



# de viermarken

stichting boerderij



Maatschappelijk verslag  
2023

## VOORWOORD

Voor u ligt het jaarverslag van Stichting Boerderij 'De Viermarken' over het jaar 2023.

Het is voor het lezen van dit verslag goed te weten dat we op 'De Viermarken' niet spreken over cliënten of deelnemers maar over medewerkers. Voor de foto's die in het verslag staan hebben onze medewerkers toestemming gegeven ze te gebruiken.

De Viermarken bestaat inmiddels 33 jaar. In deze periode hebben we zorgboerderijen zien ontstaan en door ontwikkelen naar professionele (kleinschalige) zorginstellingen met de administratie van dien. De PDCA-cyclus is van belang, voortdurend bereid zijn te verbeteren. Dat verbeteren schriftelijk vastleggen in procedures, protocollen, goede registraties, rapporteren en reflecteren op eigen handelen. Ik kan me nog herinneren dat er een tijd was dat het voor ons voldoende was iemands naam te noteren, te vragen wat iemand graag op de boerderij zou willen doen en vragen wat er nodig was zodat iemand veilig op de boerderij kon werken. Gaandeweg samen ontdekken wat iemand kan en dan samen kijken hoe je ontwikkeling kunt stimuleren zonder pamperen. Zorgen dat men zich volwaardig mens voelt met talenten, iemand die ertoe doet en nodig is om te zorgen dat de werkzaamheden op de boerderij gedaan worden. Niet de beperking centraal maar de mens. De kunst is dat nooit te verliezen. Daar deden we 33 jaar geleden ons best voor en dat doen we nu nog. Hoe het ons in 2023 is vergaan kunt u lezen in dit jaarverslag.

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

Enschede, april 2023  
Mieke van Dragt  
Directeur/bestuurder

| <b>INHOUD</b>                                                       | <b>pagina</b> |
|---------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>1      UITGANGSPUNTEN VAN DE VERSLAGGEVING</b>                   | <b>3</b>      |
| <b>2      DE VIERMARKEN: 2023 IN BEELD</b>                          | <b>4</b>      |
| 2.1    Algemeen                                                     | 4             |
| 2.2    Medewerkers                                                  | 4             |
| 2.3    Personeel                                                    | 5             |
| 2.4    Boerderij                                                    | 6             |
| 2.5    Bijzonderheden in 2023                                       | 7             |
| <b>3. PROFIEL VAN DE ORGANISATIE</b>                                | <b>11</b>     |
| 3.1    Algemene identificatiegegevens                               | 11            |
| 3.2    Structuur van 'De Viermarken'                                | 11            |
| 3.3    Kerngegevens                                                 | 12            |
| 3.3.1 <i>Kernactiviteiten en nadere typering</i>                    | 12            |
| 3.3.2 <i>Medewerkers, capaciteit, productie en opbrengsten</i>      | 12            |
| 3.3.3 <i>Werkgebieden</i>                                           | 17            |
| 3.3.4 <i>Samenwerkingsrelaties</i>                                  | 18            |
| <b>4      BESTUUR, TOEZICHT, BEDRIJFSVOERING EN MEDEZEGGENSCHAP</b> | <b>20</b>     |
| 4.1    Normen voor goed bestuur                                     | 20            |
| 4.2    Raad van bestuur/ Directie                                   | 20            |
| 4.3    Toezichthouders (Raad van toezicht)                          | 21            |
| 4.4    Bedrijfsvoering                                              | 23            |
| 4.4.1 <i>Begeleiding</i>                                            | 23            |
| 4.4.2 <i>Administratieve verantwoording</i>                         | 24            |
| 4.4.3 <i>Vastlegging geleverde zorg</i>                             | 24            |
| 3.5    Medewerkersraad – ondernemingsraad: Viermarkenraad           | 24            |
| <b>5      BELEID, INSPANNINGEN EN PRESTATIES</b>                    | <b>25</b>     |
| 5.1    Algemeen                                                     | 25            |
| 5.2    Meerjarenbeleid/plan van aanpak 2023                         | 30            |
| 5.3    Algemeen beleid verslagjaar                                  | 33            |
| 5.4    Algemeen kwaliteitsbeleid                                    | 41            |
| 5.5    Kwaliteitsbeleid ten aanzien van medewerkers                 | 42            |
| 5.5.1 <i>Kwaliteit van zorg</i>                                     | 42            |
| 5.5.2 <i>Klachten, meldingen en incidenten</i>                      | 43            |
| 5.6    Kwaliteit ten aanzien van werknemers                         | 44            |
| 5.6.1 <i>Personeelsbeleid</i>                                       | 44            |
| 5.6.2 <i>Kwaliteit van het werk</i>                                 | 48            |
| 5.7    Samenleving en belanghebbenden                               | 49            |
| 5.8    Financieel beleid                                            | 50            |

## 1. UITGANGSPUNTEN VAN DE VERSLAGLEGGING

Dit jaarverslag geeft een overzicht van de activiteiten van Stichting Boerderij 'De Viermarken' te Enschede en geeft inzicht in de kwaliteit van de geleverde zorg in het jaar 2023.

'De Viermarken' werkt met het kwaliteitskeurmerk voor zorgboerderijen: Kwaliteit laat je zien. Omdat het belangrijk is inzichtelijk te maken welke kwaliteit je biedt, heeft de federatie Landbouw en Zorg het kwaliteitskader voor zorglandbouw ontwikkeld. Hierin hebben deelnemers op zorgboerderijen, zorgboeren en anderen vastgelegd wat zij goede zorg vinden. In dat kader wordt ook gekeken naar de opbouw van de kwaliteitsjaarverslagen die gemaakt worden voor het keurmerk 'kwaliteit laat je zien'. Als Viermarken mochten we meewerken aan een pilot waardoor we ons jaarverslag in een vrije vorm mogen aanleveren.

Wij hebben gekozen om te beginnen met een impressie van het afgelopen jaar. Daarna volgt er een verdieping.



*Winter, 's ochtends vroeg, de ochtendnevel is nog niet opgetrokken en als je goed kijkt twee fietsers op de Viermarkenweg.*

## 2. DE VIERMARKEN: 2023 IN BEELD

### 2.1 Algemeen

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

### 2.2 Medewerkers

Kenmerkend voor 'De Viermarken' is dat we kijken naar de mogelijkheden van de medewerker en daar ondersteunen waar dit nodig is. We willen mensen laten ontdekken waar hun talenten liggen. Het zorgen voor een veilige plek waar je met plezier kunt werken vinden we belangrijk. Wederzijds respect is daarbij het uitgangspunt en zelf doen wat binnen je mogelijkheden ligt. Soms is dat ook je grenzen verkennen en zo ontdekken dat je misschien wel meer kunt dan je dacht.

Onderstaand kerstkaartje spreekt voor zichzelf.



#### Thuis voelen'

Dit kaartje met de pestvogel op de voorzijde afgebeeld maakt deel uit van een set kaarten uitgegeven door de vogelbescherming. Het feit dat ik uitgerekend deze vogel heb uitgekozen heeft niets met de pest of pesten te maken. Nee, geenszins, want het is juist dat ik vind dat deze Nederlandse benaming onterecht is en afbreuk doet aan de schoonheid en uniciteit van deze vogel! Zondebokken maken van sommige dieren en ook van mensen, hetzij groepen of individuen, is helaas nog niet de wereld uit en wordt tot op de dag van vandaag nog steeds

gedaan. Maar er is altijd hoop en met wat meer bekendheid, dialoog en oog voor de ander ontstaat er geleidelijk aan een beter begrip voor elkaar. Dit leidt tot verbinding en het gevoel dat jij er wel toe doet. Dat er een plek ook voor jou is. Ik hoop dat 'onze boerderij' deze functie nog lange tijd zal mogen behouden en de menselijke maat nooit uit het oog zullen verliezen, want dat is juist wat De Viermarken zo uniek en mooi en fijn maakt. Je kunt het vergelijken met het uitplanten van een zaadje in iemands hart, waarbij die persoon uiteindelijk weer gaat groeien en weer opbloeit dusdanig dat ie zich weer beter gaat wortelen om zich thuis te gaan voelen in de wereld. Kan bij sommigen wat langer duren dan bij een ander, maar dat heeft vaak met meerdere dingen te maken. Dit gevoel is wat de boerderij mij heeft gegeven, dus bedankt!

J.

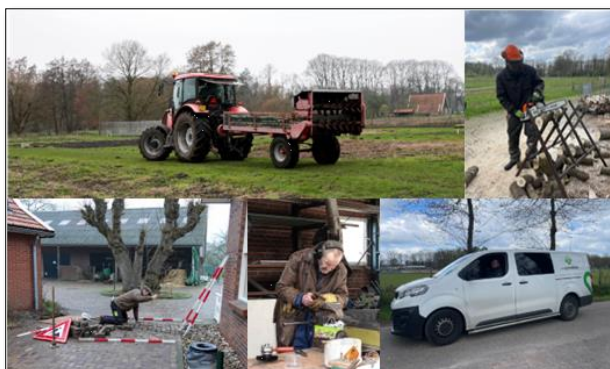
## 2.3 Personeel



Naast het bieden van de dagelijkse begeleiding van de groep medewerkers, het organiseren en helpen bij de werkzaamheden op de boerderij, zijn er ook de ondersteunende taken die essentieel zijn voor het goed functioneren van onze boerderij. De financiële administratie, de zorgadministratie, overleggen rond samenwerken in het gebied, het hoort allemaal bij werken op 'De Viermarken'. Als team zorgen we voor een veilige werkplek waar mensen met plezier aan hun eigen doelen kunnen werken. Door naast de eigen kennis ook de kennis van de medewerkers in te zetten voor de boerderij ontstaat er een mooie wisselwerking die maakt dat we samen mooie resultaten kunnen behalen.

## 2.4 Boerderij

Er zijn een zestal verschillende werkgebieden op de boerderij.



*Werkgebied: Mechanisatie Transport en Onderhoud (MTO)*



*Werkgebied: Moestuin*



*Werkgebied: Vee en Grasland*



*Werkgebied: Boerderij Oldenhof*



*Werkgebied: Winkel en Verwerking en...*



*Werkgebied: Huishouding, Verwerking en Administratie*

## 2.5 Bijzonderheden in 2023

Op 1 april hebben we met een kraam bij de open dag van 'Van 't Mös' gestaan.



22 April is de bijenroute officieel geopend. Wij hebben onder andere een bijenburcht, houten bijenbankje, bijenhotel en gemetseld bijenbankje voor de route gemaakt. Er was veel belangstelling

22-04

DAG VAN  
DE AARDE

LEDEBOERPARK

- Opening van de Bijenroute om 14.00 uur bij het Koetshuis
- Neem een tuintegel mee en krijg gratis 2 bij-vriendelijke plantjes
- Krijg een gratis zakje bloemenzaad
- Maak je eigen insectenhotel in het Lammerinkswönnner
- Bezoek de bijtentoonstelling

CENTRUM [STOET]

- Wormenhotel demonstratie van het IVN
- Doe mee met de actie Wip & Win!
- Tuinadvies van de GroenBlauw Enschede tuincoaches
- Krijg een gratis zakje bloemenzaad
- Laat je inspireren door 5 voorbeeldtuintjes
- Drink een kopje koffie met gebak bij Stoet

KINDERBOERDERIJ NOORD

- Doe mee met de groene activiteiten
- Krijg een gratis zakje bloemenzaad

Op 6 juni bracht het college van burgemeester en wethouders een bezoek aan het gebied 't Wageler. Een mooie gelegenheid om te vertellen over alle ontwikkelingen in het Wageler en natuurlijk ook fijn dat we de ruimte kregen uit te leggen wat we op 'De Viermarken' doen.



Ondertussen werd er op de boerderij ook de laatste hand gelegd aan de voorbereidingen van de open dag op zondag 11 juni.



Ter gelegenheid van het 30 jarige bestaan van 'De Viermarken', in 2020, zijn we in juli met zijn allen een dagje op stap geweest naar het openlucht museum in Arnhem.



Op de tweede zondag van de maand verandert boerderij Oldenhof in een theeschenkerij.



We vinden het belangrijk met onze manier van bedrijfsvoering een bijdrage te leveren aan de biodiversiteit in het Wageler. Dit doen we door de aanleg en onderhoud van poelen, bloemrijke graslanden en rekening houden met de manier van maaien en beweiden van de weilanden.



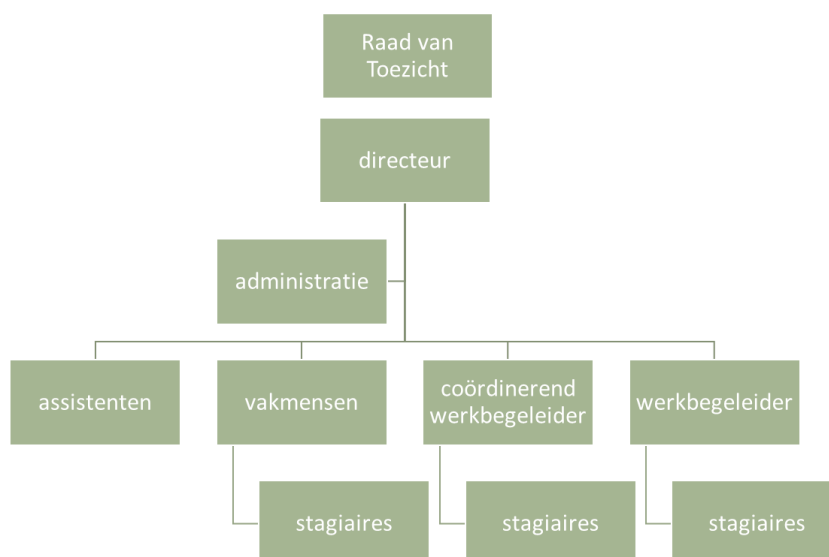
### 3. PROFIEL VAN DE ORGANISATIE

#### 3.1 Algemene Identificatiegegevens

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

#### 3.2 Structuur van 'De Viermarken'

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



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

Medezeggenschap voor zowel personeel als medewerkers is geregeld in 'De Viermarkenraad', een medezeggenschapsorgaan waar zowel personeel, medewerkers als stagiaires zijn vertegenwoordigd. De raad komt in normale omstandigheden maandelijks bij elkaar en er zitten minimaal 6 en maximaal 9 personen in de raad: 1-2 personeelsleden, 1 stagiaire, 4-6 medewerkers. Minimaal 4x per jaar is er overleg met de directeur. De leden van de Viermarkenraad vertegenwoordigen hun achterban in de raad. De medewerkers organiseren daartoe minimaal 2x per jaar een bijeenkomst voor alleen medewerkers om met elkaar zaken die op dat moment belangrijk zijn te bespreken, zonder dat hier personeel/stagiaires bij aanwezig zijn. In 2023 is het niet gelukt twee bijeenkomsten te organiseren, maar is er één keer een overleg met alleen medewerkers geweest.

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

### 3.3 Kerngegevens

#### 3.3.1 Kernactiviteiten en nadere typering

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

#### 3.3.2 Medewerkers, capaciteit, productie, personeel en opbrengsten

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

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

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

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

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

In hoofdgroepen onderverdeeld, geeft dit het onderstaande overzicht:

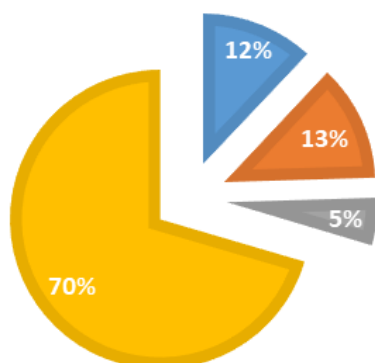
| <u>Doel-<br/>groepen</u> | <b>2023</b>            |               | <b>2022</b>            |               |
|--------------------------|------------------------|---------------|------------------------|---------------|
|                          | aantal<br>verwijzingen | %             | aantal<br>verwijzingen | %             |
| Ggz                      | 19                     | 12,0%         | 21                     | 13,9%         |
| Vgz                      | 20                     | 12,6%         | 15                     | 9,9%          |
| Lgz                      | 8                      | 5,0%          | 8                      | 5,3%          |
| Omz                      | 112                    | 70,4%         | 107                    | 70,9%         |
| <b>Totaal</b>            | <b>159</b>             | <b>100,0%</b> | <b>151</b>             | <b>100,0%</b> |

\* In 2023 zijn er 159 unieke personen op de boerderij geweest. In 2021 waren dit er 148.

In grafiek de herkomst van onze deelnemers:

## AANTAL VERWIJZINGEN

■ Ggz ■ Vgz ■ Lgz ■ Omz



Uitgewerkt naar het niveau van verwijzer geeft dit het onderstaande resultaat:

| <b>Verwijzers</b>                          | <b>realisatie 2023</b> |                                  |                        |                                     |
|--------------------------------------------|------------------------|----------------------------------|------------------------|-------------------------------------|
|                                            | aantal verwijzingen    | % van totaal aantal verwijzingen | gerealiseerde dagdelen | % van totaal gerealiseerde dagdelen |
| <b>Ggz</b>                                 |                        |                                  |                        |                                     |
| Azibo                                      | 1                      | 0,6%                             | 71                     | 0,4%                                |
| J.P. v.d. Bentstichting                    | 1                      | 0,6%                             | 17                     | 0,1%                                |
| RIBW                                       | 10                     | 6,3%                             | 1.058                  | 6,1%                                |
| Stichting Woonbegeleiding Jong Volwassenen | 1                      | 0,6%                             | 27                     | 0,2%                                |
| Tactus                                     | 6                      | 3,8%                             | 379                    | 2,2%                                |
| <b>Vgz</b>                                 |                        |                                  |                        |                                     |
| Aveleijn                                   | 12                     | 7,5%                             | 1.537                  | 8,9%                                |
| De Weerde                                  | 1                      | 0,6%                             | 27                     | 0,2%                                |
| Estinea                                    | 1                      | 0,6%                             | 363                    | 2,1%                                |
| Het Maathuis                               | 1                      | 0,6%                             | 5                      | 0,0%                                |
| Pgb                                        | 1                      | 0,6%                             | 46                     | 0,3%                                |
| Thomashuis                                 | 3                      | 1,9%                             | 334                    | 1,9%                                |
| Uniek                                      | 1                      | 0,6%                             | 159                    | 0,9%                                |
| <b>Lgz</b>                                 |                        |                                  |                        |                                     |
| InteraktContour                            | 7                      | 4,4%                             | 873                    | 5,0%                                |
| Pgb                                        | 1                      | 0,6%                             | 258                    | 1,5%                                |
| <b>Omz</b>                                 |                        |                                  |                        |                                     |
| Enschede Alg. Voorziening*                 | 91                     | 57,2%                            | 10.811                 | 62,3%                               |
| Gemeente Hengelo                           | 14                     | 8,8%                             | 696                    | 4,0%                                |
| Gemeente Hof van Twente                    | 1                      | 0,6%                             | 370                    | 2,1%                                |
| Gemeente Losser                            | 2                      | 1,3%                             | 146                    | 0,8%                                |
| Gemeente Oldenzaal                         | 2                      | 1,3%                             | 167                    | 1,0%                                |
| Leger des Heils                            | 1                      | 0,6%                             |                        |                                     |
| Reintegratietraject                        | 1                      | 0,6%                             | 4                      | 0,0%                                |
| <b>Totaal</b>                              | <b>159</b>             | <b>100%</b>                      | <b>17.348</b>          | <b>100%</b>                         |

\* aanwezigheid op basis van contractafspraken,  
daadwerkelijke aanwezigheid 7.742 dagdelen

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

| <u>dagdelen</u> | <b>2023</b>   |              |               | <b>2022</b>   |              |               |
|-----------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
|                 | dagdelen      | fte          | %             | dagdelen      | fte          | %             |
| Ggz             | 1.552         | 3,10         | 8,9%          | 1.562         | 3,12         | 9,7%          |
| Vgz             | 2.471         | 4,94         | 14,2%         | 2.289         | 4,58         | 14,2%         |
| Lgz             | 1.131         | 2,26         | 6,5%          | 1.156         | 2,31         | 7,2%          |
| Omz             | 12.194        | 24,39        | 70,4%         | 11.113        | 22,23        | 68,9%         |
| <b>Totaal</b>   | <b>17.348</b> | <b>34,70</b> | <b>100,0%</b> | <b>16.120</b> | <b>32,24</b> | <b>100,0%</b> |

Op 31 december 2022 waren er 113 medewerkers aanwezig en 4 medewerkers zaten in de wacht. Medewerkers die om welke reden dan ook, zes weken niet zijn geweest worden tijdelijk op stop gezet. Dit heet bij ons 'de wacht'. Er was geen wachtlijst.

Er zijn in 2023 46 personen gestart en 39 personen zijn gestopt. Twee personen zijn van verwijzer gewisseld. Op 31 december 2023 waren er 120 medewerkers aanwezig en 4 medewerkers zaten in de wacht. Er was geen wachtlijst.

#### *Uitstroom:*

| <b>redenen uitstroom</b>     | <b>aantal</b> |
|------------------------------|---------------|
| proeftijd                    | 4             |
| andere (arbeids)dagbesteding | 5             |
| betaalde baan                | 3             |
| gezondheidsredenen           | 11            |
| verhuizing                   | 2             |
| lukt niet te komen           | 2             |
| privé omstandigheden         | 4             |
| gebleven, andere verwijzer   | 2             |
| overige redenen              | 5             |
| overleden                    | 1             |
| <b>Totaal</b>                | <b>39</b>     |

#### *Groepen*

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

Omzet uit de begeleiding:

|                                 | <b>begroting 2023</b> | <b>exploitatie 2023</b> |
|---------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| Algemene Voorziening Enschede   | € 445.585,00          | € 445.585,00            |
| Wmo maatwerk                    | € 67.340,40           | € 74.256,44             |
| wmo maatwerk onderaannemerschap |                       | € 1.507,95              |
| Wlz pgb                         | € 31.302,35           | 22.710,01               |
| Wlz onderannemerschap           | € 219.878,94          | 193.976,60              |
| <b>totaal begeleiding</b>       | <b>€ 764.106,69</b>   | <b>€ 738.036,00</b>     |

### *Conclusies m.b.t. medewerkers*

In 2023 zijn veel mensen om psychische of lichamelijke gezondheidsredenen gestopt. In het algemeen is de zorgzwaarte van de doelgroep toegenomen. Deze trend hebben we in het verleden ook meegemaakt. Op momenten dat de arbeidsmarkt krapte heeft, heeft de groep mensen die voor arbeidsmatige dagbesteding bij ons komt bij instroom al een grotere hulpvraag. Vaak proberen we dan samen te kijken of we een passende plek kunnen bieden en niet altijd lukt dat. We zien ook een verandering bij de doelgroep die meer te maken heeft met de manier waarop de doelgroep naar dagbesteding kijkt. De betrokkenheid van de doelgroep bij de bedrijfsvoering van de boerderij is er zeker nog wel, maar is wel verminderd in de loop der jaren. Nu gaat het veel meer over welke dagbestedingsplek het meest aanspreekt, men het leukste vindt.

Relatief zijn er meer jongvolwassenen met een hogere opleiding ingestroomd.

Ten opzichte van 2022 zijn we gegroeid en bereiken we langzaam onze maximale capaciteit van 35 fulltime plekken. We merken dat de individuele aanpak, mensen aanspreken op hetgeen zij wel kunnen, de werkzaamheden afstemmen op de capaciteiten van de medewerker, belangrijk blijft. Het is de kunst de medewerkers niet te overvragen, maar ook niet te onderschatten. Door met elkaar in gesprek te zijn, tijdens werkzaamheden en tijdens de voortgangsgesprekken kun je ook tijdig met medewerker en eventuele externe begeleiding bespreken hoe we zo goed mogelijk passende ondersteuning kunnen blijven bieden.

Uitgangspunten voor de begeleiding van de medewerker, waardoor ontwikkeling mogelijk wordt:

1. Het bieden van een veilige plek waar je welkom bent.
2. Je wordt serieus genomen.
3. Het is belangrijk dat je plezier in je bezigheden hebt/krijgt, vandaar uit kun je je weer verder ontwikkelen.
4. Je leert keuzes maken en verantwoordelijkheden nemen, ook voor het realiseren van je eigen doelstellingen.
5. De begeleiding is coachend en stimulerend, zelf ontdekken en doen, verantwoordelijkheden geven/nemen zijn hierbij belangrijke punten.
6. Mensen worden gestimuleerd elkaar te helpen daar waar dit mogelijk en wenselijk is;
7. Personeel en medewerkers gaan als gelijkwaardige met elkaar om: medewerkers worden niet betutteld. Dit blijft ook in 2024 ons uitgangspunt voor de begeleiding van onze mensen

Op 'De Viemarken' is veel variatie aan werkzaamheden en begeleiding mogelijk. De variatie aan doelgroepen is sinds de start van 'De Viermarken', inmiddels 33 jaar geleden, kenmerkend voor onze stichting en een meerwaarde voor onze wijze van werken.

## Vrijwilligers

Voor de gemeente Enschede is 'De Viermarken' een algemene voorziening. Dat betekent dat elke kwetsbare Enschedeër die bij ons komt en onder deze regeling valt hier als vrijwilliger komt werken. Toch is er een groep mensen die niet valt onder deze regeling en ook niet door een instelling wordt verwezen; voor de buitenwereld zijn dit onze vrijwilligers. Op de werkvloer is iedereen medewerker en is de benadering voor iedereen gelijk.

Het afgelopen jaar zijn er 24 ingeschreven vrijwilligers geweest, die samen 901 dagdelen zijn geweest. Vrijwilligers kunnen op alle werkgebieden helpen. Daarbij is het van belang dat de vrijwilliger het leuk vindt samen met een aantal medewerkers te werken en hen eventueel te helpen, mocht dit nodig zijn.

| Werkgebied             | Aantal    | Dagdelen   |
|------------------------|-----------|------------|
| Administratie/moestuin | 1         | 23         |
| Chauffeur              | 5         | 290        |
| Groentepakketten       | 1         | 9          |
| Moestuin               | 5         | 192        |
| Moestuin/vee           | 1         | 62         |
| Oldenhof               | 3         | 111        |
| Techniek               | 2         | 101        |
| Vee                    | 2         | 34         |
| Verwerking/bakken      | 3         | 79         |
| Viermarkenraad         | 1         |            |
| <b>Totaal</b>          | <b>24</b> | <b>901</b> |

Met alle vrijwilligers is er met regelmatig contact over hoe het gaat. Eén van de coördinerende werkbegeleiders heeft als coördinerende taak alle aangelegenheden rond de vrijwilligers, zoals intake, voortgangsgesprekken en beleid. Daarnaast zijn de werkbegeleiders van de werkgebieden aanspreekpunt voor vrijwilligers voor het betreffende werkgebied. Naar aanleiding van deze gesprekken hebben we eind 2023 besloten een bankrekening te openen waarop een klein bedrag staat zodat onze vrijwilligers niet meer met contact geld over straat hoeven, maar gebruik kunnen maken van de bankpas die bij deze rekening hoort. Met de bankpas kan per dag maximaal €100,- worden gepind en op de rekening staat een bedrag van rond €500,-. Het pinbedrag kan als het nodig is incidenteel worden verhoogd.

### 3.3.3 Werkgebieden

De Viermarken is een zogenaamde zorgboerderij die in de noordwestelijke stadsrand van Enschede ligt. De Stichting biedt (arbeidsmatige) dagbesteding aan medewerkers met name uit de gemeentes Enschede en Hengelo. Incidenteel komen er ook mensen uit andere Twentse gemeentes. In 2022 waren dit de gemeentes Losser, Hof van Twente, Oldenzaal, Dinkelland en Borne.

### 3.3.4 Samenwerkingsrelaties

Stichting Boerderij 'De Viermarken' was in 2023 onderaannemer bij de volgende instellingen:

- RIBW
- Aveleijn
- Estinea
- InteraktContour
- J.P. van de Bent Stichting
- Stichting Woonbegeleiding Jong Volwassenen
- Tactus
- Leger des Heils
- Het Maathuis
- De Weerde
- Azibo

Daarnaast zijn met de volgende organisaties en instellingen contacten geweest rondom het bieden van begeleiding aan kwetsbare mensen:

- |                           |                                                 |
|---------------------------|-------------------------------------------------|
| - Gemeente Enschede       | - Mediant                                       |
| - Gemeente Hengelo        | - Arbe-dienstverlening                          |
| - Gemeente Dinkelland     | - Extra Puur                                    |
| - Gemeente Oldenzaal      | - Manna                                         |
| - Gemeente Hof van Twente | - Ambulant begeleiders van diverse organisaties |
| - Gemeente Losser         |                                                 |
| - Diverse zorgboerderijen |                                                 |
| - Reclassering Nederland  |                                                 |

De samenwerking met organisaties en instellingen (al dan niet in onderaannemerschap) bestaat onder andere uit regelmatig overleg, samen met de betrokken medewerkers. Daarbij staat voorop dat de medewerkers tevreden zijn over de geleverde begeleiding en ondersteuning. Ook is er overleg met instellingen en organisaties om te kijken op welke gebieden er kan worden samengewerkt, hoe tevreden we zijn over de samenwerking en hoe de begeleiding van de medewerker goed kan worden afgestemd.

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

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

De Viermarken is lid van de Vereniging Zorgboeren Overijssel en op deze wijze ook aangesloten bij de landelijke Federatie Landbouw en Zorg.

Tot slot zijn we ook lid van het ondernemersnetwerk landbouw en zorg, waar een aantal zorgboerderijen uit Overijssel en Flevoland aan deelnemen.

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

- Stawel
- Collectief Midden-Overijssel (agrarisch natuurbeheer)
- Stichting HALL
- KNNV
- IVN
- Bijenvereniging Enschede
- Buffalofarm Twente
- De koeien van Jelle
- Voedselbank Enschede-Haaksbergen

Contacten met onderwijsinstellingen en overige organisaties

- Zone.college
- VSO 't Roessingh
- ROC vanTwente
- Hogeschool Saxion
- UT-Twente

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



## **4. BESTUUR, TOEZICHT, BEDRIJFSVOERING EN MEDEZEGGENSCHAP**

### **4.1 Normen voor goed bestuur**

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

De stichting hanteert de volgende uitgangspunten:

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

### **4.2 Raad van bestuur/directie**

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

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

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

- Penningmeester Vereniging Wageler Samen

### **4.3 Toezichthouders/Raad van toezicht**

De raad van toezicht heeft tot taak toezicht houden op het beleid van de raad van bestuur en op de algemene gang van zaken in de stichting. De raad bestaat uit zes natuurlijke personen en heeft in 2023 drie keer vergaderd. Zij hebben de begroting vastgesteld en de jaarrekening goedgekeurd en het beleid voor 2024 vastgesteld. De raad van bestuur geeft tijdens de vergaderingen een toelichting op het door haar gevoerde beleid o.a. aan de hand van tussentijdse rapportages. De directeur heeft daarnaast bilateraal overleg gehad met individuele leden van de raad van toezicht.

## De Raad van toezicht van 'De Viermarken'

| Naam                | Functie RvT | Hoofdfuncties                                              | Nevenfuncties                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Datum eerste benoeming | Benoemings termijn          |
|---------------------|-------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------------|
| Albert Fransen      | Voorzitter  | -                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Voorzitter van de stichting Vrienden van InteraktContour</li> <li>Voorzitter van de RvT van Surplus</li> <li>Lid van de Commissie van Beheer over het GJ van Heekpark</li> <li>Lid van de Oecumenische Raad en coördinator van de kostersgroep van de Oecumenische Geloofsgemeenschap Helmerhoek</li> </ul>           | 1 september 2016       | 4 jaar, verlengd met 4 jaar |
| Johan Niemans       | Lid         | Jurist                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Voorzitter Stichting de Koepel, Boekelo</li> <li>13 juli 2022 geïnstalleerd als wethouder in Haaksbergen</li> </ul>                                                                                                                                                                                                   | 1 september 2016       | 4 jaar, verlengd met 4 jaar |
| Robert Zandstra     | Lid         | Interim-management en directieadvies                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vz CCI Boekelo (betaald)</li> </ul> Onbezoldigd: <ul style="list-style-type: none"> <li>Commissie van beheer Volkspark</li> <li>Lid Stichting International Topsport Events</li> <li>Vz st HION (hippische initiatieven Oost-Nederland)</li> <li>Vz IHEC</li> </ul>                                                   | 30 april 2015          | 13 november 2023 gestopt    |
| Gabriëlle 't Hoen   | Lid         | Zelfstandig ondernemer.                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Penningmeester Stichting Leppink-Postuma</li> <li>Penningmeester Rotaryclub Haaksbergen</li> <li>Penningmeester Stichting Community Service Rotary Club Haaksbergen</li> <li>Bestuurslid Stichting Noodfonds Haaksbergen</li> <li>Toeziethouder Stichting Oogheekkundig Medisch Centrum Twente (bezoldigd)</li> </ul> | 8 juli 2015            | 29 augustus 2023 gestopt    |
| Marly Kiewik        | Lid         | Director zorg                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lid raad van toezicht Maartensfoundation</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                   | 20 september 2018      | 4 jaar, verlengd met 4 jaar |
| Yvette Haaker-Lover | Lid         | Manager Onderzoek, Ontwikkeling en Advies Mediant GGZ      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Eigenaar Loves to communicate (Communicatieadvies)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                         | 28 april 2022          | 4 jaar                      |
| Coen van den Brand  | Lid         | Interim-management                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 29 augustus 2023       | 4 jaar                      |
| Ton Vervoort        | Lid         | Aanjager Herbestemmen Monumenten in Provincie Zuid-Holland | <ul style="list-style-type: none"> <li>Adviseur en Interim Manager HUMAAN Vastgoed Enschede (ZZP)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                 | 13 november 2023       | 4 jaar                      |

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

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

### **Verslag Raad van Toezicht 2023**

*Ook in 2023 hebben elke week meer dan honderd mensen gewerkt op de Viermarken. Dit stemt de Raad van toezicht (RvT) tot voldoening. Mensen van allerlei leeftijden, met verschillende achtergronden die gemeen hebben dat ze zich onvoldoende op eigen kracht staande kunnen houden in onze samenleving. De Viermarken biedt ze een veilige en uitdagende omgeving waar ze naar vermogen kunnen werken en hun talenten kunnen ontwikkelen. Deze vorm van arbeidsmatige dagbesteding voorziet duidelijk in een behoefte.*

*De organisatie van deze biologische boerderij heeft veel ervaring opgebouwd, is goed toegerust voor haar taak en is in control. Financieel is de situatie gezond, al blijft het altijd een uitdaging die zo te houden. Zeker nu is gebleken dat een groeiende groep een zwaardere zorgbehoefte heeft en er sprake is van een enorme stijging van de kosten, vooral die van energie. Kostenstijgingen die de afgelopen jaren onvoldoende zijn gecompenseerd door subsidies en andere opbrengsten. Daarom heeft de Viermarken voor 2024 een substantieel hoger subsidiebedrag bij de gemeente aangevraagd.*

*De boerderij met 20 hectare van de gemeente gepacht land en een boerderijwinkel biedt een verscheidenheid aan zinvol werk. De vraag naar groentepakketten laat een stijgende lijn zien, evenals de omzet in de winkel. In de boerderij de Oldenhof worden vooral activiteiten uitgevoerd die niet direct boerderij gebonden zijn. Hierdoor kan de Viermarken een breed aanbod van dagbestedingsactiviteiten aanbieden. De Viermarken is de Corona periode op zich goed doorgekomen, maar de naweeën zijn nog steeds voelbaar.*

*De RvT heeft zijn taak in 2023 weer naar behoren kunnen vervullen. In zijn vergaderingen heeft de RvT de kwartaalrapportages, zowel inhoudelijk als financieel, besproken en heeft hierdoor door het jaar heen de vinger aan de pols kunnen houden. Ook is overeenkomstig de spelregels de jaarrekening 2022 vastgesteld en de begroting voor 2024 goedgekeurd en het activiteitenplan.*

*Voor het gebied het Wageler is met de partners en de gemeente met externe hulp een plan voor de toekomst opgesteld. Dit plan is basis voor verdere beleidsplannen voor het gebied, waarin de Viermarken een belangrijke speler is. In 2023 is dit plan veelvuldig onderwerp van overleg geweest tussen de Vereniging Wageler (waar de Viermarken lid van is) en de gemeente. De bedoeling is dat dit begin 2024 tot besluitvorming door de gemeente zal leiden.*

*In 2023 hebben we afscheid genomen van mevrouw Gabriëlle 't Hoen en de heer Robert Zandstra als leden van de RvT. Mevrouw 't Hoen was belast met het aandachtsgebied financiën en de heer Zandstra met aandachtsgebied omgeving Viermarken. Gelukkig hebben we de heer Coen van den Brand en de heer Ton Vervoort bereid gevonden plaats te nemen met respectievelijk de aandachtsgebieden financiën en huisvesting/omgeving.*

*De RvT heeft in 2023 drie keer vergaderd. Daarnaast is er verschillende keren bilateraal overleg geweest tussen de directeur/bestuurder en verschillende individuele leden van de RvT. Dit gaat met name op voor het lid met het aandachtsgebied financiën en voor de voorzitter.*

*Namens de Raad van Toezicht  
Albert Fransen*

## 4.4 Bedrijfsvoering

### 4.4.1 begeleiding

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

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

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

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

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

Regelmatig vinden evaluaties plaats, waarbij gekeken wordt hoe het gaat met de gestelde doelen, hoe de medewerker de begeleiding ervaart en wat de wensen/doelen zijn voor korte en lange termijn. Deze gesprekken vinden altijd plaats met de medewerker, vaak zijn de begeleider bij de verwijzende instelling en/of de vertegenwoordiger van de medewerker hierbij aanwezig. Niet altijd, dit is afhankelijk van de wens van de medewerker en die van de verwijzer.

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

De Viermarken is een maatwerkvoorziening en een algemene voorziening. Daardoor konden in 2023 de 14 Twentse gemeenten rechtstreeks mensen plaatsen bij de Viermarken. Voor mensen die in een instelling wonen en die vallen onder de WLZ blijven de bestaande hoofd-/ onderaannemers afspraken bestaan.



#### 4.4.2 administratieve verantwoording

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

Eindverantwoordelijk: Mw. W.E. van Dragt

Uitvoering: Dhr. J. Boensma (opstellen jaarrekening, begroting, financiële rapportages, controle financiële administratie)  
Dhr. J.W. Stegeman (Assistent administratie en o.a. verantwoordelijk voor facturatie, kasbeheer, boeken)

Tekeningsbevoegdheid: Mw. W.E. van Dragt, een tweede tekeningsbevoegde is de heer J. Boensma voor wat betreft de bankzaken.

Samenstellingsverklaring en accountantscontrole: Accountantskantoor SMK

Eerstverantwoordelijke stichting: Mw. W.E. van Dragt

#### 4.4.3 vastlegging geleverde zorg

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

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

### 4.5 Deelnemersraad – Ondernemingsraad: Viermarkenraad

Inspraak en medezeggenschap vinden we op 'De Viermarken' bijzonder belangrijk, voor iedereen. In de praktijk blijkt het echter niet altijd even gemakkelijk te regelen te zijn. In 2014/2015 is gezocht naar een manier waarop iedereen die naar 'De Viermarken' komt ook kan meedenken en meepraten over de organisatie of wat voor hem/haar belangrijk is op 'De Viermarken'. De oplossing is gezocht in een raad waarin iedereen zich vertegenwoordigd kan voelen: 'De Viermarkenraad'.

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

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

## 5. BELEID, INSPANNINGEN EN PRESTATIES

### 5.1 Algemeen

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

Onderstaand de gerealiseerde productiecijfers ten opzichte van de begroting 2023:

| Verwijzer                                  | Begroting     | Realisatie    |
|--------------------------------------------|---------------|---------------|
| RIBW                                       | 875           | 1.058         |
| Stichting Woonbegeleiding Jong Volwassenen | 180           | 27            |
| PGB-Ggz                                    |               | 0             |
| Tactus                                     | 311           | 379           |
| Azibo                                      |               | 71            |
| Vdbent Lupinestraat                        |               | 17            |
| <b>Totaal Ggz</b>                          | <b>1.366</b>  | <b>1.552</b>  |
| Aveleijn                                   | 1.644         | 1.537         |
| Estinea                                    | 396           | 363           |
| PGB-Vg                                     | 449           | 334           |
| VdBent hogeland                            | 82            | 46            |
| Het Maathuis                               |               | 5             |
| Thomashuis                                 |               | 159           |
| De Weerde                                  |               | 27            |
| <b>Total Vg</b>                            | <b>2.571</b>  | <b>2.471</b>  |
| InteraktContour                            | 939           | 873           |
| PGB-Lg                                     | 299           | 258           |
| <b>Total Lg</b>                            | <b>1.238</b>  | <b>1.131</b>  |
| Enschede AV*                               | 9.500         | 10.811        |
| Gemeente Dinkelland                        | 13            | 0             |
| Gemeente Hengelo                           | 551           | 696           |
| Gemeente Hof van Twente                    | 385           | 370           |
| Gemeente Losser                            | 159           | 146           |
| Gemeente Oldenzaal                         | 238           | 167           |
| Leger des Heils                            | 41            | 0             |
| Reclassering                               |               | 4             |
| <b>Totaal Omz</b>                          | <b>10.887</b> | <b>12.194</b> |
| Groeiruimte buiten Enschede AV             | 938           |               |
| <b>Totaal medewerkers</b>                  | <b>17.000</b> | <b>17.348</b> |

\* Aanwezigheid op basis van contractafspraken, daadwerkelijke aanwezigheid 7.742 dagdelen

Er zijn 1.228 dagdelen meer gerealiseerd ten opzichte van 2022, verdeeld over de verschillende verwijzers. In de begroting was rekening gehouden met een groei van 880 dagdelen. Dat betekent een realisatie van 139% ten opzichte van de begrootte groei. De groei komt vooral uit de ggz en Wmo doelgroep.

### TEVREDENHEIDSONDERZOEKEN

In 2022 heeft de Federatie Landbouw en Zorg het kwaliteitskader voor zorgboerderijen<sup>1</sup> geïntroduceerd. Dit kwaliteitskader Samen – Buiten – Gewoon, is ontstaan vanuit de behoefte van de sector om de kernwaarden, het unieke, de kracht, van de zorglandbouw beter zichtbaar te maken.

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

Samen:



#### **Ik hoor erbij en ik doe mee**

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



#### **Ik kan kiezen uit nuttig werk**

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



#### **We eten samen gezond**

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

Buiten:



#### **Ik beweeg veel op de boerderij**

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



#### **Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn**

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



#### **Het ritme op de boerderij geeft mij houvast**

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

<sup>1</sup> Samen – Buiten – Gewoon, De kracht van de zorglandbouw. Het kwaliteitskader voor de Zorglandbouw, juni 2022

Gewoon:



**Ik word gezien en gehoord**

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



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

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



**Ik krijg de kans om te leren**

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

**WAT HEBBEN WE IN 2023 GEDAAN MET DE PUNTEN UIT HET TEVREDENHEIDSONDERZOEK 2022?**

Aan de volgende punten hebben we in 2023 gewerkt of hebben we als aandachtspunt meegenomen:

**SAMEN**

**Ik hoor erbij en ik doe mee**

Jezelf mogen zijn, gerespecteerd worden, waardering krijgen, meetellen en elkaar helpen zijn belangrijke principes. Je bent onderdeel van een geheel en je doet ertoe.

**Ik kan kiezen uit nuttig werk**

Bijna iedereen vindt het belangrijk dat de activiteiten/werkzaamheden nuttig zijn. Dit blijft een belangrijk punt.

**We eten samen gezond**

We bereiden geen gezamenlijke maaltijd maar stil staan bij gezonde voeding vinden we wel belangrijk. Suggesties waar we wel wat mee zouden kunnen zijn het aantal traktaties, het soort traktaties die er geregeld zijn. Meer onder de aandacht brengen dat er met enige regelmaat groente en het fruit beschikbaar is om mee te nemen.

**BUITEN**

**Ik beweeg veel op de boerderij**

Afhankelijk van de fysieke mogelijkheden en lichamelijke conditie, maar belangrijk is te kijken wat mensen wel kunnen en hierbij op een juiste werkhouding te letten.

**Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn**

Het is een duidelijke meerwaarde buiten te kunnen zijn. De kleedkamer werd alleen als te klein ervaren, weinig plek voor laarzen en regenkleding.

**Het ritme op de boerderij geeft me houvast**

Dit is sterk afhankelijk van het aantal dagdelen dat iemand aanwezig is. Meer dagdelen geeft meer structuur. We streven naar minimaal 3 dagdelen per persoon.

## GEWOON

### **Ik word gezien en gehoord**

Dat vinden we erg belangrijk. Door de grootte van het terrein, kan het zijn dat een werkbegeleider niet altijd in beeld is. Doordat de werkbegeleiders hiervoor meer hun werktelefoon inzetten en er centraal op de boerderij altijd een werkbegeleider benaderbaar is, denken we dit te verbeteren.

### **Het is op de boerderij hetzelfde als in het gewone leven.**

Conclusie was dat voor de meesten de Viermarken (gelukkig) niet hetzelfde is als in het gewone leven, maar worden we positiever ervaren. Meer regelmaat, meer sociale contacten en nuttig bezig zijn. We hebben hier geen aandachts- of verbeterpunten benoemd.

### **Ik krijg de kans om te leren**

Tekst en uitleg bij de verschillende werkzaamheden is belangrijk. Fouten maken mag ook: daar leer je van.

## SAMENVATTING RESULTATEN 2023

| <b>herkomst medewerkers</b> |            |
|-----------------------------|------------|
| wlz-onderaannemerschap      | 24         |
| wlz-pgb                     | 4          |
| wmo                         | 17         |
| voorzittende voorziening    | 62         |
| <b>Totaal</b>               | <b>107</b> |

|                                                       | <b>2023</b> |      | <b>2022</b> |      |
|-------------------------------------------------------|-------------|------|-------------|------|
|                                                       | aantal      | %    | aantal      | %    |
| uitgedeeld aan                                        | 107         | 100% | 105         | 100% |
| ingevuld                                              | 93          | 87%  | 58          | 55%  |
| <b>reden niet ingeleverd</b>                          |             |      |             |      |
| niet willen invullen                                  | 10          | 9%   | 2           | 2%   |
| onbekend                                              | 4           | 4%   | 45          | 43%  |
| <b>Op basis van aantal ingeleverde vragenlijsten:</b> |             |      |             |      |
| naam ingevuld                                         | 68          | 73%  | 48          | 83%  |
| leeftijd ingevuld                                     | 87          | 94%  | 56          | 97%  |

|                                                          | 2023       | 2022       |
|----------------------------------------------------------|------------|------------|
| <b>SAMEN</b>                                             | <b>8,7</b> | <b>7,6</b> |
| Ik hoor erbij en doe mee                                 | 8,7        | 7,9        |
| Ik kan kiezen uit nuttig werk                            | 8,6        | 8,0        |
| We eten samen gezond                                     |            | 6,9        |
| <b>BUITEN</b>                                            | <b>8,3</b> | <b>7,9</b> |
| Ik beweeg veel op de boerderij.                          | 8,2        | 7,6        |
| Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn                  | 8,4        | 8,3        |
| Het ritme op de boerderij geeft me houvast               | 8,2        | 7,9        |
| <b>GEWOON</b>                                            | <b>8,6</b> | <b>7,6</b> |
| Ik word gezien en gehoord                                | 8,7        | 7,8        |
| Het is op de boerderij hetzelfde als in het gewone leven |            | 7,0        |
| Ik krijg de kans om te leren                             | 8,4        | 7,9        |

|                                                                                   |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>ALGEMENE VRAGEN</b>                                                            | 2023 |
| Sinds ik bij 'De Viermarken' kom voel ik me gelukkiger                            | 8,5  |
| Ik voel me veilig op 'De Viermarken'                                              | 8,9  |
| De Viermarken is belangrijk voor mij                                              | 8,9  |
| Ik zou iemand anders, in dezelfde situatie, aanraden naar 'De Viermarken' te gaan | 9,1  |

## CONCLUSIE TEVREDENHEIDSONDERZOEK 2023

### SAMEN

#### Ik hoor erbij en ik doe mee

De medewerkers hebben veel plezier in hun werk, zijn tevreden over het contact met collega's, begeleiders en de wijze van werkverdeling. Zij voelen zich onderdeel van een team.

#### Ik kan kiezen uit nuttig werk

Medewerkers vinden dat zij mee mogen beslissen wat ze willen doen en dat daar voldoende afwisseling bij is. Zij vinden het werk dat zij doen nuttig

### BUITEN

#### Ik beweeg veel op de boerderij

Er is voldoende afwisseling tussen zittend en werk waarbij men in beweging is. Over het algemeen wordt er veel bewogen op de boerderij.

#### Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn

De meeste mensen werken graag buiten. Er is buiten voldoende ruimte. Binnenruimte is er aanmerkelijk minder, mensen werken over het algemeen minder graag binnen. Er is voldoende ruimte om het hoofd leeg te maken als dit nodig is.

#### Het ritme op de boerderij geeft me houvast

In het algemeen heeft men meer zelfvertrouwen en structuur gekregen door het komen naar 'De Viermarken'. Thuis kunnen medewerkers over het algemeen beter functioneren. Men voelt zich verantwoordelijk voor de taken die men doet.

## GEWOON

### **Ik word gezien en gehoord**

Medewerkers geven aan dat afspraken met hen worden nagekomen en zij bij hun begeleider of een andere begeleider terecht kunnen als dat nodig is. Begeleiders luisteren goed, zijn voldoende attent en geven de juiste begeleiding.

### **Ik krijg de kans om te leren**

Medewerkers zijn tevreden over wat zij leren, hun leerdoelen zijn samen besproken en vastgelegd. Zij mogen meebeslissen over wat zij willen leren en zij weten waar zij aan toe zijn door de uitleg die men krijgt. Zij krijgen voldoende de kans om nieuwe dingen te leren.

## ALGEMEEN

Voor veel medewerkers is 'De Viermarken' belangrijk, zij voelen zich veilig op de boerderij en zijn gelukkiger. Zij zouden ook een ander in dezelfde situatie, aanraden naar 'De Viermarken' te gaan. 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.

## 5.2 Meerjarenbeleid/plan van aanpak 2024

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

De missie van 'De Viermarken' is de volgende:

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

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

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

gezamenlijk de schouders onder te zetten. Het vergroot de zorg en het respect voor elkaar en versterkt de zelfwaardering.

- Grote variëteit aan werkzaamheden op een boerderij: Voor ieder is een passende taak te vinden.
- De werkzaamheden op een boerderij leiden tot een duidelijk herkenbaar eindproduct. Het werken met planten en dieren biedt naast technische, verstandelijke en sociale aspecten, ook ruimte voor emotie en affectie.

De begeleiding is als volgt:

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

Belangrijke uitgangspunten voor de begeleiding:

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

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

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

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

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

Momenteel wordt er gewerkt met het beleidsplan/plan van aanpak 2022-2023. De Raad van toezicht, welke belast is met het opstellen van de randvoorwaarden op basis waarvan een nieuw langere termijn beleidsplan gemaakt kan worden heeft besloten 2021 te zien als een overgangsjaar en het beleidsplan 2018 - 2020 te verlengen. In 2021 is er een start gemaakt om te komen tot een nieuw beleidsplan, maar door de lockdown in het najaar is dit doorgeschoven naar het voorjaar van 2022. Voorafgaand aan het opstellen van het meerjarenbeleidsplan was een werkbezoek door de raad aan diverse andere zorgboerderijen gepland, om op deze manier inspiratie op te doen voor 'De Viermarken'. Door overmacht kon dit werkbezoek in 2022 niet doorgaan en is er gekozen voorlopig te werken met een tweejarenplan en in 2023 na het werkbezoek te bepalen op welke wijze er verder vormgegeven gaat worden aan het meerjarenbeleid. Doelstellingen en actiepunten voor 2024 zijn de volgende.

## DOELSTELLINGEN/ACTIEPUNTEN EIND 2023 - 2024:

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

### ALGEMEEN

- Overleg met gemeente Enschede rond de Subsidie Algemene Voorziening
- Onderzoeken voorwaarden lidmaatschap coöperatie Boer en Zorg en overwegen lid te worden.
- Aanbesteding basisvoorziening gemeente Hengelo kan alleen in onderaannemerschap of door lid te worden van de coöperatie Boer en Zorg. Nader onderzoeken.
- Aanbesteding Samen Twente voor Wmo 2025 en verder. Informatie volgt in 2024.
- Accountantscontrole
- Continuïteit financiële administratie. Zo spoedig mogelijk moet er een alternatief gevonden worden voor H., aangezien hij gezien zijn leeftijd, zodra er opvolging is en deze is ingewerkt, wil stoppen.
- Onderzoeken of een bankpas met kleine limiet een alternatief kan zijn voor contante betalingen
- In gesprek met de belastingdienst rond btw i.o.m. btw-specialist
- Verbeteren PR Viermarken
- Positie van 'De Viermarken' in het gebied.
- Verder ontwikkelen van de boerderij, maatwerk, passend bij de doelgroep (continue proces)
- Verbeteren duurzaamheid Viermarken door:
- Huisvestingsplan bijstellen, rekening houdend met de volgende uitgangspunten:
  - o Passend bij de mogelijkheden van de medewerkers.
  - o Creëren van meer werkruimte voor medewerkers.
  - o Passend bij de verschillende activiteiten die de boerderij biedt of wil gaan bieden.
- Reglementen raad van toezicht en raad van bestuur doornemen.
- Statuten door notaris laten controleren of deze voldoen aan de WBTR.
- Inspiratie dag Raad van Toezicht t.b.v. visie en meerjarenbeleid.
- Brainstorm RvT plannen om te komen tot meerjarenbeleid 2025 en verder
- Samenwerking met DCW en Onderhoud Enschede zowel op het gebied van boerderij als trajecten voor medewerkers.
- Opleiding en Scholing personeel structureel inbedden en passend bij de visie op begeleiding van de organisatie.
- In goed overleg met de rokers onder onze doelgroep, toewerken naar een rookvrije Viermarken in 2030.
- Audit voor het kwaliteitskeurmerk 'Kwaliteit laat je zien' en daarbij:
  - o Update van alle procedures en protocollen die we hebben.
- Ontwikkelen integrale werkplanning (Algemeen, zorg en boerderij)
- In plaats van een opendag, dit jaar meewerken aan de Twentse Waterweken en in deze periode verschillende activiteiten voor familie, mensen van buiten 'De Viermarken' organiseren.
- Data openstelling theeschenkerij 2024 bepalen:
- Toekomst boerderij Oldenhof verder uitwerken. De huurovereenkomst eindigt in 2025.
- Bezetting groeit naar 35 fte

## 5.3 Algemeen beleid verslagjaar

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

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

Onderstaand volgt een beschrijving van de belangrijkste projecten en ontwikkelingen.

### ALGEMEEN

#### *Wtza*

Op 1 januari 2022 is de Wet Toetreding Zorgaanbieders (Wtza) ingegaan. Doel van de wet is dat alle zorgaanbieders, in het kader van de zorgverzekeringswet of de Wet langdurige zorg (Wlz), goede zorg bieden en transparant zijn over de wijze waarop zij dit doen. Concreet betekent dit voor 'De Viermarken' dat we geregistreerd moeten zijn bij het register Zorgaanbieders (Lzra). Dit was al het geval. Wij zijn niet vergunning plichtig in het kader van de Wtza, omdat we niet meer dan 10 zorgverleners, zoals omschreven in het kader van de zorgverzekeringswet of Wlz in dienst hebben. Voor de Wlz is 'De Viermarken' onderaannemer bij een aantal instellingen. Onderaannemers zijn ook niet vergunning plichtig. Wel hebben we een klein aantal mensen met een wlz pgb. Elke organisatie moet vervolgens een jaarverantwoording afleggen voor 1 juni 2025. Wij zijn in het kader van de Wtza een kleine zorginstelling.

#### *Samenwerken Dienst Complementaire Werken (sociale werkvoorziening gemeente Enschede) en voedselbank Enschede Haaksbergen*

In 2023 is de samenwerking rond de voedselbank op een laag pitje gezet vanwege de verhuizing van de voedselbank.

#### *Samenwerken Velt Twente*

In mei is er bij boerderij Oldenhof een plantjesmarkt georganiseerd samen met Velt Twente. Voorlopig is er geen verdere samenwerking omdat Velt kiest voor een verdere samenwerking met de kassen van Kaat in Zwolle.

#### *Vereniging Wageler Samen*

In 2023 hebben we een bijdrage geleverd aan het onderhoud en de verzorging van het voedselbos dat in 2022 naast onze boerderij is aangelegd. Het voedselbos is er gekomen op initiatief van de Vereniging Wageler Samen, maar kan ook door ons worden gebruikt. Bij de aanleg is rekening gehouden dat de meeste werkzaamheden in het voedselbos in de herfst en winterperiode moeten plaatsvinden, zodat dit samenvalt met een periode dat er bij ons minder werk is.

Andere projecten zijn het graanpad en demonstratieveldjes met diverse gewassen bij het bezoekerscentrum het Lammerinkswönnner. We hebben geholpen bij de aanleg en het onderhoud.

Vrijwilligers van het IVN laten kinderen door over het graanpad te wandelen kennismaken met diverse graansoorten en geven daar dan tekst en uitleg bij. Op de demonstratieveldjes stonden in 2023 met name bekende gewassen, voor 2024 wil de vereniging hier ook bijzondere, nieuwe gewassen laten zien, die niet alleen interessant zijn voor kinderen, maar bijvoorbeeld ook voor boeren die een alternatieve teelt zoeken. Een voorbeeld van een dergelijk gewas is zonnekroon. In het gebied is een bijenlandschaproute aangelegd. Wij hebben hiervoor diverse wilde bijen kasten, hommelmast, bijenburcht en bankjes gemaakt. Dit in samenwerking met de leden van de imkersvereniging in het gebied.

Het bezoekerscentrum 't Lammerinkswönnner is een Twents los hoes. In de wintermaanden laten Hennik en Dika aan vele schoolklassen zien hoe het leven in zo'n los hoes vroeger was: samen met de dieren in één grote ruimte. De dieren die dan op stal staan zijn van 'De Viermarken' en worden samen met de medewerkers van het bezoekerscentrum verzorgd gedurende deze maanden, januari, februari en begin maart.

In het gebied 't Wageler, waar 'De Viermarken' ook in ligt, voeren we ook een aantal taken uit die tot het beheer van het gebied gerekend kunnen worden. Daarbij gaat het om het maken van hekwerken, helpen bij het onderhoud van de zandpaden in het gebied, verzorgen van de herten in de hertenkamp, kleine snoeiwerkzaamheden e.d.. Daartoe hebben we contacten met diverse ambtenaren maar ook met de stichting Onderhoud Enschede. Deze stichting voert in opdracht van de stadsdeelbeheerder Enschede Noord diverse werkzaamheden uit in het gebied en hebben ook een re-integratie tak die in het Wageler actief is. Wij werken samen en ondersteunen elkaar bij verschillende activiteiten op basis van gesloten beurs.

Het college van Burgemeester en Wethouders heeft een werkbezoek aan het gebied gebracht en natuurlijk zijn zij ook even langs 'De Viermarken' geweest. Het college was zeer belangstellend en we kregen ruim gelegenheid over onze stichting te vertellen.

Voordat de gemeenteraad van Enschede met zomerreces gaat wordt dit afgesloten met een activiteit waarbij de ambtenaren die de raad altijd ondersteunen worden bedankt. De raad kookt dan op een bijzondere locatie een maaltijd voor zowel de raadsleden als de ondersteunende ambtenaren. Dit jaar was dit op 'De Viermarken'. Een aantal raadsleden en één van de wethouders hebben met ondersteuning van onze medewerker heerlijk gekookt. Iedereen heeft genoten van deze leuke samenwerking.

### *Arbeidsinspectie*

De arbeidsinspectie is op bezoek geweest. Naar aanleiding van dit bezoek hebben we de luchtafzuiginstallatie van de werkplaats vervangen en ook verbeterd.

### *KNNV*

De koninklijke Nederlandse Natuurhistorische Vereniging heeft ook dit jaar weer een insecten inventarisatie gehouden op een zomeravond. Met witte lakens en een speciale lamp wordt dan gekeken welke insecten er bij ons voorkomen. Leuk en leerzaam. De KNNV inventariseert ook de biodiversiteit in een aantal van onze weilanden, wat groeit en leeft er en wordt dit meer als gevolg van het door ons gevoerde beheer.

## Congres Niet-roken in de zorg

We hebben een kleine bijdrage geleverd aan een workshop op het congres Niet-roken in de zorg te Amersfoort. We hebben verteld hoe we bij ons gekomen zijn tot niet-roken plekken en zijn met anderen in gesprek gegaan over hoe zij denken te komen tot een rookvrije organisatie.

## BOERDERIJ

Onderstaand volgen de jaarverslagen van de werkbegeleiders over hun eigen werkgebieden.

## WERKGEBIEDEN

### Jaarverslag MTO

Ons jaar begint altijd voor een fijn doel, opruimen, de kapschuur wordt leeg gemaakt voor de geboorte van de lammeren. Mooi dat alle werkgebieden elkaar zo kunnen helpen. Daarna door met het bewerken van de tuin, mesten en spitten zodat ook daar het seizoen volop van start kan gaan. Het merendeel van de mest komt uit onze eigen potstal welke met de hand eruit wordt gehaald en op de mestwagen wordt geschept nadat deze een jaar minimaal heeft gelegen.



Blij waren we ook dat er water uit de vijver gebruikt kan worden om de moestuin te sproeien via het pomphuis. En wat fijn dat dit ook goed ging op de nachtschakelaar. Nog niet alles is klaar tijdens het schrijven van dit stuk maar stukje bij beetje krijgt alles langzaam verder vorm samen met de kennis van de medewerkers om alles zo optimaal mogelijk te krijgen. Nieuwe slangen van kortere lengte zodat meer medewerkers kunnen helpen met het aanleggen/plaatsen van de sproei installatie. Met behulp van de collega's van de moestuin een mooi plan waar en wanneer te sproeien. Samen de strijd 😊 aan met het onkruid.... Momenten voor goede gesprek en tijd om even bij de te praten.

Ook is er aan het stukje natuur rondom de vijver verder vorm gegeven. Een mooie wadi met uitloopgebied in de kippenrennen, deze heeft door de vele regen al zijn werk goed laten zien. De plek blijft dus nog mooi en bijzonder om lekker in de zomer, onder de kastanjeboom, je boterham te eten. Bij deze kastanjeboom is ook een gedenkplek gerealiseerd. Hier kunnen onze medewerkers een vlinder, hart of ster van hout inhangen als ze iemand willen gedenken en of herinneren. Hier is uitleg voor gegeven en zijn ook mooie planken gebrand met passende teksten. Voor het branden hebben we ook diverse opdrachten gehad om vogelhuisjes te versieren en broodplanken op maat af te leveren.

In de houtwerkplaats zijn ook vorm gegeven aan een minibib een voor onszelf en één als opdracht, bruggen voor in het park, vogelhuisen en grote insectenhôtels. Tevens zijn er ook weer mooie hekken vormgegeven voor in het park net als borden voor elk weiland zodat ze makkelijk te herkennen zijn voor onze medewerkers als ze gezamenlijk aan de slag gaan in weilanden. Er is ook veel gefiguurzaagd. De ene medewerker zaagt, de volgende schuurt en dan op naar de Oldenhof om het in de lak te laten zetten. Wat een teamwork zo! Ook zijn er klein klussen om te zagen voor de Oldenhof zodat ze er daar weer wat creatiefs mee kunnen doen in de seizoenen of met en rondom de feestdagen voor diverse markten.

Een feest is het ook als gras weer gemaaid is en in een baal weer binnengehaald wordt. Als de rogge wordt geoogst weten we dat het najaar voor de deur staat. Voer voor de koeien.

Ook dit jaar zijn er vanuit de gemeente Enschede, afdeling Beheer weer enkele bomen ter beschikking gesteld aan de Viermarken. Deze worden volledig gebruikt om te kunnen voldoen aan de vraag voor brandhout. Tevens zijn er ook planken gezaagd om deze te kunnen laten drogen en in een later stadium weer te gebruiken om hekken van te maken voor de weilanden en in het park om zo het hout ook in het eigen gebied te gebruiken.

In het voorjaar hebben we in het park ook ons steentje bij mogen dragen aan de biodiversiteit door te bouwen aan diverse vormen van bijen en hommels hotels welke zijn opgenomen in een mooie wandelroute in het park. In april was hier de opening van.

Tevens is bij de kippen het dak van de buitenren opnieuw afgedekt en is zijn er netten over de ren geplaatst voor en vanwege de vogelgriep. Wat fijn dat de kippen weer lekker verder naar buiten kunnen met meer ruimte.

Het vormgegeven voedselbos is een enkele keer voorzien van water maar wat hadden we op dit vlak geluk met een nattere zomer en zo lijkt het of nu veel planten zijn aangegaan. Al staan ze, bij het schrijven van dit stuk wel met de voetjes in het water.

Water is er veel gevallen. We zijn begonnen met het achtererf opruimen. Spullen weggooien maar ook opnieuw inrichten van het achter terrein. De fietsenstallen op een plek waardoor het lijkt of het al ruimer is. Helaas hebben we dit niet af kunnen krijgen door de vele regen. Hier gaan we in 2024 weer verder vorm aan geven.

Ook bij de Oldenhof zijn de ideeën om een schuurtje op te knappen. Hier zijn de eerste werkzaamheden ook voor gestart en hopelijk kunnen we dit in 2024 verder realiseren.

Dit is een greep uit de werkzaamheden waarbij wij klussen of ondersteunende taken leveren aan de diverse werkgebieden hier op de Viermarken.

Een van de medewerkers die veelal actief was op het werkgebied MTO is ons helaas overleden. Samen met elkaar hebben we hierbij stil gestaan en hebben we gesproken en veel met elkaar gedeeld.

Samen klaren we de klussen met elkaar met veel plezier. Een grapje en veel lachen maar ook tijd voor een serieus gesprek ondertussen.

### **Winkel/ verwerking 2023**

Afgelopen jaar hebben we een nieuw kassa systeem aangeschaft wat het werken in de winkel met de daarbij behorende administratie een stuk vereenvoudigd heeft.

Dit heeft ervoor gezorgd dat er meerdere medewerkers kunnen werken met de kassa dan voorheen wat zorgt voor meer eigenwaarde en zelfstandigheid. Daarbij zijn zelfs de minder zelfstandige medewerkers in staat om een product aan te slaan op de kassa onder begeleiding van een zelfstandige medewerker. Dit brengt grote glimlachen op hun gezichten en de klanten kunnen het ook waarderen.

Het heeft er ook voor gezorgd dat het winkelteam vergroot is met een 3-tal medewerkers die nu grotendeels zelfstandig de winkel kunnen draaien.

Het assortiment is verder uitgebreid met een aantal streekproducten die biologisch niet verkrijgbaar zijn.

Er is een grotere vitrine koelkast aangeschaft om ons zelfgemaakte gebak en overige producten beter in te presenteren, en daardoor kan er een extra uitbreiding van het assortiment in de vorm van zuivel komen in 2024.

In de verwerking is er weer volop jam gemaakt door medewerkers en er zijn weer veel producten (groenten en fruit) verwerkt. Er zijn nieuwe medewerkers opgeleid om jam en soep te maken voor de verkoop, waardoor ook hierin weer regelmaat zit in de productie.

Al met al een jaar om trots op te zijn waarin er weer puntjes op de i zijn gezet en duidelijkheid is geworden waar er nog wensen en mogelijkheden zijn.

### **Jaarverslag huishouding 2023**

Het afgelopen jaar hebben de mensen in de huishouding ook in de verwerking gewerkt. Dit zorgt voor afwisseling in taken. Er zijn medewerkers die juist van de vastigheid op hun werkgebied houden, maar ook medewerkers die juist de afwisseling tussen huishouding en verwerking fijn vinden. Doordat er met een takenlijst in de huishouding gewerkt wordt ervaren de medewerkers structuur en houvast. Ook zijn er medewerkers die normaal in de huishouding werken, die nieuwe dingen geprobeerd hebben in de verwerking. Zo zijn er een aantal die er achter zijn gekomen dat ze meer kunnen dan ze denken. Huishouding is een belangrijk onderdeel voor op de Viermarken, maar ook voor thuis. Ze kunnen de geleerde dingen in de huishouding meenemen naar huis. Er zijn namelijk een groot aantal medewerkers die moeite hebben met het schoonmaken/schoonhouden van hun huis/kamer. Er is opgemerkt dat de bovenverdieping wel eens vergeten wordt om schoon te maken. Door de taken goed te verdelen komt nu ook de bovenverdieping vaker aan bod.

### **Theeschenkerij**

De Theeschenkerij is bijna elke tweede zondag van de maand open geweest.

Deze dagen worden gedraaid door een Werkbegeleider/vakkracht samen met enthousiaste medewerkers. Koffiezetten met een lach op je gezicht, of met het serveren van het lekkerste gebak een glimlach op het gezicht van de gast bezorgen, daar weet dit team wel raad mee.

Ze doen wat ze leuk vinden, en dat is zorgen voor een ander en voor een prachtig product op een fantastische locatie.

### **Moestuin 2023**

Het seizoen op de moestuin begon dit jaar in het voedselbos. Na de aanplant in december 2022 is er door diverse medewerkers veel werk verzet in het mulchen met houtsnippers. Zowel de medewerkers als de passanten zijn erg enthousiast over deze nieuwe plek in ontwikkeling. Het voedselbos biedt fijne werkplekken, waar medewerkers met behoefte aan rust en ruimte lekker aan de slag kunnen. Vanwege uitval van onze vakkracht is er ter vervanging een nieuwe vakkracht aangenomen. Zij was al bekend onder vele medewerkers doordat zij al geruime tijd als vrijwilligers op de Viermarken werkzaam is. Hierdoor verliep deze verandering heel soepel voor onze medewerkers.

Na twee warme en droge seizoenen hebben we van het voorjaar de watervoorziening op de tuin afgerond. Het nieuwe seizoen verliep echter nat, waardoor we niet veel gebruik hebben gemaakt van de nieuwe watervoorziening. Wel van de steeds mooier wordende vijver, waar door mens en dier genoten werd van de gevarieerde begroeiing, het eenden paartje en de ijsvogel. Bij de vijver is een prachtige gedenkplek gecreëerd voor eenieder die stil wil staan bij een verlies.

De bezetting van onze medewerkers verliep wat grillig, wat meer afstemming vergde ten aanzien van de oogstpieken. Er ontstond hierdoor meer samenwerking tussen de werkgebieden. We draaien

de boerderij met elkaar! Versterking kwam van medewerkers vanuit onder andere de werkgebieden MTO en VG. Dit zorgde voor een goede sfeer en gevoel van saamhorigheid.

Door het natte seizoen, groeide alles als 'kool'. Helaas ook het onkruid. Met name het kweekgras vormde een probleem. Duidelijk werd ook dat dit onkruid voor onze medewerkers te intensief is om onder controle te krijgen. Onze aardbeien kwamen hierdoor helaas in de verdrukking, waarop we besloten hebben om hulp in te schakelen. En wel van onze varkens! Specialisten in grond omwoelen. We hebben met elkaar enorm genoten van deze gezellig, harde werkers op de tuin. De enthousiaste begroeting met geknor werd door onze medewerkers gewaardeerd. Zeker voor herhaling vatbaar. Om de werkdruk voor passend te houden, hebben we het aardbeienblok na het werk van de varkens opnieuw klaargemaakt. Ditmaal met biologisch afbreekbaar gronddoek, om op een duurzame manier de onkruiddruk te beperken.

Bij de courgettes hebben we afgelopen seizoen meer teeltspreiding toegepast. Hierdoor was het oogsten beter te behappen voor de medewerkers en hebben we ook weer veel vruchtgewassen aan de voedselbank kunnen leveren.

Het natte najaar zorgde ervoor dat er voor onze medewerkers meer behoefte was aan binnen klussen. Een deel van de winterwerkzaamheden zijn hierdoor in het najaar al opgepakt. Gelukkig was de yaconoogst dit jaar fantastisch, wat weer extra binnen klussen oplevert voor de wintertijd.

We eindigen het seizoen, naast met de yaconoogst, ook weer in het voedselbos. Juist in de winterperiode biedt deze plek extra werkzaamheden, zodat iedereen het hele jaar rond zinvol werk kan verrichten. Al met al hebben we afgelopen jaar een goed seizoen kunnen draaien met elkaar!

## De Oldenhof

De Oldenhof wordt steeds meer gevonden door een grotere groep jongere mensen. Het is voor velen een veilige plek waar we dankbaar gebruik maken van de groene omgeving. De natuur biedt rust en ruimte, momenten voor verwerking. De manier waarop ze naar de Oldenhof komen, of het nu lopend of fietsend is door het park, daar begint de rust. Het park is zeer bruikbaar voor materiaal dat we gebruiken bij de creatieve activiteiten. Deze activiteiten geven de medewerkers een moment van bezinning maar ook gezelligheid en de mogelijkheid om elkaar beter te leren kennen. Zo zijn er al mooie vriendschappen ontstaan en zijn er sociale angsten overwonnen. Deze vriendschappen breiden zich uit tot buiten de viermarken en de Oldenhof. Er wordt gewerkt met zeer uiteenlopende doelen. Er zijn verjaardagskaarten gemaakt voor alle medewerkers. Hier zijn veel hele leuke reacties op gekomen. Vaak hebben de medewerkers een kleine sociale kring om zich heen en doet een kaartje veel goed. De kaarten voor alle medewerkers voor de kerst zijn ook gemaakt op de Oldenhof. Meer medewerkers hebben bij de theeschenkerij meegedraaid, zo kan er makkelijker ingevallen worden. Er wordt gekeken naar de mogelijkheden om de theeschenkerij/ thee tafel vaker open te stellen in de weekenden voor bezoekers. Tevens wordt gekeken om de medewerkers ook in deze weekenden de mogelijkheid te geven om naar de Oldenhof te komen. Zo hebben ze ook op deze dagen meer structuur en sociale contacten. Ook kunnen ze hun vaardigheden met bedienen, klantwerk etc. vergroten. Voor veel mensen is het weekend lang en kan dan een bezoek aan de theeschenkerij het sociale netwerk vergroten en een welkome onderbreking van het weekend betekenen.

Elke donderdag om 10:00 is er op de viermarken het medewerkers overleg. Hier worden alle mededelingen gedaan van uit de viermarken per werkgebied. Alle medewerkers mogen hierbij aanwezig zijn. Vanuit de Oldenhof gaan er 2 medewerkers naartoe. Ze brengen dan de punten vanuit de Oldenhof in als deze er zijn en brengen verslag uit van wat er besproken is. Op de Oldenhof worden deze punten dan opgeschreven op het whiteboard voor alle medewerkers.

In 2023 zijn er ook markten geweest, een plantjesmarkt en een kerstmarktje bij de theeschenkerij en de Viermarken en ook extern bij Veije en de Cromhoff. Voor de kerst zijn er veel extra kerstkransen gehaakt voor de kerstpakketten die besteld waren.

In 2023 hebben we een zeer bijzonder project gehad. Een zeer gewaardeerde vaste klant van de Viermarken had een verzoek aan de Oldenhof. Of we een gedenkdeken konden maken van kleding van haar overleden man. We hebben met alle medewerkers van de Oldenhof hieraan gewerkt en het was een zeer emotionele overhandiging toen de deken klaar was.

Op de Oldenhof zijn we druk geweest met het ontwerpen van de pannenkoekstoom. De vervanging van de hooikist en de duurzame vervanging van een slow cooker. Geen gas of stroom meer nodig. Gevuld met wol van onze eigen schapen, kun je op deze manier lekkere gerechten maken. Er is ook een origineel recepten boek geschreven door de medewerkers speciaal voor deze pannenkoekstoom. De medewerkers kunnen op verzoek een pannenkoekstoom maken in de gewenste kleur. Hou de website en facebook in de gaten wanneer er proeverijen zijn van gerechten gemaakt met de pannenkoekstoom.



#### Vee en grasland:

Begin dit jaar hebben wij helaas afscheid moeten nemen van Nora, het Nederlands trekpaard wat bij ons op de boerderij woonde. Nora was eigendom van stichting HALL (Het Aangespannen Landbouwwerktuig Lonneker). De laatste maanden van 2022 had Nora veel last van lichamelijke klachten als gevolg van haar ouderdom. Zij werd hier ruime tijd voor behandeld met verschillende soorten medicatie. De gehele periode hebben wij de medewerkers geïnformeerd en betrokken bij de behandeling van Nora's ziekteverloop. Voor de medewerkers was het zichtbaar dat de gezondheid van Nora verslechterde, hierdoor kwam het overlijden van Nora niet onverwacht. In de kantine is ter nagedachtenis van Nora's overlijden een foto geplaatst en is er tijdens het medewerkers overleg een moment van aandacht voor Nora geweest, stichting de HALL is in deze periode erg betrokken geweest met onze medewerkers.

Om onze kudde weer compleet te maken hebben wij in samenwerking met stichting HALL in februari een nieuw Nederlands trekpaard verwelkomt, genaamd Coco. Zij is eigendom van stichting HALL, samen met onze medewerkers zijn wij verantwoordelijk voor de verzorging van Coco.

Begin februari is het oude koppel kippen naar de slacht gegaan. Eind maart zijn er 100 biologische leghennen aangeschaft. De periode tussen het slachten van het oude koppel en het nieuwe koppel hebben wij gebruikt om een net te plaatsen over de kippenrennen. Het net dat wij hebben geplaatst rijkt tot alle vier de kippenrennen en de uitloop van de mobiele kippenkar. Het net hebben wij geplaatst in verband met de (bijna) jaarlijks terug keren van de vogelgriep, zo hebben onze kippen ook tijdens de afschermplicht toegang tot uitloop. Het net is geplaatst met behulp van medewerkers, voortijdig aan het plaatsen en kiezen van het net is er geïnventariseerd wat de wensen zijn van de medewerkers. Wensen die naar voren kwamen waren een doorloophoogte van minimaal twee meter. Wij hebben dit gerealiseerd door de palen van onze kippenren op te hogen naar twee meter en hier het net op te laten rusten.

In het voorjaar zijn er voor de medewerkers nieuwe voerscheppen geïntroduceerd. Op voerschema's voor onze dieren worden voereenheden aangegeven met  $\frac{1}{4}$ ,  $\frac{1}{2}$ ,  $\frac{3}{4}$ , 1, schep. De voerscheppen hebben wij afgezaagd tot de hierboven genoemde hoeveelheid en hebben per hoeveelheid een andere kleur. In de voerruimte (algemene ruimte) hangt een foto instructie met daarop de gekleurde voerscheppen en de voereenheid. Op deze manier vergroten wij de zelfstandigheid van onze medewerkers door ze zelfstandig het voer voor de dieren te laten pakken.

De voerschema's en voertonnen van onze dieren hebben wij een aanpassing gemaakt door picto's van de diersoort te plaatsen. Op de voerschema's staan het aantal dieren in picto's aangeduid, op de voertonnen staat enkel de diersoort in tekst en picto.

Voor volgend jaar hebben wij het plan om onze voerinstructie te vergroten en leesbaarder te maken voor onze medewerkers, dit gaan wij doen doormiddel van een picto bord. Samen met de medewerkers zijn wij bezig met een picto's uit te kiezen voor het voeren van de dieren.

In de augustus zijn er drie jonge geiten op de boerderij gekomen. Deze zijn begin april geboren. We hebben gekozen voor Nederlandse bonte melkgeiten. Deze geiten komen van het Aeres College in Barneveld. Samen met een aantal van onze medewerkers hebben we deze geiten opgehaald.



## 5.4 Algemeen kwaliteitsbeleid

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

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



Het keurmerk Kwaliteit Laat Je Zien staat voor:

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

De federatie landbouw en zorg heeft naast het kwaliteitskeurmerk een kwaliteitskader ontwikkeld. Dit kader hebben we in 2022 en 2023 gebruikt als basis voor ons tevredenheidsonderzoek.

**Het bewaken van kwaliteit:  
het kwaliteitskader van de  
zorglandbouw**

In het kwaliteitskader van de zorglandbouw hebben deelnemers, zorgboeren en anderen vastgelegd wat zij goede zorg vinden (zie ook de andere kant van deze flyer). In het kwaliteitskader staat ook op welke manier zorgboeren ervoor zorgen dat deze goede zorg er is en blijft. Hiervoor werken ze volgens de vier ringen uit het kwaliteitsmodel dat je hier ziet.

**Kracht van de zorglandbouw**

**1. Persoonlijke zorg**  
**2. Ervaringen ophalen**  
**3. Reflecteren en leren**  
**4. Kwaliteitsverslag**

Intern verbeteren  
Extern verantwoord  
Met een blik van buiten

Wil je hier meer over weten kijk dan op [www.zorgboeren.nl/kwaliteitskader](http://www.zorgboeren.nl/kwaliteitskader) of scan de QR-code.

Mede mogelijk gemaakt met steun vanuit ZonMw.

## 5.5 Kwaliteitsbeleid ten aanzien van medewerkers

### 5.5.1 Kwaliteit van zorg

Door gebruik te maken van het kwaliteitssysteem voor zorgboerderijen voldoet 'De Viermarken' aan de kwaliteitswet Zorginstellingen en de Arbowetgeving, wet klachtenrecht, wet bescherming persoonsgegevens en de wet medezeggenschap deelnemers zorginstellingen. Daarnaast is het kwaliteitsborg een middel om te laten zien dat er kundige begeleiding wordt geboden, het een veilige plek is waar persoonlijke ontwikkeling en welzijn hoog in het vaandel staan.

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

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

Eens per drie jaar vindt er een audit plaats, waarbij ter plekke gekeken wordt of de organisatie voldoet aan de eisen van het keurmerk Landbouw en Zorg. De laatste audit van 'De Viermarken' heeft plaatsgevonden in juli 2021. In 2024 is de volgende audit.

De insteek van 'De Viermarken' is dat de boerderij de basis is waarop de begeleiding wordt geboden. Samen met de doelgroep zorgen we voor de exploitatie van de boerderij en deze samenwerking bepaald ook de ontwikkelingsmogelijkheden die de boerderij heeft. Het is altijd een kunst de juiste balans te vinden tussen de werkzaamheden die nodig zijn om de boerderij draaiende te houden, de mogelijkheden en de persoonlijke doelen van de medewerkers. Als de balans boerderij en begeleiding door dreigt te slaan naar de boerderij, gaan we samen kijken wat er nodig is om het evenwicht te herstellen. Omgekeerd is het net zo. We vinden het belangrijk dat we arbeidsmatige dagbesteding blijven bieden. Bij te veel medewerkers met een te grote zorgvraag, kunnen we samen de boerderij niet draaiende houden. Dat maakt het des te belangrijker dat we bij instroom van nieuwe mensen zowel passende begeleiding als zinvolle werkzaamheden kunnen bieden. Wat de boerderijwerkzaamheden betreft kunnen we ook kijken naar hulpmiddelen, mechaniseren van werkzaamheden, inschakelen van een loonwerker of andere zaken, waardoor taken gemakkelijker door een bepaalde doelgroep kunnen worden opgepakt. De aanschaf van een kassa is daar ook een voorbeeld van, naar een andere wijze van afzet van producten kijken is een volgende.

Voor wat betreft de kwaliteit die wij bieden, meten we die vooral af aan de tevredenheid van onze doelgroep en de persoonlijke doelen die we met hen afspreken. Dit toetsen we in persoonlijke gesprekken en anoniem in het tevredenheidsonderzoek. De resultaten van het tevredenheidsonderzoek zijn in het algemeen positief. Daar waar we een score onder 8 punten halen benoemen we een verbeterpunt. In 2023 was er geen score onder 8 punten. Dit betekent dat we ons uiterste best gaan doen het huidige niveau van begeleiding te handhaven.

Het toepassen van het kwaliteitssysteem leeft niet in de gehele organisatie. Eind 2023 hebben we besloten te kijken hoe we dit kunnen verbeteren. Te starten bij de coördinerende werkbegeleiders. Het invullen en maken van actiepunten zien we meer als een belasting dan een gemak, omdat we werken met onze eigen plannings die we niet dubbel in willen voeren. Het reflecteren op eigen handelen is waardevol, omdat het je bewust maakt waarom je de dingen doet zoals je ze doet.

### *5.5.2 Klachten, meldingen en incidenten*

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

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

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

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

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

## 5.6 Kwaliteit ten aanzien van werknemers

### 5.6.1 Personeelsbeleid

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

De gemiddelde personele bezetting was in 2023 als volgt:

|                               | Begroting 2023 |              | Werkelijk 2023 |              | Werkelijk 2022 |              |
|-------------------------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|
|                               | aantal         | fte          | aantal         | fte          | aantal         | fte          |
| directeur                     | 1,00           | 1,00         | 1,00           | 1,00         | 1,00           | 1,00         |
| werkbegeleiders               | 6,00           | 4,67         | 8,65           | 5,38         | 5,58           | 4,44         |
| vakkrachten (agraris) bedrijf | 3,00           | 2,02         | 3,83           | 3,00         | 3,00           | 2,45         |
| assistenten                   | 2,00           | 1,67         | 2,00           | 1,61         | 2,00           | 1,67         |
| Gedetacheerd                  | 3,00           | 2,39         | 3,00           | 1,43         | 3,00           | 1,66         |
| <b>Totaal personeel</b>       | <b>15,00</b>   | <b>11,75</b> | <b>18,48</b>   | <b>12,42</b> | <b>14,58</b>   | <b>11,22</b> |

Naast het personeel in loondienst zijn er twee zzp'ers, voor de financiële administratie en de individuele begeleiding van een enkele medewerker.

In 2023 waren er twee langdurig zieken, een vakkracht en een assistent. Een van de werkbegeleiders heeft zwangerschapsverlof gehad. Zowel voor de vakkracht als voor de werkbegeleider is vervanging geregeld. De functie van deze assistent was een additionele functie. Hiervoor was geen vervanging nodig. De vervangend werkbegeleider heeft een arbeidsovereenkomst voor een jaar gekregen en de vakkracht heeft een jaarcontract onder voorbehoud van herstel van de zieke vakkracht. Een van de assistenten is met vroegpensioen gegaan. Omdat dit om een gedetacheerde functie ging is in overleg met de detacheerder, de gemeente Enschede, vervanging geregeld.

Als de zieke werknemers niet worden meegerekend was functioneel de bezetting 15 personeelsleden en 10,72 fte. Het ziekteverzuim van de langdurig zieken was niet werk gerelateerd. Een van de werknemers was eind 2023 twee jaar ziek en in 2024 zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd. Voor de andere medewerker wordt in 2024 ook een tweede spoor uitgezet in het kader van de wet Poortwachter. Het ziekteverzuim voor de gehele organisatie, inclusief de twee langdurig zieken was 14,74%. Zonder de beide langdurig zieken was het verzuim 4,69%. In 2021 en 2019 was dit respectievelijk 7,88% en 6,28%.

Elk personeelslid heeft een loopbaangesprek gehad waarin zaken betreffende het functioneren, opleiding/scholing, inzet van het individuele keuze budget en het loopbaanbudget besproken is. Doel van het loopbaangesprek is te zorgen dat werknemer zo goed mogelijk kan (blijven) functioneren en samen te bespreken wat daarvoor nodig is. Voor het eerst heeft elke medewerker zelf het verslag van het loopbaan gesprek gemaakt.

In 2023 zijn er vier studiemiddagen georganiseerd. Door ziekte is de laatste studiemiddag verplaatst naar januari 2024. Werken op 'De Viermarken' is intensief en drie tot vier keer per jaar reflecteren we op ons eigen handelen onder leiding van een deskundige. Hierbij worden ook handvaten aangereikt die we vervolgens kunnen gebruiken voor ons dagelijkse werk. Feedback die in het algemeen wordt gegeven is dat men blij is met de collega's, er een fijn team is waar ook aandacht is voor persoonlijke omstandigheden van elkaar. Op het gebied van samenwerking is er nog verbetering mogelijk. Door dit te bespreken op één van de studiemiddagen, konden we een aantal knelpunten uit de weg halen en soms simpele oplossingen bedenken waardoor het samenwerken nog weer is verbeterd. Binnen het team zijn er een aantal werkbegeleiders die meer coördinerende taken hebben gekregen, passend bij het aantal uren en de kwaliteiten die de betreffende medewerker in huis heeft.

Maandelijks is er een personeelsoverleg. Er is een vaste agenda voor dit overleg en we starten het overleg met een gezamenlijke maaltijd. Alle personeelsleden en de bewoner van onze bedrijfswoning zijn hiervoor uitgenodigd. Niet alle personeelsleden nemen deel om persoonlijke redenen. Als iemand niet deelneemt zorgen we ervoor dat degene weet waar de informatie over de vergadering te vinden is en is er een collega bij wie eventuele te bespreken punten ingebracht kunnen worden. Dit wordt dan later weer teruggekoppeld.

De zzp'ers nemen niet deel aan het personeelsoverleg. Dit omdat zij los van ons vaste team functioneren en het overleg op deze wijze voor hen geen meerwaarde heeft. Met beide zzp'ers zijn gesprekken geweest over de samenwerking. In 2024 zal voor één van de zzp'ers, i.v.m. met zijn leeftijd, naar vervanging worden gezocht. Tot er vervanging is gevonden blijft hij zijn werkzaamheden voor ons uitvoeren. De samenwerking met de zzp'er die een stukje ambulante begeleiding verzorgd, wordt in 2024 voortgezet. De samenwerking is naar wederzijdse tevredenheid.

### *Stagiaires*

Een van de werkbegeleiders heeft als coördinerende taak stagebegeleiding in haar takenpakket. Dit betekent het onderhouden van contacten met de betreffende opleidingen rond stageplekken, het in overleg met collega's bespreken welke stagiair door welk personeelslid wordt begeleid en zorgen voor het werkrooster van de stagiair.

De Viermarken is een erkend leerbedrijf en we bieden stageplekken voor verschillende opleidingen. De stagiair is op de Viermarken om te leren en ervaring op te doen over het werkgebied dat betrekking heeft op zijn of haar opleiding. De stagiair kan na verloop van tijd binnen de Viermarken (meer) eigen taken verantwoordelijkheden krijgen.

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

De stagiaires van het ROC worden begeleid door één van de werkbegeleiders (praktijkbegeleider). We hanteren een minimumleeftijd voor deze stagiaires van 18 jaar. Stagiaires maken altijd kennis met alle werkgebieden op 'De Viermarken'. Afhankelijk van de leerdoelen die de stagiair heeft

vanuit de opleiding, de persoonlijke leerdoelen en de persoonlijke voorkeur van de stagiaire voor een bepaald werkgebied, wordt de keuze gemaakt welke werkbegeleider de stagiaire gaat begeleiden.

Taken en verantwoordelijkheden: Samenwerken met de medewerkers op de verschillende werkgebieden. Signalerende rol op het gebied van (knelpunten bij) werkzaamheden en medewerkers. Deelnemen aan diverse overlegvormen en deze notuleren. Begeleiden en aansturen van medewerkers. Afhankelijk van interesse, persoonlijke doelen en vaardigheden kunnen de taken en verantwoordelijkheden worden uitgebreid.

Doelen:

- Kennis opdoen van het betreffende werkgebied.
- Arbeidsvaardigheden opdoen.
- Doelen vanuit de opleiding.

Vanuit Hogeschool Saxion zijn er stages mogelijk vanuit de opleiding Social Work. Deze worden begeleid door een HBO opgeleide werkbegeleider.

Taken en verantwoordelijkheden:

- Samenwerken met de medewerkers op de verschillende werkgebieden.
- Signalerende op het gebied van (knelpunten bij) werkzaamheden en medewerkers.
- Deelnemen aan diverse overlegvormen en deze notuleren. Begeleiden en aansturen van medewerkers.
- Registreren, kennismakingsgesprekken, intake- en voortgangsgesprekken.
- Zorgontwikkeling en beleidsmatige taken.

Afhankelijk van interesse, persoonlijke doelen en vaardigheden kunnen de taken en verantwoordelijkheden worden uitgebreid.

Doelen:

- Kennis opdoen van het betreffende werkgebied
- Arbeidsvaardigheden opdoen
- Doelen vanuit de opleiding.

Vanuit het Zone-college zijn er stages mogelijk in de richtingen diervverzorging en groenteteelt. Vanuit de Warmonderhof en de Groene Welle zijn er stages mogelijk in de richting van groenteteelt. Deze kunnen worden begeleid door een werkbegeleider of één van de vakmannen.

Taken en verantwoordelijkheden:

- Diverse werkzaamheden in het betreffende werkgebied. MA; op de tuin, in en om de kas, kruidentuin, boomgaard, akkers, van zaaien tot oogsten.
- VEE
  - o Verzorging diverse dieren,
  - o Onderhoud weilanden en
  - o Stallen en overige voorkomende werkzaamheden.
- Stagiaires werken mee met onze medewerkers en leren gedurende hun stage medewerkers in vak gerelateerde werkzaamheden te begeleiden.

Doelen:

- Kennis opdoen van het betreffende werkgebied.
- Arbeidsvaardigheden opdoen.
- Doelen vanuit de opleiding.



#### Overzicht stagiaires

| instelling     | niveau | opleiding                 | aantal | dagdelen | fte   |
|----------------|--------|---------------------------|--------|----------|-------|
| ROC van Twente | MB04   | Maatschappelijke zorg     | 3      | 188      | 0,376 |
| ROC van Twente | MB04   | Sociaal werk              | 3      | 186      | 0,372 |
| ROC van Twente | MB04   | Sociaal werk - ggz        | 2      | 258      | 0,516 |
| ROC van Twente | MB04   | PB-specifieke doelgroepen | 1      | 100      | 0,2   |
| Saxion         | HBO    | Social Work               | 5      | 336      | 0,672 |
| Zone.college   | MB03   | diervverzorging           | 2      | 79       | 0,158 |
|                |        |                           | 16     | 1147     | 2,294 |

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

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

De volgende uitgangspunten geven we stagiaires altijd mee:

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

### 5.6.2 Kwaliteit van het werk

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

De directeur heeft een agrarische opleiding op hbo-niveau aangevuld met een training op het gebied van Communicatie, Interactie en Managementvaardigheden bij Van Harte en Lingsma. Door deel te nemen aan de studieclub voor zorgboeren in Twente en het lidmaatschap van de vereniging van Zorgboeren Overijssel en de aansluiting bij de Federatie Landbouw en Zorg, is de directeur goed geïnformeerd over de ontwikkelingen die er zijn op het gebied van Landbouw en Zorg, zowel lokaal, regionaal als landelijk. Daarnaast onderhoudt de directeur de contacten met de instellingen en organisaties en de gemeentes Enschede en Hengelo om bij voorkeur in goed overleg met beide gemeentes de positie van 'De Viermarken' zeker te stellen voor de toekomst, zodat medewerkers naar de boerderij kunnen blijven komen.

De werkbegeleiders hebben minimaal een relevante mbo-opleiding op het gebied van begeleiding en affiniteit met boerderijwerkzaamheden. Werkbegeleiders zijn de steunpilaren van de teams en ondersteunen vakkrachten en assistenten bij het organiseren en prioriteiten stellen bij het uitvoeren van de werkzaamheden als dat nodig is. Werkbegeleiders begeleiden de medewerkers, doen intakes, houden voortgangsgesprekken, hebben een luisterend oor, spreken mensen aan op wat ze wel kunnen, zorgen voor goede begeleidingsplannen en onderhouden de contacten met de begeleiders van de instellingen.

De assistenten hebben allen voldoende werkervaring en zijn in staat de werkzaamheden goed uit te voeren. Allen zijn werken op 'de Viermarken' in het kader van de Wsw. De assistenten zijn de 'voormannen' die samen met medewerkers zorgen dat de werkzaamheden gedaan worden. Zij hebben een luisterend oor, signaleren en geven aan wanneer ondersteuning van de werkbegeleider wenselijk is.

Vakkrachten zijn mensen met een vakinhoudelijke opleiding en met affiniteit voor het werken met mensen. Momenteel zijn er drie vakmensen: bakker, boer en tuinder. De vakkrachten voorzien de werkbegeleiders, directeur en medewerkers van de noodzakelijke informatie zodat werkzaamheden zo goed mogelijk uitgevoerd kunnen worden

Wat betreft scholingen en ontwikkeling wordt deelgenomen aan thema-avonden, informatiebijeenkomsten, raadplegen van deskundigheid van derden (bv. medewerkers van de zorginstellingen waarmee wordt samengewerkt), bezoek aan andere zorgboerderijen.

In het afgelopen jaar is er door één of meerdere personen deelgenomen aan de volgende activiteiten:

- Drie studiemiddagen/intervisie middagen: werkbegeleiders en vakkrachten
  - o Doel: bewust zijn van de verschillende manieren van interactie in een team en met een medewerker en daardoor verbeteren van het Functioneren als team
- Inzet van talentscan voor teams, supervisie bijeenkomst: directeur
  - o Doel: het beter kunnen lezen van de talentscan om deze ook praktisch binnen het team goed te kunnen gebruiken
- Teken je gesprek (over gedrag, gedachten en faalangst): werkbegeleider
  - o Doel: zonder oordeel, door middel van tekeningen/krabbels zorgen dat een medewerker zelf inzicht krijgt in wat voor hem/haar belangrijk is

- Coaching en allround autisme coach: werkbegeleider
  - o Doel: meer inzicht en verbeteren van de begeleiding van mensen met een beperking in het autisme spectrum
- Bhv herhaling: werkbegeleiders en vakkrachten
  - o Doel: weten hoe je moet optreden als de gezondheid/veiligheid van betrokkenen in gevaar komt/kan komen.
- ACT-basisopleiding: werkbegeleider
  - o Doel: leren om te gaan en accepteren van beperkingen die je hebt
- Ontmoetingsdag: de kruidlaag in je voedselbos: werkbegeleider
  - o Doel: kennis vergroten met betrekking tot de verzorging van het in 2022 aangelegde voedselbos.
- Kennissessie 'Bodem en Mest': werkbegeleider.
  - o Doel: kennis vergroten over de wijze waarop je de bodem kunt verbeteren.
- Bijeenkomsten ondernemersnetwerk landbouw en zorg: directeur en vakkracht
  - o Themabijeenkomst: Familie op de werkvloer - Help of Hoera?!
- Themabijeenkomst: Jaarverantwoording zorg
  - o Themabijeenkomst: Ondernemerschap bij Verandering - over veranderbaarheid, betrokkenheid en emotie.
- Prove to move: werkbegeleiders
  - o Doelen:
    - Bewustwording van de rol van de beoordelaar bij de Prove2move examens.
    - Het bewust scheiden van de rollen van begeleider en beoordelaar.
    - De bewustwording van kwaliteiten en valkuilen van de deelnemers.
    - Het bevorderen van een betrouwbare beoordeling door modereren.
- Diverse workshops biobeurs 2023 (digitaal)
  - o Doel: kennis opdoen over biologische producten of processen.

## 5.7 Samenleving en belanghebbenden

In 1990 is door een aantal betrokken werkers op het terrein van de geestelijke gezondheidszorg en lichamelijk gehandicaptenzorg het initiatief genomen om een ontbrekende schakel in het voorzieningenpakket in deze sector toe te voegen. Vastgesteld werd dat veel mensen met lichamelijke, geestelijke of psychiatrische handicaps, of met een verleden van langdurige werkloosheid moeilijk een werkplek vinden. De groep past vaak niet in de interne werkplaatsen van instellingen en is ook in de sociale werkvoorziening niet op haar plek. Er werd nadrukkelijk gekozen voor een werkplek 'buiten'. Deze vorm van dagbesteding is na 32 jaar nog steeds actueel.

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

De boerderij beschikt over ca 20 hectare grond. Een groot deel is weiland, maar er is ook akkerbouw en tuinbouw, een kruidentuin, bloementuin en boomgaard. Er wordt ecologisch gewerkt, dus zonder gebruik van chemische bestrijdingsmiddelen en kunstmest. Naast landbouw vinden we het ook zeer belangrijk een bijdrage te kunnen leveren aan het bevorderen van de biodiversiteit van het gebied.

Daartoe zijn er bijvoorbeeld bloemenranden ingezaaid rond de akkers. Door het lidmaatschap van de vereniging Wageler Samen zijn medewerkers ook betrokken bij activiteiten in het gebied die samen met andere organisaties worden uitgevoerd. Denk bijvoorbeeld aan de Twentse landdag. De producten van de boerderij worden verkocht in de eigen winkel en afgezet via groenteabbonnementen. Een deel van onze groenteproductie gaat ook naar de voedselbank, waardoor medewerker zich ook bewust zijn dat ieder een ander kan helpen. Fruit verwerken we tot jam en er worden taarten en koekjes gebakken. Op de boerderij zijn Lakenvelder zoogkoeien, schapen, kippen en een aantal pony's. Ook worden de dieren in het aangrenzende Abraham Ledebroerpark verzorgd (herten, geiten en ezels) en in het Van Heekpark worden de schapen verzorgd.

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

## 5.8 Financieel beleid

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

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

De Viermarken heeft twee bronnen van inkomsten:

1. Het agrarisch bedrijf
  - a. Verkoop in de winkel.
  - b. Verkoop van groentepakketten.
  - c. Bijdrage voor het verzorgen van dieren in het Van Heekspark en het Abraham Ledebroerpark.
  - d. Overige afzet.
2. De zorg
  - a. Daggeldvergoedingen uit onderaannemerschap met instellingen.
  - b. Subsidie gemeente Enschede in het kader van de Wmo, algemene voorziening.
  - c. Bijdragen in het kader van de Wmo, maatwerkvoorziening, voor de begeleiding van mensen uit diverse Twentse Gemeentes.
  - d. Persoonsgebonden budgetten.

