
JAARVERSLAG 2025

Stichting Boerderij De Viermarken



de viermarken

13 MAART 2025

STICHTING BOERDERIJ DE VIEMARKEN
Viermarkenweg 85, 7522 LC ENSCHEDE

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Stichting Boerderij De Viermarken (137)

Heeft betrekking op de locatie(s):

De Viermarken (137)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| Kwaliteitsjaarverslag | 3 |
| Bedrijfsgegevens | 3 |
| 1 Voorwoord | 4 |
| 1.1 Voorwoord van de zorgboerderij | 4 |
| 2 Algemeen | 5 |
| 2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij | 5 |
| 2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces | 14 |
| 2.3 Algemene conclusies | 17 |
| 3 Deelnemers en medewerkers | 18 |
| 3.1 Deelnemers | 18 |
| 3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers | 21 |
| 3.3 Personeel | 22 |
| 3.4 Stagiairs | 24 |
| 3.5 Vrijwilligers | 26 |
| 3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers | 27 |
| 4 Scholing en ontwikkeling | 29 |
| 4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten | 29 |
| 4.2 Opleidingsdoelen komende jaren | 30 |
| 4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling | 32 |
| 5 Terugkoppeling van deelnemers | 33 |
| 5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers | 33 |
| 5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken | 34 |
| 5.3 Inspraakmomenten | 34 |
| 5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten | 37 |
| 5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers | 38 |
| 5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting | 39 |
| 6 Meldingen en incidenten | 41 |
| 6.1 Ongevallen en bijna ongevallen | 41 |
| 6.2 Medicatie | 41 |
| 6.3 Agressie | 42 |
| 6.4 Ongewenste intimiteiten | 42 |
| 6.5 Strafbare handelingen | 42 |

| | |
|--|----|
| 6.6 Klachten | 42 |
| 6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten | 42 |
| 7 Acties | 43 |
| 7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst | 43 |
| 8 Doelstellingen | 44 |
| 8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar | 44 |
| 8.2 Doelstellingen voor het komende jaar | 44 |
| 8.3 Plan van aanpak | 44 |
| Overzicht van bijlagen | 45 |
| Actielijst | 45 |

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Stichting Boerderij De Viermarken

Registratienummer: 137

Viermarkenweg 85, 7522 LC Enschede

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 41030306

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

Locatiegegevens

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

De Viermarken

Registratienummer: 137

Viermarkenweg 85, 7522 LC Enschede

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

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

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. De foto's in dit verslag zijn gemaakt door medewerkers en werknemers van onze organisatie en als er mensen op staan hebben zij daar toestemming voor gegeven.

In 2025 bestond De Viermarken 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. We hebben meegemaakt dat de landelijke overheidssubsidie stop gezet 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. De laatste jaren zijn we landelijk en regionaal minder actief. We hebben de prioriteit verlegd onze eigen organisatie en de directe omgeving waarin wij actief zijn. Eigenlijk vinden we dat we niet voldoen aan het klassieke beeld dat inmiddels toch bestaat over zorgboerderijen. Natuurlijk is elke zorgboerderij 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.

Mieke van Dragt



2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

PER WERKGEBIED EN MEER

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 dweil, 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.



Vee en grasland

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 langs kwamen 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. De stal wordt momenteel afgebouwd, met speciale aandacht voor voerluiken op rolstoelhoogte.

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.

Moestuin

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 bloemenopkweek, 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.

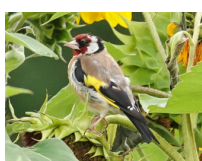
Samenwerking met Stichting Present

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.



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.

Versterkte samenwerking met leveranciers 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 Lazulli. De kaartjes 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.

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 geëtalende 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.



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!

Duurzaamheidseducatie

In 2025 nam De Viermarken officieel de coördinatie van duurzaamheidseducatie voor het primair onderwijs over. Deze verantwoordelijkheid was eerder ondergebracht bij vereniging Wageler Samen, die de taken op haar beurt had overgenomen van de gemeente Enschede. Hoewel de gemeente duurzaamheidseducatie van groot belang vindt, behoort het niet tot haar kerntaken. Na een zorgvuldig onderzoek van drie jaar naar een geschikte organisatie, werd De Viermarken als nieuwe thuisbasis gekozen.

De medewerker die bij Wageler Samen verantwoordelijk was voor duurzaamheidseducatie, maakte in januari de overstap naar De Viermarken. Zij bereikte in november de pensioengerechtigde leeftijd, waarna een van onze werkbegeleiders haar taken overnam. Deze werkbegeleider combineert nu de verantwoordelijkheid voor duurzaamheidseducatie met de begeleiding van medewerkers op boerderij Oldenhof.

Voor het team betekende deze verandering een herverdeling van taken en een aanpassing in de planning: sinds dit jaar is op donderdag een andere werkbegeleider aanwezig op de Oldenhof. Deze overgang is soepel verlopen en biedt nieuwe kansen voor verdere integratie van duurzaamheidseducatie binnen onze organisatie.

35-jarig jubileum en open dag

De open dag stond dit jaar in het teken van het 35-jarig bestaan van De Viermarken. Bezoekers konden kennismaken met De Viermarken en daarnaast ook genieten van een concert van het vocaal Ensemble de Troubadours en het Harmonie Orkest Twente. Op de Oldenhof organiseerden we een aangepaste versie van de

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.



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, bijenhotels, egelhuisjes etc.

Voedselbos

Drie jaar groei, drie jaar oogst

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.

Kruiden en kluswerk

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!

Vrijwilligers: een groeiende groep

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.

Educatie en activiteiten

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.



Communicatie en PR

Communicatie en PR is al geruime tijd een aandachtspunt. We zouden dit graag willen verbeteren, maar tot heden zijn er eigenlijk continue andere zaken die voor gaan, waardoor bijvoorbeeld onze website nog niet is vernieuwd. We proberen wel wekelijks een berichtje op facebook te plaatsen maar maken bijvoorbeeld nog geen gebruik van Instagram. Waar in het verleden voor onze organisatie met name de mond- op mond reclame het meest belangrijk was, merken we wel dat we het steeds belangrijker is je ook via social media goed te presenteren. Daar is echter tijd, aandacht en kennis voor nodig en aangezien we op dit gebied aan alle drie gebrek hebben, gaan we in 2026 kijken of we dit kunnen uitbesteden en of dit financieel haalbaar is.

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 terecht komen waar ze niet horen. Niemand verplaatst de bakken.... 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.

Zomerbbq 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 kerst attentie – een traditie die jaarlijks bijzonder wordt gewaardeerd.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Ontwikkelingen op De Viermarken

De belangrijkste ontwikkeling is dat met ingang van 1 januari 2025 De Viermarken duurzaamheidseducatie coördineert voor alle basisscholen in de gemeente Enschede. Dit betekent dat we een aanbod van ca 25 activiteiten hebben overgenomen die uitgevoerd worden door een groep van 75 vrijwilligers en één educatief werknemer. Naast deze activiteiten is een deel van de vrijwilligers actief in de Heemtuin die in het Wageler ligt en het Voedselbos dat naast De Viermarken ligt. Het educatie aanbod varieert van wandelingen tot het aanbieden van leskisten over een specifiek thema.

De meerwaarde voor 'De Viermarken' zit hem vooral in uitbreiding van het activiteitenaanbod voor de bestaande doelgroepen van 'De Viermarken' en waar het kan deelname aan excursies door de doelgroep, waarbij bewustwording en informatieverstrekking waardevol kan zijn. Daarnaast biedt de biologische boerderij en het agrarische natuurbeheer aanknopingspunten voor nieuwe lessen en excursies. Niet alleen voor basisscholen. Het ontvangen van groepen kan bovendien helpen bij de beeldvorming over 'De Viermarken'. Het kan de naamsbekendheid van de Viermarken' vergroten en de positie in het gebied verstevigen.

In 2025 wordt er één nieuwe activiteit aangeboden door IVN in samenwerking met de Museumfabriek: Leven van't land. Een activiteit die op dit moment in ontwikkeling is gaat over het voedselbos. Hierbij zijn we ook aan het onderzoeken hoe onze medewerkers een bijdrage kunnen leveren. De laatste activiteit die we verzorgen is de zondag openstelling van het bezoekerscentrum Lammerinkswönnner in het Ledeboserpark. Dit ligt ook in het landgoed 't Wageler. Inmiddels zijn drie medewerkers actief als zondagvrijwilliger. Voor deze mensen is ook een VOG aangevraagd en gekregen.

Financiering

Ten opzichte van 2024 zijn er voor wat betreft de begeleiding van de doelgroep geen wijzigingen in de financiering. De Viermarken is voor de gemeente Enschede een algemene voorziening. Voor de overige Twentse gemeenten, met uitzondering van de gemeente Hengelo, is De Viermarken een maatwerkvoorziening. We zijn onderaannemer bij een aantal zorginstellingen en een klein aantal medewerkers heeft een persoonsgebonden budget.

De gemeente Hengelo heeft een nieuwe manier van werken geïntroduceerd waarbij alle wmo basisvoorzieningen moeten worden aangeboden door één aanbieder Wijkkracht, met gebruik making van een beperkt aantal onderaannemers. De Coöperatie Boer en Zorg (CBZ) is een van deze onderaannemers en dat is de reden dat wij ons in 2024 al bij CBZ hebben aangesloten. 2025 was een overgangsjaar waarin nog erg veel onduidelijk was wat betreft de dagondersteuning zoals wij die bieden. Prettig hierbij was de ondersteuning vanuit CBZ.

Voor het uitvoeren van de coördinatie van duurzaamheidseducatie ontvangen we een aparte subsidie van de gemeente Enschede.

Naast deze inkomsten hebben we inkomsten uit de verkoop van de opbrengsten van de boerderij en alles wat we in onze winkel verkopen.

Kwaliteit

Wij vinden dat kwaliteit van begeleiding, zorg en ontwikkeling niet iets is wat we "toepassen", maar iets wat natuurlijk ontstaat uit de manier waarop we werken op de boerderij. Onze werkwijze is niet ingericht om aan het kwaliteitssysteem te voldoen, maar om mens, natuur en gemeenschap centraal te stellen. Uit de ontwikkelingen van dit jaar blijkt hoe die benadering concrete resultaten oplevert – voor medewerkers, vrijwilligers, bezoekers en de omgeving. Het kwaliteitssysteem zien we als een waardevol hulpmiddel, en bevestiging dat we op een goede manier werken.

We proberen de werkbeschrijvingen zo goed mogelijk actueel te houden en aan te passen op het moment dat we weten dat er een wijziging in werkwijze of regel- of wetgeving heeft plaatsgevonden. Jaarlijks voor het inleveren van het jaarverslag nemen we de werkbeschrijvingen door en eventuele aanpassingen worden gedaan of in de actiepuntenlijst aangegeven. Voor 2026 moet bijvoorbeeld de risico inventarisesatie (Rie) opnieuw worden ingevuld omdat de arbodienst Stigas is overgegaan naar een nieuwe systeem. We willen daar de verschillende werkgebieden actief in meenemen zodat de Rie ook weer gedragen wordt door onze hele organisatie en we ook helder hebben wat de risico's zijn en kunnen beargumenteren waarom we bijvoorbeeld een bepaald risico verantwoord vinden. In 2027 zal de Rie dan weer getoetst worden door een arbeidsdeskundige.

Een omgeving waar je jezelf mag zijn

De Viermarken is een plek waar ieder zijn eigen tempo en mogelijkheden mag ontdekken. Of het nu gaat om het aanpassen van werkplekken (zoals de verhoogde vaatwasser of verhardingen in de tuin), het creëren van afwisselende taken (van thee maken tot tuinonderhoud), of het overdragen van verantwoordelijkheden, zoals voorraadtelling of water geven. Medewerkers krijgen de ruimte om eigen keuzes te maken, fouten te maken en daarvan te leren. Het is niet alleen het *wat* we doen, maar vooral het *hoe*: met geduld, respect en oog voor individuele behoeften.

Samenwerken

Samenwerken vinden we belangrijk, zowel binnen de boerderij als met externe partijen. Deze samenwerking is niet alleen praktisch, maar ook sociaal waardevol. Medewerkers ervaren dat hun werk ertoe doet – voor de boerderij, voor de natuur en voor de gemeenschap. Dat versterkt hun betrokkenheid en zelfvertrouwen. Het feit dat zoveel medewerkers deelnemen aan gezamenlijke activiteiten (zoals de barbecue of het kerstdiner) – en dat er rekening wordt gehouden met wie dat te druk vindt – laat zien hoe we verbinding creëren zonder druk uit te oefenen.

Wij werken samen met een breed scala aan verwijzers, instituten, organisaties en bedrijven.

We werken nauw samen met gemeentes en zorginstellingen om begeleiding en ondersteuning te bieden.

Op het gebied van duurzaamheidseducatie hebben we contacten met, of werken we samen met:

- Gemeente Enschede
- Natuur en Milieu Educatie Overijssel (NME Overijssel)
- Instituut voor Natuureducatie (IVN), afdeling Enschede
- Onderhoud Enschede
- Museumfabriek
- Koninklijke Natuurhistorische Vereniging (KNNV)
- Scholen voor primair onderwijs in Enschede

Op agrarisch vlak werken we samen met:

- Streekproducent Koeien van Jelle
- Stawel (stichting voor Duurzame Plattelandsontwikkeling)
- Manege 't Roessingh
- Daarnaast zijn we betrokken bij het oprichten van een vereniging van streekproducenten rond Enschede.

We zijn lid van:

- LTO-Noord
- Velt
- Vereniging Wageler Samen (een vereniging van organisaties actief in het gebied 't Wageler, waaronder IVN-Enschede, Stawel, Zone.college, St. Landgoed 't Wageler, Parkcommissie Abraham Ledeboerpark, Bijenvereniging Enschede en Midwinterhoorn Vereniging)
- Vereniging Zorgboeren Overijssel
- Coöperatie Boer en Zorg

Onze raad van toezicht bestaat uit deskundigen met uiteenlopende expertise, zoals juridische zaken, financiële zaken, zorgkennis, agrarische aangelegenheden, bouw- en infrastructuur, en communicatie. In 2025 hebben zij vier keer vergaderd. In 2025 is één lid afgetreden na de maximale termijn van 8 jaar. Om die reden is er ook één nieuw lid aan de raad toegevoegd.

Binnen ons uitgebreide netwerk kunnen we altijd een beroep doen op de benodigde kennis.

Meerjarenbeleid

In 2025 heeft de stichting een belangrijke stap gezet in de vernieuwing van het beleid. Na jaren van continuïteit van het bestaande beleid is besloten om twee externe adviseurs in te schakelen voor het opstellen van een concept-meerjarenbeleidsplan (2026-2030). Hiervoor zijn bijeenkomsten georganiseerd met medewerkers, personeel en stakeholders, waarbij ideeën, wensen en inzichten zijn uitgewisseld.

Dit proces heeft geleid tot een concept-beleidsplan, dat in 2026 met alle betrokkenen zal worden besproken. Na vaststelling door de Raad van Toezicht vormt dit plan de basis voor het jaarlijkse beleid en de uitvoeringsplannen. Zo blijft de stichting toekomstbestendig en kan ze doelgericht blijven werken aan haar missie en doelen.

Blik van buiten

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 2026 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'.

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 63 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.

Bijlagen

- Blik van Buiten 2025

2.3 Algemene conclusies

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.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

We bieden een arbeidsmatige dagbesteding aan diverse groepen medewerkers. Basisvoorwaarde is dat een medewerker een redelijke mate van zelfstandigheid moet hebben, een opdracht kan begrijpen en moet passen in de groep die reeds bij ons aanwezig is. Daarnaast moet helder zijn op welke wijze een plek gefinancierd kan worden. De doelgroep is 18 jaar of ouder en er is geen maximale leeftijd. Dementie is een contra indicatie omdat in het algemeen onze boerderij voor deze groep te groot is, de groepen te groot zijn en de begeleiding niet intensief genoeg is.

De begeleiding die wij bieden valt voornamelijk onder de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) en de Wet Langdurige Zorg (WLZ). Wij kunnen WMO zorg zelfstandig aanbieden, maar doen dit ook in onderaannemerschap daar waar het een combinatie van wonen en dagbesteding betreft. WLZ zorg kunnen we zelfstandig alleen in PGB-vorm aanbieden. Zorg die onder de WLZ valt bieden we voornamelijk in onderaannemerschap aan.

Verwijzers, deelnemersaantallen en gerealiseerde dagdelen.

| Geheel 2025 | | |
|------------------------------------|-----------------|----------|
| | aantal personen | dagdelen |
| Wlz (onderaannemerschappen) | | |
| 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 |

Wij zijn voor de gemeente Enschede een algemene voorziening waar mensen indicatieloos kunnen instromen. Ook de instroom vanuit de gemeente Hengelo is met ingang van 2026 indicatieloos, maar dit kan alleen uitgevoerd worden door onderaannemer te zijn bij de Coöperatie Boer en Zorg (CBZ). In dit overzicht opgenomen als CBZ-Wijkkracht. 2025 was een overgangsjaar waarbij de indicaties van mensen uit de gemeente Hengelo omgezet werden naar instroom bij Wijkkracht. Als individuele zorgboerderij kun je geen instroomafspraken meer maken met de gemeente Hengelo. Omdat wij het belangrijk vinden dat te doen wat nodig is om onze medewerkers een goede plek te bieden hebben we ons in 2024 aangesloten bij CBZ. Dit had als positief gevolg dat twee medewerkers waar instroom anders niet mogelijk was geweest ook via CBZ konden instromen met een WLZ-indicatie.

De Viermarken is 500 dagdelen per jaar geopend. De capaciteit bedraagt 35 fte medewerkers. (17.500 dagdelen).

Op 31 december 2024 waren er 120 medewerkers en 2 mensen in de wacht. Medewerkers die om welke reden dan ook zes weken niet zijn geweest worden tijdelijk stop gezet. Dit heet bij ons "wacht". In onderstaand overzicht het aantal mensen dat per maand is gestart en gestopt.

| | aantal verwijzingen | aantal medewerkers gestopt of van verwijzer gewijzigd. |
|------------|---------------------|--|
| jan | 7 | 4 |
| feb | 3 | 2 |
| mrt | 3 | 2 |
| apr | 3 | 8 |
| mei | 5 | 1 |
| jun | 5 | 3 |
| jul | 6 | 3 |
| aug | 2 | 4 |
| sep | 3 | 7 |
| okt | 3 | 1 |
| nov | 2 | 5 |
| dec | 10 | 8 |
| tot | 52 | 48 |

In 2025 zijn er 44 unieke personen ingestroomd en 40 personen uitgestroomd. 8 personen zijn van verwijzer gewijzigd maar wel gebleven.

Eind 2025 hebben we onze intakeprocedure aangepast voor medewerkers uit gemeente Enschede die kunnen instromen in de algemene voorziening. We hebben de procedure verkort en leggen meer de nadruk op het ervaren of onze organisatie voor deze mensen een geschikte plek is. Bij deze groep mensen is de proeftijd belangrijker. We kunnen mensen sneller laten instromen, maar het zal waarschijnlijk ook inhouden dat als onze plek minder geschikt is er ook binnen de proeftijd meer uitstroom zal zijn. In de cijfers van december is dit al te herkennen.

Redenen van 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 |

Wij streven naar een uitstroom gesprek met alle medewerkers. Dit is niet altijd haalbaar, zeker als mensen uitstromen nadat ze eerst in de wachtstand zijn geweest. Soms lukt het telefonisch een afronding te maken, maar niet altijd is dat mogelijk.

Op 31 december 2025 waren er 118 medewerkers, 7 medewerkers in de wacht.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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.

3.3 Personeel

Op 1 januari 2025 was de personele bezetting als volgt:

| functie | aard dienstverband | aantal personen | fte |
|-----------------------|---------------------------|------------------------|------------|
| directeur | vast | 1 | 1 |
| werkbegeleider | vast | 6 | 4,44 |
| werkbegeleider | tijdelijk | 1 | 0,78 |
| vakkracht | vast | 2 | 1,78 |
| vakkracht | tijdelijk | 2 | 1,33 |
| assistent | vast | 1 | 1 |
| assistent | gedetacheerd | 4 | 1,78 |
| financieel medewerker | tijdelijk | 1 | 0,14 |
| educatie medewerker | tijdelijk | 1 | 0,42 |
| totaal | | 19 | 12,67 |

In 2025 vonden de volgende wijzigingen plaats in de personele bezetting:

Nieuwe aanstellingen en overnames:

- Op 1 januari namen we een educatief medewerker in dienst, overgenomen van de organisatie die tot 2024 duurzaamheidseducatie coördineerde voor het primair onderwijs in Enschede. Zij ging op 1 november met pensioen, waarna een van onze werkbegeleiders haar takenpakket overnam.
- Met ingang van 1 januari is er een projectmedewerker biodiversiteit vanuit de gemeente Enschede bij ons gedetacheerd.

Aanpassingen in uren en vervanging:

- Verschillende werkbegeleiders kregen een aanpassing in hun urenpakket.
- Voor een werkbegeleider die met zwangerschapsverlof ging, is tijdige vervanging geregeld.

Einde dienstverbanden en uitbesteding:

- Het contract van de tijdelijke financiële medewerker is niet verlengd. Om de continuïteit van de financiële administratie te waarborgen, is besloten deze taken uit te besteden aan een administratiekantoor.

Overige wijzigingen:

- Een langdurig zieke medewerker bleef in dienst met een aangepast dienstverband van 3,2 uur per week.
- De contracten van tijdelijke vakkrachten zijn in 2025 verlengd.
- De detachering van één van de assistenten is beëindigd omdat zij met vroegpensioen ging.

Op 31 december 2025 was de personele bezetting als volgt:

| functie | aard dienstverband | aantal personen | fte |
|-------------------------------------|---------------------------|------------------------|------------|
| directeur | vast | 1 | 1 |
| werkbegeleider | vast | 6 | 4,2 |
| werkbegeleider | tijdelijk | 2 | 2,21 |
| vakkracht | vast | 2 | 0,97 |
| vakkracht | tijdelijk | 2 | 1,33 |
| assistent | vast | 1 | 1 |
| assistent | gedetacheerd | 3 | 1,38 |
| medewerker duurzaamheidseducatie | vast | 1 | 0,44 |
| projectmedewerker biodiversiteit | gedetacheerd | 1 | 0,44 |
| Totaal | | 19 | 11,64 |

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 ambulante begeleidt. 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.

3.4 Stagiairs

We vinden het belangrijk om stagiaires de kans te geven praktijkervaring op te doen in het werkveld waar zij later mogelijk zullen werken. We zien stagiaires als potentiële toekomstige collega's en willen hen graag de handvaten meegeven die wij als organisatie essentieel vinden. Alle werkbegeleiders die examens van stagiaires afnemen, hebben de Prove2move-opleiding gevolgd en passen deze methodiek toe bij het beoordelen van stagiaires. Daarnaast hebben de werkbegeleiders die stagiaires begeleiden minimaal 1 praktijkbegeleidersbijeenkomst van de desbetreffende opleiding waarvan zij een stagiaire begeleiden gevolgd.

We hechten waarde aan de inzichten en visie van stagiaires en hun opleiding. Deze frisse blik helpt ons om niet vast te blijven zitten in onze eigen werkwijze, maar om open te staan voor nieuwe ideeën en ontwikkelingen uit het onderwijs. We vinden het ook belangrijk dat stagiaires een actieve bijdrage leveren aan onze organisatie. De omvang van die bijdrage verschilt per stagiaire en hangt af van factoren als leeftijd, levenservaring, persoonlijke omstandigheden, opleidingsniveau en motivatie.

Organisatie en begeleiding

Een van onze werkbegeleiders heeft als coördinerende taak de stagebegeleiding in haar takenpakket. Zij onderhoudt contacten met opleidingen over stageplekken, stemt af met collega's wie welke stagiaire begeleidt en zorgt voor de werkroosters van de stagiaires.

De Viermarken als erkend leerbedrijf

Als erkend leerbedrijf bieden we stageplekken voor verschillende opleidingen. Stagiaires komen bij ons om te leren en ervaring op te doen in het werkveld dat aansluit bij hun studie. Na verloop van tijd kunnen zij binnen onze organisatie steeds meer eigen taken en verantwoordelijkheden op zich nemen.

Betrokkenheid en inspraak

Stagiaires nemen om beurten deel aan het personeelsoverleg en zijn altijd aanwezig bij de dagopening en -sluiting. Daarnaast kiezen zij zelf een vertegenwoordiger voor de Viermarkenraad, waardoor zij – net als alle anderen – invloed hebben op het beleid van de organisatie. In 2025 hebben de stagiaires vrijwel niet deelgenomen aan De Viermarkenraad. We hebben deelname niet verplicht gesteld en de stagiaires zijn er niet in geslaagd een vertegenwoordiger uit hun midden te kiezen. De aanwezigheid bij het personeelsoverleg is wisselend geweest. Omdat dit aansluitend aan de reguliere werktijd op De Viermarken is, merken we dat dat voor sommige stagiaires niet mogelijk is door bijvoorbeeld sportactiviteiten of bijbaantjes.

Stagiaires van het ROC

Stagiaires van het ROC worden begeleid door een van onze werkbegeleiders (praktijkbegeleiders). We hanteren een minimumleeftijd van 18 jaar voor deze stagiaires. Tijdens hun stage maken zij kennis met alle werkgebieden op De Viermarken. Op basis van hun leerdoelen vanuit de opleiding, persoonlijke doelen en voorkeur voor een bepaald werkgebied, wordt bepaald welke werkbegeleider hen gaat begeleiden.

Taken en verantwoordelijkheden:

- Samenwerken met medewerkers op verschillende werkgebieden.
- Signalerende rol bij knelpunten in werkzaamheden en medewerkers.
- Deelnemen aan diverse overlegvormen en het notuleren daarvan.
- Begeleiden en aansturen van medewerkers.
- Afhankelijk van interesse, persoonlijke doelen en vaardigheden kunnen taken en verantwoordelijkheden worden uitgebreid.

Doelen:

- Kennis opdoen van het werkgebied.
- Arbeidsvaardigheden ontwikkelen.
- Behalen van opleidingsdoelen.

Begeleiding: Er vinden minimaal drie gesprekken plaats tussen stagiair, praktijkbegeleider en docent/begeleider per schooljaar. Daarnaast zijn er naar behoefte tussentijdse evaluatie- en begeleidingsmomenten op de werkvloer.

Stagiaires van Hogeschool Saxion (Social Work)

Stagiaires van de opleiding Social Work of Social Degree (niveau 5), worden begeleid door een HBO-opgeleide werkbegeleider.

Taken en verantwoordelijkheden:

- Samenwerken met medewerkers op verschillende werkgebieden.
- Signalerende rol bij knelpunten in werkzaamheden en medewerkers.
- Deelnemen aan diverse overlegvormen en het notuleren daarvan.
- Begeleiden en aansturen van medewerkers.
- Registreren, kennismakingsgesprekken, intake- en voortgangsgesprekken.
- Zorgontwikkeling en beleidsmatige taken.
- Afhankelijk van interesse, persoonlijke doelen en vaardigheden kunnen taken en verantwoordelijkheden worden uitgebreid.

Doelen:

- Kennis opdoen van het werkgebied.
- Arbeidsvaardigheden ontwikkelen.
- Behalen van opleidingsdoelen.

Begeleiding: Er vinden minimaal drie gesprekken plaats tussen stagiair, praktijkbegeleider en docent/begeleider per schooljaar. Daarnaast zijn er naar behoefte tussentijdse evaluatie- en begeleidingsmomenten op de werkvloer.

Stages in diervverzorging en groenteteelt

Vanuit het Zone.college zijn stages mogelijk in de richtingen diervverzorging en groenteteelt. Vanuit Warmonderhof en GroeneWelle kunnen stagiaires terecht voor stages in groenteteelt. Deze stagiaires worden begeleid door een werkbegeleider of een van onze vakmensen.

Taken en verantwoordelijkheden:

- Groenteteelt (MA): Werkzaamheden op de tuin, in en om de kas, kruidentuin, boomgaard en akkers – van zaaien tot oogsten.
- Diervverzorging (VEE): Verzorging van diverse dieren, onderhoud van weilanden en stallen, en andere voorkomende werkzaamheden.
- Stagiaires werken actief mee met onze medewerkers en leren gedurende hun stage om medewerkers in vakgerelateerde werkzaamheden te begeleiden.

Doelen:

- Kennis opdoen van het betreffende werkgebied.
- Arbeidsvaardigheden ontwikkelen.
- Behalen van opleidingsdoelen.

Begeleiding: Er vinden minimaal drie gesprekken plaats tussen stagiair, praktijkbegeleider en docent/begeleider per schooljaar. Daarnaast zijn er naar behoefte tussentijdse evaluatie- en begeleidingsmomenten op de werkvloer.

Onderstaande een overzicht van de stagiaires die in 2025 op De Viermarken zijn geweest:

| Opleiding | Niveau | aantal | dagdelen | fte |
|--|--------|--------|----------|-----|
| Social Work | HBO | 4 | 197 | 0,3 |
| SocialWork/Social Degree | MBO 5 | 1 | 120 | 0,2 |
| Sociaal Werk | MBO 4 | 2 | 116 | 0,3 |
| Maatschappelijke Zorg (persoonlijk begeleider) | MBO 4 | 1 | 198 | 0,5 |
| Maatschappelijke Zorg | MBO 3 | 1 | 27 | 0,1 |
| Vakbekwaam medewerker BD teelt | BBL | 1 | 98 | 0,2 |
| Diervverzorging | MBO 3 | 3 | 53 | 0,1 |
| Diervverzorging | MBO 2 | 1 | 47 | 0,1 |
| | | 14 | 856 | 1,7 |

3.5 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 'kwetsbare' 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 op de Viermarken 16 ingeschreven vrijwilligers geweest, die zich samen 364 dagdelen hebben ingezet. 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. Op de volgende werkgebieden waren er vrijwilligers actief:

| werkgebied | Aantal vrijwilligers | Aantal dagdelen |
|----------------|----------------------|-----------------|
| Chauffeur | 5 | 175 |
| Moestuin | 7 | 159 |
| Oldenhof | 1 | 2 |
| Verwerking | 2 | 24 |
| Viermarkenraad | 1 | 4 |
| Totaal | 16 | 364 |

De chauffeurs halen of bezorgen boodschappen voor de boerderij. Naar aanleiding van de gesprekken met de chauffeurs zijn ritten meer geklusterd en worden er met enige regelmaat ook medewerkers meegenomen op de bus. Er is altijd goed overleg met medewerker en vrijwilliger zodat ze elkaar kennen voordat ze samen met de bus weg gaan.

Met alle vrijwilligers is er met regelmatig contact over hoe het gaat. Eén van de coördinerende werkbegeleiders is verantwoordelijk voor de uitvoering van het vrijwilligersbeleid, intake en voortgangsgesprekken. Daarnaast zijn de werkbegeleiders van de werkgebieden aanspreekpunt voor vrijwilligers voor het betreffende werkgebied. Er is een vrij stabiel aantal vrijwilligers die allen wekelijks één of enkele dagdelen komen. De vrijwilliger die de Viermarkenraad ondersteunt komt alleen op die momenten dat er zaken te bespreken zijn, of te organiseren zijn namens de raad.

Afgelopen jaar waren er minder vrijwilligers actief binnen De Viermarken en zijn er ook een stuk minder dagdelen inzet. Dit heeft ermee te maken dat een aantal vrijwilligers niet meer voldeden aan de vaardigheden die wij minimaal van een vrijwilliger verwachten. Een aantal van deze vrijwilligers zijn gebleven als 'kwetsbare vrijwilliger' via de algemene voorziening. De ritten met de bus zijn meer gebundeld zodat er minder dagdelen inzet van de chauffeurs nodig zijn geweest.

In het kader van de activiteiten voor duurzaamheidseducatie zijn in 2025 een grote groep vrijwilligers actief geweest. Het jaar begon met 85 vrijwilligers. De werknemer duurzaamheidseducatie heeft het vrijwilligersbestand opgeschoond aangezien het opviel dat sommige vrijwilligers als tijden niet actief waren bij de activiteiten. Eind 2025 waren er 72 actieve vrijwilligers die betrokken zijn geweest bij één of meerdere activiteiten in het kader van duurzaamheidseducatie, zoals de voorjaarswandeling.

Een aparte groep zijn de vrijwilligers in het voedselbos en de heemtuin. Zij werken wekelijks mee in het onderhoud van deze gronden. Er is meer vrijblijvendheid wat betreft hun inzet en wekelijkse aanwezigheid. Hier zijn in totaal 20 vrijwilligers actief geweest het afgelopen jaar. Deze groep heeft meer aansturing nodig en kan gezien worden als een soort van 'groene inloop'. In 2026 willen we graag verder verhelderen hoe we met deze groep vrijwilligers omgaan.

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

Personeel

De werkzaamheden op de boerderij zijn intensief. Er wordt regelmatig stil gestaan bij de balans werkdruk/werkplezier. Tot heden slaat de balans altijd door richting werkplezier. Dat vinden we bijzonder belangrijk, want als wij als werknemers geen plezier hebben in onze taken, kunnen we dit ook niet overbrengen op onze doelgroep. Er is dan ook door het jaar heen aandacht voor werkdruk en dus ook de hoeveelheid taken die werknemers hebben, maar ook voor hetgeen meegemaakt wordt op de werkvloer. Het schakelen tussen verschillende activiteiten en situaties kan net zo goed als werkdruk ervaren worden. Door met elkaar in gesprek te blijven, scholingswensen helder te hebben en met regelmaat stil te staan hoe we als team functioneren hopen we ook in de toekomst het werkplezier te behouden en te zorgen voor een toekomstbestendige organisatie.

Stagiairs

Een goede stageplek voor stagiaires zijn vinden we belangrijk. Het gaat tenslotte om mogelijk toekomstige collega's. We vinden het belangrijk dat als een toekomstige werkgever op het cv van de stagiaire leest dat hij/zij bij ons stage heeft gelopen, weet dat de stagiaire een goede stageplek heeft gehad, waar hij of zij heeft laten zien aan de eisen van de opleiding te kunnen voldoen. Doordat onze stagebegeleiders regelmatig met de stagiair reflecteren op zijn/haar eigen handelen geven we tijdig verbeterpunten aan. Het kan zijn dat we een stagiaire adviseren een andere plek te zoeken als we denken dat onze werkwijze niet passend is voor een stagiaire. Uiteraard gebeurt dit in goed overleg met zowel de stagiair als de verantwoordelijke docent vanuit de opleiding.

Vrijwilligers

Vrijwilligers zijn bij ons mensen die samen met onze medewerkers kunnen werken en een bijdrage leveren aan de werkzaamheden die er op de boerderij zijn. We vinden het belangrijk dat zij met plezier bij ons komen en genieten van hetgeen ze bij ons doen. Het is bij ons mogelijk dat een medewerker in zijn functioneren dusdanig groeit dat er geen sprake meer is van medewerker maar van vrijwilliger. Dat betekent dat een medewerker dan ook uitstroomt en als vrijwilliger actief kan blijven op de boerderij. Het tegenovergestelde komt ook voor, door leeftijd of andere omstandigheden kan het zijn dat het een vrijwilliger niet meer lukt om als vrijwilliger te functioneren maar meer ondersteuning nodig heeft om te kunnen blijven. In dat geval willen we dit met de vrijwilliger bespreken, zonder afbreuk te doen aan de eigenwaarde van de vrijwilliger.

Bij duurzaamheidseducatie zijn een andere groep vrijwilligers actief die incidenteel ingezet worden bij bepaalde duurzaamheidsactiviteiten of structureel werken aan het onderhoud van het voedselbos en de heemtuin. Er is een slag geslagen in het wederom actueel maken van het huidige vrijwilligersbestand door met de vrijwilligers in gesprek te gaan over hun inzet.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Bij ons heeft elk teamlid een passende basisopleiding voor de werkzaamheden die zij of hij uitvoert. Door veranderingen in werkwijzen en maatschappelijke ontwikkelingen kan verdere verdieping van kennis soms nodig zijn. Tijdens de jaarlijkse loopbaangesprekken staat duurzame inzetbaarheid centraal: we bespreken niet alleen de persoonlijke groei van werknemers, maar ook wat wenselijk is voor de kwaliteit van onze begeleiding en de uitvoering van de boerderijwerkzaamheden.

We hechten veel waarde aan continue ontwikkeling, afgestemd op de mogelijkheden en verantwoordelijkheden van iedereen. In het afgelopen jaar hebben onze werknemers onder andere de volgende opleidingen gevolgd:

- Herhalingscursus bhv:
 - wie: werkbegeleiders en vakkrachten
 - doel: zorgen dat onze kennis op dit gebied altijd actueel is en we kunnen handelen bij (kleine) ongevallen en incidenten op de boerderij.
 - resultaat: Op peil houden van de basis bhv vaardigheden, daarnaast altijd weer ook de bewustwording van de risico's die het werken op de boerderij, met dieren met zich mee brengt. Weten hoe te handelen bij kleine ongevallen en wanneer zo snel mogelijk externe hulp inschakelen.
- Moestuin cursus op basis van Velt (Velt is een non-profit organisatie op het gebied van ecologisch leven, koken en/of tuinieren. Op De Viermarken werken we sinds de start van onze stichting met de teeltmethode van Velt)
 - wie: werkbegeleider werkgebied Mechanisatie Transport en Onderhoud (MTO)
 - doel: ophalen van kennis op dit gebied zodat dezelfde achtergrond informatie bij de werkbegeleiders aanwezig is en dit ook uitgedragen kan worden door meerdere mensen.
 - resultaat: cursus afgerond en werkbegeleider gaat regelmatig, als het nodig is met een groep medewerkers vanuit het werkgebied MTO helpen op de moestuin. Dit bevordert het samenwerken tussen verschillende werkgebieden en dat willen we graag. Tenslotte zijn we maar één boerderij en niet een samenraapsel van verschillende werkgebieden zonder samenhang.
- Afronden EVC-traject, MBO 4, specifieke doelgroepen
 - wie: twee werkbegeleiders
 - doel: voldoen aan de voorwaarden van de aanbesteding Samen Twente. Beide werkbegeleiders zijn hierdoor zelfstandig bevoegd de ondersteuning te bieden, die ze overigens al jaren bieden. Door veranderende regelgeving was het noodzakelijk dat dit bevestigd werd door het halen van een EVC traject.
 - resultaat: EVC diploma behaald en we voldoen daarmee aan de voorwaarden van de aanbesteding van Samen Twente
- Veilige zorg voor medewerkers.
 - wie: alle werkbegeleiders en vakkrachten moeten dit gaan doen. Nog niet iedereen heeft dit in 2025 gedaan.
 - doel: bewustwording wat wordt verstaan onder veilige zorg en hoe wij daar nog beter zorg voor kunnen dragen
 - resultaat: nog niet alle personeelsleden hebben de cursus afgerond. Dit wordt vervolgd in 2026
- Imkercursus.
 - wie: werkbegeleider moestuin
 - doel: Op termijn het overnemen van de bijenkassen van de imker op leeftijd die dit nu bij ons op het terrein doet.
 - resultaat: cursus behaald. werkbegeleider begint in eerste instantie thuis met het houden van een aantal volken om de kennis op peil te houden.
- Voedselbosdagen
 - wie: werkbegeleider moestuin
 - doel: ervaringen uitwisselen, kennis ophalen en netwerken
 - resultaat: ervaringen uitgewisseld en o.a. bij elkaar gekeken hoe de oogst van het voedselbos verwerkt kan

worden als het niet vers verkocht kan worden.

- Bijeenkomsten Vereniging Zorgboeren Overijssel
 - wie: directeur werkbegeleider
 - doel: ervaringen uitwisselen, kennis ophalen en netwerken
 - resultaat: geïnformeerd over ontwikkelingen in Overijssel en bijgepraat met collega zorgboeren.
- Interne studiemiddagen
 - studiemiddag 1:
 - wie: werkbegeleiders en vakkrachten
 - thema: werkdruk en hoe kun je daar mee omgaan, wat heb je nodig
 - resultaat: we weten van elkaar welk gedrag laat zien dat je werkdruk ervaart en weten hoe je dan geholpen kunt worden.
 - studiemiddag 2:
 - wie: werkbegeleiders en vakkrachten
 - thema: plannen en organiseren, hoe doen we het als team en wat zijn verbeterpunten
 - resultaat: In onze organisatie zijn we nogal eens van we starten en lossen onderweg problemen op, dat geeft stress, maar het resultaat is er bijna altijd. We zijn er ons meer bewust van geworden dat een betere voorbereiding zou kunnen leiden tot minder stress en een goed resultaat. We gaan kijken hoe we dit in de praktijk beter kunnen doen.
- Cursus Human Capital Management gestart in 2024 afgerond in 2025
 - wie: directeur
 - doel: inzicht in hoe je de informatie die je ophaalt met de me4all talentscan kunt inzetten voor de organisatie. Belangrijk hierbij is dat je zoveel mogelijk de kwaliteiten van werknemers herkent en deze inzet.
 - Resultaat: cursus is met goed resultaat afgesloten en de opgedane kennis wordt ingezet voor de organisatie.
- Studiedag
 - wie: alle werknemers van onze eigen organisatie en werknemers van twee organisaties waar we veel mee samenwerken
 - doel: kijken bij de burens, teambuilding en versterken van de samenwerking tussen organisaties
 - resultaat: door te zien hoe anderen werken, reflecteren op eigen handelen, meenemen waar je baat bij hebt en relativeren wat niet werkt. Verder onze naaste samenwerkingspartners beter leren kennen en zij ons.

Onze organisatie heeft voldoende basiskennis in huis, zowel op het gebied van biologische landbouw als op het gebied van arbeidsmatige dagbesteding. Op het gebied van natuur-en milieueducatie hebben we wel uitdagingen. Dit willen we in eerste instantie oplossen door samenwerking te zoeken met partijen die daar meer kennis van hebben en daarna te kijken wat dit betekent voor onze opleidingsdoelen.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Wij vinden dat scholing en persoonlijke groei de basis zijn voor kwaliteit, innovatie en duurzame inzetbaarheid. Door werknemers te ondersteunen in hun leerproces, blijven zij vakkundig, gemotiveerd en klaar voor de toekomst.

Scholing zorgt voor actuele kennis en stelt ons in staat om in te spelen op nieuwe uitdagingen. Het draagt bij aan een cultuur waarin groei en betrokkenheid centraal staan – niet alleen voor het individu, maar voor de hele organisatie. Zo blijven we niet alleen relevant, maar ook een aantrekkelijke werkgever en partner.

Voor 2026 zijn de volgende punten van belang:

We werken op dit moment met drie verschillende ECD systemen (Electronisch Client Dossier). Ons basissysteem is Zilliz, hierin staan alle ECD's van alle medewerkers. Door het lidmaatschap bij CBZ moeten we gebruik maken van ONS van Nedap. Dit is het systeem waarmee CBZ werkt, voor alle zorgboerderijen. We hebben gekeken of we eventueel de overstap van Zilliz naar ONS van Nedap zouden willen maken, maar dit is een enorme klus en een behoorlijke kostenstijging. We hebben derhalve besloten dit niet te doen. Daarbij kwam in 2025 de gemeente Hengelo met een derde systeem Hello's waar we ook mee moeten leren werken. We hebben derhalve eind 2026 een subsidie aangevraagd om te kijken op welke wijze wij efficiënter, innovatiever gebruik kunnen maken van ICT en te kijken hoe we rapportages mondeling kunnen doen, kunnen verwerken in de verschillende ECD's. Binnen het personele bestand zijn we nu aan het kijken welke werkbegeleider, voor welk ECD de benodigde kennis gaat ophalen en dit overdragen aan de collega's waarvoor dit nodig is. Niet alle werkbegeleiders werken namelijk met alle drie de systemen.

Onze vakkracht boerderij is inmiddels op een zodanige leeftijd (70 jaar) dat hij minder wil gaan werken, zo niet wil gaan stoppen. Op dit moment is hij nog 24 uur per week bij ons actief. In november 2025 hebben we een vacature vakkracht boerderij, zodat de kennis van de huidige vakkracht boerderij met warme hand kan worden overgedragen. Afhankelijk van de kennis en ervaring van de nieuwe vakkracht boerderij kan het zijn dat ook hier extra scholing nodig is.

Wat is blijven staan van vorig jaar is dat nog niet alle werkbegeleiders en vakkrachten de cursus veilige zorg hebben afgerond. Dat betekent dat deze personeelsleden de cursus dit jaar alsnog gaan volgen.

Dit jaar organiseren we de BHV-cursus opnieuw intern. We kiezen bewust voor deze aanpak, omdat een op maat gemaakte cursus meerwaarde biedt voor onze werknemers en organisatie. Naast de verplichte, algemene onderdelen van de BHV-opleiding besteden we extra aandacht aan situaties die specifiek spelen op onze werkvloer. Zo sluit de training perfect aan bij de praktijk en zijn we voorbereid op wat we in het dagelijkse werk kunnen tegenkomen.

Vorig jaar is de cursus motorzaag en bosmaaier niet aangeboden. Dit jaar willen we deze training wel organiseren, met speciale aandacht voor kwaliteit en erkenning. We kiezen bewust voor een opleidingsinstituut dat niet alleen kennis heeft van onze doelgroep, maar ook een gecertificeerd diploma afgeeft dat waardevol is – zowel binnen onze organisatie als bij een eventuele overstap naar een andere plek.

In 2026 gaan we starten met een introductiecursus op het gebied van positieve gezondheid. De reden dat we dit willen gaan doen is dat we vorig jaar veel positieve feedback hebben ontvangen op onze manier van werken. Het gedachte goed van positieve gezondheid wordt al jaren bij ons in de praktijk uitgevoerd. Natuurlijk sluit dit ook aan bij de wijze waarop de federatie de kernwaarden van zorglandbouw geformuleerd heeft. Wij denken dat het goed is dat we ons nog wat meer bewust zijn waarom we doen wat we doen en waarom dat werkt. We denken dat de introductie cursus positieve gezondheid daaraan bijdraagt. Op basis van deze introductiecursus gaan we kijken of dit een vervolg gaat krijgen.

Dit jaar organiseren we opnieuw twee studiemiddagen. Het thema staat op dit moment nog niet vast, maar de wens van verschillende werknemers is duidelijk: een verdiepende aanpak die ons helpt om als team nog beter te functioneren. Een van de mogelijke thema's is reflectie op eigen handelen.

Belangrijk is dat we tijdens deze dagen op een andere manier met elkaar in gesprek gaan – onder begeleiding van een externe professional. Zo krijgen we nieuwe gezichtspunten aangereikt en voorkomen we dat we vastroesten in bestaande patronen. Deze frisse blik helpt ons om te blijven groeien, zowel individueel als als team.

In november organiseren we opnieuw een studiedag, ditmaal met werkbezoeken aan organisaties in Enschede. Naast ons eigen team nodigen we ook onze raad van toezicht en collega's van belangrijke samenwerkingspartners uit het gebied 't Wageler uit. Het doel van deze dag is kennis en ervaringen uitwisselen en tegelijkertijd de onderlinge samenwerking en teambuilding te versterken.

Naast onze organisatiebrede ontwikkel- en scholingsdoelen hebben verschillende werknemers ook persoonlijke leerwensen. Zo willen sommigen gebruikmaken van het aanbod van de Zorgboerenacademie, terwijl anderen zich verder willen verdiepen in thema's als biodiversiteit, ecologische landbouw, voedselbossen en imkerij. Waar deze wensen aansluiten bij onze organisatiedoelen, faciliteren we deze ontwikkeltrajecten graag. Zo stimuleren we niet alleen de professionele groei van onze werknemers, maar versterken we ook de kennis en expertise binnen ons team.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Het is essentieel dat we onze competenties blijven ontwikkelen en op de hoogte blijven van veranderingen in wet- en regelgeving, zowel op zorg- als agrarisch gebied. Zo kunnen we tijdig inspelen op nieuwe eisen en onze kwaliteit waarborgen.

Tijdens de loopbaangesprekken is de opleidingsbehoefte van onze werknemers besproken. Opvallend was dat voor 2025 vooral gekozen is voor verdieping op agrarisch gebied. Dit komt doordat onze medewerkers zich graag willen optrekken aan de kennis van onze werkbegeleiders en vakkrachten. Het is belangrijk dat zij niet alleen de werkzaamheden kunnen uitvoeren, maar ook kunnen uitleggen *waarom* we op de boerderij doen wat we doen. Voor 2026 waren de individuele opleidingswensen nog niet concreet, maar gaven werknemers aan graag in de loop van het jaar te verkennen wat zij aanvullend op de organisatiebrede scholing zouden willen volgen.

In 2025 zijn we gestart met twee nieuwe professionals die de studiemiddagen hebben begeleid. De reacties van het personeel waren overwegend positief, maar er was wel behoefte aan meer verdieping. Daarom gaan we in 2026 onderzoeken hoe we deze wens kunnen invullen.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke medewerker heeft minimaal één officieel voortgangsgesprek (evaluatie) per jaar. In sommige gevallen zijn dit er twee of meer per jaar. Dit is afhankelijk van de soort indicatie (WMO/WLZ), de wens van de medewerker en ook het gedrag en het functioneren van de medewerker. Tijdens dit gesprek bespreken we o.a. hoe mensen de sfeer op en het werken bij de boerderij ervaren, de samenwerking met andere medewerkers, de voortgang van de gestelde doelen, hoe de medewerker de begeleiding ervaart en wat de wensen en doelen zijn voor komende periode. Aanwezig hierbij zijn altijd de medewerker en zijn/haar werkbegeleider op de Viermarken. In de meeste gevallen is er daarnaast een ambulante begeleider of begeleider van de woonvorm aanwezig en in sommige gevallen is er geen extern begeleider. De aanwezigheid van een extern begeleider hangt ook af van de wens van de medewerker of onze behoefte om ook met deze begeleider te spreken. Gezien de aard van onze doelgroep is familie is bijna nooit aanwezig bij deze gesprekken.

Ons doel is altijd om de medewerker in zijn kracht te zetten, zodat hij zelf in staat is om aan zijn eigen doelen te werken. Deze doelen zijn tijdens de intake afgesproken en worden bij ieder evaluatie gesprek besproken en bijgesteld, voortgezet of afgerond. Ook kunnen er uit de voortgangsgesprekken nieuwe doelen naar voren komen. Voor sommige medewerkers gaat het minder om concrete doelen, maar meer om aandachtspunten zoals het houden van structuur, het hebben van een plezierige dag, zinvol bezig zijn en sociale contacten. Onze insteek is altijd om positieve aandacht te geven voor wat gelukt is en van daaruit te kijken wat er nog beter kan. Dit maakt het gesprek open, zodat ook lastige punten besproken kunnen worden. Doelen worden niet als 'niet gelukt' ervaren, maar als 'nog te verbeteren'. Soms is een doel te groot; dan kijken we of we het doel kunnen opdelen. Kleine successen vieren we en zo werkt de medewerker stap voor stap naar het uiteindelijke doel toe. Als een doel onbereikbaar blijkt, zoeken we samen naar wat wel haalbaar is en hoe de medewerker kan leren omgaan met beperkingen.

De wijze waarop we een voortgangsgesprek houden, kan variëren. Standaard is dat er minimaal één keer per jaar een gesprek plaatsvindt aan tafel, waarbij we samen de voortgangsformulieren invullen. Uitzondering hierop zijn een aantal medewerkers voor wie alleen gesprekken op de werkvloer mogelijk zijn. Dit omdat ze zich in een kantoorruimte onvoldoende op hun gemak voelen, veel onrust ervaren en niet tot een goed gesprek komen. Ook komt het voor dat een formeel gesprek vaak moet worden verplaatst omdat de medewerker afwezig is door ziekte of andere zaken en daarom een gesprek op de werkvloer meer passend is. We passen de vorm en de locatie van het gesprek aan op de medewerker, om zo de juiste ondersteuning te kunnen bieden.

Wanneer het gesprek niet aan tafel plaatsvindt, worden de formulieren achteraf ingevuld door de werkbegeleider en na doorlezen (eventueel samen) door de medewerker ondertekend. Het ondertekenen kan soms een uitdaging zijn omdat een aantal van onze mensen erg wantrouwend is naar instanties en organisaties toe.

Nieuwe medewerkers hebben twee maanden na de start (en intake) een einde-proeftijd-gesprek.

In de gesprekken kan ook het functioneren thuis aan bod komen, en de invloed hiervan op de boerderij en vice versa. We proberen een duidelijk onderscheid te maken tussen zaken die thuis besproken dienen te worden en zaken die betrekking hebben op de boerderij. Dit is soms lastig, vooral als medewerkers een vertrouwensband hebben met een werkbegeleider die ze hier bijna dagelijks zien terwijl ze hun ambulante begeleider maar een keer per week zien. We geven medewerkers handvatten om deze onderwerpen thuis bespreekbaar te maken en vragen ook of dit gelukt is.

Er zijn grenzen aan wat bij ons mogelijk is. Bijvoorbeeld wanneer het gedrag van een medewerker niet (meer) passend is binnen onze setting en mogelijkheden of wanneer bij onze ouder wordende doelgroep dementie en valgevaar een rol gaat spelen. In deze gevallen zoeken we samen met de medewerker en zijn begeleiding naar een oplossing. Dit kan in sommige gevallen binnen de Viermarken zelf zijn, maar het komt ook voor dat we mensen doorverwijzen naar een andere – vaak kleinschaligere – dagbestedingsplek.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Naast de officiële voortgangsgesprekken zijn de dagelijkse gesprekken op de werkvloer minstens zo belangrijk. Belangrijke informatie uit deze gesprekken wordt besproken tijdens de dagafsluiting en indien nodig vastgelegd in de overdracht of het dossier van de medewerker.

Voor de meeste medewerkers is een jaarlijks voortgangsgesprek voldoende. Voor een aantal medewerkers vinden deze gesprekken vaker plaats, vaak hebben zij een doel gericht op uitstroom.

Medewerkers ervaren de voortgangsgesprekken over het algemeen als prettig. We merken dat een aantal medewerkers beter en meer communiceert tijdens het werken als wanneer ze aan tafel zitten. Dit benadrukt het belang van het aanpassen van de vorm en locatie van het gesprek op de medewerker.

Momenteel zijn we bezig met het schrijven van ons meerjarenbeleid. Door vergrijzing en verandering van onze doelgroep denken we na over wat haalbaar is qua begeleiding en wat nodig is om deze medewerkers een goede plek te bieden. Waar ligt onze grens en wanneer zijn medewerkers beter op hun plek elders?

Een aantal werkbegeleiders geeft aan dat ze niet prettig werken met het huidige voortgangsformulier. Bijvoorbeeld omdat de vraagstelling te specifiek is of de schrijfruimte te beperkt. Daarnaast zijn er een aantal werkbegeleiders die omwille van de medewerker ervoor kiezen hun gesprek op de werkvloer te voeren. Naar aanleiding hiervan willen we de opzet van onze formulieren evalueren en aanpassen waar nodig.

Dat er vanaf heden geen handtekening meer verplicht is op de voortgangsformulieren ervaren we als prettig. Het streven zal altijd zijn dit wél te laten doen, maar er is een groep medewerkers hier die dit als negatief ervaart.

In 2025 zijn 11 medewerkers in november en december gestart. Deze medewerkers hadden op 31 december 2025 nog geen einde proeftijd gesprek gehad.

5.3 Inspraakmomenten

Medewerkeroverleg

Wekelijks is er op donderdagochtend een medewerkersoverleg waarvoor alle medewerkers zijn uitgenodigd. Dit overleg is daarmee toegankelijk voor iedereen op de Viermarken en heeft een vaste agenda;

1. Mededelingen

Mededelingen vanuit de directeur over allerlei lopende zaken. Dit kan zijn op het gebied van bedrijfsvoering, maar ook over bezoeken die gepland staan of onderhoudt dat op de planning staat.

2. Arbo-aangelegenheden

Hier worden bijzonderheden met betrekking tot Arbo die op dat moment spelen besproken, deze kunnen door iedereen (medewerkers, vrijwilligers en personeelsleden). Wanneer er op dat moment geen bijzonderheden zijn wordt een willekeurig onderdeel uit ons Arbo-handboek uitgelicht door de directeur.

3. Werkgebieden

Per werkgebied verteld de werkbegeleider welke bijzonderheden er zijn of aankomen op hun werkgebied.

4. Rondvraag

Mogelijkheid voor alle aanwezigen (medewerkers, vrijwilligers en personeelsleden) om vragen te stellen of andere inbreng te hebben.

Viermarkenraad

Maandelijks vergadert de Viermarkenraad. In deze raad wordt iedereen op de Viermarken vertegenwoordigd. De raad bestaat uit 5 tot 7 medewerkers, 1 vrijwilliger, 1 stagiair en 1 werknemer. Daarnaast sluit de directeur aan wanneer nodig, bijvoorbeeld om de raad te informeren over beleidszaken of wanneer de directeur of de raad iets wil bespreken.

Er zijn in december 3 leden afgetreden. Hiervan 1 personeelslid dat per januari 2026 vervangen wordt. Begin 2026 zullen er verkiezingen zijn voor de medewerkers in de Viermarkenraad.

Vergaderingen in 2025

28 januari 2025

25 maart 2025

29 april 2025

27 mei 2025

24 juni 2025

22 juli 2025

26 augustus 2025

30 september 2025

28 oktober 2025

25 november 2025

16 december 2025

Onderwerpen in 2025

Er zijn meerdere uiteenlopende onderwerpen aan bod gekomen het afgelopen jaar, waaronder;

- Vernieuwing van het keukenblok in de kantine (inbreng directeur)

Het huidige keukenblok in de kantine is 20 jaar oud en versleten. Er wordt daarom een nieuw keukenblok geplaatst. De indeling wordt iets anders, er komt o.a. een eiland. Bij het ontwerp, de indeling en het gebruiksgemak van de nieuwe keuken is ook rekening gehouden met rolstoel en rollator gebruikers.

- Personele aangelegenheden (inbreng directeur / personeelsleden)

- De raad is geïnformeerd over het zwangerschapsverlof en de tijdelijke vervanging van deze werkbegeleider, waarbij ervoor is gekozen om de medewerkers die onder deze begeleider vielen te plaatsen bij andere bestaande collega's en de tijdelijk vervanger alleen praktisch op de werkvloer te laten ondersteunen.
- Er is in 2025 een vacature opgesteld voor een vakkracht boerderij, ter ondersteuning van het werkgebied MTO, met het ook op de naderende pensioenleeftijd van een van onze collega's. Leden van de Viermarkenraad zijn aangesloten bij de sollicitatiecommissie voor de selectie van kandidaten en de sollicitatiegesprekken.
- De raad is geïnformeerd over het pensioen van collega T van duurzaamheidseducatie. Haar taken worden overgenomen door P. Dit betekent uren uitbereiding, maar ook gedeeltelijk een verandering van taken voor P en een aantal andere werkbegeleiders.

- Rookbeleid (inbreng wederzijds)

Wederom is het nodig om te verduidelijken van waar er op de Viermarken wel en niet gerookt mag worden. In 2030 moeten we naar een rookvrij erf. In het kader hiervan hebben we het verzoek gekregen van de FL&Z mee te werken aan een filmpje over de rookvrije zorg. De Viermarkenraad heeft hiermee ingestemd.

- Rustruimte (inbreng medewerkers)

In de Viermarkenraadvergaderingen komt regelmatig weer terug op de agenda dat er behoefte is aan een rustruimte. In het verleden hebben we al verschillende rustruimtes gehad, echter werden deze vrijwel niet gebruikt. Ook hebben we al geprobeerd helder te krijgen wat mensen hiervan verwachten en wat ze wensen. Omdat dit steeds onduidelijk blijft, maar ook onze groep medewerkers veranderd is hier in 2025 opnieuw naar gekeken; wat bedoelen en wensen medewerkers van een rustruimte? Kan de rustruimte een dubbel doel hebben, bijvoorbeeld als extra gespreksruimte?

Uit deze navraag is gebleken dat de behoefte aan een rustruimte niet zo groot is als wellicht gedacht, maar dat er vooral behoefte lijkt te zijn aan rustige werkplekken binnen. Ook in het tevredenheidsonderzoek 2025 komt de behoefte aan een rustruimte niet opnieuw naar voren.

- Kunnen we een nieuwsbrief gaan uitbrengen? (inbreng medewerkers)

De Viermarkenraad gaat dit idee verder uitwerken.

- Stuk voor het jaarverslag van 2025. (inbreng wederzijds)

De medewerkers van de Viermarkenraad schrijven ieder jaar zelf een stuk voor het jaarverslag.

- Meerjarenbeleidsplan (inbreng directeur)

De raad is voor de directeur geïnformeerd over het vernieuwen van het meerjarenbeleidsplan. Er zijn twee externe personen gevraagd om een concept te schrijven voor het meerjarenbeleidsplan op basis van gesprekken met medewerkers en begeleiders, interne workshops, gesprekken met het bestuur en de Raad van Toezicht en input van externe stakeholders. Op basis van dit concept kan er door de directeur een definitief plan geschreven worden.

- Activiteiten (inbreng wederzijds)

Gedurende het jaar worden de diverse activiteiten besproken die standaard georganiseerd worden als de open dag, een zomeractiviteit en het midwinterfeest. De Viermarkenraad wordt ingelicht over de organisatie maar ook gevraagd mee te helpen bij de organisatie of bij de activiteit. Ook is dit jaar vanuit de Viermarkenraad (wederom) een sinterklaasattentie georganiseerd.

Daarnaast brengen medewerkers via de Viermarkenraad ideeën in voor activiteiten, hiervan is bijvoorbeeld samen eten (Molukse avonden) gerealiseerd in 2025 & de wens voor een bingo staat gepland voor de nieuwjaarsbijeenkomst in 2026.

- Ingebrachte ideeën voor werkzaamheden (inbreng medewerkers)

Bloemschikken, servies beschilderen, keramieken.

- Begroting 2026 (inbreng directeur / medewerkers)

De Viermarkenraad is gevraagd na te denken over wat er (misschien) nog opgenomen moet worden in de begroting van 2026. Hier komen een aantal suggesties uit voort; een Jan Plezier, fietsenhok, boomhut, duofiets, rustruimte.

- Een aantal praktische zaken die zijn gerealiseerd (inbreng medewerkers);

- Informatiebord voor het voedselbos
- Nieuwe rijplaat voor rolstoelers bij de winkel
- Aanschaf extra overkapping voor landbouwvoertuigen, voor meer ruimte bij de fietsenstalling
- Bord bij de herinneringsboom is opgeknapt en terug geplaatst.
- Fellere lamp geplaatst in de trapkast van de stal.
- Een vaste plek voor gevonden voorwerpen.

Algemene vergadering zonder staf

Minimaal 1x per jaar is er een algemene vergadering voor medewerkers, zonder staf. Deze vergadering wordt voorbereid en voorgezeten door de medewerkers uit de Viermarkenraad, eventueel met ondersteuning van een vrijwilliger. Doel van deze vergadering is om een laagdrempelige mogelijkheid te bieden voor medewerkers om inspraak te hebben, zonder dat hier personeel bij aanwezig is. Via de leden van de Viermarkenraad kan inspraak wanneer nodig weer besproken worden met het personeel.

De algemene vergadering zonder staf was in 2025 op 11 december. In deze vergadering zijn de medewerkers onder andere geïnformeerd over de functie van de Viermarkenraad, de komende Viermarkenraad verkiezing en de mogelijkheid tot inbreng. Ook is er gevraagd om inbreng over een rustruimte, het uitbrengen van een Viermarken kookboek, ideeën en wensen voor uitstapjes en is er een rondvraag geweest. Daarnaast is er gestemd over de frequentie van de algemene vergadering zonder staf, de medewerkers hebben ervoor gekozen dat deze 1x per jaar plaatsvindt.

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

De Viermarken onderscheidt zich doordat de boerderij gedragen wordt door de medewerkers. Onze taak is om hen te ondersteunen, zodat ze in hun kracht komen te staan en aan persoonlijke doelen kunnen werken. We blijven in gesprek over de ontwikkeling van het agrarische bedrijf en de begeleiding die we bieden.

De afgelopen jaren zien we een verschuiving: waar onze doelgroep vroeger actief meedacht over de boerderij, komen nu vaker mensen die vooral bezig zijn met eigen problematiek of een plezierige dag willen. We proberen iedereen deelgenoot te maken van onze werkwijze, maar voor een groeiende groep is de boerderij vooral een plek voor dagbesteding, zonder directe betrokkenheid bij het werk. We zien dit bijvoorbeeld ook terug in de ideeën voor de soort werkzaamheden die aangedragen worden door of via de Viermarkenraad. Deze ontwikkeling vraagt aandacht en een plek in onze langetermijnvisie.

De Viermarkenraad speelt hierin een belangrijke rol. We vinden het essentieel om onderwerpen die zij aandragen serieus te nemen, hen goed te informeren en uit te leggen waarom bepaalde zaken (niet) mogelijk zijn. Aandachtspunt was en blijft hoe de raadsleden de stem van alle medewerkers vertegenwoordigen, niet alleen die van zichzelf.

De in 2024 opgehangen kalfjes (ideeënbusjes) worden in 2025 daadwerkelijk gebruikt door de medewerkers. Wel zien we terug dat het regelmatig dezelfde medewerkers zijn die ideeën of opmerkingen achter laten. Voor het komende jaar is het een aandachtspunt de bekendheid de Viermarkenraad en ook de kalfjes en hun doel te benadrukken, zodat hopelijk meer medewerkers hier gebruik van maken.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

In november 2025 is het tevredenheidsonderzoek 2025 gehouden.

Als basis voor het tevredenheidsonderzoek gebruiken we het kwaliteitskader van de zorglandbouw en hebben we in 2025 dezelfde vragenlijst gebruikt als in 2024.

Samenvatting van de resultaten

| | 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 |

Bijlagen

- Tevredenheidsonderzoek 2025

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

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.

In 2025 zijn er 44 medewerkers gestart en 40 medewerkers gestopt. Daarnaast zijn 8 medewerkers van verwijzer gewisseld.

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 van medewerkers die 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.

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Overzicht van (bijna) ongevallen in 2025

- Pony is op voet van medewerker gestapt.
 - Medewerker liep met de pony en de pony schrok waardoor deze naar links, op de voet van de medewerker stapte. De medewerker had wel een werklaars met stalen neus aan, maar de voet werd toch een beetje geraakt, met als gevolg een pijnlijke voet. Medewerker kon wel gewoon lopen en doktersbezoek was niet nodig. Bij het werken met dieren moet je altijd alert zijn, omdat een dier altijd iets onverwachts kan doen. Medewerker wist dit al wel, maar altijd goed om te herhalen. Er was geen blijvende schade en medewerker vindt het nog steeds leuk om met de pony te wandelen.
- Medewerker kreeg hete thee over zich.
 - Medewerker bracht een theekan naar buiten en het deksel zat niet goed op de thermosfles. Daardoor kwam er hete thee op haar buik terecht met als gevolg een brandblaartje op haar buik. De plek is onmiddellijk gekoeld en de thuisbegeleiding is geïnformeerd. Afgesproken is dat voordat er met een thermoskan wordt gelopen altijd eerst gecontroleerd wordt of de dop van de kan goed dicht zit. Thuisbegeleiding heeft de brandblaar verder verzorgd en het ontstane wondje is gelukkig goed genezen.
- Medewerker heeft hand verwond met haakse slijper.
 - Medewerker moest hoefijzers ontroesten door het hoefijzer in de bankschroef te zetten en met de borstel die op de haakse slijper kan, de roest eraf borstelen. Werkbegeleider heeft geconstateerd dat medewerker dit zorgvuldig deed totdat medewerker dacht dat hijzelf een snellere methode had en het hoefijzeren in de ene hand hield en de haakse slijper in de andere hand. Daarbij heeft hij zijn hand geraakt met als gevolg een sneetje over zijn oksel. Wondje viel gelukkig mee, thuisbegeleiding is geïnformeerd en met medewerker is afgesproken dat hij niet meer met de haakse slijper mag werken.
- Medewerker verwond aan zakmes
 - Medewerker wilde met zijn eigen zakmes even een tak snoeien en sneed vervolgens in zijn eigen hand. Eerste hulp is verleend en medewerker is doorgestuurd naar de huisarts. De huisarts heeft een hechtpleister geplakt. Medewerkers mogen niet met een eigen zakmes werken op de boerderij, maar we kunnen niet verbieden dat een medewerker een zakmes heeft omdat dat wettelijk is toegestaan. De wond is goed genezen en medewerker is nogmaals uitgelegd dat hij niet met zijn eigen zakmes op De Viermarken mag werken, omdat dat gezien de arbo regelgeving niet is toegestaan.
- Medewerker is gestruikeld over een verlengsnoer.
 - Medewerker is gestruikeld over een verlengsnoer dat op de grond lag. Medewerker had een blauwe plek op de knie, welke na een week al weg was. Afgesproken is dat verlengsnoeren zoveel mogelijk niet in looppaden worden gelegd. Als dit niet anders kan worden ze afgeplakt met tape, zodat met er minder gemakkelijk over kan struikelen.
- Medewerker heeft zijn hoofd gestoten
 - Medewerker heeft zijn hoofd gestoten bij het uihalen van de eieren uit de kippenkar doordat hij veel te ver in het legnest is gaan hangen. Op zijn hoofd had hij hierdoor een schaafplekje. Er is hem uitgelegd hoe je de eieren uit kunt halen zonder zover de legnesten in te hoeven. Het wondje is schoongemaakt, verder behandeling was op dat moment niet nodig. Het wondje is goed genezen.

De fobo's worden ingevuld dooreen personeelslid en de betrokken medewerker of de persoon die bij het ongeval betrokken was. Als er getuigen zijn worden deze ook gevraagd naar de toedracht van het ongeval. Zo nodig worden familie en begeleiding geïnformeerd.

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Agressie.

6.4 Ongewenste intimiteiten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongewenste intimiteiten.

6.5 Strafbare handelingen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Strafbare handelingen.

6.6 Klachten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Klachten.

6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

In 2025 zijn gelukkig alleen kleinere incidenten voorgekomen, maar we realiseren ons dat het soms maar weinig had gescheeld of er was sprake geweest van een ernstig voorval. Het is voor ons dan ook van groot belang om niet alleen te kijken hoe we incidenten kunnen voorkomen, maar ook hoe we een balans vinden tussen veiligheid en het bieden van vertrouwen. We willen onze medewerkers niet overmatig beschermen door elk mogelijk risico uit te sluiten, maar hen juist de ruimte geven om te leren en te groeien.

De Viermarken biedt arbeidsmatige dagbesteding waarbij medewerkers, naast het werken aan persoonlijke doelen, bijdragen aan de boerderij naar vermogen. Dit versterkt hun gevoel van eigenwaarde, zelfvertrouwen en het vertrouwen in eigen handelen. Het werken op een boerderij brengt echter onvermijdelijk risico's met zich mee: onvoorspelbaarheid door dieren, het gebruik van machines en gereedschappen, en de kans op verwondingen.

Om deze risico's te beperken, instrueren we medewerkers over veilig werken, houden we looppaden schoon, en voorkomen we dat medewerkers met onbekende gereedschappen werken. Daarnaast leggen we uit hoe je het beste met dieren omgaat en stellen we duidelijke regels op, zoals dat niemand alleen met dieren mag werken. Werkbegeleiders, vakkrachten en assistenten houden toezicht en weten wat er speelt. Ondanks deze maatregelen kunnen, net als op elke werkplek, ongevallen voorkomen. We accepteren dit als onderdeel van onze visie: we willen medewerkers niet overbeschermen, maar hen juist het vertrouwen geven dat ze écht kunnen bijdragen. Onze doelgroep beschikt vaak over eigen vakkennis, en het inzetten daarvan draagt bij aan hun ontwikkeling.

Wederzijds respect en het erkennen van elkaars waarde zijn voor ons essentieel. Wanneer we signalen opvangen van gedrag dat mogelijk kwetsend is – bijvoorbeeld door taalgebruik of het verkeerd inschatten van nabijheid – gaan we hierover in gesprek met betrokkenen. Vaak kunnen we zo escalatie voorkomen. We benadrukken dat medewerkers niet per se vriendschappelijk met elkaar hoeven om te gaan, maar wel respectvol. Als er sprake is van onverenigbare persoonlijke dynamieken, kunnen we besluiten om mensen niet samen of zelfs niet op dezelfde dagen te laten werken. Dit doen we altijd in overleg en met aandacht voor de oplossingen die betrokkenen zelf aandragen. Door hen actief te betrekken bij het zoeken naar een oplossing, vergroot de kans dat deze ook daadwerkelijk wordt nageleefd.

Het verslag van de klachtenfunctionaris is in de bijlage toegevoegd. Wij vinden het belangrijk met elkaar in gesprek te zijn en te blijven. Wij denken dat naar elkaar luisteren en kijken hoe je samen tot een oplossing kunt komen als er iets speelt veel klachten kan voorkomen.

Bijlagen

- jaarverslag klachtenfunctionaris

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Actiepunten worden toegewezen aan personeelsleden, die verantwoordelijk zijn voor het afronden en toelichten van deze taken in de kwapp. De focus ligt hierbij met name op de begeleiding van de doelgroep en de uitvoering van de werkzaamheden. Dit leidt er echter toe dat de administratieve afhandeling bij sommige personeelsleden onder druk komt te staan, waardoor activiteiten soms later in het systeem worden geregistreerd.

Aan het begin van het jaar ontstaat hierdoor tijdsdruk bij het bijwerken van de kwapp voor het jaarverslag, omdat er maar één persoon tegelijk in het systeem kan werken. Voor 2026 is ons streven om actiepunten direct af te ronden en te voorzien van een toelichting op het moment dat ze klaar zijn. Zo is alles tijdig gereed voor het jaarverslag.

Het afgelopen jaar hebben we per kwartaal geëvalueerd welke actiepunten nog openstonden. Een aantal actiepunten is doorgeschoven naar 2026, omdat het niet is gelukt deze in 2025 af te ronden. Hiervoor waren verschillende redenen:

- De coördinatie van natuur-, milieu- en duurzaamheidseducatie voor het primair onderwijs in opdracht van de gemeente Enschede, een nieuwe taak die extra capaciteit van de bestaande organisatie vereiste.
- Het zwangerschapsverlof van de medewerker die een deel van de administratieve taken zou overnemen, waardoor deze taken naar het eind van het jaar zijn verschoven.

Door deze ontwikkelingen hebben we prioriteiten moeten stellen. Activiteiten die zonder gevolgen voor de kwaliteit van zorg en de veiligheid van onze doelgroep konden wachten, zijn doorgeschoven naar 2026.

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Ten tijde van het maken van dit jaarverslag is het concept beleidsplan 2026 - 2030 geschreven maar nog niet besproken met de Raad van Toezicht van onze organisatie en derhalve nog niet vastgesteld.

Centraal in dit concept meerjarenbeleidsplans staan drie uitgangspunten:

- De Viermarken blijft primair een arbeidsmatige boerderij en ontwikkelt zich niet tot een zorginstelling in de klassieke zin.
- Ontwikkeling vindt gefaseerd plaats: eerst stabiliseren en versterken, daarna gericht op doorontwikkelen.
- Ambities zijn ondergeschikt aan draagkracht, continuïteit en identiteit van de organisatie.

Het plan onderscheid twee samenhangende ontwikkelfasen die richting geven aan de komende jaren:

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

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Voor 2026 ligt de nadruk op continueren van de huidige activiteiten zoals aangegeven in onze jaarplanning, samen met de medewerkers en invulling geven aan de coördinatie van duurzaamheidseducatie voor het primaire onderwijs. Er zijn geen nieuwe doelstellingen voor 2026.

8.3 Plan van aanpak

Onderstaand de actiepunten, die we niet in de actiepuntenlijst hebben toegevoegd. De jaarplanning en jaarkalender 2026 zijn als bijlage toegevoegd.

- Afronden organisatiehandboek met daarbij een werkwijze beschrijving hoe we procedures en protocollen actueel houden.
- Website:
 - teksten laten herschrijven
 - website vernieuwen op een zodanige wijze dat we zelf teksten kunnen aanpassen waar dat nodig is.
- Social Media:
 - Instagram en facebook op elkaar afstemmen en een bedrijfsaccount maken
 - Plan laten maken op welke wijze we voor een sprekende inhoud kunnen zorgen en wie dit gaat doen binnen ons team. Dat kunnen ook de huidige mensen zijn, maar moet besproken worden
- De gemaakte flyer over De Viermarken versturen naar wijkteams in Enschede en Hengelo
- Met de rokers de volgende te maken stap richting stoppen met roken op de boerderij bespreken.
- Activiteiten op het gebied van duurzaamheidseducatie organiseren en daarbij kijken hoe we onze medewerkers daarbij betrekken.
- organiseren van de jaarlijkse activiteiten als open dag, bbq, midwinterfeest.

Bijlagen

- Activiteitenplan Viermarken 2026

Overzicht van bijlagen

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

2.2 Blik van Buiten 2025

5.5 Tevredenheidsonderzoek 2025

6.7 jaarverslag klachtenfunctionaris

8.3 Activiteitenplan Viermarken 2026

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

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

Toelichting: We hebben de normen bekeken. De te combineren paragrafen van de werkbeschrijvingen hebben we op deze plek niet geactualiseerd maar wel meegenomen in het jaarverslag.

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

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2025

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

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

Toelichting: We hebben de normen bekeken en volgens ons voldeden we al aan deze normen en hoeven we niets te wijzigen.

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2026

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)

Toelichting: De ontruimingsoefening is gehouden en is vlot verlopen. We maken gebruik van een bhv app om werknemers die niet in de buurt van het hoofdgebouw te informeren en medewerkers te waarschuwen en te zorgen dat we weten wie niet op het terrein is.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: De Viermarken heeft een raad van toezicht en statutair is vastgelegd wat de verantwoordelijkheden van de raad van toezicht en de raad van bestuur zijn. Dit voldoet aan de normen voor intern toezicht. Nadere afspraken zijn vastgelegd in de reglementen raad van toezicht en raad van bestuur.

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 14-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: De bhv-cursus is opnieuw intern georganiseerd. Alle werkbegeleiders en vakkrachten met een arbeidsovereenkomst boven 12 uur hebben deelgenomen.

Veranderingen in de doelgroep, bv leeftijd, meenemen in meerjarenbeleid en uitwerken hoe we daar me om kunnen/willen gaan

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Het is besproken met de makers van het meerjarenbeleidsplan en de verwachting is dat dit in het plan wordt meegenomen. Het meerjarenbeleidsplan zal in maart 2026 klaar zijn.

Wat kunnen wij betekenen voor de ouder wordende doelgroep. Wat kunnen wij wel/niet bieden.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 31-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: We willen ons blijven richten op arbeidsmatige dagbesteding. Dat betekent dat individuele ouderen, mits zij aan de randvoorwaarden kunnen voldoen welkom blijven, maar niet dat we zwaardere op ouderen gerichte ondersteuning gaan bieden.

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2025
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Het tevredenheidsonderzoek is uitgevoerd. De resultaten moeten nog worden uitgewerkt en zullen meegenomen in het kwaliteitsjaarverslag .

Plan maken voor beter gebruik boerderij Oldenhof, afstemmen met gemeente en overleg plannen rond verlengen huur na 2025

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: De huurovereenkomst wordt automatisch met een jaar verlengd. Plannen rond het gebruik van boerderij Oldenhof zullen worden meegenomen in het meerjarenbeleidsplan.

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2025
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 29-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Oefening is vlot verlopen.

Controleren reglement Viermarkenraad op actualiteit

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2025
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 31-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Er is gecontroleerd of het document voldoet aan de wettelijke eisen die gesteld worden aan het hebben van een clientvertegenwoordiging en dit is zo.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2024 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 22-04-2025
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 14-04-2025 (Afgerond)

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 25-02-2025 (Afgerond)

Wijze van het houden van voortgangsgesprekken evalueren en zo nodig aanpassen

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: De wijze waarop we de voortgangsgesprekken houden continueren we. De manier waarop we de verslagen vastleggen gaan we misschien aanpassen zodat die misschien nog wat beter kunnen aansluiten bij de wijze waarop het gesprek wordt gehouden.

Onderzoeken hoe we zo efficiënt mogelijk het kwaliteitssysteem en alles wat daarbij hoort beter kunnen integreren in onze processen of andersom. Zolang het maar gaat om efficiënter werken, minder administratie en kwaliteit van zorg bieden.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)

Toelichting: Taken zijn verdeeld en het opvolgen gaat steeds beter. Het bijhouden in de kwapp nog niet. Het nadeel van de kwapp is dat er maar één persoon tegelijk in kan werken en het daardoor minder gemakkelijk in gebruik is. Eén inlog, niet duidelijk wie de laatste wijziging heeft aangebracht, wat de laatste wijziging is.

huisvestingsplan bijstellen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)

Toelichting: Huisvestingsplan 2021 is besproken en nog openstaande punten worden meegenomen in het meerjarenbeleidsplan dat in 2025 wordt geschreven.

uit Rie: gevaarlijke stoffenlijst aanpassen aan huidige normen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)

Toelichting: gevaarlijke stoffenlijst is aangepast, moet vervolgens blijvend bijgehouden worden

uit Rie: zorgen dat er voldoende toezicht is als de doelgroep met aangedreven gereedschappen werkt.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)

Toelichting: Blijft altijd een aandachtspunt

uit Rie: zorgen dat er voldoende toezicht is als de doelgroep werkt met houtbewerkinsmachines

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024

Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)

Toelichting: Blijft altijd een aandachtspunt

uit Rie: Let er op dat: alleen medewerkers met rijbewijs, die geen medicatie gebruiken die de rijvaardigheid kunnen beïnvloeden en die altijd eerst een instructie door een verantwoordelijk werkbegeleider hebben gehad mogen rijden op de trekker. In eerste instantie ook alleen met een meer ervaren collega erbij.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Blijft altijd een actueel aandachtspunt.

uit Rie: Zorg dat alle meterkasten gemarkeerd zijn en afgesloten voor onbevoegden

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Alle meterkasten zijn op slot en gemarkeerd.

uit Rie: zorg dat het erf vrij is van obstakels

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Blijft een continue aandachtspunt

uit Rie: inventariseren of er sprake is van werkdruk

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Er is soms sprake van werkdruk. Hier is aandacht voor op persoonlijk niveau, in teamverband, bespreekbaar maken, taken anders verdelen, elkaar ontlasten en kijken of de juiste mensen op de juiste plek zitten. Indien financieel mogelijk wordt er personeel aangenomen.

uit Rie: aan de Rie een overzicht toevoegen van groepen werknemers waarbij werkdruk kan ontstaan.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Bij alle werknemers kan altijd werkdruk ontstaan. Dus ook bij alle groepen.

Herziene werkwijze ambulante begeleiding op basis verschillen Kiwa keurmerk en kljz keurmerk

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: ZZP-er wordt in dienst genomen, waardoor dit niet meer aan de orde is.

uit Rie: slang, langer dan drie meter kopen voor het bijvullen van luchtbanden

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Slang is aangeschaft

uit Rie: aan de Rie een overzicht toevoegen van werknemers die te maken kunnen hebben met ongewenst gedrag

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Alle werknemers kunnen te maken krijgen met ongewenst gedrag.

uit Rie: met enige regelmaat herhalen in medewerkeroverleg dat respectvol gedrag en wederzijds respect voor elkaars normen en waarden belangrijk zijn.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Op alle werkgebieden en tijdens het wekelijkse medewerkersoverleg is dit een onderwerp waar we regelmatig even bij stil staan.

alle medewerkers hebben een functioneringsgesprek gehad

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)

Evaluatie gesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 24-02-2025 (Afgerond)

Samen met rokers een volgende stap bepalen om het roken op het erf te verminderen.

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2024
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 13-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Inmiddels mag op het erf alleen gerookt worden op het erf naast de werkplaats en verder bij de speciaal daarvoor gemaakte groene asbakken op het erf.

Zoönosenkeurmerk herhalen

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2025
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: 15-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Keurmerk is weer ontvangen.

Voortgang actielijst, openstaande acties**update website**

Geplande uitvoerdatum: 31-05-2026
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

In overleg met Viermarkenraad helder krijgen aan welke voorwaarden een rustruimte/stilteplek moet voldoen.

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2026
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Tevredenheidonderzoek deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2026
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2026
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

integratie vrijwilligers duurzaamheidseducatie

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Het teeltplan voor de moestuin afstemmen op de mogelijkheden van de mensen en vervolgens de afzet van producten bekijken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2026
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Zoönosenkeurmerk herhalen

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2027
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Schrijf uw jaarverslag over 2026 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. [Indienen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2027
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2027
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2027
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)

Het teeltplan voor de moestuin afstemmen op de mogelijkheden van de mensen en vervolgens de afzet van producten bekijken

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2025
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Toelichting: Het teeltplan is weer in overleg met betrokken collega's en medewerkers afgestemd. Er zijn enkele nieuwe rassen van diverse gewassen toegevoegd. De hoeveelheden en soorten zijn afgestemd op de afzet middels groentepakketten, winkel en enkele vaste afnemers.

Zoönosenkeurmerk herhalen

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 20-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Toelichting: Zoönosen keurmerk 2026 is behaald op 13-1-2026. In 2027 herhalen wij deze actie weer.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 13-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Flyer over De Viermarken versturen naar de wijkteams in Enschede

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2026
Geldt voor locatie(s): De Viermarken (137)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Na afspraak met de gemeente Enschede hebben we een nieuwe flyer ontwikkeld over dagbesteding via de algemene voorziening bij de Viermarken. We hebben deze na overleg via de wijkwijzer ingestuurd om verspreid te worden onder de 10 inlooplocaties van de wijkwijzer / wijkteams binnen de gemeente Enschede. Tevens hebben we een folder gemaakt voor dagbesteding op de Viermarken bij instroom vanuit overige gemeenten of WLZ. Deze inmiddels verspreid onder de 4 inlooplocaties van Wijkkracht Hengelo, zij zijn verantwoordelijk voor het sociale veld binnen de gemeente Hengelo.

Bijlagen

- jaarkalender 2026
- jaarplanning 2026