

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2025 - december 2025

Stichting Planterij de Pimpernel (609)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Voorwoord	4
1.1 Voorwoord van de zorgboerderij	4
2 Algemeen	5
2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	5
2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	8
2.3 Algemene conclusies	10
3 Deelnemers en medewerkers	11
3.1 Deelnemers	11
3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	12
3.3 Personeel	12
3.4 Stagiairs	13
3.5 Vrijwilligers	14
3.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	16
4 Scholing en ontwikkeling	18
4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	18
4.2 Opleidingsdoelen komende jaren	20
4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	21
5 Terugkoppeling van deelnemers	22
5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	22
5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	23
5.3 Inspraakmomenten	25
5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	27
5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	28
5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	30
6 Meldingen en incidenten	31
6.1 Ongevallen en bijna ongevallen	31
6.2 Medicatie	33
6.3 Agressie	33
6.4 Ongewenste intimiteiten	33
6.5 Strafbare handelingen	33
6.6 Klachten	33
6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	34

7 Acties	35
7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst	35
8 Doelstellingen	36
8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	36
8.2 Doelstellingen voor het komende jaar	37
8.3 Plan van aanpak	38
Overzicht van bijlagen	41
Actielijst	41

Kwaliteitsjaarverslag

Bedrijfsgegevens

Ondernemingsgegevens

Stichting Planterij de Pimpernel

Registratienummer: 609

Achtereindsestraat 1-B, 5583 TB Waalre

Rechtsvorm Stichting ingeschreven bij Kamer van Koophandel onder nummer 17143953

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

Locatiegegevens

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

Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij

Registratienummer: 609

Achtereindsestraat 1-B, 5583TB Waalre

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: ZLTO

1 Voorwoord

1.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Voorwoord van de zorgboerderij.

2 Algemeen

2.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Jaaroverzicht 2025

Deelnemers:

Bij de Pimpernel spreken we niet over deelnemers, maar over medewerkers. Wij vinden dat mensen daardoor beter tot hun recht komen. Om verwarring tijdens het lezen van dit verslag te voorkomen staat er een * achter het woord medewerker*.*

Winter

Na een welverdiende kerstvakantie starten we in januari op ons gemak op. Het is vier weken topdrukke geweest met kerstbomen, -kransen en kerststukjes. Nu ruimen we alle restanten op. De kerstmarkt wordt afgebroken. De kerstbomen afgetuigd en de laatste dennennaalden opgeveegd. We beginnen met drie dagen achter elkaar een nieuwjaarsreceptie aan het einde van elke werkdag. Gezellig lekker kletsen, of een spelletje doen met een hapje en een drankje. De winter is begonnen.

In deze tijd van het jaar is er buiten weinig te doen. De planten op de kwekerij zijn in winterrust en tuinen liggen er netjes bij. Een enkele keer, als het zonnetje schijnt gaan een aantal medewerkers* wandelen met een begeleider. Ze doen dat graag. Een paar mensen blijven liever binnen in de werkplaats. Daar is het warm en gezellig. Na het opruimen van de kerstspullen wordt er van alles voor de vogeltjes gemaakt: voederkransen, pindakettingen en pindamantjes. Ook kaarten en allerlei voorjaarsdecoraties.

Een paar stoere medewerkers* gaan buiten kachelhout zagen, blad harken of de composthoop omzetten. In de kantine brandt de kachel en staat in elke pauze de koffie en de thee klaar. Dat is de taak van de medewerkers* die kantinedienst hebben. Zo draagt iedereen zijn steentje bij en doet waar hij goed in is.

Ondertussen vinden de jaarlijkse voortgangsgesprekken met alle vrijwilligers plaats. Hun inbreng is belangrijk voor de Pimpernel. Wensen worden besproken en voor knelpunten worden oplossingen gezocht. Voor de Pimpernel zijn de vrijwilligers heel belangrijk. Zij zijn de olie die de machine draaiende houden. Zij geven de medewerkers* extra aandacht en zijn vaak het luisterend oor, waar zo'n behoefte aan is.

Begin februari wordt het eerste medewerkers-overleg* gehouden. Dit is een vergadering, waarin de medewerker* centraal staat. Alles wat met het werk te maken heeft kan besproken worden. Punten worden door de medewerkers* aangedragen en van de vergadering worden notulen gemaakt. De onderwerpen variëren van een vraag om nieuw gereedschap tot de invulling van het jaarlijkse personeelsfeest. Er zullen dit jaar nog vijf vergaderingen volgen.

Buiten ziet het er steeds mooier uit. De tuinen worden groener en we maken veel planten schoon in de werkplaats. Ook het stekken en zaaien is begonnen. De eerste klanten komen planten kopen en we worden weer een echte kwekerij.

Voorjaar

In maart komt het zomergoed binnen: halfwas geraniums en petunia's. Deze worden opgepot en gaan dan de oranjerie in om te groeien. Pas in mei kunnen ze naar buiten voor de verkoop. Iedereen helpt mee: eerst potjes vullen met potgrond, dan de stekjes erin en daarna in de kas uitzetten.

Er blijven mensen komen en gaan: een nieuwe vrijwilliger start in de winkel en een medewerker* neemt na vijf jaar afscheid, terwijl weer een andere medewerker* begint bij de Pimpernel.

Half maart is er workshop voor de medewerkers*. Kweker Gijs legt alle details uit over het schoonmaken van de plantenkratten en het vullen van potjes met potgrond. Deze workshop wordt op drie dagen herhaald, zodat

Iedereen de kans krijgt om het goed te leren. Iedereen die de workshop gevolgd heeft krijgt een certificaat.

Voor de landelijke opschoon-dag hebben we ons aangemeld bij de gemeente. Drie medewerkers* en een begeleider gaan met grijpers en vuilniszakken op pad. Samen maken ze de hele straat en alle slootkanten schoon. Volgend jaar weer!

De deskundigheid van de begeleiders wordt bevorderd door een studieavond met het thema "borderline". Een leerzame en inspirerende avond mede dankzij de enthousiaste spreker.

In april wordt het team versterkt met een begeleider voor de buitenploeg. Theo is hovenier en komt voortaan alle ochtenden bij de Pimpernel werken. Nu wordt de kwekerij nog mooier. Dat moet ook, want we willen voor het eerst na vier jaar weer een Open Dag houden. Door corona zijn we destijds gestopt met de jaarlijkse Open Dag, maar nu hebben we er weer zin in.

Op zaterdag 10 mei is het zo ver. Het is de dag voor Moederdag en een heerlijke zonnige dag. Van 10 tot 5 staan de deuren open en is het feest op het hele terrein. Er is van alles te zien en te doen: Een beelden expositie in de tuinen, life-harpmuziek klinkt uit het tuinhuis, een vogelaar achter op het terrein met beeldmateriaal en een verrekijker om vogels te bekijken. Gratis koffie/thee en ijs op het terras. De imker geeft uitleg over de bijenvolken. Verder is er een blotevoeten-pad en voor de kleintjes een kabouterspeurtocht en schminken.

Op deze dag werken we met 20 man personeel en vrijwilligers. We zijn een geolied team. Alles loopt als een trein. De werkers genieten net zoveel als de gasten. Er is één medewerker* die meewerkt; de andere medewerkers* komen als gast op bezoek met familie, vrienden of kennissen. Sommige gasten blijven wel een halve dag, omdat ze alles willen zien en doen.

We tellen ruim 1000 bezoekers. Ook als verkoopdag is het een geslaagde dag. Bijna elke bezoeker gaat naar huis met een doos planten of andere decoraties. Als de poort dicht gaat om 5 uur is het hele team moe, maar tevreden. We ruimen op en praten nog lang na over deze dag met een gouden randje.

In mei gaan we op excursie naar de Warmbeek. Dit is een klein natuurgebiedje op loopafstand van de Pimpernel. Het ligt aan de Tongelreep en wordt beheerd door een enthousiaste natuurliefhebber. Hij organiseert kleinschalige activiteiten om mensen in aanraking te brengen met de natuur. Wij gaan met twee verschillende groepen op excursie en genieten van alles wat er te zien is: van het ijsvogeltje tot de zwijnen en de bevers die hun sporen bij de rivier hebben achtergelaten. Ook staat er een tipi op het terrein en daar binnenlopen is een belevenis op zich voor de medewerkers*. Er worden veel foto's gemaakt en vol verhalen komen ze terug.

Ook in mei wordt een workshop 'planten schoonmaken' gegeven door kweker Gijs. De medewerkers* krijgen uitleg over het verzorgen en onkruidvrij maken van de potplanten. Voor de meesten bekend werk, maar de details van dit werk krijgen nu extra aandacht, zodat uiteindelijk de kwaliteit van het plantgoed verbetert. Het zijn leerzame lessen voor medewerkers* en begeleiders.

Zomer

De vakantietijd begint en het wordt een komen en gaan van mensen. De medewerkers* zijn vrij om vakantie te nemen wanneer ze dat willen. Het personeel wisselt elkaar af zodat het zorgbedrijf de hele zomer kan openblijven en de begeleiding gewaarborgd blijft. Het is een warme zomer. De grootste drukte van plantenverkoop is voorbij. Dat betekent dat het werktempo omlaag kan en er meer ruimte is voor rust of een boswandeling.

In juli nemen we afscheid van Wilma, die tien jaar als begeleider bij de Pimpernel heeft gewerkt. Tijdens de speech van Lobke wordt hier en daar een traantje weggepinkt, maar iedereen gunt Wilma haar pensioen. Er is een mooi afscheidsboek voor haar gemaakt. Wilma heeft voor alle medewerkers* een plantje met een afscheidsgroet. We zullen haar missen.

De bijen hebben hard gewerkt. Na een moeizame start in het voorjaar met vier volken, is de familie uitgegroeid tot acht volken. Op maandag 14 juli wordt er honing geslingerd. Imker Joop is hier een hele dag in de keuken mee bezig en daarna plakt alles, maar het resultaat is geweldig: 67 kilo honing!

In deze zomer hebben we nog drie drukke piekmomenten: 1x in juli en 2x in augustus. Dan wordt telkens een grote partij nieuwe planten geleverd. In totaal 25.000 mini plantjes, die opgepot moeten worden. Omdat het warm is, is het belangrijk dat de planten snel in een potje in de schaduw staan en water krijgen; veel water! Iedereen doet z'n best, maar omdat het vakantie is, staan we met een klein team. Er worden er extra hulptroepen ingevlogen: familie en vrienden komen 's avonds helpen oppotten. Ook de kleinkinderen helpen mee. Zo krijgen we het toch voor elkaar om telkens alle planten binnen vier dagen op te potten en op hun plek te zetten.

Feest

Op 21 augustus is het jaarlijkse personeelsfeest. Dit feest organiseren de begeleiders voor alle medewerkers*. Voor hen is dit het hoogtepunt van het jaar. Samen zijn we met ruim 50 mensen.

Vanaf vijf uur worden alle gasten welkom geheten met champagne en daarna gaat de frietkraam open. Dat is smullen! Lekker vers zo van de kraam en zoveel als je wilt... friet, frikandellen, kaassoufflés en noem maar op. Ondertussen gaat de cocktailbar open en worden er heerlijke gezonde drankjes gemixt. Als iedereen is verzadigd, begint de Bingo met mooie prijzen; spannend en leuk tegelijk.

Na de Bingo is het tijd voor koffie met een reuze slagroomtaart. Op de taart staat een foto van onze vrijwilligers Marianne en Hans. Zij zijn dit jaar de jubilarissen: al 12 1/2 jaar staan zij elke week klaar voor de Pimpernel. Als dank voor hun inzet krijgen zij de felbegeerde medaille. Gefeliciteerd!

Dan begint het Open Podium: talent uit eigen huis treedt op. Het is en afwisseling van zang en gitaarspel, dichtkunst, keyboard, playback en zelfs imitaties van bekende Nederlanders. Het publiek geniet en luistert vol bewondering. Het applaus is dik verdiend. Daarna muziek. Disjockey Wilco draait verzoeknummers en wordt er flink gedanst. Om negen uur gaat iedereen moe, maar tevreden naar huis. Het was weer een geweldig feest!

Najaar

Na een lange zomer volgt een rustige herfst. In september start een nieuwe BBL leerling, Michel, voor drie dagen per week. Het is de bedoeling dat hij ons een heel jaar komt ondersteunen in de begeleiding.

Ook starten er in de loop van dit jaar twee nieuwe chauffeurs voor het medewerkers* vervoer. Van een andere chauffeur nemen we afscheid. In totaal rijden er wekelijks negen vaste chauffeurs en één of twee invallers in de Pimpernel-busjes. Dagelijks reizen vijf tot acht medewerkers* met het Pimpernelvervoer van deur tot deur (gesloten vervoer). De medewerkers* komen uit de hele regio en hebben zoveel mogelijk een vaste tijdsplanning. Het is voor Christel en Dick een hele klus om de planning elke week strak te organiseren, maar zolang er niet te veel uitval is gaat het goed. Ook voor het medewerkers* vervoer spelen de vrijwilligers een hoofdrol bij de Pimpernel om alles goed te laten verlopen.

De tweede studiedag van dit jaar voor de begeleiders is op 10 november. Het thema is "communicatie met de medewerkers*". Kitty, onze vaste intervisiecoach begeleidt de ochtend. Ze houdt ons een spiegel voor en reikt veel tips en tools aan. Na een fijne, leerzame ochtend brengen we 's middags een bezoek aan zorglandgoed 't Huisven, een collega zorgbedrijf, waar we genieten van een heerlijke lunch en daarna een rondleiding krijgen. Het is heel leerzaam om bij collega's achter de schermen te kijken en te zien hoe zij werken. Conclusie: elk zorgbedrijf is uniek, er is niet er niet één hetzelfde.

In dezelfde week is er voor de medewerkers* een interne cursus over werkhouding en beweging. Deze cursus wordt gegeven door twee (oud-)fysiotherapeuten, in de vorm van een praktijkles. Er is veel ruimte voor interactie tussen de coaches en de medewerkers*. De aandachtspunten zijn: zithouding, tillen, zijdelinkse bewegingen en staande bezigheden, zoals schoffelen of hout zagen. De medewerkers* en de begeleiders die meegedaan hebben zijn nu weer alerter op hun werkhouding. Na de les krijgt iedereen een certificaat van deelname.

Kerst

Langzaam maar zeker komt het einde van het jaar in zicht. De kerstbomen worden in de derde week van november afgeleverd. Alle Nordmannen komen rechtstreeks uit Denemarken. De andere soorten komen uit de regio. In totaal 800 kerstbomen. Zodra ze binnenkomen worden ze door de medewerkers* gelost, uitgepakt en

voorgeboord voor een kerstboomstandaard. Daarna verdelen zij de bomen over het hele terrein en zetten ze tegen de rekken die zijn opgebouwd. Er komt een prijsje aan en de verkoop kan beginnen. Het is een geweldige tijd. In de kas is een alternatieve kerstmarkt gemaakt met veel lichtjes en een trollenberg. Alle mooie kerstspullen, kransen en stukjes staan uitgesteld in de kweekbakken.

De werkplaats draait op volle toeren. Het is er gezellig en alles is kerst. Iedereen is bezig met kransen, kerststukjes of andere mooie decoraties. Kerstkaarten worden geschilderd en voor de vogels worden voederkransen en pindamannetjes gemaakt. Kortom: het bruist in de werkplaats.

De klanten kunnen niet wachten. Er is gratis glühwein en chocolademelk. De kerstbomen vliegen de deur uit en bijna iedereen gaat naar huis met een kerststukje, -krans of hanger voor in de boom. Het is vier weken topdrukte op de kwekerij, dan zijn de kerstbomen op en loop de verkoop terug.

Het wordt tijd om het jaar af te sluiten. Op donderdag 18 december vieren wij onze Eindejaars-afsluiting met de medewerkers*. Dit is weer zo'n jaarlijks hoogtepunt waar iedereen naar uitkijkt. Het is bijna de laatste werkdag van het jaar. 's Morgens wordt er nog gewerkt, maar om één uur begint het feest. Het is lekker wandelweer. Met zo'n 50 man gaan we door het bos naar de Hut van Mie Pils. De medewerkers* die minder goed ter been zijn gaan met de huifkar. We komen tegelijk bij de Hut aan. Daar worden we gastvrij ontvangen en bestellen we een drankje; cola, chocolademelk met slagroom of glühwein. Voor elk wat wils. Na een half uur wandelen we terug naar de Pimpernel en zien we dat er buiten kookpotten met soep klaar staan. Dat gaat er wel in, net als de worsten- en kaasbroodjes.

Nu is het tijd om afscheid te nemen van kweker Gijs. Gijs heeft twee jaar meegewerkt op de Pimpernel als beoogd opvolger, maar hij heeft besloten om te stoppen. We vinden het allemaal jammer. Met elkaar hebben we een mooi afscheidsboek voor hem gemaakt. We wensen Gijs veel geluk voor de toekomst. Tegen vier uur is het voor de medewerkers* tijd om naar huis te gaan, maar niet zonder kerstpakket. Voor iedereen staat er een nieuwe Pimpernel-rugzak met inhoud klaar. Deze rugzakken hebben we gesponsord gekregen van een trouwe fan van de Pimpernel. Fijn dat anderen zo met ons meelevens!

Het personeel, de vrijwilligers en een afvaardiging van het bestuur komen die dag om vijf uur weer bij elkaar voor de afscheidsreceptie van Gijs. Anneke houdt een speech en er zijn afscheidscadeautjes. We zullen Gijs zeker missen maar respecteren zijn keus. De receptie gaat over in een soort Eindejaars-afsluiting voor personeel en vrijwilligers. Het is reuze gezellig en onder het genot van een hapje en drankje blijven we nog lang napraten.

Op de laatste vrijdag komen er maar weinig medewerkers* voor de dagbesteding. We ruimen een beetje op en daarna hebben we een gezellige filmmiddag in de kantine.

Dan wensen we elkaar fijne feestdagen. De Pimpernel is nu twee weken gesloten.

2.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Terugblik

Na 23 jaar zorgen, veranderen en ontwikkelen zijn we nu in rustig vaarwater gekomen. Wij zijn wat ouder geworden. De medewerkers*, het personeel en de vrijwilligers zijn ook wat ouder geworden. Allemaal hebben we onze eigen Pimpernel-ervaringen, met hoogte- en dieptepunten.

Er heerst rust en tevredenheid bij de Pimpernel. De meeste mensen zouden het liefst willen dat het altijd zo blijft. Er is weinig behoefte aan veranderingen, maar dat betekent niet dat er niets gebeurt. We blijven alert op verbeteringen. Daarom hangt er nu bijvoorbeeld een defibrillator bij de poort en hebben we een palletwagen aangeschaft, dat scheelt sjouwen.

Over het algemeen zijn er weinig wisselingen van mensen. Een enkele keer wel, maar dan schuift men er zo gemakkelijk in, dat het lijkt alsof we elkaar al jaren kennen.

We zien een verschuiving van arbeidsmatige dagbesteding naar meer reguliere dagbesteding. Voor de oudere medewerkers* ligt de nadruk minder op arbeid en meer op fijn bezig zijn. Het zorgaanbod verschuift daardoor ook. Meer wandelen, meer rustmomenten en steeds meer rekening houden met fysieke (on-) mogelijkheden.

Toch zitten we niet stil. Met de komst van een nieuwe hovenier is er weer meer leven geblazen in de buitenploeg. Vooral de jongeren werken graag buiten onder zijn begeleiding samen met de twee vrijwilligers die hem ondersteunen. Daarnaast hebben we enkele medewerkers* die heel zelfstandig kunnen werken. Zij draaien al jaren mee en kennen de veranderingen in de werkzaamheden, die gelijk opgaan met de seizoenswisselingen. De vrijheid die zij krijgen in hun werk geeft hen ruimte en zelfvertrouwen.

Financiering van de zorg

Financieel gaat het goed met Stichting Planterij de Pimpernel. De inkomsten zijn mooi in balans met de uitgaven. Het stichtingsbestuur houdt de vinger aan de pols en bespreekt elk kwartaal de cijfers met de directeur en de eigenaren van de Pimpernel.

Werkbeschrijving

In de werkbeschrijving hebben we de volgende inhoudelijke wijzigingen aangebracht:

- De medefirmant bij de onderneming, die de Pimpernel zou gaan overnemen in 2028/2029, is gestopt per 01-01-2026 en is daarom uitgeschreven uit het personeelsbestand en het toekomstverhaal.
- Bij het zorgaanbod hebben we de doelgroep: mensen met een visuele of auditieve beperking eruit gehaald, omdat er geen vraag meer is en omdat wij de expertise niet meer in huis hebben om deze mensen goed te begeleiden.
- De VOG's zijn gecontroleerd en waar nodig geactualiseerd.
- Details, aantallen en jaartallen zijn geactualiseerd.
- Namen van mensen die niet meer bij ons werken zijn verwijderd.
- Een aantal protocollen zijn geactualiseerd.

In 2026 krijgen we de audit. Daar bereiden we ons uiteraard op voor, maar door de kwaliteitscyclus die we elk jaar doorlopen zijn we behoorlijk up-to-date.

Ons netwerk

Ons professioneel netwerk onderhouden we door op bezoek te gaan bij collega zorgbedrijven. Door deel te nemen aan vergaderingen van de ZorgCoöperatie Brabant en door het contact te onderhouden met de gemeente Waalre zorgen we dat we daar in beeld blijven.

Als onderaannemer hebben we gesprekken met de verschillende zorginstellingen in de regio: afgevaardigden van Lunet, GGzE de Boei, Severinus, De Seizoenen en Stichting Oro. Deze gesprekken zijn meestal bij de Pimpernel, wat ons weer de mogelijkheid biedt om een rondleiding te geven.

We brengen 4-5 keer per jaar een nieuwsbrief uit die we ook per mail naar het thuisfront en de woonbegeleiders sturen.

Bezoekers

Planterij de Pimpernel is een kwekerij met particuliere verkoop. Er komen jaarlijks duizenden mensen over de vloer, waarvan er velen echt geïnteresseerd zijn in de zorgkant van de Pimpernel. Mensen zien wat wij doen en willen ons graag ondersteunen. Soms met tips of advies. Soms ook financieel of als vrijwilliger.

Wij maken graag gebruik van alle mogelijkheden om naar buiten te treden. We staan open voor mensen die met ons willen meedenken. Bijvoorbeeld over de invulling van de toekomst van de Pimpernel, over de organisatie en veranderingen in de zorg. Zo zijn er in het afgelopen jaar meerdere gesprekken geweest met verschillende buitenstaanders, die met ons wilden sparren over de toekomst van de Pimpernel. Dit verbreedt onze blik en verrijkt ons denken.

We hebben dit jaar een mooi podium gekregen in het magazine van Zuid&zo (oplage 29.000 exemplaren). We mochten ons verhaal vertellen en belandden uiteindelijk op de voorpagina. Nu komen de lezers van dit blad een kijkje nemen bij de Pimpernel en dit levert weer gesprekken op met mensen die niet van ons bestaan afwisten.

2.3 Algemene conclusies

Conclusie

Het gaat goed met de Stichting Planterij de Pimpernel. Er zijn geen zorgen over financiën of bezetting van medewerkers*. Ook het personeels- en vrijwilligersbestand is stabiel en voldoet. Een enkele wisseling hoort erbij, maar dit heeft geen negatieve invloed gehad op de zorg. Het is eerder positief, omdat het nu weer duidelijk is met wie we de komende jaren verder gaan.

Ons netwerk is enorm en veel mensen staan klaar om ons te helpen met woord en/of daad. Daar zijn we dankbaar voor.

Kwaliteit

Wij durven wel te zeggen dat de kwaliteitslat van ons zorgbedrijf hoog ligt. We zien dat vooral aan het werkplezier van de medewerkers*, maar ook aan de vrijwilligers, die al jaren trouw meewerken. We horen het terug van collega-zorgverleners. En ook van klanten die op het terrein rondlopen en zeggen dat er een fijne sfeer heerst en dat alles er zo verzorgd uitziet.

Voor ons geldt: "What you give is what you get".

We hebben sinds 2008 het keurmerk voor zorgboeren. Mede door het kwaliteitssysteem is het voor ons eigen geworden dat wij ervoor zorgen dat alles duidelijk en gestructureerd verloopt. De herhaling van de jaarlijkse actiepunten zijn een vast ritme geworden. Leer- en aandachtspunten komen als vanzelf bovendrijven tijdens de verschillende overlegmomenten, vergaderingen en de vele gesprekken met mensen uit ons netwerk. Als we zien dat er iets niet klopt, of verbeterd kan worden, zetten we daar actie op. Als het klaar is, vinken wij het af.

Doelstellingen

Onze doelstellingen: het continueren van de zorg en de kwaliteit waarborgen hebben we ruim gehaald.

De Pimpernel bestaat nu 24 jaar en we zijn al 24 jaar bezig met structureren, verbeteren, groeien, meebewegen met mogelijkheden en met vraag en aanbod. Nog effectiever werken lijkt haast een utopie. Misschien zitten we wel op onze max en komt er nu een tijd van herbezinning en afbouwen.

Tot onze grote spijt hebben we onze belangrijkste doelstelling van vorig jaar niet gehaald: de overnamekandidaat voor Planterij de Pimpernel inwerken. Na twee jaar hebben we, in goed overleg, eind december afscheid van elkaar genomen.

We moeten hierbij de kanttekening zetten dat de kwekerij en de zorg onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Het kweken van planten is het werk voor de (arbeidsmatige) dagbesteding. Dat betekent dat het kwijtraken van een overnamekandidaat verstrekken gevolgen voor de stichting kan hebben.

In totaal zijn we 10 jaar bezig geweest met bedrijfsovername. Dat hoofdstuk is nu afgesloten. We gaan nu onderzoeken hoe we de Pimpernel op een andere manier kunnen voortzetten.

Een dubbele conclusie

1. Het gaat goed met de Stichting.
2. De toekomst van de Pimpernel is onduidelijk.

3 Deelnemers en medewerkers

3.1 Deelnemers

Stichting Planterij de Pimpernel biedt dagbesteding

We bieden dagbesteding op onze locatie aan de volgende doelgroepen:

1. Mensen met een verstandelijke beperking; VG licht en VG midden, waaronder het Syndroom van Down, epilepsie of een combinatie hiervan;
2. N.A.H. (niet aangeboren hersenletsel);
3. Sociale activering, meestal via de WMO; ondersteuning zelfstandig leven;
4. Een stoornis in het autistisch spectrum. Dit is voor ons een brede groep: mensen met verstandelijke beperking met autisme tot hoogbegaafd / Asperger;
5. ADD (Attention Deficit Disorder);
6. Mensen met een psychische stoornis, zoals GGZ-cliënten die behoefte hebben aan kleinschalige dagbesteding.

Een aantal medewerkers* heeft een combinatie van meerdere symptomen of een specifiek syndroom. De algemene regel bij de Pimpernel is dat wij geen lichamelijke verzorging bieden, geen dwang, geen verslavingszorg en geen mensen met agressief gedrag begeleiden. Mensen moeten zelfredzaam zijn wat betreft eten en drinken, kleding en toiletbezoek.

De Pimpernel biedt dagbesteding aan mensen met lichte tot matige beperkingen. Meestal begeleiding groep met verschillende individuele begeleidingsmomenten per dag.

We hebben geen aanpassingen hoeven doen i.v.m. groei of instroom van andere doelgroepen.

De zorgzwaarte ligt van een zpp 3 t/m zpp 6;

We bieden zorg in het kader van de WMO en de WLZ;

- In 2025 zijn er twee nieuwe medewerkers* gestart en vier hebben hun dagbesteding bij de Pimpernel beëindigd;
- In 2025 hebben we in totaal 36 medewerkers* voor dagbesteding;
- We starten in januari met 34 medewerkers* en eindigen het jaar met 32 medewerkers*.

In 2025 hebben medewerkers* uit de volgende doelgroepen gebruik gemaakt van de dagbesteding:

- Mensen met een (lichte) verstandelijke beperking 17
- Ouderen 4
- Stoornis in het autistisch spectrum 14
- Mensen met een psychische stoornis 6
- Overige specifieke stoornissen 7

Het totale aantal klopt niet, omdat het in vaak een combinatie van beperkingen per persoon betreft. Bijvoorbeeld een autistische oudere met een verstandelijke beperking.

In 2025 hebben vier mensen hun dagbesteding beëindigd om vier verschillende redenen:

1. Verhuizing naar een andere gemeente.
2. Te zware psychische problematiek.
3. Niet meer gemotiveerd.
4. Vanwege doorgroei naar meer arbeidsmatig werk.

3.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

In 2025 zijn twee medewerkers* gestart en vier hebben hun dagbesteding bij de Pimpernel beëindigd;

In totaal 36 medewerkers* voor dagbesteding; we eindigen het jaar met 32.

Uit het bovenstaande kunnen we concluderen dat er een lichte daling heeft plaatsgevonden in de bezetting van de medewerkers*. Dit past bij onze doelstelling: kleiner worden op alle vlakken. Minder medewerkers*, minder personeel. Daarom vervangen we personeel dat stopt niet en krimpen we langzaam. Zo kunnen we kwalitatief goede zorg bieden, die werkbaar blijft voor het team.

De mensen komen graag naar de dagbesteding en blijven over het algemeen lang. Hieruit kunnen we de conclusie trekken dat het zorgaanbod meestal goed aansluit bij de vraag en wensen van de medewerkers* en bij hun achterban.

Een geleidelijke verandering die we bij de Pimpernel zien, is dat de gemiddelde leeftijd stijgt. Dit komt omdat ongeveer de helft van de medewerkers* al meer dan 16 jaar naar de Pimpernel komt. Dat betekent meer mensen van middelbare leeftijd. Met soms ook wat meer klachten, kwaaltjes of gewoonten waar men niet gemakkelijk meer van afwijkt. Meestal gaat het goed, maar soms gebeurt het dat we uit elkaar groeien.

Oorzaken van uit elkaar groeien kunnen o.a. zijn:

- Begeleiders en vrijwilligers komen en gaan. Sommige medewerkers* kunnen niet goed met deze veranderingen omgaan;
- Nieuwe medewerkers* hebben invloed op de groepssamenstelling. Meestal gaat dit goed, maar soms ontstaat er wrijving omdat de mensen elkaar niet begrijpen;
- Onze werkvormen en methodes veranderen door de jaren heen. Niet iedereen is flexibel genoeg om hierin mee te bewegen;
- De medewerkers* veranderen en wijzelf natuurlijk ook.

We proberen zoveel mogelijk de medewerker* geleidelijk mee te nemen in de veranderingsprocessen. Maar als het duidelijk wordt dat de zorgvraag van de medewerker* niet meer past bij het aanbod van de Pimpernel, dan gaan we in gesprek om te kijken of we de dagbesteding beter passend kunnen maken. Als we niet tot een oplossing komen, stellen we uiteindelijk voor om afscheid van elkaar te nemen. Dit zijn trajecten die we samen met de medewerker* en de achterban ingaan en zeer zorgvuldig bewandelen.

Onze lange termijn visie is dat we zoveel mogelijk meebewegen met vraag en aanbod. Dat is een overlevingsstrategie. Het heeft geen enkele zin om iets vast te willen houden waar geen vraag naar is. De zorg is altijd in beweging. Wet- en regelgeving veranderen voortdurend en als wij zorg willen blijven bieden zullen we alert moeten zijn op veranderingen en vernieuwingen in de zorg. Dit vraagt van ons een open en een actieve houding.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 0 acties opgenomen in de actielijst.

3.3 Personeel

Het team

Het team van begeleidend personeel bij de Pimpernel lijkt nu stabiel. Er zijn drie begeleiders in loondienst, waaronder de meewerkend directeur. Eén inhuurkracht voor de buitenploeg. Daarnaast ondersteunen zes vrijwilligers deze begeleiders.

Een andere inhuurkracht werkt 8 uur per week als interieurverzorgster en als invalkracht voor de kantine.

In het afgelopen jaar hebben we een wisseling gehad, maar die was voorzien. Na een jaar van afwezigheid door ziekte, heeft een personeelslid ervoor gekozen om in september met vervroegd pensioen te gaan. We hebben dus een jaar met een begeleider minder gewerkt (-16 uur per week). Inmiddels waren we daar een beetje aan gewend, maar het was heel fijn toen er weer financiële ruimte kwam om een nieuwe kracht aan te trekken.

We hebben ervoor gekozen om de functie van een begeleider voor de werkplaats niet opnieuw in te vullen. In plaats daarvan hebben we een begeleider voor de buitenploeg aangetrokken. Het gemis van een tuinbegeleider speelde al langer, maar tot nu toe moesten we dit intern op lossen. Het team is inmiddels versterkt met een begeleider voor de buitenploeg (+16 uur per week).

Personeel van Stichting Planterij de Pimpernel op 31-12-2025

- Directeur 1 persoon
- Meewerkend zorgcoördinator 1 persoon
- Personeel 1 personen
- Inhuurkracht 1 persoon
- Inhuurkracht 1 persoon

Er is dit jaar met alle personeelsleden en met de inhuurkrachten een functioneringsgesprek gehouden. Daarin is o.a. gesproken over de werkbeleving, de persoonlijke ontwikkelingen en de wensen op het gebied van studie en ondersteuning. Uiteraard is er ook gesproken over de toekomst van de Pimpernel, omdat dit het personeel wel zorgen baart nu de beoogde opvolger is gestopt.

Onderneming Planterij de Pimpernel VOF op 31-12-2025

- De eigenaren/ondernemers 2 personen

Zij werken beide mee in het bedrijf. Regelen alle organisatorische, praktische en technische zaken. Bewaken de veiligheid voor de klanten, het personeel en de cliënten. Zij scheppen alle voorwaarden voor personeel, vrijwilligers en cliënten, zodat deze hun werk kunnen uitvoeren.

Daarnaast werkt de ene eigenaar dagelijks mee als kweker, zorgondersteuner en als sparringpartner van de directeur.

De andere eigenaar werkt op meerdere dagen per week als chauffeur voor het cliëntenvervoer, zorgt voor het onderhoud van het wagenpark en is ook sparringpartner voor de organisatie.

3.4 Stagiairs

Er is in augustus een 2e jaars BBL leerling van de opleiding Ervaringsdeskundige van het Summacollege gestart bij de Pimpernel. Deze leerling werkt bij de Pimpernel met behoud van zijn UWV uitkering en maatwerk afspraken. Voor de Pimpernel is het de eerste keer dat we iemand van deze opleiding mogen verwelkomen en we zijn benieuwd hoe dit verloopt. We geven nieuwe collega's de tijd om te landen en gaan vervolgens samen onderzoeken waar zijn/haar kwaliteiten en leerdoelen liggen.

We hebben dit jaar twee snuffelstagiaires (12 en 15 jaar) gehad die beiden één dag kwamen meelopen. In maart en september. Ze volgen speciaal onderwijs bij de Berkenschutse in Heeze.

De leerlingen worden enthousiast ontvangen, ook door onze medewerkers*. Het is leuk om deze leerlingen een kans te geven om bij de Pimpernel te kijken en laten ervaren wat een zorgkwekerij is. Daarnaast vertellen onze medewerkers* hen graag over hun eigen schooltijd en ervaringen tijdens het werk bij de Pimpernel.

De Pimpernel is een erkend stagebedrijf volgens de normen van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.

Een stagiair(e)/leerling krijgt bij de Pimpernel een vaste praktijkbegeleider toegewezen, die coacht op de werkvloer en houdt wekelijks een volggesprek. Ook is deze aanwezig bij de evaluatiegesprekken met de stagebegeleider van school.

We hebben 1 stageplek beschikbaar voor een lange periode. Deze plek is nu ingevuld door de BBL-leerling. Als het van beide kanten passend blijkt en het UWV gaat akkoord dan kan deze verlengd worden tot het einde van zijn opleiding.

Het verschil met een reguliere BBL leerling is dat we geen arbeidsovereenkomst met hem afsluiten en geen baan zullen aanbieden aan het einde van zijn opleiding. Het UWV neemt deze verantwoording van ons over.

De leerling is nog aan het land. We stimuleren het stellen van vragen en het geven van feedback. De verwachting is dat hij zich in 2026 verder ontwikkelt. In de evaluatiegesprekken komt dit aan bod.

3.5 Vrijwilligers

- **Bij Stichting Planterij de Pimpernel (de zorg) werken 6 vrijwilligers in de begeleiding en 11 vrijwilligers in het vervoer. In totaal 100 werkuren per week.**
- **Bij Planterij de Pimpernel (de kwekerij) werken 8 vrijwilligers. In totaal ongeveer 52 werkuren per week. Dit zijn de additionele vrijwilligers.**

Vrijwilligers zijn belangrijk voor de Pimpernel. Zonder vrijwilligers kan de Pimpernel niet draaien. In elk geval niet op dezelfde manier met dit kwaliteitsniveau van zorgverlening. Bijna alle vrijwilligers zijn regelmatig aanwezig bij een overlegsituatie of vergadering waarin hun mening en meedenken wordt gevraagd. Er is weinig verloop onder de vrijwilligers. Sommigen komen al meer dan 20 jaar als vrijwilliger bij de Pimpernel.

Vrijwilligers in de begeleiding

Met vrijwilligers die ondersteunen bij het begeleiden van de medewerkers* bespreken we allerlei zaken die de begeleiding van de medewerkers* betreffen, zoals de specifieke aandachtspunten per persoon en de mogelijkheden voor verbeteringen. Zij worden ook uitgenodigd om aanwezig te zijn bij studiedagen en andere leermomenten voor het personeel. De coaching van deze vrijwilligers is gekoppeld aan een personeelslid (= betaalde kracht). Bijvoorbeeld: in de werkplaats is altijd een betaalde kracht nabij die de verantwoording draagt. Deze kracht krijgt dagelijks ondersteuning van één of twee vrijwilliger(s). Dit geldt ook voor de kantine en de buitenploeg. De directeur houdt met alle begeleidende vrijwilligers jaarlijks een voortgangsgesprek. De persoonlijke vragen, wensen en voortgang worden besproken. Samen zoeken we naar mogelijkheden om het werk zo fijn mogelijk te maken. Als er specifieke wensen zijn, dan houden we daar zoveel mogelijk rekening mee. De vrijwilligers hebben allemaal hun eigen vakgebied binnen de Pimpernel en worden bij de besluitvorming van de voor hen relevante zaken betrokken.

Additionele vrijwilligers

De additionele vrijwilligers begeleiden geen medewerkers*. Soms werken ze wel samen met een medewerker*. Van de additionele vrijwilligers wordt verwacht dat ze zelfstandig kunnen werken als hun taak duidelijk is. Zij werken in de winkel, onderhouden de kweekvelden en de tuinen en doen onderhoud aan de gebouwen. Afhankelijk van hun werkzaamheden worden ze gecoacht door één van de eigenaren van de Pimpernel. Anneke houdt als mede-eigenaar van de Pimpernel met elke additionele vrijwilliger jaarlijks een voortgangsgesprek. In deze gesprekken worden persoonlijke vragen, verbeteringen, wensen en de voortgang van het werk besproken.

Vervoersvrijwilligers

Voor de vervoersvrijwilligers hebben we eigen overleg- en contactmomenten, omdat zij niet op het terrein werken en daardoor te weinig informatie zouden krijgen. De coaching van de vervoersvrijwilligers wordt gedaan door mede-eigenaar van de Pimpernel Dick, samen met personeelslid Christel, die de dagelijkse vervoersplanning doet en de chauffeurs mee aanstuurt.

Bestuur

Naast de bovenstaande vrijwilligers hebben we een stichtingsbestuur, met drie vrijwillige bestuursleden. Het stichtingsbestuur wordt aangevuld met Lobke, die als directeur van de stichting, uitvoerend leidinggevende is. En twee adviseurs: de eigenaren van de Pimpernel. Het bestuur vergadert 4 of 5 keer per jaar.

Klachtenfunctionaris en vertrouwenspersoon

Er zijn twee onafhankelijke vrijwilligers die de taken van klachtenfunctionaris en vertrouwenspersoon op zich hebben genomen. Zij werken samen om hun rol voor de medewerkers* inzichtelijk te maken. Jaarlijks is één van hen aanwezig bij een medewerkers*overleg.

Met zoveel mensen, die mogen meedenken en meepraten vinden er voortdurend nieuwe ontwikkelingen plaats. Soms zijn dat kleine praktische verbeteringen; handige oplossingen om iets sneller, gemakkelijker of goedkoper te doen. Een haakje hier of een bordje daar en soms de aanschaf van een handig werkmiddel. Daarnaast zijn er veranderingen en verbeteringen voor het grote geheel. De vraag om een bepaald studiethema, een verbetering op het terrein of verbeteringen bij activiteiten voor de medewerkers*. Ook op het gebied van veiligheid denken de vrijwilligers mee. Alle input wordt serieus genomen en gebruikt om de kwaliteit van de zorg te verbeteren.

Het onderstaande schema is een overzicht van het aantal vrijwilligers, hun taken en verantwoordelijkheden:

vrijwilliger:	aantal 01-01 2025:	uren per week:	taken:	verantwoordelijkheden:	gesprekken:	aantal 31-12 2025:
begeleidend	8	64	<ul style="list-style-type: none"> • begeleiden van de medewerkers* bij hun dagbesteding • ondersteunen van de professionele kracht 	passende taken en een fijne, veilige dag bieden aan de medewerkers*	<ul style="list-style-type: none"> • aanwezig bij teamvergaderingen • jaarlijks een voortgangsgesprek 	6
additioneel	5	42	werkzaamheden die niet door het personeel of de medewerkers* gedaan kunnen worden	<ul style="list-style-type: none"> • veiligheid op het terrein • verkoop/advies • kassa bedienen 	jaarlijks een voortgangsgesprek	5
technisch	2	10	onderhoud/repatriaties van gereedschappen, technische- en werkmiddelen	<ul style="list-style-type: none"> • veiligheid op het terrein • keuren van machines en apparaten 	jaarlijks een voortgangsgesprek	2
vervoer	11	36	medewerkers* vervoeren van en naar de Pimpernel	<ul style="list-style-type: none"> • medewerkersveiligheid* • verkeersveiligheid 	1 x per jaar een chauffeursbijeenkomst	11
bestuur	4		toezichthouder en denktank voor de stichting	<ul style="list-style-type: none"> • kwaliteit van de zorg • financiën • personeelszaken 	n.v.t.	3
incidenteel	1		<ul style="list-style-type: none"> • imker zorgt voor de bijen/bijenkasten/honingproductie • vertrouwenspersoon • klachtenfunctionaris 	veiligheid rondom de bijenstal beschikbaarheid voor de medewerkers*	n.v.t.	1
	2 <				n.v.t.	2

N.b. Er is één vrijwilliger die meedraait in de begeleiding en ook als chauffeur medewerkers* vervoert. In het bovenstaande schema telt zij twee keer mee.

Ontwikkelingen n.a.v. feedback van vrijwilligers:

- We nodigen onze vrijwilligers die werkzaam zijn in de begeleiding uit om onderwerpen voor deskundigheidsbevordering aan te dragen. Er blijkt meer behoefte aan kennis over verstandelijke beperkingen en communicatie. We hebben hier in november een studiedag over gehouden.

- We houden om de maand een Teamoverleg voor alle begeleiders (personeel en vrijwilligers). In het Teamoverleg is er alle ruimte voor het geven van feedback, waar goed gebruik van gemaakt wordt. Dit kan gaan om een diversiteit aan onderwerpen. Het is goed om feedback te ontvangen, ook op deze manier blijven we onze processen en kwaliteit verbeteren.

- Een belangrijke actie n.a.v. ontvangen feedback is dat een aantal van onze chauffeurs het drukke verkeer steeds lastiger vinden om zich in te begeven. Daarnaast zijn de meeste chauffeurs 65+. Het vervoeren van onze medewerkers* is een verantwoordelijke taak. Het is lastig voor ons om te beoordelen of iemand nog capabel is om dit werk goed uit te voeren. We hebben onderzocht hoe we hier als organisatie tools voor kunnen aanreiken. We hebben een training voor chauffeurs gevonden: een ZLM verkeers- theorie en praktijk-dag in Tilburg. Alle chauffeurs krijgen deze dag aangeboden.

In het voorjaar van 2026 staat dit op de planning (zie actiepuntenlijst 2026).

Acties

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

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

Conclusie

Terugkijkend naar 2025 kunnen we zeggen dat het een fijn jaar was. Op alle gebieden is het jaar rustig verlopen. Het team is stabiel en de werksfeer is prettig. Bij de medewerkers* heerste vooral rust en tevredenheid. Ook het komen en gaan van personeel en vrijwilligers verliep op een positieve manier.

Uit de functioneringsgesprekken zijn geen schokkende berichten gekomen. Over het algemeen is men zeer tevreden en hoopt men zo lang mogelijk bij de Pimpernel te kunnen blijven werken.

De functioneringsgesprekken met het personeel verlopen uiteraard anders dan de gesprekken met de vrijwilligers. Bij het personeel gaat het over de inhoud van de zorg, de financiën en de eigen groei en ontwikkelingsmogelijkheden. De toekomst van de Pimpernel is een terugkerend onderwerp in alle gesprekken. Dit houdt ook de vrijwilligers bezig. Daarnaast is het voor de vrijwilligers belangrijk om een gezellige en zinvolle bezigheid te hebben voor één of meer dagen per week. Zij worden niet belast met de inhoudelijke zorgen en verantwoordelijkheden van de organisatie.

We zijn blij dat we dit jaar weer een stagiair hebben gevonden. De houtbewerkingsactiviteiten die hij opzet zijn een aanvulling op ons activiteitenprogramma. We hopen dat hij langer mag blijven, zodat hij de kans krijgt om meer te leren en uiteindelijk met een diploma op zak verder kan.

Na een jaar van op onze tenen lopen om het zieke personeelslid te vervangen, kunnen we nu pas op de plaats maken. Daarom hebben we zo min mogelijk veranderingen doorgevoerd. Enkel wat praktische zaken, zoals de hout-werkzaamheden verplaatsen naar de kas, om de stagiair wat meer werkruimte te geven. We blijven wel oog houden voor verbeteringen.

Eind maart kondigde de overnamekandidaat van de Pimpernel aan dat hij wilde stoppen. Deze mededeling kwam als donderslag bij heldere hemel.

Wij hebben hiervan geleerd dat we ons voor de toekomst niet te veel op één persoon moeten richten.

Zijn vertrek in december 2025, heeft verstrekken gevolgen, maar voor de meesten zal pas in 2026 duidelijk worden wat die gevolgen zijn. In elk geval is er nu voldoende draagkracht om door te gaan. En wij hebben er alle vertrouwen in dat er t.z.t. een oplossing komt, misschien wel uit een heel onverwachte hoek.

Als speerpunt voor 2026 willen we aansturen op een geleidelijke krimp. We willen terug naar de situatie van zo'n 10 jaar geleden; de tijd voordat we overnamekandidaten zochten. Daarmee bedoelen we kleinschaliger en overzichtelijker. We hebben we gekozen voor het woord minderen:

- Minder personeel
- Minder medewerkers*
- Minder planten
- Minder klanten

Dit alles zonder mensen te hoeven ontslaan of medewerkers* naar huis te sturen. Kortom: een geleidelijke krimp. Op deze manier dragen we er ook zorg voor dat de continuïteit van voldoende bevoegd en bekwaam personeel gewaarborgd is.

4 Scholing en ontwikkeling

4.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Datum	Cursus/training/informatie	Leerdoel	Deelnemers	Afgerond
13-01	Beursbezoek Trendz	Markt ontwikkeling creatief	Lobke, Anneke	Ja
18-01	Gesprek met burgemeester Waalre	Samenwerkingsmogelijkheden onderzoeken en delen van kennis en informatie	Lobke, Anneke	Ja
27-01	E-learning Basis epilepsie	Scholing en ontwikkeling	Christel	Ja
19-02	Intervisie	Deskundigheidsbevordering	Personeel	Ja
18-03	Workshop kratten schoonmaken en potjes vullen	Ontwikkeling en kennis	Medewerkers*	Ja
20-03	Workshop kratten schoonmaken en potjes vullen	Ontwikkeling en kennis	Medewerkers*	Ja
21-03	Workshop kratten schoonmaken en potjes vullen	Ontwikkeling en kennis	Medewerkers*	Ja
21-03	Studiedag thema: Borderline	Deskundigheidsbevordering	Begeleidend team	Ja
24-03	Papier-maché workshop	Product onderzoek	Lobke, Christel, Francisca, Anja	Ja
26-03	Intervisie	Deskundigheidsbevordering	Begeleidend team	Ja
18-04	BHV herhaling deel 1: brand en ontruiming	Praktisch oefenen van vaardigheden en theorie	Lobke, Christel	Nee, deel 2 volgt 2026
06-05	Reanimatie en AED herhaling	Praktisch oefenen van vaardigheden en theorie	Renée	Ja
20-05	Excursie Stichting Warmbeek	Ontwikkeling en kennis	Medewerkers* vrijwilligers en personeel	Ja
21-05	Excursie Stichting Warmbeek	Ontwikkeling en kennis	Medewerkers* vrijwilligers en personeel	Ja
22-05	Workshop planten schoonmaken	Ontwikkeling en kennis	Medewerkers* vrijwilligers en personeel	Ja
23-05	Workshop planten schoonmaken	Ontwikkeling en kennis	Medewerkers* vrijwilligers en personeel	Ja
27-05	Workshop planten schoonmaken	Ontwikkeling en kennis	Medewerkers* vrijwilligers en personeel	Ja

03-09	Intervisie	Deskundigheidsbevordering	Personeel	Ja
22-09	BHV herhaling deel 2 AED en Reanimatie	Praktisch oefenen van vaardigheden en theorie	Lobke, Christel	Ja
01-10	Intervisie	Deskundigheidsbevordering	Personeel	Ja
22-10	Bedrijfsbezoek dagbesteding de Buitenkans	Delen kennis en ervaring	Lobke	Ja
04-11	Reanimatie en AED	Praktisch oefenen van vaardigheden en theorie	Irene	Ja
10-11	Studiedag: Communiceren met mensen met een beperking	Deskundigheidsbevordering	Begeleidend team	Ja
11-11	Workshop werkhouding/ARBO	Praktisch oefenen van vaardigheden en theorie	Medewerkers* vrijwilligers en personeel	Ja
14-11	Workshop werkhouding/ARBO	Praktisch oefenen van vaardigheden en theorie	Medewerkers* vrijwilligers en personeel	Ja
18-11	Summa Netwerkmiddag	Netwerkmiddag voor praktijkopleiders	Lobke	Ja

Voor 2024 stond de workshop werkhouding/ARBO op de agenda. Deze is niet doorgegaan vanwege het ruime aanbod van workshops dat jaar. In 2025 hebben we de workshop ingepland. In november hebben 2 ons bekende fysiotherapeuten tijdens 2 middagen de workshop aangeboden. We hebben veel goede tips en tools gekregen! Deze workshop herhalen we om de paar jaar omdat we dit belangrijk vinden. Het was leuk om te merken hoeveel men nog wist van de eerdere workshop.

We plannen workshops voor de medewerkers* op meerdere wekdagen zodat zoveel mogelijk mensen de workshop kunnen bijwonen. De medewerkers* willen graag leren en worden beloond met een certificaat.

Het is altijd fijn om een groot netwerk te hebben als organisatie. Ook met het organiseren van deskundigheidsbevordering blijkt dit handig. Zo werkt de dochter van een collega in de psychiatrie en zij wilde voor ons begeleidend team een studiedag over "borderline" verzorgen.

Intervisie houden we in een kleine setting met alleen de personeelsleden. Zij zijn een doorgeefluik voor het delen van opgedane inzichten, kennis en ervaringen aan de begeleidende vrijwilligers. Voor coaching en intervisie huren we een externe coach in. Dit werkt goed; er is voldoende afstand en toch bekendheid, waardoor een veilige setting gewaarborgd wordt. Voor de studiedag hebben we haar ingehuurd om het thema "communicatie met medewerkers*" aandacht te geven. Dit was een leerzame dag.

Een ander opleidingsdoel voor dit jaar was dat Christel en Lobke de BHV herhalingscursus volgen. Dit hebben ze gedaan. De Pimpernel heeft 4 BHV-ers: Anneke, Dick, Christel en Lobke. We hebben de BHV opgesplitst in 2 groepen die om het jaar de BHV herhaling volgen.

Opleidingsdoel voor 2026 is dat Dick en Anneke BHV herhaling volgen (zie actiepuntenlijst).

We werken graag aan groei, ontwikkeling en kennisoverdracht bij de Pimpernel. Het blijkt passend, leuk en leerzaam om dit deels in te vullen d.m.v. workshops. We organiseren deze workshops met behulp van ons eigen netwerk. Deze zijn voor alle medewerkers* te volgen en bestaan vaak uit een kort stukje theorie gevolgd door praktijkles.

In 2025 hebben we aan onze medewerkers*, vrijwilligers en personeel de volgende workshops aangeboden:

- Kratten schoonmaken en potjes vullen

- Planten schoonmaken
- Werkhouding/Arbo

De workshops zijn divers, leuk en leerzaam. We krijgen veel positieve reacties van onze medewerkers* en ook de vrijwilligers en personeelsleden reageren positief. We zetten deze manier van kennisoverdracht voort.

We vinden het belangrijk, leuk en leerzaam om ook bij een andere dagbestedingsplek in de keuken te kijken. Onze studiedagen bestaat daarom vaak uit 2 delen. We behandelen een thema zoals bv. 'borderline' en brengen als het even kan een bezoek aan een andere dagbestedingsplek. Dit vaak in combinatie met een verzorgde lunch op locatie. Onder andere door ons lidmaatschap van de ZCB (Zorg Coöperatie Brabant) hebben we een groot netwerk om uit te putten. Dit jaar waren we welkom bij zorglandgoed 't Huisven. We hebben een interessante rondleiding gekregen en afgesloten met een heerlijke lunch.

Personeelslid Christel heeft de E-Learning Basis epilepsie gevolgd en met een positief resultaat afgesloten.

We merken dat het aanbod op het gebied van online scholing zich snel ontwikkelt. We maken hier graag gebruik van en ervaren dat dit een laagdrempelige manier van bijscholing biedt. Bij de Pimpernel hebben we een klein team dat parttime werkt. Op de werkdagen scholing volgen is daardoor niet handig. Door een online scholing kan een personeelslid/vrijwilliger zelf bepalen wanneer hij/zij de scholing volgt, stopt en weer verdergaat. Een effectieve manier. De kanttekening is dat praktisch onderwijs ook voordelen heeft die een online scholing niet kan vervangen. We zijn daarom selectief in welke scholing online gevolgd wordt.

Vanuit ons begeleidend team is de wens naar voren gekomen om aan het onderwerp Methodisch werken een studiedag te wijden. We zetten het op de agenda voor 2026.

4.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Vaardigheden en Kennis

Ontwikkeling en kennis vinden wij belangrijk voor al onze mensen. Jaarlijks proberen we twee thema's te behandelen tijdens één of twee studiedagen voor begeleiders. Vooraf wordt geïnventariseerd op welk gebied deskundigheidsbevordering nodig en/of wenselijk is. We hebben ervoor gekozen om het onderwerp "methodisch werken" weer een keer aandacht te geven. We zetten een bijeenkomst deskundigheidsbevordering met dit thema op de actiepuntenlijst voor 2026.

Bij de Pimpernel hebben we teambuilding hoog in het vaandel staan. Het is wekelijks een komen en gaan van vrijwilligers en personeelsleden. Om iedereen de gelegenheid te geven elkaar informeel te ontmoeten, plannen we één keer per maand een gezellig samenzijn in het bos-café "De Hut van Mie Pils".

Wij vinden het belangrijk om onze medewerkers* educatie aan te bieden bijvoorbeeld over de natuur of creatief (bijen workshop, vogelexpeditie, workshop werkhouding/Arbo). Voor 2026 willen we de imker weer uitnodigen om meer te komen vertellen over de bijen. Ook willen we de vogelaar vragen om een vogelexpeditie te verzorgen. Daarnaast houden we onze oren en ogen open voor andere mogelijke samenwerkingen die wellicht kunnen leiden tot een workshop.

Onze BBL leerling volgt de opleiding Ervaringsdeskundige aan het MBO. Als examenopdracht gaat hij een presentatie geven over "Ervaringsdeskundigheid". Deze staat op de agenda in het voorjaar van 2026.

Anneke en Dick gaan de BHV herhaling volgen in 2026 (zie actiepuntenlijst).

Ook een individuele cursus of scholing is mogelijk als begeleiders daar behoefte aan hebben. Ze kunnen dat bij de directeur aanvragen of deze geeft advies om een bepaalde cursus/opleiding te volgen. Voorwaarde is dat de scholing relevant is voor het werk van de begeleider bij de Pimpernel en dat het binnen het scholingsbudget past.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

4.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

Conclusies

Bij de Pimpernel staan scholing en ontwikkeling hoog in het vaandel. Wet- en regelgeving dagen ons voortdurend uit om na te denken en te verbeteren. We hebben bij de Pimpernel een actieve houding wat betreft leren en ontwikkelen. Meebewegen met vraag- en aanbod is ons motto. We proberen dan ook jaarlijks naast de 'verplichte scholing' iets nieuws te leren. We stimuleren onze begeleiders om mee te denken op welk vlak we kunnen bijleren en of herhaling wenselijk is. Veel van onze vrijwilligers hebben door hun werkervaring kennis in huis die ze graag met collega's delen. Er zijn inmiddels meerdere deskundigheidsbevorderingen verzorgd door de begeleiders. Dit is een win-win situatie voor allen. Ook dragen begeleiders uit hun eigen netwerk sprekers aan. Dit leidt tot verrassende, interessante studiedagen.

Bij de Pimpernel ontwikkelen we onszelf op de volgende manieren:

- Workshops: een expert komt vertellen over een specifiek thema, waarbij beleving ook aan bod komt;
- Studiedagen;
- Excursies: we bezoeken andere bedrijven in de zorg- of tuinbranche;
- Beursbezoek: voor het volgen van trends en ontwikkelingen;
- Deelname aan themadagen/avonden;
- Samenwerking met andere zorgaanbieders: bijvoorbeeld gezamenlijk een spreker inhuren;
- Bezoeken van een theatervoorstelling met een "zorgthema";
- Bezoeken netwerkdagen voor Praktijkopleiders;
- Bezoeken van samenkomsten georganiseerd door de ZCB (Zorg Cooperatie Brabant).

We ervaren dat bovenstaande manieren om onszelf te blijven ontwikkelen goed aansluiten bij de wensen en mogelijkheden van de begeleiders en vrijwilligers.

5 Terugkoppeling van deelnemers

5.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Evaluaties

Het hele proces rondom de evaluaties en begeleidingsplannen verloopt volgens de norm van het kwaliteitskeurmerk.

Bij de Pimpernel houden we vier soorten gesprekken met de medewerkers*:

1. Begeleidingsplan gesprekken;
2. Evaluatiegesprekken;
3. Tussenevaluaties;
4. Overige gesprekken.

Een begeleidingsplan wordt opgesteld als iemand is gestart, na een proefperiode van ongeveer twee maanden. Het is een uitvoerig, overzichtelijk plan met voorgeschiedenis, heden en toekomst, aandachtspunten en leerdoelen. Om het jaar wordt dit plan besproken en waar nodig bijgesteld. De begeleidingsplanbespreking is een uitgebreid evaluatiegesprek. Gespreksdeelnemers zijn de betreffende medewerker*, ouder(s) en/of een persoonlijk- of woonbegeleider. Alles wordt schriftelijk vastgelegd.

Het daaropvolgende jaar wordt een 'gewoon' evaluatiegesprek gehouden. Hierbij zijn ook de ouder(s) en/of een persoonlijke- of woonbegeleider aanwezig. Leer- en aandachtspunten voor de begeleiding worden besproken. Als een leerdoel behaald is, wordt het afgevinkt.

Soms is het nodig om een leerdoel bij te stellen en opnieuw vast te leggen. Door deze cyclus jaarlijks te herhalen zien wij ontwikkeling en groei. Soms zien wij de bovengrens van de mogelijkheden van een medewerker*. Als iets niet haalbaar blijkt te zijn, bespreken we dit ook met elkaar. Een ander punt is dat de ouder wordende medewerker* door fysieke en/of psychische beperkingen achteruitgaat in plaats van vooruit. Dit bespreken we ook in de evaluatiegesprekken. Dan wordt de manier van begeleiden in overleg met de medewerker* aangepast aan de mogelijkheden van dat moment, uiteraard binnen de kaders van wat de Pimpernel kan bieden. Over het algemeen zijn de medewerkers* en hun achterban tevreden over het verloop van de evaluatiegesprekken. Zij voelen zich gehoord en gewaardeerd. Dat heeft vervolgens weer een positieve uitwerking op de werkvloer.

Daarnaast houden we met een aantal medewerkers* een tussenevaluatie. Bij de tussenevaluaties zijn geen ouders of woonbegeleiders aanwezig. De begeleider van de Pimpernel, die het meest betrokken is bij de betreffende medewerker*, gaat met hem/haar in gesprek om over de dagelijkse gang van zaken te praten en te polsen of er vragen, wensen of aandachtspunten zijn. We maken een beknopt verslag.

Naast deze geplande gesprekken houden we veel één op één gesprekken met de medewerkers*. Als er behoefte is aan een gesprek maken we daar (indien mogelijk) meteen tijd voor vrij. Zaken die spelen worden hierdoor direct besproken, het is 'vers', er kan meteen op gereageerd worden en de eventuele 'lading' wordt niet naar huis meegenomen. Dit sluit goed aan bij wat de medewerkers* op dat moment nodig hebben. Belangrijke zaken en/of afspraken worden vastgelegd en als het nodig is gedeeld met het thuisfront.

In het format voor de evaluatiegesprekken staan de volgende gesprekspunten:

- Werkzaamheden/taken, sociale vaardigheden, contacten met collegae en begeleiders;
- Aandachtspunten, leerdoelen, actiepunten en de afspraken daarover;
- Actiepunten voor de begeleiding;
- Wonen/thuissituatie;
- Medische aandachtspunten en vervoer;
- Conclusies, wensen en afspraken.

De regel is dat er per jaar minimaal één begeleidingsplan-bespreking of een evaluatiegesprek met elke medewerker* gehouden wordt. Elke medewerker* heeft dit jaar minimaal één gesprek gehad.

Er zijn in totaal 20 begeleidingsplan gesprekken gehouden. Er zijn 15 evaluatiegesprekken en 10 tussenevaluaties gehouden. Het aantal overige gesprekken is niet bijgehouden, daar zijn geen verslagen van gemaakt.

Met de WLZ medewerkers* is overeengekomen dat één evaluatiegesprek per jaar voldoet. Als er vraag is of een bepaalde aanleiding voor een extra gesprek wordt dat onmiddellijk gepland.

Over het algemeen zijn het fijne, opbouwende gesprekken, waarin de medewerker* zich gehoord voelt. De medewerker* krijgt bij de Pimpernel de ruimte om zichzelf te ontwikkelen, te ontdekken wat hij/zij graag doet en waar zijn/haar kwaliteiten liggen. Wat iemand zelf kan doet hij zelf, de begeleiding helpt en ondersteund bij wat de medewerker* niet (alleen) lukt. Dit is ook een rode draad in het gesprek. Omdat veel medewerkers* al jaren bij de Pimpernel komen, weten we ongeveer wat ze lastig vinden en wat niet. Medewerkers* die nog niet zolang naar de Pimpernel komen stimuleren we om na te denken en zelf te benoemen wat ze fijn/leuk vinden en wat niet. Een eerste keer is een evaluatiegesprek vaak spannend, maar de tweede keer weten ze hoe het gaat (format=duidelijk) en praten ze vaak makkelijker over wat hen bezighoudt bij de Pimpernel. We vinden het belangrijk dat het een fijn moment is met elkaar, waarbij de soms aanwezige spanning bij een medewerker* voor het gesprek snel naar de achtergrond verdwijnt en er de tijd genomen wordt om alles wat relevant is voor de medewerker* en voor de Pimpernel met elkaar te bespreken. De Format is zo opgezet dat je op een eenvoudige manier de benodigde informatie krijgt om de medewerker* goed te kunnen begeleiden. Meestal zijn de gestelde leerdoelen haalbaar, we kunnen ze afvinken en de medewerker* is trots dat hij iets geleerd heeft. Een enkele keer is een leerdoel niet haalbaar, we bedenken dan met elkaar wat wel haalbaar zou moeten zijn en maken desgewenst deelstappen. Op deze manier ontstaat er geen druk voor de medewerker*. Een leuk en soms verassend onderwerp tijdens het gesprek is de vraag of de medewerker* nog wensen heeft: "Wat zou je nog graag willen leren bij de Pimpernel." Het valt op dat de meeste medewerkers* hier al over nagedacht hebben en vrijwel altijd een wens kunnen formuleren. In het gesprek geeft de begeleider aan of iets haalbaar is, maar ook als het niet haalbaar is. Dit geeft meteen duidelijkheid aan de medewerker*: hij weet waar hij aan toe is. We sluiten het gesprek af met de vraag of alles besproken is.

We vinden het belangrijk dat de medewerkers* geen drempel ervaren om naar de begeleiding toe te gaan. Regelmatig ontvangen we de feedback dat dit ook zo ervaren wordt: men voelt zich gehoord en serieus genomen. Als de medewerker* iets wil bespreken maken we het liefst meteen, maar zeker op dezelfde dag, tijd hiervoor vrij. Op deze manier wordt wat bij de Pimpernel hoort of gebeurd is bij de Pimpernel besproken. De medewerkers* kunnen wat hen bezig houdt, na een gesprekje beter begrijpen, waardoor ze het niet mee naar huis nemen. Dit werkt goed en preventief.

5.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

Conclusies

De algemene conclusie is dat de medewerkers* zich veilig en op hun gemak voelen bij de Pimpernel. De meesten durven te zeggen wat ze willen, maar ook wat ze niet willen. Ze voelen zich gehoord. Wij horen dit van de medewerkers* zelf tijdens de evaluatiegesprekken, daarnaast bevestigen de aanwezige ouders en pb'ers dat ook.

In de evaluatiegesprekken gaat het over de individuele voortgang van de medewerker*. Ieder heeft zijn eigen vragen, leerdoelen, wensen, problemen, aandachtspunten en is bezig met zijn eigen ontwikkelingsproces. Samen met de medewerker* worden er persoonlijke leerdoelen opgesteld. Deze komen in het eerstvolgende (evaluatie-)gesprek weer aan de orde en er wordt besproken wat de verbeteringen zijn. Zo nodig worden de leerdoelen herhaald of er worden nieuwe (vervolg) leerdoelen opgesteld. Soms moeten we concluderen dat een leerdoel niet haalbaar is. Dit heeft te maken met de ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerker*. Er kan een plafond zitten aan de leermogelijkheden. Dan verandert het leerdoel in een persoonlijk aandachtspunt, waar de begeleiding rekening mee dient te houden. Leerdoelen en verbeterpunten zijn per begeleider, medewerker* en situatie verschillend. De afspraken daarover zijn te lezen in de evaluatieverslagen.

De Pimpernel biedt verschillende soorten werk en soms vraagt een medewerker* in een evaluatiegesprek of hij ander werk mag doen of op een andere plaats op het terrein mag werken. Binnen of juist buiten, in de kantine of in de winkel, enz.

We kijken of de vraag past in het persoonlijk programma, of er ruimte is en of er passende begeleiding kan worden geboden. Als dit allemaal lukt kan er gewisseld worden van activiteit. Soms zal de begeleider voorstellen om een keer proef te draaien bij de nieuwe activiteit. Zo kunnen we beter zien of de activiteit passend is. Door het een keer uit te proberen voelt de medewerker* zich gehoord en serieus genomen. Ook als we niet zeker weten of een activiteit passend is en wat begeleidingsintensiviteit betreft haalbaar, kunnen we een keertje uitproberen. Als het verzoek op korte termijn niet te realiseren is, dan bespreken we dit met de medewerker* en nemen we de wens mee naar een volgend gesprek. Dan kijken we opnieuw of we de wens kunnen realiseren, of leggen we uit waarom dit niet het geval is.

Het uitgangspunt van de Pimpernel staat in onze visie. De medewerker* staat centraal en heeft zelf de regie in handen van het voortgangproces. De medewerker* is de klant met een zorgvraag. Dat betekent dat wij proberen om de vraag van de klant zo goed mogelijk te beantwoorden binnen de kaders en mogelijkheden van de Pimpernel.

We kunnen de conclusie trekken dat de evaluatiegesprekken over het algemeen prettig verlopen en ook over moeilijke gesprekken zijn medewerkers* ouders en pb'ers meestal positief. Dit zien we ook terug in de uitslagen van de tevredenheidsonderzoeken.

We hebben dagelijks overleg met de begeleiders. Uit dit overleg is naar voren gekomen dat niet alle vrijwilligers die in de begeleiding werken, de nieuwe evaluatieverslagen en begeleidingsplannen doorlezen. Dit vinden we wel belangrijk; op deze manier blijven we namelijk allemaal op de hoogte van hoe het gaat, wat er speelt en leeft, wat de nieuwe leerdoelen zijn en welke afspraken er gemaakt zijn. We spreken met het begeleidend team af dat ze de tijd nemen, of vrijmaken om de verslagen te lezen (actiepunt).

We willen met het begeleidend team Methodisch werken. Methodisch werken: doelgericht, systematisch, bewust en procesmatig handelen. Bepalen wat je wilt bereiken, werken volgens logische stappen en tussentijds kijken of het werkt en bijstellen waar nodig. We maken afspraken, voeren ze uit en controleren het effect en blijven verbeteren: kortom dit loopt als een rode draad door ons werk. Onmisbaar om goed met elkaar te kunnen samenwerken en onze medewerkers* te begeleiden*. De laatste studiedag over dit thema was in 2014. We merken dat dit bij sommige is weggezaakt en voor anderen niet herkenbaar is, of in hun systeem zit. We plannen in het voorjaar van 2026 een studiedag met dit thema (actiepunt)

Bovenstaande conclusie vraagt niet om aanpassing van de bijbehorende processen rondom evaluatiegesprekken, wel om wat we er na een gesprek mee doen.

Acties

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

5.3 Inspraakmomenten

Medewerkersoverleg (ca 6x per jaar)

Het belangrijkste inspraakmoment voor alle medewerkers* is het medewerkersoverleg. Dit zijn bijeenkomsten die ingepland staan op de actiepuntenlijst. We hebben dit jaar 6x een medewerkersoverleg gehouden. Elke medewerker* heeft individuele aanwezigheidsdagdelen, daarom wordt het overleg op wisselende dagen van de week gehouden; b.v. de ene keer op een dinsdag en de volgende keer op een vrijdag, zodat iedereen er minstens twee keer per jaar bij kan zijn.

Van tevoren kan iedereen agendapunten voor het overleg op (laten) schrijven.

Ook de begeleiders dragen agendapunten aan, waarvan ze vinden dat het goed is dat deze gedeeld worden. Nieuwe afspraken en regels worden uitgelegd en met elkaar besproken. Bekende regels worden regelmatig herhaald.

Een medewerker* notuleert. Een personeelslid maakt van deze aantekeningen een verslag. Deze verslagen liggen ter inzage in een map in de kantine en in de werkplaats. Na een medewerkers*overleg kunnen medewerkers* de notulen lezen of leest een begeleider ze voor. Voorzitters zijn Lobke of Christel. Twee of drie keer per jaar bezoeken de vertrouwenspersoon en/of klachtenfunctionaris een medewerkers*overleg. Dit om bekend te zijn en te blijven bij de medewerkers*, zodat de drempel verlaagt om hen te benaderen. Daarnaast kunnen zij zo volgen wat er leeft en speelt bij de Pimpernel en onder de medewerkers*.

Bij het medewerkers*overleg geldt de afspraak dat er over het werk bij de Pimpernel gepraat wordt en niet over privé zaken. Tijdens het overleg wordt over sommige punten gestemd of een evaluatierondje gehouden, zodat iedereen kan meebeslissen.

Een greep uit de onderwerpen die dit jaar zijn besproken (M* achter het punt betekent: aangedragen door de medewerker*):

1. Ongewenste intimiteiten en grensoverschrijdend gedrag.
2. Huisregels. Worden regelmatig herhaald.
3. We nemen een protocol door (eenvoudige taal).
4. Gereedschappen: op de juiste plaats terugbrengen en schoonmaken (M*). Een regelmatig terugkerend agendapunt.
5. Nieuwjaarsreceptie (M*).
6. Lange rij bij het handen wassen (M*). Handen wassen kan zowel in de werkplaats als in de kantine, voorkom drukte.
7. Verwarming gebouwen en energieverbruik. Deuren sluiten.
8. Nieuwe medewerkers*, begeleiders en chauffeurs. Door hen te benoemen in het overleg is iedereen hierop voorbereid.
9. Gebruik mobiel (*M). Wat zijn de afspraken ook alweer?
10. Kleding aanpassen naar de weersomstandigheden. Hoe doe je dit? Terugkerend onderwerp.
11. Ontruimingsoefening (M*). We rouleren de dag van de oefening zodat iedereen het een keer meemaakt.
12. Open dag; een dag om de Pimpernel aan je familie en vrienden te laten zien.
13. Workshops.
14. Werkzaamheden. Per seizoen veranderen de werkzaamheden bij de Pimpernel.
15. Ideeën-bus: waar te vinden en waarvoor te gebruiken.
16. Tevredenheidsonderzoeken. In september worden de onderzoeken uitgedeeld aan de medewerkers*. Voor ouders en pb'ers krijgen de medewerkers* een papieren exemplaar mee naar huis. Daarnaast ontvangen zij het onderzoek per mail. We nemen in een volgend overleg de uitkomsten met elkaar door.
17. Personeelsfeesten (twee keer per jaar). We vertellen in het overleg wanneer er een feest voor de medewerkers* is en hoe dit eruit zal zien (thema).
18. Evaluatie feesten en workshops.
19. Kluisjes schoonmaken.
20. Jaarlijkse werkkleding-controle.
21. Werk in uitvoering. Bij aankomende werkzaamheden, zoals onderhoud gebouwen, keuring brandblusapparaten en controle CV-ketels worden de medewerkers* zoveel mogelijk vooraf op de hoogte gebracht.
22. Klachtencommissie. Wie zijn dat en wat doen ze?
23. Aandachtspunten (M*).
24. Evaluatie over aandachtspunten van het vorige medewerkers*overleg.
25. Aankomende workshops en andere activiteiten/bezoeken.
26. Complimenten voor het verrichte werk.
27. Complimenten voor de begeleiding (M*).
28. Pimpernel gesloten met feestdagen.

Naast het medewerkers*overleg zijn er dagelijks individuele inspraakmomenten door het contact tussen de medewerker* en zijn/haar begeleider. Dat kan tijdens het werk of in een pauze. Het komt ook voor dat een medewerker* om een gesprek met zijn begeleider vraagt.

Daar maken we op dezelfde dag tijd voor. De evaluatiegesprekken zijn ook uitstekende gelegenheden voor inspraak.

Het medewerkers*overleg wordt door de meeste medewerkers* gewaardeerd. De formule is bekend waardoor het niet (meer) spannend is en steeds meer medewerkers* iets willen inbrengen. Het is mooi om te zien dat er interactie is en dat ervaren wordt dat er echt geluisterd wordt. We merken dat het een laagdrempelige manier is om ideeën in te brengen voor velen.

In elk medewerkers*overleg worden de door hen ingebrachte aandachtspunten geëvalueerd. Hier begint het medewerkers*overleg mee.

Onze medewerkers* willen duidelijkheid en voorspelbaarheid. Bijvoorbeeld als we weten wanneer de Pimpernel gesloten is i.v.m. een feestdag is tijdige communicatie van belang. Naast communicatie naar de medewerkers* is het in dit geval ook belangrijk dat het thuisfront op de hoogte is. Dit communiceren we in het Pimpernelleke, onze nieuwsbrief (actiepunt).

Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers* weten wie de vertrouwenspersoon en klachtenfunctionaris zijn. Dit is de reden dat we ze meerdere keren per jaar uitnodigen bij het medewerkers*overleg. We hebben daarnaast dit jaar een nieuwe, duidelijk folder ontwikkeld over de Klachtencommissie, wie het zijn en wat ze doen (stap voor stap). Bij de medewerkers* blijkt er door deze folder extra aandacht en bekendheid met het onderwerp te zijn ontstaan. Omdat het thuisfront een belangrijke rol kan spelen als het om een klacht of een vertrouwenskwesitie gaat, hebben zij de folder ook gehad. Ook hebben we besloten om de contactgegevens van de klachtenfunctionaris en de vertrouwenspersoon voortaan in elke Pimpernelleke (nieuwsbrief) te zetten (actiepunt).

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

5.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

Conclusies

We kunnen de conclusie trekken dat het goed is om met elkaar te vergaderen (medewerkers*overleg). De medewerkers* voelen zich gehoord en de begeleiders blijven op de hoogte van de zaken die hen bezighouden. Ook lastige zaken kunnen worden besproken, zonder dat mensen zich persoonlijk aangevallen voelen; bijvoorbeeld klikken of roddelen en de huisregels. Veel onderwerpen worden vaak herhaald, zoals de huisregels en de omgang met elkaar. Ook de medewerkers* hebben hun vaste onderwerpen die in elke vergadering terugkomen. Dit lijkt soms overbodig, maar voor de persoon die de vraag stelt, is het een belangrijk moment in het overleg: je wordt gehoord!

In elke vergadering bespreken we een protocol. Daar kiezen we voor omdat de protocollen voor de meesten veel te moeilijk zijn. Door het protocol in eenvoudige taal uit te leggen is dit voor een ieder te begrijpen.

Leer- en verbeterpunten zijn: Op het gebied van opruimen en schoonmaken blijven de medewerkers* elkaar aanspreken tijdens vergadering.

Dit blijkt voor een aantal medewerkers* een belangrijk punt. Daarom blijven we dit herhalen. Een aantal punten hebben te maken met sociale vaardigheden. Kortom, herhaling is waar het vooral omdraait in het medewerkers*overleg: dit geeft duidelijkheid en voorkomt ruis, wat belangrijk is voor de medewerkers*.

Leerpunten voor de medewerkers* blijven we herhalen op de werkvloer en op andere momenten als ze van toepassing zijn. De leer- en aandachtspunten voor begeleiders bespreken we in het Teamoverleg en het KTO (Kar-Trekkers-Overleg).

Op de meeste vragen in het medewerkers*overleg kunnen we direct uitleg of antwoord geven. Dit geldt met name voor praktische zaken. Soms wordt een vraag geparkeerd omdat we niet meteen een antwoord of oplossing hebben. Daar komen we dan later op terug.

5.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Tevredenheid

Jaarlijks houdt de Pimpernel een tevredenheidsmeting onder haar medewerkers* en onder de ouders/persoonlijke begeleiders van medewerkers* door middel van een tevredenheidsonderzoek. Deze zijn in september 2025 uitgedeeld aan de medewerkers*.

De onderzoeken mogen thuis of bij de Pimpernel ingevuld worden, thuis eventueel met behulp van een ouder of woonbegeleider. De medewerkers* hebben de keuze om het onderzoek anoniem in te vullen.

Het tevredenheidsonderzoek bestaat uit een enquête voor medewerkers* op papier. Hierop kan men met behulp van smileys de eigen beleving aangeven (zie bijlagen).

In het tevredenheidsonderzoek voor de medewerker* komen de volgende thema's aan bod:

1. Algemene beleving
2. Werk
3. Begeleiding
4. Collega's.
5. Informatie
6. Inspraak
7. Klachtencommissie
8. Vervoer
9. Cijfer voor je werk bij de Pimpernel en voor de begeleiding
10. Bezoek Open dag
11. Ruimte voor opmerkingen

Naast de tevredenheidsmeting voor medewerkers* wordt de tevredenheid bij ouders en pb'ers gemeten. Dit is een ander formulier waar door middel van JA/NEE/SOMS/NVT aangegeven kan worden hoe zij de Pimpernel ervaren (zie bijlagen).

In het onderzoek voor ouders en pb-ers komen de volgende thema's aan bod:

1. Algemeen
2. Dagbesteding
3. Begeleiding
4. Cliënten (medewerkers)
5. Inspraak
6. Vervoer
7. Klachtencommissie
8. Informatie
9. Cijfer voor de kwaliteit van dagbesteding en voor de begeleiding
10. Ruimte voor tip / feedback / opmerking

Samenvatting uitkomsten tevredenheidsonderzoeken 2025 (complete uitslag terug te vinden in de bijlagen)

Medewerkers

Aantal uitgedeelde tevredenheidsonderzoeken: 34

Aantal ingevulde tevredenheidsonderzoeken: 26

Aandachts- en actiepunten vanuit het tevredenheidsonderzoek voor medewerkers:

Ik lees het verslag van het medewerkers*overleg als ik en niet bij was (10 NEE van de 26)

Ik breng punten in voor het medewerkers*overleg (13 NEE van de 26)

Rapportcijfer voor werkzaamheden bij de Pimpernel: 8,8 (2024: 8,6)

Rapportcijfer voor de begeleiding van de Pimpernel: 9 (2024: 8,9)

Ouders en PB-ERS

Aantal uitgedeelde tevredenheidsonderzoeken: 39

Aantal ingevulde tevredenheidsonderzoeken: 28

Aandachts- en actiepunten vanuit het tevredenheidsonderzoek voor ouders en pb -ers:

Weet u dat er 6x per jaar een medewerkers*overleg gehouden wordt? (11 NEE van de 28)

Weet u dat de Pimpernel een klachtencommissie heeft? (9 NEE van de 28)

Weet u hoe uw zoon/dochter/cliënt de klachtencommissie kan bereiken? (8 NEE van de 28)

Rapportcijfer voor de kwaliteit van dagbesteding bij de Pimpernel: 8,8 (2024: 8,8)

Rapportcijfer voor de begeleiding van de Pimpernel: 8,8 (2024: 9)

We kijken terug op een goede tevredenheidmeting met meer dan voldoende respons, fijn!

Lovende woorden lezen we terug in de feedback (bijlagen) en daarnaast een aantal aandachtspunten waarmee we in 2026 aan de slag gaan (actiepunten).

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 4 acties opgenomen in de actielijst.

Bijlagen

- Tevredenheidsonderzoek voor medewerkers
- Tevredenheidsonderzoek voor ouders en pb
- Samenvatting uitkomsten tevredenheidsonderzoeken 2025

5.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

Conclusies uit de tevredenheidsmeting voor medewerkers*

We hebben een goede respons gekregen op de uitgedeelde tevredenheidsonderzoeken. Hierbij hebben we een betrouwbaar beeld hoe zowel de medewerkers* als ouders en pb'ers de dagbesteding bij de Pimpernel ervaren. Uit de ingevulde onderzoeken van medewerkers* zijn geen onverwachte antwoorden gekomen. Dit is fijn, omdat het laat zien dat we goed in contact staan met onze medewerkers*. We kunnen stellen dat alle medewerkers* de Pimpernel ervaren als een fijne dagbestedingsplek met goede begeleiding, voldoende variatie en ontwikkelingsmogelijkheden.

Vanuit het tevredenheidsonderzoek uit 2024 zijn voor 2025 de volgende actiepunten gekomen:

- In 2025 zetten we de vergroting van de bekendheid van de Klachtencommissie voort. Daarnaast willen we de brief over de Klachtencommissie eenvoudiger maken zodat deze voor iedereen beter te begrijpen is. Het plan is om de brief om te zetten naar een frisse folder met picto's en duidelijke taal: een actiepunt voor 2025. *We hebben in 2025 een folder ontworpen waarin duidelijk en stapsgewijs uitgelegd wordt wat de Klachtencommissie is, wat ze voor je kunnen betekenen en hoe je ze benadert. Deze folder is aan al onze medewerkers* uitgedeeld en per e-mail naar ouders en pb'ers. Nieuwe medewerkers* krijgen de folder bij de intake in het welkomstpakket.*
- De klachtenfunctionaris en vertrouwenspersoon bezoeken twee keer per jaar een medewerkers*overleg om hun gezicht te laten zien, te signaleren en de drempel laag te houden. *De Klachtenfunctionaris is twee keer bij een medewerkers*overleg geweest en heeft haar functie uitgelegd aan de medewerkers*. De vertrouwenspersoon is één keer bij een medewerkers*overleg geweest. Hun bekendheid vergroot, we zetten dit in 2026 op deze manier voort.*

Actiepunten voor 2025:

De aandachtspunten van medewerkers* waar we actiepunten van maken:

- Taxi ophaaltijden nemen we met elke medewerker* opnieuw door en bespreken tijdens het evaluatiegesprek waardoor ook het thuisfront hiervan op de hoogte is.
- Verslag van het medewerkers*overleg samen met de medewerker* doornemen als die er niet bij was.

De aandachtspunten van ouders en pb'ers waar we actiepunten van maken:

- Meer bekendheid geven aan dat we een 6x per jaar een medewerkers*overleg houden.
- Klachtencommissie nog meer bekendheid geven.
- Nieuwe activiteiten blijven ontwikkelen.
- Op de hoogte blijven van wat de medewerkers* bezig houdt.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

6 Meldingen en incidenten

6.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Incidenten

In 2025 hebben er 4 incidenten/ongevallen plaatsgevonden, deze zijn vastgelegd op een incidentenformulier.

De volgende ongevallen hebben plaatsgevonden:

1. 14 januari: Een medewerker* werkte met de kloofmachine, een blok hout veerde terug toen de machine uitstond en klemde drie vingers.

- Deze medewerker* is bevoegd om onder begeleiding met de kloofmachine te werken.
- De medewerker* is na het voorval naar de BHV-er gelopen en vertelde wat er gebeurd was.
- Met de BHV-er is hij naar de kantine gelopen, hebben de vingers bekeken en besloten om te koelen om zwelling tegen te gaan. De medewerker* was goed aanspreekbaar.
- De BHV-er heeft met de medewerker* overlegd, hij wilde graag naar huis voor de rest van de dag.
- Er is contact geweest met zijn ouders en hij is opgehaald.
- De medewerker* heeft een lichte kneuzing en hervat na een dag rust de dagbesteding weer.
- De preventiemedewerker heeft de werking van de kloofmachine nagekeken en geconcludeerd dat er niks mis is met de machine of met manier van werken ermee. Het was een onvoorzien toeval, dat het houtblok terugveerde. De eerstvolgende keer dat de medewerker* weer met de machine werkte, heeft hij onder begeleiding de activiteit opgestart. De begeleider is nabij gebleven tijdens het kloven.
- Het voorval is met het begeleidend team besproken.

De situatie is geanalyseerd: er is goed gehandeld, de medewerker* is geholpen, begeleid, geobserveerd en er is met hem geëvalueerd en met het begeleidend team. Het is een zeer veilige machine, maar er kan altijd iets misgaan. Alertheid en concentratie tijdens het werk blijft belangrijk. We gaan regelmatig kijken bij de medewerker* en blijven alert op veilig werken.

2. 4 februari: Een medewerker* is bij het aanvullen van hout in de houtopslag met zijn voet tussen de pallet bodem gezakt. Hij kreeg zijn voet zelf niet los, een begeleider heeft hem hierbij geholpen.

- In de houtopslag wordt het hout op een bodem van pallets gestapeld om goed te kunnen drogen. De medewerker* kan het opstapelen van hout in principe zelfstandig uitvoeren. De begeleiding was even weg om nieuw hout te halen. Een andere begeleider heeft vanuit de kantine zicht op deze plek.
- De medewerker* heeft zij rechtervoet op de pallet gezet om het hout neer te leggen in de houtopslag. De palletvloer is hier niet geschikt voor door de grote openingen. De voet van de medewerker* is door een opening gezakt en vast komen zitten. De kantine begeleider zag hem en heeft hem geholpen met het loskomen.
- De medewerker* heeft zijn enkel bezeerd. Zijn begeleider is met hem de kantine ingegaan en heeft zijn enkel bekeken. Er waren geen zichtbare schrammen of verwondingen.
- De begeleider heeft met de medewerker* overlegd en de situatie ingeschat.
- De medewerker* zei dat het goed ging en is verder gegaan met de activiteit.
- De begeleider heeft een plank over de palletbodem gelegd om dergelijke ongelukken te voorkomen.
- De begeleider heeft uitgelegd hoe de medewerker* het hout voortaan kan lossen en stapelen zonder zich te bezeren.
- De begeleider heeft de medewerker* gedurende de dag geobserveerd en gevraagd hoe het ging. De medewerker* zei telkens dat het goed ging.
- De begeleider heeft besloten om geen melding te maken naar het thuisfront.
- De medewerker* komt maar één dag per week naar de Pimpernel. Na een week en meerdere weken later bleek dat hij nog last had van zijn enkel.

De situatie is geanalyseerd: ter plekke is goed gehandeld, de medewerker* is geholpen, begeleid, geobserveerd gedurende de dag en er is met hem geëvalueerd. Er is een inschattingfout gemaakt door de begeleiding: er

leek niks aan de hand met de enkel, maar de medewerker* heeft een aantal weken last ervaren. Daarnaast leek het niet nodig om het thuisfront op de hoogte te stellen, dit bleek achteraf wel van belang. We hebben de casus met het begeleidend team een paar weken later geëvalueerd en afgesproken dat er bij schijnbaar kleine voorvallen met medewerkers* altijd een BHV-er gehaald moet worden, om samen de behandeling en vervolgstappen te beoordelen.

3. 18 juni: Een medewerker* is in het kippenhok door de haan gepikt in haar been.

- De medewerker* haalt dagelijks de eieren uit de legkasten en gaat ook altijd even de uitloop ren in.
- De Medewerker* is in de ren gepikt door de haan.
- De medewerker* liep hard huilend naar de werkplaats (dichtbij het kippenhok) waar een begeleider (BHV-er) haar heeft opgevangen.
- Een andere begeleider bleef bij de andere medewerkers* en stelde hen gerust omdat (een deel) van hen het voorval meekregen.
- De medewerker* had meerdere wondjes op haar been die flink bloedden. De begeleider heeft het bloeden gestelpt, schoongemaakt, verbonden en de medewerker* getroost.
- De begeleider en de medewerker* hebben samen doorgenomen wat er is gebeurd.
- De haan heeft waarschijnlijk zo fel gereageerd omdat er kippen broeds zijn.
- Met het begeleidend team is het voorval besproken en is besloten om tijdelijk geen medewerkers* de ren in te laten gaan.
- De begeleider heeft met de medewerker* afgesproken dat ze niet meer de ren ingaat omdat de haan op dit moment niet betrouwbaar is. Eieren kunnen aan de buitenkant uit de legkasten gehaald worden, zonder bij de kippen te komen.
- De begeleider heeft het thuisfront op de hoogte gebracht van het voorval.
- Na twee weken waren de wondjes op het been van de medewerker* goed geheeld. De schrik voor de haan was nog niet over.

De situatie is geanalyseerd: er is goed gehandeld, de medewerker* is opgevangen, geholpen, getroost, de andere medewerkers* zijn gerustgesteld en er is met de betreffende medewerker* en het begeleidend team geëvalueerd. Na kort overleg waren de taken goed verdeeld onder de begeleiders waardoor we de situatie snel onder controle was. Er zijn afspraken gemaakt met de medewerkers* en de begeleiding n.a.v. het voorval. Het thuisfront is op de hoogte gebracht.

4. Een medewerker* heeft tijdens de kantinedienst haar onderarm verbrand aan stoom van kokend water toen ze een theekan wilde pakken.

- De begeleiding stond op een paar meter afstand van de medewerker* toe ze zich verbrandde. De begeleider heeft gekeken naar de plek en het direct gekoeld onder de kraan. Daarna heeft ze de plek opnieuw bekeken. Er was een rode plek van 2 cm, dicht zonder blaas. Ze heeft er verkoelende zalf op gedaan en de plek verbonden met een gaasje.
- De medewerker* en de begeleider zijn met elkaar in gesprek gegaan en hebben doorgenomen wat er gebeurd was en hoe dit voorkomen kan worden.
- De theekannen zijn verplaatst zodat een dergelijk voorval niet meer voor kan komen.
- De begeleider heeft het thuisfront op de hoogte gebracht van het voorval.
- Het voorval is met het begeleidend team besproken, evenals de ondernomen verbeterpunten (theekannen anders neerzetten).

De situatie is geanalyseerd: er is goed gehandeld, de medewerker* is geholpen, begeleid en het voorval is met de medewerker* en het begeleidend team geëvalueerd. N.a.v. het voorval is het verbeterpunt gekomen om de theekannen anders neer te zetten. Dit is per direct gedaan.

Conclusie n.a.v. bovenstaande voorvallen:

We bieden maatwerk aan onze medewerkers*. Dit houdt ook in dat we doordat we onze medewerkers* (leren) kennen inschatten of iemand veilig in een bepaalde situatie of met bepaalde gereedschappen en machines kan werken. Dit is hebben we voor iedereen vastgelegd. Ondanks deze zorgvuldige beoordeling zit een ongeluk soms in een klein hoekje en kan er op een (onbewaakt) moment iets gebeuren. We kunnen dit niet altijd voorkomen,

we doen ons best, maar wat minsten zo belangrijk is, is dat we van het voorval leren. Dit doen we door observeren en evalueren. Wat is er goed gegaan en wat hadden we anders/beter kunnen doen? Zo leren ook wij als begeleiders dagelijks bij.

De Pimpernel heeft best een groot terrein waar gedurende de dag de begeleiders verspreid over het terrein aan het werk zijn. We hebben met het team begeleiders afgesproken dat, mocht er wat aan gebeurd zijn, dit altijd gemeld wordt aan de BHV'ers en directeur en/of meewerkend zorgcoördinator. Ook al lijkt het op dat moment klein of onbelangrijk. Op deze manier zijn en blijven we goed op de hoogte van het reilen en zeilen op ons bedrijf.

Het is prettig dat we 4 BHV'ers hebben, waarvan er dagelijks minimaal 2 aanwezig zijn.

Wij denken dat we goed kunnen inschatten waar onze risico's zitten. Toch is het fijn als een buitenstaander hier over meedenkt en adviseert. Wij hebben een jarenlange samenwerking met de risicospecialisten van het bureau JBR. Vanuit het keurmerk is het verplicht geworden om een branche erkende RI&E te hebben. Deze kan JBR niet bieden. De Federatie is hiervoor een samenwerking aangegaan met Stigas. In het voorjaar van 2026 nodigen we Stigas uit voor een bedrijfsbezoek om de Pimpernel onder loep te nemen en gaan we samen de RI&E herzien (actiepunt Stigas uitnodigen).

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

6.2 Medicatie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Medicatie.

6.3 Agressie

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Agressie.

6.4 Ongewenste intimiteiten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Ongewenste intimiteiten.

6.5 Strafbare handelingen

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Strafbare handelingen.

6.6 Klachten

Er zijn dit jaar geen meldingen voor Klachten.

6.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

Conclusies

In 2025 hebben zich vier ongevallen voorgedaan. Deze zijn beschreven in 7.1. De begeleiders hebben in alle gevallen adequaat gehandeld. Bij één voorval is een verkeerde inschatting gemaakt wat als gevolg had dat het thuisfront niet werd ingelicht. Hier hebben we met elkaar over gesproken. Bij drie van de vier ongevallen heeft er een BHV-er meegekeken en advies gegeven. We hebben met elkaar afgesproken dat er altijd een BHV-er bij gehaald wordt en dat deze beslist wordt welke stappen en genomen moeten worden. Het wil niet zeggen dat we hiermee alles kunnen indekken, maar de BHV-er is verantwoordelijk voor de behandeling en de te nemen vervolgstappen.

Bij de voorvallen (op één na) is de directeur op de hoogte gebracht. Zij heeft gesprekken gevoerd met alle betrokkenen om zich een goed beeld te kunnen vormen van de situatie. Gehoord worden, het checken van welbevinden en zich veilig voelen zijn belangrijke gesprekspunten bij deze situatie.

Elk voorval wordt geëvalueerd met het begeleidend team. Op deze manier is iedereen op de hoogte van het gebeurde en bespreken we waar we nog kunnen verbeteren. Daarnaast geeft het bespreekbaar maken de ruimte aan een stukje verwerking van het voorval. Ook met de betrokkenen wordt geëvalueerd.

Waar veel mensen bij elkaar komen en werken gebeuren ongelukken. Deze komen altijd onverwacht en elk voorval is weer anders. We ervaren dat we een goed begeleidend team hebben dat weet hoe te handelen in de verschillende situaties. We hebben vier opgeleide BHV-ers, waarvan er altijd twee aanwezig.

We stimuleren de begeleiders en vrijwilligers om een AED en Reanimatiecursus te volgen. Sinds dit jaar hangt er bij de ingang van de Pimpernel een AED.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 2 acties opgenomen in de actielijst.

7 Acties

7.1 Conclusies m.b.t. de actielijst

Conclusies

Alle actiepunten 2025 zijn afgewerkt.

De actielijst is een fijn hulpmiddel en voorkomt dat we zaken vergeten. Het is een soort rode draad door het jaar heen. Vooral bij jaarlijks terugkerende acties is het goed om ze in een systeem te hebben want in de drukte van alledag kan het lijken of je bepaalde acties nog maar kort geleden gedaan hebt, terwijl het al maanden of een jaar geleden is. Bijvoorbeeld de ontruimingsoefeningen of BHV-herhalingscursus.

Elk teamoverleg (tweemaandelijks) komen de ARBO- en actiepunten aan de orde. Aan elk punt wordt of is een verantwoordelijke gekoppeld die laat weten wat de stand van zaken is en of het actiepunt kan worden afgevinkt. De actielijst werkt ook goed voor incidentele acties zoals het aanvragen van VOG's of het inplannen van voortgangsgesprekken.

Het lukt ons niet altijd om bij elk actiepunt een toelichting te schrijven. Deels omdat het gaat om vertrouwelijke informatie over personen, bijvoorbeeld in vergaderingen, maar ook wegens tijdgebrek. Wij hebben niemand op kantoor zitten die dit kan bijhouden. Vaak zijn het overuren of is het avondwerk.

We hebben verschillende ingeplande overlegmomenten bij de Pimpernel voor het begeleidend team. Het Teamoverleg vindt om de maand plaats en is voor alle begeleiders (personeel, vrijwilligers en eigenaar). Daarnaast organiseren we een KTO = KarTrekkersOverleg. Dit is een overleg in kleine setting voor onze personeelsleden en één van de eigenaren van de Pimpernel (Anneke). Hier worden de grote lijnen en plannen voor de Pimpernel besproken. We vinden overleg, betrokkenheid van het team en korte lijnen met elkaar hebben belangrijk. We overleggen omdat het belangrijk en noodzakelijk is, maar een enkele keer zijn er andere prioriteiten, waardoor we ervoor kiezen om een KTO te annuleren.

We hebben dit jaar een folder over de Klachtenprocedure voor de medewerkers* kunnen realiseren. We vonden al een aantal jaar dat onze Klachtenprocedure en de bekendheid daarvan beter kon, maar hadden tijd nodig om tot een goede oplossing te komen. Het moest vooral eenvoudig en toegankelijk zijn. Het lijkt erop dat dit met de nieuwe folder Klachtenprocedure goed gelukt is.

Ontwikkeling van de deskundigheid van het begeleidend team hebben wij hoog in het vaandel staan. Omdat het team naast professionals ook bestaat uit vrijwilligers met verschillende achtergronden en opleidingsniveaus is het een zoektocht om een studiedag/deskundigheidsbevordering te organiseren die bij iedereen goed aansluit. We mogen onszelf gelukkig prijzen met ons grote netwerk en de expertises die we in huis hebben. Zo lukt het telkens weer een interessante, leerzame deskundigheidsbevordering te organiseren. Dit met dank aan de mensen om ons heen!

8 Doelstellingen

8.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Voorwoord

Het schrijven van doelstellingen en plannen voor de komende vijf jaar is meer een wensenlijstje dan een reële optie. Beide eigenaren zijn 70+ en de beoogde opvolger is in december 2025 vertrokken. Het is niet duidelijk hoe de toekomst van de Pimpernel eruit gaat zien. Daarbij komt de symbiose tussen stichting en onderneming: de stichting kan niet zonder de onderneming en de onderneming kan niet zonder de stichting. Als één van beiden wegvalt, heeft de ander geen bestaansrecht meer.

We kunnen op dit moment niet te spreken over vijf jaar, maar we kunnen wel aangeven wat we graag zouden willen.

1. Continueren:

Onze belangrijkste doelstelling is het continueren van de zorg.

2. De kwaliteit:

Het waarborgen van de kwaliteit van de geboden zorg.

3. Het voortbestaan:

Het waarborgen van het voortbestaan van de Pimpernel.

4. Bedrijfsopvolging:

We gaan niet meer op zoek naar een bedrijfsopvolger, maar gaan onderzoeken of er andere mogelijkheden zijn om de Pimpernel voort te zetten.

5. Personeel:

In 2027 gaan een personeelslid en de inhuurkracht met pensioen. In 2028 volgt weer een personeelslid. De directeur en de meewerkend zorgcoördinator zijn jonger en zullen hopelijk blijven. Als het zover is zal er beslist moeten worden of er nieuwe begeleidende krachten aangenomen worden.

6. Financiën:

We hebben een flinke financiële buffer opgebouwd. We zijn voldoende in staat om een personele overgangssituatie op te vangen. Maar het is nu nog absoluut onduidelijk welke kant we over drie jaar opgaan.

7. Vrijwilligers:

Behalve met personeelsleden werken we met zes vrijwilligers ter ondersteuning in de begeleiding. Van hen gaat vanwege hun leeftijd de helft binnen nu en drie jaar stoppen.

Voor de additionele vrijwilligers geldt hetzelfde. Kortom: we zitten met een sterk verouderd team en we staan voor de enorme uitdaging om de kwekerij en de zorg te continueren.

8. Verbouwen:

We hebben geen verbouwings- of uitbreidingsplannen. We zullen het terrein en de gebouwen zo goed mogelijk onderhouden.

8.2 Doelstellingen voor het komende jaar

1. Personeel:

Voor de stichting is het afgelopen jaar goed verlopen met weinig wisselingen en voldoende menskracht waar nodig. Wij hopen dat we deze lijn kunnen vasthouden. Het begeleidend team is voldoende op sterke om op alle werkgebieden de medewerkers* goed te kunnen begeleiden.

2. Vrijwilligers en stagiaires:

We hebben het afgelopen jaar enkele wisselingen in het vrijwilligersbestand gehad. Ongeveer plus/min. Het verrassende resultaat is dat we nu een heel fijn team hebben. De neuzen staan allemaal dezelfde kant op en iedereen gaat ervoor. We willen graag met dit team het nieuwe jaar in.

Het team van vrijwillige chauffeurs is naar wens. De totale bezetting sluit goed aan bij onze vraag. Er zijn geen vacatures.

Elk jaar willen we graag één stagiair(e) een stageplaats bieden. Bij voorkeur van een sociale opleiding en voor meer dan een half jaar.

Ook bieden we weer enkele snuffelstages aan jonge scholieren, voor één dag tot maximaal een week.

3. Medewerkers*:

Goede zorg, fijne dagbesteding en veel werkplezier. Dat gaan we de medewerkers* bieden. Om dit te kunnen doen met minder personeel, gaan we het aantal medewerkers* minderen. We kiezen voor een natuurlijke afbouw; als er iemand weggaat gaan we die plaats niet opvullen.

4. Teambuilding:

We hebben een fijn team. Dat willen we graag zo houden. Samen zijn we sterk: we kunnen kwetsbare mensen een fijne dag geven en het gevoel dat ze erbij horen en ertoe doen. Ook dit jaar houden we verschillende teambuildingsactiviteiten voor het personeel en de vrijwilligers. Zoals één of twee studiedagen, die we afsluiten met een gezamenlijke activiteit voor de begeleiders. En er komt zeker een feestavond voor allemaal.

5. Inrichting en onderhoud:

We gaan dit jaar niet bouwen of verbouwen. We gaan wel aan de slag met verschillende onderhoudsklussen, zoals schilderwerk en technisch onderhoud van machines en werkmiddelen. We willen dat het bedrijf veilig is en er goed verzorgd uitziet.

6. Het wagenpark:

We gaan uitzoeken of we dit jaar een passende personenbus kunnen vinden, bij voorkeur elektrisch.

7. De plantenwebsite:

De website voor de planten, die vorig jaar vernieuwd is, gaan we verder actualiseren.

8. Feest:

In mei 2027 bestaat de Pimpernel 25 jaar. Dat willen we vieren met alle mensen van de Pimpernel. Om iets leuks neer te zetten moeten we dit jaar beginnen met plannen maken en sponsoren zoeken.

8.3 Plan van aanpak

Korte termijn

1. Personeel:

We werken met drie oudere personeelsleden die richting hun pensioen gaan. Eén daarvan begint dit jaar met afbouwen. We gaan haar uren niet meer invullen.

Als we geen, of weinig personeelsuitval krijgen, kunnen we prima draaien. Bij calamiteiten zullen we alle zeilen moeten bijzetten, maar dat zullen we doen als het nodig is.

We willen met minder personeel minder medewerkers* gaan begeleiden. In feite zijn we daar in 2025 al mee begonnen en omdat het goed bevalt willen we deze afbouw voortzetten. We hebben geen afgesproken ondergrens voor aantallen. Omdat we heel geleidelijk willen minderen, zullen we voortdurend bijsturen naar boven of naar beneden.

Voor de onderneming ligt het iets anders nu de beoogde opvolger (kweker/verkoper) is vertrokken. Voor de beide eigenaren betekent dit meer werk, want de klanten en de planten gaan voorlopig gewoon door. Toch hebben we besloten dat we geen nieuw personeelslid aannemen. Alleen op zaterdag een kracht ter ondersteuning voor zware klussen, onderhoud van plantgoed en verkoop.

Het motto: minder planten en minder klanten gaan we serieus aanpakken. Stap één: per 01-01-2026 is na 24 jaar de verkoop voortaan op dinsdag gesloten. We gaan van vijf naar vier verkoopdagen. Op deze manier zal de werkdruk voor de eigenaren een beetje afnemen.

We hebben besloten om dit jaar geen Open Dag te houden. Jammer, maar het scheelt heel veel werk.

2. Vrijwilligers en stagiaires:

We zijn heel blij met onze vrijwilligers. Er zijn op dit moment geen vacatures. Als er vrijwilligers langdurig uitvallen door ziekte of om andere redenen, dan zullen we actief nieuwe vrijwilligers gaan werven. Hetzelfde geldt voor de vrijwillige chauffeurs voor het medewerkers*vervoer.

We hebben één stagiair en waarschijnlijk mag hij nog een jaar langer bij de Pimpernel blijven. Daar zijn we blij mee, want hij raakt inmiddels goed ingewerkt en heeft steeds meer een positieve inbreng in het team en het geheel.

3. Medewerkers*:

We willen dit jaar het aantal medewerkers* minderen. Minder personeel, minder medewerkers*. Dat kan alleen als we ervoor zorgen dat de financiën goed in balans blijven. We hebben nu 32 medewerkers*. We proberen dit jaar terug te zakken naar 30 medewerkers*. Dit is een richtgetal. Elke medewerker* heeft een eigen aantal dagdelen. Het scheelt veel of iemand met twee of met acht dagdelen stopt. Sommigen gaan een dagdeel minderen, terwijl een ander een dagdeel meer wilt komen. Dit is maatwerk, waarbij wij zeer zorgvuldig afwegingen maken met het oog op de toekomst.

Ons uitgangspunt is: we gaan niemand naar huis sturen. Het verschil in werkdruk bij minder medewerkers* zit 'm in minder evaluatiegesprekken, minder contacten met het thuisfront en het aantal verschillende mensen waar we dagelijks mee te maken hebben. Door te minderen creëren we meer rust en ruimte voor iedereen. Dit zal een positief effect hebben op de kwaliteit van de zorg.

4. Teambuilding:

Ook dit jaar zullen we van alles uit de kast trekken om het team-gevoel te versterken; teamvergaderingen, attenties voor jarigen, studiedagen, uitstapjes en natuurlijk een feest voor het personeel en de vrijwilligers. We willen de nadruk leggen op werkplezier en elkaar laten ervaren dat we een heel leuke club zijn.

5. Inrichting en onderhoud:

We gaan dit jaar verder met het onderhoud aan de gebouwen. De houten kantine gaan we aan de buitenkant schilderen en zowel in de kantine als in de werkplaats moeten de deuren geschilderd worden. Ook de winkel is aan een schilderbeurt toe. Een groot deel van deze schilderklussen wordt door een additionele vrijwilliger uitgevoerd.

Het technisch team kan ook aan de slag: De aanhangwagen moet nodig gerenoveerd worden en de potgrondschoor staat op instorten en moet opnieuw opgebouwd worden.

Voor de medewerkers* hebben we een mooie klus: het insectenhotel staat op instorten en moet leeggehaald worden, zodat het hele huisje opnieuw opgebouwd kan worden. Dit 'hotel' is 1,5 bij 1,5 meter met een hoogte van 2,5 meter. Als het klaar is moet het weer opnieuw ingeruimd worden met dakpannen, stenen, twijgen en rietstengels.

6. Het wagenpark:

De stichting heeft twee busjes rijden waarvan er één op diesel, die steeds meer onderhoudskosten heeft. Met diesel mogen we volgend jaar niet meer de binnenstad van Eindhoven in. Omdat we daar medewerkers* moeten ophalen en thuisbrengen is dat een probleem.

We gaan ons oriënteren op wat de mogelijkheden zijn op het gebied van elektrisch rijden. Samen met het stichtingsbestuur gaan we onderzoeken wat noodzakelijk en haalbaar is; een agendapunt voor de eerstvolgende bestuursvergadering.

6. De plantenwebsite:

De plantenwebsite is nu een jaar online. Het is nu onze taak om deze bij te houden en telkens te actualiseren met nieuwsberichten. Ook gaan we meer planten voorzien van een sleuflabel met de prijs en informatie over de plant. Dit zal de verkoop voor de vrijwilligers vereenvoudigen.

7. 25 jaar Pimpernel:

Op 2 mei 2027 hopen we ons 25 jarig bestaan te vieren. We willen dit groots aanpakken. De medewerkers* weten nog van het 10 en 20 jarig bestaan van de Pimpernel. We zijn toen met z'n allen met een bus naar de Floriade zijn geweest. Soms komen de herinneringen in de gesprekken weer boven. Ze verheugen zich nu al op iets groots, want 25 jaar is ook wel heel belangrijk!

Voor de beide eigenaren en oprichters is het ook een belangrijke mijlpaal. Dit moet een uniek feest worden. Het brainstormen is begonnen.

Midden en lange termijn:

1. Continueren van de zorg:

Het belangrijkste middel om de zorg te continueren zijn we zelf; de beide eigenaren in samenwerking met de directeur van de stichting. Samen scheppen wij de voorwaarden om zorg te kunnen bieden en zorgen ervoor dat er voldoende passend werk is in de vorm van groenactiviteiten.

2. Waarborgen van de kwaliteit van de zorg:

Dit doen we gedurende het hele jaar. We hebben een actieve leer- en werkhouding en zijn voortdurend bezig met leren, evalueren en bijstellen.

We beginnen elke dag met het plannen van de dagbesteding en hebben 's morgens kort overleg over de inhoud en praktische uitvoering daarvan. Aan het einde van de dag bespreken we met elkaar het verloop en de bijzonderheden van die dag. Er is overdracht naar de volgende dag en op de teamvergaderingen wordt het begeleid van de medewerkers* uitgebreid besproken.

De studiedagen zijn extra leermomenten voor personeel en vrijwilligers. De intervisie-middagen voor het personeel worden begeleid door een externe coach.

3. Waarborgen van het voortbestaan van de Pimpernel:

Deze opdracht ligt bij de eigenaren van de Pimpernel. Inmiddels beiden gepensioneerd, zijn zij zich er zeer bewust van dat als zij nu stoppen, het voorbij is met de Pimpernel, zowel voor de stichting als voor de onderneming. Dit is de grootste kwetsbaarheid van de Pimpernel. In de huidige situatie durven we niet verder dan drie jaar vooruit te kijken.

4. De bedrijfsopvolging:

Er is geen bedrijfsopvolger meer. Na 10 jaar voorbereidingen en inwerken van 2 kandidaten, zijn we nu op een punt gekomen dat we ons realiseren dat het niet gaat lukken. We zijn een uniek bedrijf; er zijn nu eenmaal weinig zorg-kwekers in Nederland. Ondanks dat we nog met heel veel plezier werken, raakt onze tijd op. We kunnen niet nog een keer van voren af aan beginnen. We moeten op zoek naar een andere oplossing. We doen dit samen met onze dochter Lobke, de directeur van de stichting. In 2025 hebben we al gesprekken gehad met verschillende externe adviseurs. In 2026 gaan we hier mee verder.

5. Het personeel:

Het managen van de ingrijpende personeelsveranderingen in 2027/2028 wordt een hele klus.

Eén personeelslid en de inhuurkracht gaan in 2027 met pensioen. In 2028 volgt het tweede personeelslid. Met één persoon is er al een begin gemaakt aan het afbouwen: zij gaat vier uur minder werken per week. De directeur voert regelmatig gesprekken met het personeel over hun toekomstplannen en afbouwensen.

De directeur zelf en de meewerkend zorgcoördinator zijn jonger en zullen overblijven. Als het zover is zal er beslist moeten worden of er nog nieuwe begeleidende krachten aangenomen worden.

6. Financiën:

Er zijn geen zorgen over de financiën. We hebben een flinke buffer opgebouwd en kunnen een stootje hebben. Zolang er geen calamiteiten ontstaan voor de stichting of voor de onderneming, kunnen we prima draaien, de nodige werkmiddelen aanschaffen/vervangen en af en toe iets extra's doen.

Sponsorgelden blijven incidenteel binnenkomen. Deze gebruiken we altijd één op één voor de medewerkers*. Bijvoorbeeld voor werkkleding, extra hulpmiddelen of voor iets moois in de kerstpakketten.

7. Het vrijwilligersteam op peil houden:

We hebben een behoorlijk vergrijsd vrijwilligersteam waar we trots op zijn. Het verbaast ons elk jaar weer als we tijdens de voortgangsgesprekken horen dat zij nog graag een aantal jaren willen blijven werken. Van ongeveer zes vrijwilligers weten we dat ze binnen nu en een paar jaar echt zullen stoppen. Omdat we niet weten wanneer ze stoppen, kunnen we nog geen actie zetten op vervanging.

Overzicht van bijlagen

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

- 5.5 Tevredenheidsonderzoek voor medewerkers
 - Tevredenheidsonderzoek voor ouders en pb
 - Samenvatting uitkomsten tevredenheidsonderzoeken 2025

Actielijst

Voortgang actielijst, afgesloten acties

Inplannen nieuwjaarsreceptie personeel en vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 18-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: We hebben dit jaar gekozen voor een eindejaars receptie voor personeel en vrijwilligers op 18 december. In de 1e werkweek van januari vindt er dagelijks een nieuwjaarsreceptie plaats voor de medewerkers en de begeleiding.

Groene zaterdag kwekerij

Geplande uitvoerdatum: 13-12-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 13-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: 2e Groene zaterdag heeft plaatsgevonden.

Groene zaterdag kwekerij

Geplande uitvoerdatum: 06-12-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 06-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: 1e Groene zaterdag heeft plaatsgevonden.

KTO

Geplande uitvoerdatum: 03-12-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 03-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: KTO geannuleerd vanwege andere prioriteiten.

Kerstcrea voorbereiding/instructie begeleiding

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 01-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Kerstcrea heeft plaatsgevonden, begeleiding is geïnstrueerd voor de aankomende kerstperiode.

Contact leggen en onderhouden met andere zorgbedrijven

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 19-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: We hebben bestaande contacten onderhouden en nieuwe contacten gemaakt waarmee we afspraken tot bepaalde vormen van samenwerking hebben besproken.

Begeleidingsplan onder de loep nemen.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 02-12-2025 (Afgerond)
Toelichting: Begeleidingsplan en evaluatieverslag onder de loep genomen en detail wijzigingen doorgevoerd.

KTO

Geplande uitvoerdatum: 26-11-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 26-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: KTO is geannuleerd vanwege andere prioriteiten.

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 18-11-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 18-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Medewerkersoverleg heeft plaatsgevonden. Notulen zijn gemaakt.

Intekenlijst kerstpakketten maken

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 11-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Intekenlijst kerstpakketten is gemaakt.

Inplannen eindejaarsviering medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 04-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Datum van de Eindejaarsviering voor de medewerkers is vastgesteld op 18 december. Programma is bekend.

Redactievergadering nieuwsbrief

Geplande uitvoerdatum: 11-11-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 11-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Redactievergadering heeft plaatsgevonden. Inhoud is vastgesteld en de taken zijn verdeeld.

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 04-11-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 04-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Teamoverleg heeft plaatsgevonden. Notulen zijn gemaakt. Daarnaast heeft de workshop "Werk en houding" voor begeleiders plaatsgevonden.

KTO

Geplande uitvoerdatum: 22-10-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 22-10-2025 (Afgerond)
Toelichting: KTO heeft plaatsgevonden.

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 08-10-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 08-10-2025 (Afgerond)
Toelichting: Medewerkersoverleg heeft plaatsgevonden. Notulen zijn gemaakt.

Intervisie / KT

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 01-10-2025 (Afgerond)
Toelichting: Intervisie heeft plaatsgevonden.

KTO

Geplande uitvoerdatum: 24-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 24-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: KTO heeft plaatsgevonden.

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 16-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 23-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Medewerkersoverleg verzet van 16 naar 23 september. Heeft plaatsgevonden. Notulen zijn gemaakt.

Tevredenheids onderzoek voor ouders en pb-ers zowel op papier als per mail verspreiden

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 09-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Tevredenheidsonderzoeken zijn uitgedeeld en gemaïld.

Redactievergadering nieuwsbrief

Geplande uitvoerdatum: 09-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 09-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Geannuleerd, anders opgelost.

Inplannen ontruimingsoefening veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 05-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: We hebben 2x een ontruimingsoefening gehouden in 2025: 21 mei en 6 november (verschillende dagen i.v.m. andere bezetting).

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 09-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 09-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Teamoverleg heeft plaatsgevonden. Notulen zijn gemaakt.

Intervisie/ KT

Geplande uitvoerdatum: 03-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 03-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Intervisie heeft plaatsgevonden.

Werkhouding/ ARBO workshop

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 11-11-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dubbel in het systeem.

Medewerkers* stimuleren om punten in te brengen voor het Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 14-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: De medewerkers bij de Pimpernel worden een week voordat het medewerkersoverleg gepland staat persoonlijk benadert om een gesprekspunt/punten in te brengen. Dit kan zowel mondeling als op het schrijfblok opgeschreven dat in de kantine ligt. Alle medewerkers zijn hiervan op de hoogte en worden op hun eigen niveau tot een actieve bijdrage gestimuleerd, zonder druk.

Controle werkkleding en PBM

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 09-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Werkkleding en PBM van alle medewerkers, vrijwilligers en het personeel is gecontroleerd en indien nodig vervangen of uitgereikt.

Inplannen functioneringsgesprekken personeel

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 01-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Functioneringsgesprekken voor het personeel zijn ingepland in september en oktober.

Bedrijfsbezoek "Stg. Warmbeek"

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 20-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: Bedrijfsbezoek Stg. Warmbeek educatief heeft plaatsgevonden op 20 en 21 mei.

KTO

Geplande uitvoerdatum: 25-06-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 25-06-2025 (Afgerond)
Toelichting: KTO heeft plaatsgevonden.

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 10-06-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 10-06-2025 (Afgerond)
Toelichting: Teamoverleg heeft plaatsgevonden. Notulen zijn gemaakt.

Medewerkeroverleg

Geplande uitvoerdatum: 04-06-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 04-06-2025 (Afgerond)
Toelichting: Medewerkeroverleg heeft plaatsgevonden. Notulen zijn gemaakt.

Controle EHBO trommels en medicijnkast veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 01-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: EHBO trommels en medicijnkast is gecontroleerd. Rapport aanwezig.

Cursus epilepsie

Geplande uitvoerdatum: 30-05-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 27-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Christel heeft de E-learning Basis Epilepsie van Kempenhaege en SEIN gevolgd en met succes afgerond.

Intervisie/ KT

Geplande uitvoerdatum: 21-05-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 21-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: Intervisie is geannuleerd vanwege afwezigheid van meerdere personeelsleden. We plannen jaarlijks 1 extra intervisie voor het geval dat er 1 uitvalt.

Inplannen zomerfeest medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 15-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: We hebben besloten om ons jaarlijkse zomerfeest voor de medewerkers i.p.v. voor de zomervakantie na de zomervakantie te organiseren. Dit vanwege veel vakantiegangers onder de begeleiding voor de zomer. Het zomerfeest is gepland op 21 augustus.

KTO

Geplande uitvoerdatum: 07-05-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 07-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dit KTO is geannuleerd vanwege andere prioriteiten.

Uitdeelfolder maken over de Klachtencommissie die de uitdeelfolder vervangt

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 01-10-2025 (Afgerond)
Toelichting: We hebben een folder gemaakt met daarin de Klachtenprocedure van de Pimpernel. Deze folder is aan alle medewerkers uitgereikt. Voor nieuwe medewerkers zit deze folder in het Intake pakket.

Brief meegeven aan de medewerkers waarin staat hoe ze de Klachtencommissie kunnen benaderen.

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 30-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: We hebben ervoor gekozen om een voor onze medewerkers beter leesbaar document te maken over de Klachtenprocedure bij de Pimpernel. Dit wordt een folder welke later dit jaar aan alle medewerkers uitgereikt wordt.

BHV herhaling Lobke en Gijs

Geplande uitvoerdatum: 18-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 22-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Plannen zijn gewijzigd. Aangezien Gijs stopt bij de Pimpernel volgt hij geen BHV herhalingscursus meer. Op 22 september hebben Christel en Lobke de BHV herhalingscursus gevolgd.

KTO

Geplande uitvoerdatum: 16-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 16-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: KTO heeft plaatsgevonden. Notulen zijn gemaakt.

Bestuursvergadering

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 22-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Verzet naar 22 april. Heeft plaatsgevonden, notulen zijn gemaakt.

Christel gaat meedraaien in het voorzitten van het Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 04-06-2025 (Afgerond)
Toelichting: Christel heeft haar 1e medewerkersoverleg geleid.

Redactievergadering nieuwsbrief

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 15-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dubbel in het systeem

Inplannen workshop ARBO/houding

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 15-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Workshops werk en houding zijn ingepland: 11 en 14 november 2025

Redactievergadering nieuwsbrief

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 15-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Redactievergadering heeft plaatsgevonden. Inhoud Nieuwsbrief is bepaald+taakverdeling.

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 08-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 08-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Teamoverleg heeft plaatsgevonden. Notulen zijn gemaakt.

Bespreken van het belang en meewaarde van het volgen van de AED en Reanimatiecursus

Geplande uitvoerdatum: 08-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 08-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Er zijn geen meldingen geweest afgelopen jaar. Er zijn 6 incidenten geweest tussen april 2024 en april 2025. De meeste incidenten hebben te maken met een moment van onoplettendheid. De verbeterpunten zijn maatwerk. N.a.v. een incident blijkt een bepaalde activiteit niet meer passend voor een medewerker door het verhoogde risico op verwonding (bv. kippen verzorgen/felle haan). We spreken een incident altijd door met de betrokkenen en daarnaast met het begeleidend team. Wat hadden we anders kunnen doen/wat niet? Alertheid blijft altijd van belang.

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 03-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 03-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Medewerkersoverleg heeft plaatsgevonden. Notulen zijn gemaakt.

Bezoek beurs Trendz najaar 2024

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 06-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: De eigenaren van de Pimpernel en directeur van de stichting hebben de beurs bezocht.

Social media beter inzetten om bijzonderheden te delen.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 25-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Waar nodig en mogelijk zetten we social media in voor de activiteiten van de stichting. Het is geen hot item.

Aanpassen Uitdeelbrief klachtenregeling en uitdelen n.a.v. mail Federatie 21-03-2025

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 23-09-2025 (Afgerond)
Toelichting: Nieuwe folder klachtenprocedure Pimpernel is uitgedeeld tijdens het Medewerkersoverleg. Alle ouders en pb hebben de procedure per mail ontvangen.

Schoonmaak kluisjes

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 01-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Kluisjes zijn gecontroleerd.

Controle verstrekte PBM

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 02-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: Alle verstrekte PBM is gecontroleerd en vervangen indien nodig.

Deskundigheidsbevordering "borderline"

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 21-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Deskundigheidsbevordering voor het begeleidend team heeft plaatsgevonden op 21-03-2025 van 19.00-20.30 uur.

Ontruimingsoefening veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 21-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: Ontruimingsoefening gehouden.

Reanimatie en AED herhalingscursus veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 01-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: Vrijwilligers plannen deze zelf in.

Inplannen rondleiding project Warmbeek voor medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 21-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Rondleiding bij Warmbeek ingpland op 20 en 21 mei 2025 van 13.15-14.30 uur.

Het format voor de evaluatiegesprekken onder de loep nemen en bijstellen.

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 30-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Format bijgesteld naar de huidige wensen.

Intervisie/ KT

Geplande uitvoerdatum: 26-03-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 26-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Intervisie Kartrekkers heeft plaatsgevonden.

Controle opslag gevaarlijke stoffen veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 29-07-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 01-07-2025 (Afgerond)
Toelichting: De Pimpernel gebruikt geen gevaarlijke stoffen. Vloeibare brandstoffen staan op lekbakken en de voorraad is zo klein mogelijk.

Keuren brandblussers en haspels veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 30-05-2025 (Afgerond)
Toelichting: Alle brandblusmiddelen zijn gekeurd. Afgekeurde worden vervangen.

Publicatie gegevens voor verlening ANBI status website anbi

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 07-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: De financiële gegevens van boekjaar 2024 zijn op onze eigen website gepubliceerd. Ook een overzicht van de ontvangen giften. Het jaarverslag in woord en beeld is al in maart gepubliceerd.

Keuren CV ketels veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 08-04-2025 (Afgerond)
Toelichting: CV-ketels periodiek onderhouden. Geen problemen geconstateerd.

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

Geplande uitvoerdatum: 25-03-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 24-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Jaarverslag goedgekeurd

Deskundigheidsbevordering "borderline"

Geplande uitvoerdatum: 21-03-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 21-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Deskundigheidsbevordering heeft plaatsgevonden.

KTO

Geplande uitvoerdatum: 19-03-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 19-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: KTO heeft plaatsgevonden.

Inplannen vergadering Klachtencommissie

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 06-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Heeft plaatsgevonden. De nieuwe folder voor medewerkers* hebben we doorgenomen.

N.a.v. de evaluatiegesprekken gemaakte afspraken regelmatig met de medewerker* bespreken.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 01-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Terugkerend thema

Inplannen ontruimingsoefening

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 18-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dubbel ingeplande actie

Acties niet meer op "interne actie" zetten wanneer deze geen privacygevoelige informatie bevat. Anders niet zichtbaar naar buiten toe.

Geplande uitvoerdatum: 17-03-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 18-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Alle actiepunten die geen privacygevoelige gegevens bevatten zijn aangepast naar 'niet intern'.

Inplannen nieuwjaarsreceptie medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 01-01-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 18-03-2025 (Afgerond)
Toelichting: Dubbel in actielijst

Schrijf uw jaarverslag over 2024 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 21-02-2025 (Afgerond)
Toelichting: Jaarverslag ingediend en goedgekeurd

Bezoek Trendz beurs voorjaar

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 13-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Anneke en Lobke hebben de voorjaarsbeurs van Trendz bezocht.

Snippetkaarten maken en uitdelen

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 10-01-2025 (Afgerond)
Toelichting: Afgerond.

Voortgang actielijst, openstaande acties

Studiedag inplannen met het onderwerp "methodisch werken en begeleiden"

Geplande uitvoerdatum: 11-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Communiceren in het Pimpernelleke (nieuwsbrief) wanneer de Pimpernel gesloten is met feestdagen.

Geplande uitvoerdatum: 11-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Deskundigheidsbevordering voor begeleiders

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Opstellen Begroting

Geplande uitvoerdatum: 18-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Bestuursvergadering

Geplande uitvoerdatum: 24-02-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

N.a.v. ongeval: theekannen in de kantine zo neerzetten dat je niet je ze niet over de waterkoker heen hoeft te pakken.

Geplande uitvoerdatum: 24-02-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Opvragen medicijnpaspoorten van elke medewerker

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

N.a.v. de evaluatiegesprekken gemaakte afspraken regelmatig met de medewerker* bespreken.

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

In elke editie van het Pimpernellek (nieuwsbrief) de contactgegevens van de Klachtencommissie communiceren.

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Tijdens het evaluatiegesprek het vervoer en de ophaaltijden van Pimpernel vervoer bespreken (indien van toepassing).

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Met Medewerkers* die niet bij een Medewerkeroverleg waren het verslag doornemen of voorlezen.

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

In het Pimpernelleke communiceren dat we 6x per jaar een Medewerkersoverleg houden (=inspraak).

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 11-03-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

KTO

Geplande uitvoerdatum: 11-03-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Imker vragen om een workshop te verzorgen over "bijen"

Geplande uitvoerdatum: 16-03-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Workshop trommelen inplannen

Geplande uitvoerdatum: 23-03-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

KTO/intervisie

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Vogelaar vragen om een "vogel expeditie" te verzorgen

Geplande uitvoerdatum: 06-04-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Inplannen ontruimingsoefening veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 07-04-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Redactievergadering Nieuwsbrief

Geplande uitvoerdatum: 07-04-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Teamoverleg**Geplande uitvoerdatum:** 07-04-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Ontruimingsoefening voorjaar****Geplande uitvoerdatum:** 07-04-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**In het Teamoverleg bespreken hoe de AED werkt****Geplande uitvoerdatum:** 07-04-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Informatie verstrekken over teken en processierupsen****Geplande uitvoerdatum:** 14-04-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**KTO****Geplande uitvoerdatum:** 15-04-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Medewerkeroverleg****Geplande uitvoerdatum:** 16-04-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Updaten Wie is wie boek****Geplande uitvoerdatum:** 21-04-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Keuren CV ketels****Geplande uitvoerdatum:** 29-04-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Voorlichting bijen steken****Geplande uitvoerdatum:** 05-05-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

KTO

Geplande uitvoerdatum: 06-05-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Notulen Medewerkeroverleg met medewerkers* die er niet bij waren doornemen.

Geplande uitvoerdatum: 12-05-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Taxi breng- en ophaaltijden tijdens evaluatie gesprekken met de medewerker* ouder en/of pb doornemen.

Geplande uitvoerdatum: 12-05-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Controle medicijnspoorthen

Geplande uitvoerdatum: 19-05-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Medewerkeroverleg

Geplande uitvoerdatum: 29-05-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Publicatie gegevens voor verlening ANBI status [website](#) [anbi](#)

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 02-06-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Controle PBM en werkkleding

Geplande uitvoerdatum: 09-06-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Activiteiten aanbod blijven ontwikkelen

Geplande uitvoerdatum: 09-06-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

KTO

Geplande uitvoerdatum: 10-06-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Controle jubilarissen

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 23-06-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Actualiseer uw werkbeschrijving en dien deze in ten behoeve van de audit Indienen werkbeschrijving

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Controle opslag gevaarlijke stoffen veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Medewerkers* en medewerkers voeren werkzaamheden uit bij de VOF. Maak een samenwerkingsovereenkomst tussen de Stichting en de VOF met daarin afspraken en verantwoordelijkheden. Voeg de bijlage toe bij 6.5.1.

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Stigas bedrijfsbezoek voor RI&E

Geplande uitvoerdatum: 14-07-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Aanmelden voor RI&E door Stigas incl. bedrijfsbezoek

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Inplannen functioneringsgesprekken personeel**Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Controle werkkleding en PBM****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Bezoek Trendz beurs najaar****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Inplannen studiedag personeel en vrijwilligers****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Inplannen functioneringsgesprekken personeel****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Check Tetanus en afspraak huisarts****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Controle EHBO trommels en medicijnkast****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Begeleiding (personeel en vrijwilligers) leest de nieuwe evaluaties verslagen en begeleidingsplannen.****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Controle protocollenmap****Geplande uitvoerdatum:** 01-09-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Tevredenheids onderzoek voor ouders en pb-ers zowel op papier als per mail verspreiden

Geplande uitvoerdatum: 08-09-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Redactievergadering Nieuwsbrief

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

KTO

Geplande uitvoerdatum: 16-09-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Vrijwilligers in de begeleiding volgen een herhalingscursus AED en reanimatie

Geplande uitvoerdatum: 21-09-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 22-09-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

BHV herhalingscursus inplannen Dick en Anneke

Geplande uitvoerdatum: 28-09-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

EHBO en AED herhalingscursus

Geplande uitvoerdatum: 29-09-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

KTO/intervisie

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

BHV herhaling Dick, Anneke veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 05-10-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Controle vrijwilligerspenning uitreiking december

Geplande uitvoerdatum: 12-10-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

KTO

Geplande uitvoerdatum: 14-10-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Ontruimingsoefening najaar

Geplande uitvoerdatum: 15-10-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Verkeers theorie- en praktijkdag voor chauffeurs

Geplande uitvoerdatum: 21-10-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

ZLM verkeers- theorie en praktijkdag voor chauffeurs

Geplande uitvoerdatum: 21-10-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 29-10-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Inplannen eindejaarsviering medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 03-11-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Redactievergadering Nieuwsbrief

Geplande uitvoerdatum: 03-11-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

KTO/intervisie**Geplande uitvoerdatum:** 04-11-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Intekenlijst kerstpakketten maken****Geplande uitvoerdatum:** 10-11-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Teamoverleg****Geplande uitvoerdatum:** 10-11-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**KTO****Geplande uitvoerdatum:** 18-11-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Medewerkeroverleg****Geplande uitvoerdatum:** 27-11-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Kerstcrea voorbereiding/instructie begeleiding****Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Kerstcrea voor begeleiding****Geplande uitvoerdatum:** 30-11-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Groene zaterdag kwekerij****Geplande uitvoerdatum:** 05-12-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)**Groene zaterdag****Geplande uitvoerdatum:** 05-12-2026**Geldt voor locatie(s):** Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Groene zaterdag kwekerij

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Groene zaterdag

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Contact leggen en onderhouden met andere zorgbedrijven

Geplande uitvoerdatum: 18-12-2026

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Gereedschapskeuring veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2027

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Inplannen feest personeel en vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2027

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Schrijf uw jaarverslag over 2026 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2027

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Inplannen voortgangsgesprekken vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2027

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Chauffeursoverleg

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2027

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Keuren brandblussers veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 30-05-2027

Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

VOG Dick aanvragen veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2029
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

VOG Anneke aanvraag veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2029
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

VOG Lobke aanvragen veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2029
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

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

Geplande uitvoerdatum: 12-12-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Actiepunten n.a.v. de in de deze Nieuwsbrief vermelde acties worden aangemaakt.

Bezoek Trendz beurs voorjaar

Geplande uitvoerdatum: 10-01-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 12-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Dick en Anneke hebben de beurs Trendz bezocht.

Inplannen voortgangsgesprekken vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Voortgangsgesprekken voor de vrijwilligers zijn ingepland in maart en april.

Inplannen voortgangsgesprekken vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Dubbel in het systeem.

Gereedschapskeuring veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 21-01-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 31-01-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

VOG Dick aanvragen veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

VOG Anneke aanvraag veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

VOG Lobke aanvragen veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Voeg de nieuwe VOG's toe van de vrijwilligers veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 05-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 03-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Medewerkersoverleg heeft plaatsgevonden. Notulen zijn gemaakt.

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 03-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Teamoverleg heeft plaatsgevonden. Notulen zijn gemaakt.

Presentatie over "ervaringsdeskundigheid" door BBL leerling

Geplande uitvoerdatum: 06-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Presentatie heeft plaatsgevonden.

Begeleiding (personeel en vrijwilligers) leest de nieuwe evaluaties verslagen en begeleidingsplannen.

Geplande uitvoerdatum: 10-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Doorlopend

Inplannen studiedag "Methodisch werken"

Geplande uitvoerdatum: 11-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Dubbel in het systeem

Controle protocollenmap

Geplande uitvoerdatum: 24-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Protocollenmap is gecontroleerd en bijgewerkt. Nieuw protocol: Gedragscode voor personeel, vrijwilligers en stagiaire(s) is toegevoegd.

Actualisatie Protocollenmap

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 03-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Dubbel in het systeem

Keuren CV ketels veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 09-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: dubbel gepland, wordt maart 2026

Chauffeursoverleg

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: eerder gepland; juni vervalt

Keuren brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 09-06-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 09-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: deze datum vervalt: wordt 30-05-2026

KTO/intervisie

Geplande uitvoerdatum: 11-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 11-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Intervisie voor Kartrekkers heeft plaatsgevonden

Stigas RI&E

Geplande uitvoerdatum: 19-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 18-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: RI&E is gemaakt in het systeem van Stigas. Bedrijfsbezoek is aangevraagd. Staat gepland voor 14-07-2026.

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026

ZLM verkeers- theorie en praktijkdag voor chauffeurs

Geplande uitvoerdatum: 02-03-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Met 7 vrijwilligers/chauffeurs deelgenomen aan de ZLM Verkeerspraktijkdag (theorie en praktijk).

Chauffeursoverleg

Geplande uitvoerdatum: 13-03-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-03-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Overleg heeft plaatsgevonden. Op twee na alle chauffeurs aanwezig. Geen bijzonderheden.

Keuren brandblussers en haspels veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-04-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: dubbele vermelding.

Keuren brandblussers en haspels veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 30-05-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 02-04-2026 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2026
Toelichting: Blussers en haspels gekeurd. Rapport Saval afgeleverd. Twee nieuwe PFAS-vrije schuimblussers gekocht ter vervanging van twee afgekeurde blussers.