-08-2025 tot en met 31-07-2026

Type	Item/naam	Leverancier	Bestellingen	Groepen	Leerlingen	Actie
Lessen en excursies	Bijenles	Nederlandse Bijenhoudersvereniging afd. Enschede	17	17	338	[rooster]
Lessen en excursies	Boomfeestdag	DuurzaamheidsEducatie Enschede	2	2	40	[rooster]
Lessen en excursies	Excursie melkveehouderijbedrijf	DuurzaamheidsEducatie Enschede	7	7	143	[rooster]
Lessen en excursies	Heembostocht	DuurzaamheidsEducatie Enschede	12	12	207	[rooster]
Lessen en excursies	Hennik en Dika	DuurzaamheidsEducatie Enschede	7	7	148	[rooster]
Lessen en excursies	Herfstkring	DuurzaamheidsEducatie Enschede	21	21	427	[rooster]
Lessen en excursies	Lespakket aal eens een konijn	Kinderboerderijen Enschede	1	1	22	[rooster]
Lessen en excursies	Lespakket Ik ben boer(in)	Kinderboerderijen Enschede	1	1	17	[rooster]
Lessen en excursies	Leven van het land	IVN Enschede	5	5	125	[rooster]
Lessen en excursies	Najaarsactiviteit	IVN Enschede	7	7	143	[rooster]
Leskisten	Smaaklessen		2	2	44	[rooster]
Lessen en excursies	Voorjaarsactiviteit	IVN Enschede	3	3	67	[rooster]

ALGEMEEN KWALITEITSBELEID

De Viermarken heeft het kwaliteitswaarborg zorgboerderijen: Kwaliteit Laat Je Zien.

Het keurmerk Kwaliteit Laat je Zien is opgezet om zorgboeren te ondersteunen bij het bieden van kwaliteit en het voldoen aan alle wet- en regelgeving. Het biedt onze medewerkers de zekerheid dat er verantwoorde zorg wordt geboden op 'De Viermarken'. Financiers kunnen ervan op aan dat we voldoen aan het wettelijk kader.

Het keurmerk Kwaliteit Laat Je Zien staat voor:

- Het belang van de deelnemers staat voorop.
- Het versterken kwaliteitsbewustzijn door continu te werken aan blijven kijken, leren, ontwikkelen en verbeteren.
- Alle deelnemers op de zorgboerderij worden gelijkwaardig benaderd en hebben gelijkwaardige rechten.
- Continuïteit en veiligheid.



Door gebruik te maken van het kwaliteitssysteem voor zorgboerderijen voldoet 'De Viermarken' aan de kwaliteitswet Zorginstellingen en de Arbowetgeving, wet klachtenrecht, wet bescherming persoonsgegevens en de wet medezeggenschap deelnemers zorginstellingen.

Daarnaast is het kwaliteitsborg een middel om te laten zien dat er kundige begeleiding wordt geboden, het een veilige plek is waar persoonlijke ontwikkeling en welzijn hoog in het vaandel staan.

De begeleiding van de groep medewerkers is in de loop der jaren intensiever geworden. Hier zijn twee hoofdredenen voor. De zorgzwaarte is toegenomen en mensen komen gemiddeld minder dagdelen. De begeleidingsintensiteit van iemand die één dagdeel per week komt is hoger dan iemand die 10 dagdelen in de week komt. In principe is de afspraak dat medewerkers minimaal drie dagdelen in de week komen. Op deze wijze kan er ook beter worden gewerkt aan de doelen die samen worden afgesproken. De redenen waarom mensen minder dagdelen komen kan te maken hebben met belastbaarheid, sociale angsten, maar ook omdat mensen kunnen kiezen voor dagbesteding op verschillende plekken.

Met alle medewerkers is er wekelijks een contactmoment. Minimaal een maal per jaar worden de afgesproken doelen met de medewerkers besproken. In overleg met medewerker en externe begeleider, kan het zijn dat de voortgang vaker wordt besproken als daar behoefte aan is. Meest voorkomende doelen voor onze doelgroep zijn structuur krijgen of behouden, sociale vaardigheden ontwikkelen, nuttig en zinvol bezig zijn en het hebben van sociale contacten. In een aantal gevallen is het ontlasten van de thuissituatie ook een doel en dan met als reden dat mensen langer zelfstandig thuis kunnen blijven wonen. Door het krijgen van structuur bij ons, kunnen mensen deze structuur soms ook aanbrengen in hun thuissituatie. Sociale vaardigheden ontwikkelen en sociale contacten aangaan binnen een veilige omgeving maakt dat je dat misschien ook buiten de veilige omgeving van 'De Viermarken' durft te doen en op deze wijze meer participeert in de maatschappij. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het realiseren van zijn/haar doelen. De werkbegeleiders bieden die ondersteuning die het mogelijk maakt de doelen te bereiken.

Eens per drie jaar vindt er een audit plaats, waarbij ter plekke gekeken wordt of de organisatie voldoet aan de eisen van het keurmerk Landbouw en Zorg. De laatste audit van 'De Viermarken' heeft plaatsgevonden in juli 2024. In 2027 is de volgende audit.

De insteek van 'De Viermarken' is dat de boerderij de basis is waarop de begeleiding wordt geboden. Samen met de doelgroep zorgen we voor de exploitatie van de boerderij en deze samenwerking bepaald ook de ontwikkelingsmogelijkheden die de boerderij heeft. Het is altijd een kunst de juiste balans te vinden tussen de werkzaamheden die nodig zijn om de boerderij draaiende te houden, de mogelijkheden en de persoonlijke doelen van de medewerkers. Als de balans boerderij en begeleiding door dreigt te slaan naar de boerderij, gaan we samen kijken wat er nodig is om het evenwicht te herstellen. Omgekeerd is het net zo. We vinden het belangrijk dat we arbeidsmatige dagbesteding blijven bieden. Bij te veel medewerkers met een te grote zorgvraag, kunnen we samen de boerderij niet draaiende houden. Dat maakt het des te belangrijke dat we bij instroom van nieuwe mensen

zowel passende begeleiding als zinvolle werkzaamheden kunnen bieden. Wat de boerderijwerkzaamheden betreft kunnen we ook kijken naar hulpmiddelen, mechaniseren van werkzaamheden, inschakelen van een loonwerker of andere zaken, waardoor taken gemakkelijker door een bepaalde doelgroep kunnen worden opgepakt.

Voor wat betreft de kwaliteit die wij bieden, meten we die vooral af aan de tevredenheid van onze doelgroep en de persoonlijke doelen die we met hen afspreken. Dit toetsen we in persoonlijke gesprekken en anoniem in het tevredenheidsonderzoek. De resultaten van het tevredenheidsonderzoek zijn in het algemeen positief. Daar waar we een score onder 8 punten halen benoemen we een verbeterpunt.

KLACHTEN, MELDINGEN EN INCIDENTEN

De Viermarken heeft een klachtenprotocol, een interne vertrouwenspersoon en klachtenfunctionaris. De externe vertrouwenspersoon en klachtenfunctionaris is ondergebracht bij Zorgbelang Overijssel. De stichting is aangesloten bij de klachtencommissie van de Federatie Landbouw en Zorg.

Bij de intake worden medewerkers gewezen op de klachtenprocedure van de stichting. De regeling hangt op het algemene informatiebord van de stichting in de gang en het staat op de website. Het reglement is daardoor voor iedereen zichtbaar.

Als medewerkers onder de zorgverantwoordelijkheid van een hoofdaannemer vallen, worden zij gewezen op de mogelijkheid gebruik te maken van de klachtenregeling van deze instelling.

Als men niet tevreden is over de afwikkeling van een klacht door de stichting kan men zich ook schriftelijk wenden tot de landelijke klachtencommissie van de Federatie Landbouw en Zorg. De landelijke klachtencommissie gaat de klacht dan nader onderzoeken, neemt eventueel contact op met medewerker en zorgboerderij, geeft aan of de klacht terecht is en geeft aan wat verbeterd zou kunnen worden of welke maatregelen getroffen moeten worden.

Natuurlijk komt het voor dat medewerkers niet altijd even tevreden zijn over geleverde zorg, de stichting vindt het uitermate belangrijk altijd in gesprek te blijven met medewerker en eventuele begeleiders om samen te kijken hoe men tot een oplossing kan komen. Er is nog nooit een officiële klacht ingediend.



Jaarrapportage Klachtenfunctionaris 2025

voor werknemers en medewerkers van De Viermarken

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag 2025 van de klachtenfunctionaris van De Viermarken.

De onafhankelijke externe klachtenbemiddeling voor medewerkers wordt uitgevoerd door Zorgbelang Overijssel, in de persoon van klachtenfunctionaris Ingrid Nauta. Zij is beschikbaar voor advies, opvang en bemiddeling betreffende klachten van (vertegenwoordigers van) medewerkers.

De klachtenfunctionaris heeft een meerzijdig partijdige houding en staat neutraal tegenover de klacht. De klachtenfunctionaris verzorgt de eerste opvang en probeert met behulp van hoor en wederhoor en eventueel bemiddeling dat medewerker en De Viermarken er samen goed uitkomen. Het doel is relatieherstel tussen medewerker en De Viermarken zodat men weer beter samen verder kan. Daarnaast zijn de inspanningen erop gericht klachten een structureel onderdeel te laten zijn van het kwaliteits- en veiligheidsbeleid.

In het proces van oplossen van klachten hebben klachtenfunctionaris en werknemers hun eigen rol, maar met hetzelfde doel: het laagdrempelig oplossen van klachten en verbetering van zorg en dienstverlening. De klachtenfunctionaris streeft naar samenwerking met alle partijen.

Meldingen

In 2025 heeft de klachtenfunctionaris geen klachten ontvangen.

Activiteiten 2025

Door omstandigheden is er in 2025 geen overleg geweest.

Voorgestelde activiteiten 2026

- Bespreking jaarrapportage in jaarlijks overleg met directeur
- Overleg of er meer PR over klachtenbemiddeling nodig is.

KWALITEIT TEN AANZIEN VAN WERKNEMERS

PERSONEELSBELEID

Het personeelsbeleid is erop gericht werknemers in staat te stellen op een verantwoorde wijze invulling te geven aan hun functie. Daarvoor ontvangen zij vervolgens een passende beloning. De Viermarken volgt de cao sociaal werk. Uitgangspunt is dat we werknemers een goede basis bieden zodat zij zelfstandig invulling kunnen geven aan de wijze waarop zij binnen hun werkgebied de diverse taken uitvoeren. Dit maakt het werken leuk, maar ook intensief. Elke werkbegeleider heeft naast begeleidende taken ook taken die betrekking hebben op de boerderijwerkzaamheden, die samen met medewerkers worden gedaan. Naast werkbegeleiders hebben we een bakker, tuinder en boer in dienst: de vakkrachten die nodig zijn om de verschillende werkzaamheden goed te laten verlopen. Het zijn mensen met affiniteit met de doelgroep en verstand van zaken rond hun vakgebied. Zij zijn essentieel en vaak de mensen waar de medewerker zich aan spiegelt. De werkbegeleiders, vakkrachten en assistenten vormen samen een team dat het mogelijk maakt de begeleiding te bieden die medewerkers nodig hebben.

De gemiddelde personele bezetting op basis van een 36-urige werkweek was in 2025 als volgt:

	begroting 2025		werkelijk 2025		werkelijk 2024	
	aantal	fte	aantal	fte	aantal	fte
directeur	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
werkbegeleiders	7,00	5,22	7,13	5,81	7,00	4,46
vakkrachten (agrarisch) bedrijf	5,00	2,85	4,67	2,31	4,33	3,00
assistent (in loondienst)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,33	1,61
assistent (gedetacheerd)	3,00	1,43	3,00	1,33	3,00	1,43
projectleider (gedetacheerd)			1,00	0,44		
educatief werknemer	1,00	0,42	1,00	0,42		
Totaal personeel	18,00	11,92	18,80	12,31	16,66	11,50

Met ingang van januari 2025 is een werknemer vanuit de gemeente Enschede bij ons gedetacheerd. Deze medewerker realiseert een aantal opdrachten op het gebied van biodiversiteit, zoals aanleg van poelen, houtwallen, onderhoud van bijenlandschapsroute, ontwikkelen activiteiten rond de kas in het Abraham Ledeboerpark en activiteiten rond uitdelen van bomen, planten.

Het ziekteverzuim in 2025 was 2,81%

Er is in de loop van 2025 besloten zowel ondersteuning op het gebied van ICT als de financiële administratie extern uit te besteden. Dit omdat we op deze manier de continuïteit van deze taken beter konden regelen. Daarnaast werken we samen met een ZZP'er die twee cliënten ambulant begeleid. Dit staat los van de dagbesteding en zal naar verwachting in 2026 stoppen.

Elk personeelslid heeft een loopbaangesprek gehad waarin zaken betreffende het functioneren, opleiding/scholing, inzet van het individuele keuzebudget en het loopbaanbudget besproken is. Doel van het gesprek is altijd samen te bespreken wat er nodig is zodat werknemer zo goed mogelijk kan blijven functioneren. Daarnaast hoe de werkzaamheden verlopen en of er wederzijds verbeterpunten zijn. Elke werknemer maakt zelf het verlag van dit gesprek en legt de gemaakte afspraken vast.

Er zijn twee studiemiddagen voor het personeel geweest met als thema werkdruk en planning en organiseren van de werkzaamheden. Daarnaast is er een studiedag geweest waarbij we twee bedrijven in Winterswijk hebben bezocht. Een zorgboerderij en een geitenkaas boerderij met recreatie.

Maandelijks vindt er een personeelsoverleg plaats, wekelijks een afstemmingsoverleg en dagelijks starten we met een vooroverleg en sluiten we de dag ook weer af door te bespreken wat de bijzonderheden van de dag waren en wat meegenomen moet worden voor de planning van de komende dagen. Punten uit alle overleggen worden waar van toepassing meegenomen in de planning, uitvoering van werkzaamheden of het beleid van de organisatie.

Stagiaires

We vinden het belangrijk stagiaires een kans te geven ervaring op te doen in het werkveld waar ze later mogelijk gaan werken. We vinden het dan ook belangrijk onze eventuele latere collega's die handvaten te geven die wij als belangrijk ervaren. Alle werkbegeleiders die stagiaires begeleiden hebben de opleiding van prove to move gevolgd en volgen deze methodiek bij het beoordelen van de stagiaires. Verder vinden wij het ook belangrijk te leren van de inzichten van de stagiaires en de visie

van de opleiding. Deze inzichten helpen ons ook ervoor te zorgen dat we niet vast blijven zitten in onze eigen wijze van organiseren, maar ook geïnformeerd zijn rond inzichten van de opleiding en de stagiaire zelf. Daarnaast vinden we dat onze toekomstige collega's ook een bijdrage moeten kunnen leveren aan onze organisatie. Hoe groot die bijdrage is kan variëren per stagiaire en is o.a. afhankelijk van leeftijd, levenservaring, privéomstandigheden, niveau en motivatie van de stagiaire. Dit varieert behoorlijk per jaar.

Bij toerbeurt nemen stagiaires deel aan het personeelsoverleg. Alle stagiaires zijn aanwezig bij de het bespreken van het opstarten van de dag en bij de dagsluiting. De stagiaires kiezen zelf een vertegenwoordiger voor de Viermarkenraad en hebben op deze wijze, net als iedereen ook invloed op het beleid van de organisatie.

Met alle stagiaires zijn er minimaal 3 voortgangsgesprekken per stageperiode. Indien relevant wordt de informatie teruggekoppeld naar het team en wordt dit besproken. Verder vinden er naar behoefte tussendoor op de werkvloer (kortere) evaluatie en begeleidingsmomenten plaats.

De Viermarken is een organisatie waar zelfredzaamheid en eigen initiatief bijzonder belangrijk zijn. Dit geldt ook voor onze stagiaires.

De volgende uitgangspunten geven we stagiaires altijd mee:

- Medewerkers moeten een veilige plek hebben en dit ook zo ervaren.
- Medewerkers hebben keuze in wat ze willen doen.
- Wat medewerkers zelf kunnen, doen ze zelf.
- Personeel, medewerkers en stagiaires gaan als een gelijkwaardige met elkaar om: medewerkers worden niet betutteld.

KWALITEIT VAN HET WERK

Alle personeelsleden van 'de Viermarken' hebben een taak- en functiebeschrijving. Deze taak- en functiebeschrijvingen zijn allen gemaakt met als basis de cao sociaal cultureel werk (tegenwoordig sociaal werk). De stichting heeft een Arbo-handboek ontwikkeld waarin thema's als veilig werken, agressie, huisregels zijn vastgelegd.

Alle werknemers hebben een passende basisopleiding voor de werkzaamheden die zij bij ons uitvoeren. Door veranderingen in werkwijze, ontwikkelingen in de maatschappij kan het zijn dat verdere verdieping of uitbreiding van kennis noodzakelijk is. In de jaarlijkse loopbaangesprekken wordt ook de duurzame inzetbaarheid van de werknemers besproken. Daarnaast wordt er gekeken wat wenselijk is voor de kwaliteit van de begeleiding die we bieden of de uitvoering van de boerderijwerkzaamheden. We vinden het belangrijk dat iedereen zich blijft ontwikkelen, passend bij een ieders mogelijkheden en verantwoordelijkheden.

SAMENLEVING EN BELANGHEBBENDEN

In 1990 is door een aantal betrokken werkers op het terrein van de geestelijke gezondheidszorg en lichamelijk gehandicaptenzorg het initiatief genomen om een ontbrekende schakel in het

voorzieningenpakket in deze sector toe te voegen. Vastgesteld werd dat veel mensen met lichamelijke, geestelijke of psychiatrische handicaps, of met een verleden van langdurige werkloosheid moeilijk een werkplek vinden. De groep past vaak niet in de interne werkplaatsen van instellingen en is ook in de sociale werkvoorziening niet op haar plek. Er werd nadrukkelijk gekozen voor een werkplek 'buiten'. Deze vorm van dagbesteding is na 35 jaar nog steeds actueel.

Uitgangspunt van 'De Viermarken' is dat medewerkers bij alle activiteiten op de boerderij betrokken kunnen zijn. Medewerkers doen ertoe en zij doen mee. Er zijn contacten met leveranciers, met klanten die in de winkel komen, de dierenarts, de hoefsmid of de klauwbekapper. De stichting is toegankelijk voor bezoekers. Medewerkers verzorgen rondleidingen, vertellen hoe er gewerkt wordt, brengen soms vakkennis mee. Door in een beschermde omgeving te leren werken, samen met anderen taken uit te voeren, kan men dit soms in de woonomgeving ook oppakken. Medewerkers denken mee, nemen initiatief en komen met leuke ideeën en soms zelfs uitgewerkte plannen voor nieuwe activiteiten. Medewerkers helpen elkaar, dat wat de één niet kan, kan de ander en vaak is één en één geen twee, maar toch net iets meer.

De boerderij beschikt over ca 20 hectare grond. Een groot deel is weiland, maar er is ook akkerbouw en tuinbouw, een kruidentuin, bloementuin en boomgaard. Er wordt ecologisch gewerkt, dus zonder gebruik van chemische bestrijdingsmiddelen en kunstmest. Naast landbouw vinden we het ook zeer belangrijk een bijdrage te kunnen leveren aan het bevorderen van de biodiversiteit van het gebied. Daartoe zijn er bijvoorbeeld bloemenranden ingezaaid rond de akkers. Door het lidmaatschap van de vereniging Wageler Samen zijn medewerkers ook betrokken bij activiteiten in het gebied die samen met andere organisaties worden uitgevoerd. Denk bijvoorbeeld aan de Twentse landdag. De producten van de boerderij worden verkocht in de eigen winkel en afgezet via groenteabonnementen. Een deel van onze groenteproductie gaat ook naar de voedselbank, waardoor medewerker zich ook bewust zijn dat ieder een ander kan helpen. Fruit verwerken we tot jam en er worden taarten en koekjes gebakken. Op de boerderij zijn Lakenvelder zoekkoeien, schapen, kippen en een aantal pony's. Ook worden de dieren in het aangrenzende Abraham Ledeboerpark verzorgd (herten, geiten en ezels) en in het Van Heekpark worden de schapen verzorgd.

In 2025 is er een nieuwe activiteit toegevoegd: het coördineren van natuur- en duurzaamheidseducatie voor het primaire onderwijs en in de toekomst ook het voortgezet onderwijs. We denken dat dit een passende uitbreiding is bij onze biologische boerderij en het biedt een geheel nieuw aanbod aan activiteiten, ook voor onze medewerkers.

De stichting heeft geen winstoogmerk maar wil laten zien dat het met een bijzondere groep mensen mogelijk is een zinvolle bijdrage te leveren aan de maatschappij.

FINANCIEEL BELEID

De kosten van 'De Viermarken' bestaan uit kosten die gemaakt moeten worden voor de boerderij en kosten die toegerekend worden aan het zorggedeelte. Uitgangspunt is dat de boerderij niet uit de middelen van de zorg wordt gefinancierd, maar zelfvoorzienend is of juist een bijdrage levert om de kosten van de zorg betaalbaar te houden. Eén en ander wordt uitgewerkt in de financiële jaarverantwoording.

In januari 2017 zijn we na vier jaar prettig samenwerken met accountantskantoor Flynth, overgestapt naar SMK-accountants. Het is belangrijk dat de accountantscontrole onafhankelijk is en daarom heeft de Raad van toezicht besloten dat er met enige regelmaat een wisseling van accountants plaats vindt. De Raad van toezicht beslist welke accountantskantoor de jaarrekening van de stichting controleert.

De Viermarken had in 2025 drie bronnen van inkomsten:

1. Het agrarisch bedrijf

- a. Verkoop in de winkel.
- b. Verkoop van groentepakketten.
- c. Bijdrage voor het verzorgen van dieren in het Van Heekspark en het Abraham Ledebroerpark.
- d. Overige afzet.

2. De zorg

- a. Daggeldvergoedingen uit onderaannemerschap met instellingen.
- b. Subsidie gemeente Enschede in het kader van de Wmo, algemene voorziening.
- c. Bijdragen in het kader van de Wmo, maatwerkvoorziening, voor de begeleiding van mensen uit diverse Twentse Gemeentes.
- d. Persoonsgebonden budgetten.

3. Educatie – subsidie gemeente Enschede

