Jaarverslag

januari 2017 - december 2017

Stichting Planterij de Pimpernel

Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij

Locatienummer: 609

Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Versie 5.0 november 2017 © Federatie Landbouw en Zorg
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt
zonder voorafgaande toestemming van de Federatie Landbouw en Zorg.

Inhoudsopgave

Jaarverslag 4

Bedrijfsgegevens 4

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag 5

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen? 5

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij? 5

1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten? 5

2 Voorwoord 6

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij 6

3 Algemeen 7

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij 7

3.2 Algemene conclusies 9

4 Deelnemers en medewerkers 11

4.1 Deelnemers 11

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers 12

4.3 Personeel 12

4.4 Stagiaires 13

4.5 Vrijwilligers 15

4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers 16

5 Scholing en ontwikkeling 17

5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar 17

5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten 17

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren 19

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling 20

6 Terugkoppeling van deelnemers 21

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers 21

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken 22

6.3 Inspraakmomenten 23

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten 25

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers 25

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting 27

7 Meldingen en incidenten 28

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen 28
7.2 Medicatie 28
7.3 Agressie 28
7.4 Ongewenste intimiteiten 28
7.5 Strafbare handelingen 28
7.6 Klachten 29
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten 29
8 Acties 30
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties 30
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties 38
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst 60
9 Doelstellingen 61
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar 61
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar 62
9.3 Plan van aanpak 62
Overzicht van bijlagen 63

Jaarverslag

De certificering voor het keurmerk Kwaliteit Laat Je Zien is een continu proces. Iedere drie jaar vindt er een audit plaats op de zorgboerderij. In de tussentijd wordt elk kalenderjaar getoetst door middel van het jaarverslag. In het jaarverslag geeft de zorgboer(in) een weergave van alle ontwikkelingen op de zorgboerderij en legt hij/zij verantwoording af over het voldoen aan de eisen van het kwaliteitssysteem.

Dit jaarverslag heeft betrekking op:

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

Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij

Registratienummer: 609

Achtereindsestraat 1-B, 5583TB Waalre

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: ZLTO

1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag

Door middel van onderstaande vragen wordt de inhoud, van een aantal hoofdstukken, van het jaarverslag bepaald.

1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?

- Nee, Voorwoord overslaan

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

- Naast de ondernemer(s), is er personeel in dienst
- Naast de ondernemer(s), zijn er ingehuurde medewerkers (bijv. ZZP-ers)
- Naast de ondernemer(s), zijn er stagiaires
- Naast de ondernemer(s), zijn er vrijwilligers

1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?

- Nee, er waren geen meldingen en incidenten

2 Voorwoord

2.1 Voorwoord van de zorgboerderij

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

3 Algemeen

3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij

Een beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Ook veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij komen aan bod. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen.

JAARVERSLAG 2017

Algemeen

Het jaar begint zoals we gewend zijn, met in de eerste week van januari, aan het einde van elke dag een nieuwjaarsreceptie. Dat betekent vier dagen om 15.00 uur stoppen met werken en in de kantine een receptie met koffie/thee en wat lekkers, gevolgd door een hapje en drankje. Een gezellige start van het nieuwe jaar, waar iedereen wel een keer bij kan zijn. Ook een fijne start na een super drukke decembermaand en twee weken vakantie.

Minder leuk is het twee weken later als iedereen te horen krijgt dat Anneke naar het ziekenhuis gaat voor een operatie. Ouders en woonbegeleiders worden schriftelijk op de hoogte gebracht en het begeleidende team staat klaar om alle vragen te beantwoorden. Omdat het ruim van tevoren bekend is, heeft het begeleidend team alle tijd gehad om zich voor te bereiden en taken over te nemen. Het werk en de zorg gaan gewoon door, net als alle vergaderingen en evaluatiegesprekken. Ook toen in oktober de operatie opnieuw gedaan moest worden. Uiteindelijk heeft deze situatie een jaar geduurd en is deze nog steeds niet afgerond, maar terugkijkend kunnen we vaststellen dat het op de werkvloer goed is verlopen. Voor het hele team veel lof voor de inzet en al het extra werk dat achter de schermen gedaan is.

Een belangrijke ontwikkeling bij de Pimpernel is de groei van de vervoerstak. Dit is inmiddels een zelfstandig onderdeel geworden, met Patrick als vervoersplanner. Het team vrijwillige chauffeurs is in de loop van 2017 uitgegroeid tot 9 vrijwilligers, die elk één of meer dagdelen voor hun rekening nemen. De twee busjes rijden 100 tot 150 km per dag. De Pimpernel verleent dagbesteding aan cliënten uit de hele regio Eindhoven; niet iedereen kan tegelijk (met één auto in één rit) opgehaald worden. Het is de hele dag een komen en gaan van mensen. In de kantine zijn ze daar inmiddels aan gewend en staat de hele dag de koffie klaar.

We hebben de vraag gekregen of we op 14 maart een rondleiding willen geven aan gemeentebestuurders van Waalre met een groep buitenlandse gasten uit Denemarken. Dit doen we graag, want het is een geweldige kans om ons te presenteren. Dick en Lobke nemen elk een groepje gasten voor hun rekening en vertellen ons verhaal. De groep is zeer enthousiast. Er worden veel vragen gesteld, omdat deze manier van werken, met mensen met een beperking onbekend is bij de Denen.

Het voorjaar verloopt rustig. Er is voldoende werk binnen en buiten. Iedereen draagt z'n steentje bij, in eigen tempo en binnen de eigen mogelijkheden. Planten worden verkoopgereed gemaakt en op verschillende manieren vermeerderd: stekken, zaaien of scheuren. De tuinen worden klaargemaakt voor het voorjaar. Gereedschappen opgeknapt, kachelhout gezaagd en voor de vogels worden voederkransen, pindamannetjes en nestkastjes gemaakt. De kassen worden opgeruimd en geveegd want in week 10 komt de eerste partij Geraniums binnen. Dat betekent volop werk. De weken ervoor zijn er ruim 4.000 potjes gevuld met potgrond; zodra de planten binnen zijn begint het oppotten, niet machinaal, allemaal met de hand. Iedereen helpt mee. Binnen een week staat de Oranjerie vol; zo ziet een echte kwekerij eruit. Twee weken later zijn de eerste bloemen al zichtbaar.

Op 13 maart gaat de nieuwe website van de Pimpernel in de lucht. Ziet er goed uit! Veel lof voor de vrijwilligers die deze klus geklaard hebben.

Op 20 maart is er samen met twee collega Zorgbedrijven een cursus deskundigheidsbevordering gehouden; er nemen tien begeleiders van de Pimpernel aan deel. Het thema is feedback en communicatie.

Zaterdag 8 april is er in het dorp een "Waterdag". Dit is een samenwerking van Waterschap de Dommel, gemeente Waalre en Planterij de Pimpernel. Er wordt voorlichting gegeven over het gebruik van water en tegen gaan van verstening. De Pimpernel is vertegenwoordigd met een plantenkraam onder het motto: stenen eruit en planten erin. Een gezellige dag en meteen goede PR voor de Pimpernel.

Het is bijna Pasen en dat betekent dat de creatieve werkplaats weer op volle toeren draait. De hele winkel staat vol met kransen, eitjes, kippen, hazen en decoraties met vogeltjes in nestjes. Ook het plantenwerk gaat door want alles begint te groeien en bloeien. Er worden Hanging Baskets en andere manden met planten gevuld. Over vier weken is het Open Dag, dan willen we alles zo mooi mogelijk hebben.

Op de dinsdag voor Pasen wordt in flat Eeckenrhode de jaarlijkse Paasfair gehouden voor de bewoners. Eeckenrhode is een serviceflat vlakbij. Anne gaat met een medewerker en een auto vol paaskransen en andere decoraties van de Pimpernel naar deze fair. Hun kraam ziet er schitterend uit en ze genieten van de gezelligheid met de klanten en van de gretigheid waarmee hun kraampje leeg gekocht wordt.

Op zaterdag 13 mei is het zo ver: de jaarlijkse Open Dag. Dit keer met het thema: "Wijs met water". Het is lekker weer; de zon schijnt en dat betekent veel bezoekers. Personeel en vrijwilligers staan klaar om de gasten te ontvangen. De medewerkers zijn vrij op deze dag, zodat ze met ouders, familie of vrienden op bezoek kunnen komen. Ze laten vol trots alle plekjes van "hun" Pimpernel zien.
In de kantine en op het terras genieten de bezoekers van koffie/thee of limonade en het zonnetje. Bij de ijscokraam delen ze gratis ijsjes uit en bij de werkplaats staat de imker met z'n kraam met echte bijenkast en veel producten waarin honing is verwerkt. In en om de winkel is het een drukte van belang. De ijsheiligen trekken voorbij en dat betekent dat het zomergoed naar buiten kan. Ook omdat het de volgende dag Moederdag is worden er heel veel bloemetjes en cadeautjes verkocht. Het kinderprogramma in de werkplaats wordt de hele dag druk bezocht, net als de kabouterspeurtocht voor de kleintjes en het waterspel voor jong en oud. Er is met man en macht gewerkt om dit waterspel op tijd klaar te krijgen: het is een stelsel van buizen, goten en waterbakken in de boomgaard. Het is een gesloten circuit van hoog naar laag. Door een pomp wordt het water van het laagste naar het hoogste punt teruggebracht en stroomt via het goten-, tunnels- en bakkenstelsel terug. De 100 bad-eendjes maken het spel compleet. Keer op keer laten de kinderen "hun" eendje door alle tunnels en badjes zwemmen naar de finish.

In het weiland achter de Pimpernel staat de legertent van de vogelaars. Als je geduld hebt kan je door de verrekijker de torenvalk bij zijn/haar nestkast spotten. Ze zijn nog aan het broeden. Tijn en Suus weten bijna alles over vogels en kunnen je heel wat vertellen en laten zien. Zachte, heldere muziek klinkt uit de Klassieke tuin, waar Ingrid Uitendaal met haar Handpan onder de rozenboog zit. Kinderen gaan om haar heen zitten en volwassenen kijken vanaf een bankje toe hoe iedereen geniet van dit mooie heldere geluid. Moe maar voldaan sluiten we met het hele team de dag af met pizza en een drankje. Het was een zeer geslaagde dag!

Na de Open Dag hebben we geen tijd om te niksen, want het verkoopseizoen is nu echt begonnen. De planten groeien als kool, en het onkruid in de potjes en tuinen ook. Dat betekent de handen uit de mouwen en wieden. Als het mooi weer is gaan alle (verrijdbare) werktafels en stoelen naar buiten en zoekt de één een plekje in de zon en de ander juist in de schaduw. Zo kan iedereen genieten van het mooie weer en wordt er ondertussen toch gewerkt.

We doen dit jaar weer mee met de collecte voor het Oranjefonds. Begeleiders en medewerkers gaan samen op pad om te collecteren. Jammer dat de collecte in de meivakantie valt, waardoor er te weinig begeleiders zijn; vorig jaar viel dit gunstiger en was er meer ruimte om te collecteren. De opbrengst is nu dan ook de helft van vorig jaar: € 224,86. De helft daarvan is voor het Oranjefonds en de andere helft is voor de Pimpernel. Er wordt door de medewerkers gebrainstormd over wat we daarvan gaan kopen: een radio voor in de werkplaats?

Op 16 juni hebben we een gezellige avond voor personeel en vrijwilligers met partners. We doen dit bij de kantine in de vorm van een tapas BBQ.

De zomervakantie komt nadert en dus het Personeelsfeest ook. Dit is een feest voor alle medewerkers en het wordt georganiseerd door het begeleidend personeel en de vrijwilligers. In het medewerkersoverleg wordt besloten dat het thema dit jaar "Het Wilde Westen" moet worden.

Op donderdag 6 juli is het zo ver. Het feest is van 17.30 uur tot 21.30 uur. Om 17.15 komen de eerste cowboys en indianen binnen. Ze kijken hun ogen uit, want in anderhalf uur tijd is de hele Pimpernel omgebouwd in "Country en Western" sfeer: er staat een postkoets en een totempaal, er zijn saloondeurtjes naar de het dans-café, een Rad van Fortuin waar je prijzen kan winnen, een popcornmachine, twee schiettenten; één voor schieten met waterpistooltjes en één voor schieten met een echte buks. En natuurlijk zoals elk jaar beginnen we met een heerlijke barbecue. Inmiddels is het een gewoonte geworden om op dit feest de mensen te huldigen die in dit jaar 12 1/2 jaar bij de Pimpernel werken. In 2017 is dit één medewerker. Die wordt in het zonnetje gezet en gehuldigd met een medaille. Ook nemen we afscheid van onze stagiair Joost. Zo'n feest duurt altijd te kort, de echte liefhebbers blijven nog zo lang mogelijk dansen, maar om 10 uur is het echt voorbij. Er moet nog een hoop opgeruimd worden, want de volgende ochtend wordt er gewoon gewerkt en moet alles er weer netjes uitzien voor de klanten.

De zomervakantie begint en het is een komen en gaan van personeel en medewerkers. De mensen die niet op vakantie gaan in deze periode werken rustig door, zoveel mogelijk buiten in de zon of in de schaduw onder een parasol. Op het terras is het regelmatig een gezellige drukte. Wandelaars en fietsers strijken neer voor een kopje koffie of thee met zelfgebakken appelgebak. De klanten genieten van de bloemenpracht. De tuinen en de plantenbedden staan er nu op z'n mooist bij en vogels en vlinders dartelen in het rond. Kinderen spelen met de gereedstaande tractor en de fietsjes en gaan op het geluid van de kwakende kikkers af. In en om de waterbak is van alles te zien: dikkopjes, schrijvertjes, salamanders, libellen en waterjuffers.

Op 15 augustus, midden in de zomervakantie, gaan Dick en Anneke de kerstbomen uitzoeken en reserveren op het veld bij een kerstbomenkweker.

Eind augustus komen de winterviolen binnen: het zijn er 12.000. Binnen een week is alles opgepot en vier weken later begint de verkoop.

Op zaterdag 16 september houdt de politieke partij Groen Links regio Eindhoven een bijeenkomst in de kantine van de Pimpernel. Onze bijdrage bestaat uit een informatief praatje over de Pimpernel en koffie met gebak, verder bespreken zij hun eigen onderwerpen. Eerdere jaren maakten ook andere politieke partijen gebruik van onze accommodatie; wij vertellen bij al die bijeenkomsten het verhaal over kleinschalige zorg. Zulke activiteiten zijn altijd goed voor onze PR.

2017 is ook het jaar van het Keurmerk. Om de drie jaar wordt alles gekeurd. Daarvoor moet er heel wat geregeld worden: de risico inventarisatie en evaluatie, de protocollen worden nagekeken en allerlei lijsten ingevuld. Op 1 november komt de auditor op bezoek om te kijken of alles in orde is. Gelukkig is deze zeer tevreden en krijgen we een week later te horen dat ons Keurmerk verlengd wordt. Fijn, nu kunnen we onze aandacht richten op de decembermaand.

Op 30 november en 7 december worden er creatieve avonden gehouden, waarop de begeleiders de vaardigheden van het kerststukken en kransen maken opfrissen. Zo kunnen zij de werkzaamheden éénduidig aan de medewerkers aanbieden.

De kerstbomenverkoop begint vroeg dit jaar, terwijl we eind november nog bezig zijn met de aanvoer, worden de eerste bomen al verkocht. De mensen van de buitenploeg zijn volop bezig met het lossen en de verkoop van de bomen. In de werkplaats is het supergezellig en werkt iedereen aan het thema Kerst. Alle kerststukken, kransen en decoraties gaan naar de winkel, die aan het einde van elke dag weer leegverkocht is. De medewerkers zijn super trots dat klanten hun producten zo mooi vinden.

9 en 16 december noemen we de "groene zaterdagen". Dat zijn voor de kerstbomenverkoop twee topdagen. Van de 42 medewerkers is er dan één die meehelpt; voor alle anderen zijn deze dagen veel te druk. We draaien deze dagen met personeel en zoveel mogelijk vrijwilligers. Naast de kerstbomen worden er heel veel kerststukjes en andere creatieve cadeautjes verkocht. De klanten zijn super tevreden en de sfeer is geweldig! Voor het bedrijf is dit een enorme opsteker, want we weten dat de verkoop de komende drie maanden bijna stil ligt, terwijl de kosten doorgaan.

De Eindejaarsafsluiting houden we dit jaar op donderdag 21 december. Elk jaar is dit het tweede grote feest voor de medewerkers. Iedereen kijkt ernaar uit. Vanaf 's morgens half twaalf is iedereen die bij de Pimpernel werkt welkom. Rond half één beginnen we met zo'n 60 personen aan een heerlijk chinees buffet. Daarvoor hebben we hebben we de kantine en de werkplaats ingericht als pop-up restaurant. Na het eten gaan we op pad voor een frisse boswandeling. Iedereen kan mee want voor de mensen die minder goed ter been zijn, staat de huifkar met twee belgische trekpaarden klaar. Onze bestemming ligt in het bos: "De Hut van Mie Pils". Daar worden we opgewacht met warme chocolademelk, cola of een pilsje. Na een gezellig uurtje gaan we weer terug naar de Pimpernel, waar iedereen een kerstpakket of cadeaubon krijgt en daarna naar huis gaat.

Het is twee weken kerstvakantie. De Pimpernel is gesloten.

3.2 Algemene conclusies

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de ontwikkelingen en situaties die bij "3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij" zijn beschreven.

Algemene conclusies

Terugkijkend op 2017 kunnen we zeggen dat het een goed jaar was voor de Pimpernel. Dat betekent niet dat het altijd gemakkelijk was; wel dat de deelnemers met veel enthousiasme hun steentje hebben bijgedragen aan de groei en bloei van de planten en het bedrijf. En het personeel en de vrijwilligers aan de bloei en groei van de medewerkers.

Voor het personeel en de vrijwilligers was het in 2017 af en toe flink aanpoten, omdat ze extra taken kregen en die met minder mankracht moesten uitvoeren. Dit had te maken met uitval van Anneke, de eindverantwoordelijke voor de zorg én eigenaar van de Planterij. Zij heeft tweemaal drie maanden niet kunnen werken vanwege uitval door operaties en ze was de rest van het jaar beperkt aanwezig. Gelukkig werd een deel van de kwekerijtaken overgenomen door de nieuwe collega/hovenier die al in december 2016 was gestart. Alle organisatorische- en zorgtaken werden overgenomen door de Kartrekkers (betaalde krachten), die hun uiterste best deden om de gewone zaken van alle dag soepel te laten verlopen. Daar kunnen we met een goed gevoel op terugkijken, kortom: dat is gelukt.

Ook kijken we terug naar het cliëntenvervoer en de problemen waar we in januari mee begonnen. In een jaar tijd is door intensieve werving het aantal chauffeurs uitgegroeid van 5 tot 9 man. Alle werkdagen zijn nu ingevuld met één of twee chauffeurs. Een aandachtspunt blijven de vakanties en wat te doen met ziekmeldingen? Tot nu toe zijn dat de dagen waarop Dick en Patrick achter het stuur springen, maar het is beter als we een paar reserve chauffeurs vinden, zodat Dick en Patrick aan hun eigen taken kunnen werken. Ook is het een blijvend aandachtspunt om het aantal chauffeurs op peil te houden, want er is veel verloop onder de chauffeurs. Dit ondanks de chauffeursvergoeding die we sinds april geven. Met behulp van de website GoedvoorMekaarWaalre werven we vrijwilligers; deze site wordt gebruikt door particulieren en verenigingen die menskracht nodig hebben voor klussen die zij zelf niet kunnen doen.

In samenwerking met de gemeente Waalre (wethouder Hanneke Balk, sociale zaken) hebben we een plan uitgewerkt om een uitkeringsgerechtigde aan een passende baan te helpen. De kandidaat is een voormalig vluchteling die nu met zijn gezin in Waalre woont. De gemeente en Vluchtelingenwerk hebben hem geselecteerd als kandidaat chauffeur op de Pimpernel bus. Hij is sinds september 2017 aan de slag en rijdt wekelijks twee dagdelen medewerkers naar de Pimpernel en na hun dagbesteding weer huiswaarts. Als deze proef slaagt is het de bedoeling dat de gemeente hem verder begeleid naar betaald werk bij de reguliere busmaatschappij; daarvoor krijgt hij een opleiding aangeboden.

Dat we een heel jaar met minder mankracht hebben gewerkt is te zien aan het aantal overuren die in 2017 gemaakt zijn. Ook zien we achteraf dat zaken zijn blijven liggen, waar geen tijd voor was. Zo is er aan studie en bijscholing niet meer dan het hoognodige gedaan. We gaan daar in 2018 weer meer tijd voor maken. Hetzelfde geldt voor de samenwerkingsverbanden met collega zorgboeren.

Opvallend is dat we het 15-jarig bestaan van de Pimpernel niet hebben gevierd, terwijl dat zeker een feestje waard is. We hebben in 2018 wat goed te maken!

Wij zijn tevreden over ons ondersteunend netwerk, dat wordt gevormd door het bestuur van Stichting Planterij de Pimpernel en Zorgcoöperatie Brabant:

- Het bestuur van de Stichting is onze denktank en raadgever in voor- en tegenspoed. Ook is het bestuur toezichthouder op de financiële situatie van de Stichting Planterij de Pimpernel. Het bestuur bestaat uit drie leden, een notulist en de ondernemer als adviseur. Het bestuur vergadert minstens vier maal per jaar en zo nodig wordt er een extra vergadering gepland.
- We zijn sinds drie jaar aangesloten bij de Zorgcoöperatie Brabant. Dit is een samenwerkingsverband dat is opgericht i.v.m. de invoering van de WMO. Hier zijn kleine zorgondernemingen uit de regio Eindhoven bij aangesloten. De Coöperatie verzorgt de aanbestedingen bij de verschillende gemeenten en de afhandeling van de betalingen. Door de gemengde samenstelling, zit er veel expertise binnen de groep en kunnen de leden veel voor elkaar beteken, zoals het uitwisselen van kennis, samen cursussen organiseren en elkaar ondersteunen bij moeilijke vraagstukken.

Onze doelstellingen van 2017 zijn direct gekoppeld aan de afwezigheid van Anneke. Bovenaan het lijstje staat het continueren van de kwaliteit van de zorg en daarnaast ervoor zorgen dat alles zo "gewoon" mogelijk doorgaat; de dagbesteding, de evaluatiegesprekken met de medewerkers, personeel en vrijwilligers, de teamvergaderingen, de Open Dag, de feesten voor het personeel en de medewerkers en niet te vergeten de Audit voor het Keurmerk. We kunnen concluderen we deze doelstellingen met stip gehaald hebben.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

Een beschrijving van de doelgroepen, het aantal deelnemers en de wijzigingen hierin.

** deelnemers: Bij de Pimpernel spreken we niet van cliënten of deelnemers, maar over medewerkers, daarom gebruiken we deze benaming in dit jaarverslag.*

Medewerkers

Voor de medewerkers is 2017 een rustig jaar geweest. Er zijn geen spannende veranderingen in de zorg, in de dagbesteding of in het vervoer. Ook is alle schade aan de kassen, van de hagelstorm, hersteld. Na een paar onrustige jaren is de rust weergekeerd.

De medewerkers komen naar de Pimpernel om structuur in hun leven te hebben in de vorm van passende bezigheden op vaste dagen en tijden. Ook het sociale aspect is belangrijk; als collega's hebt en samen pauzeert, geeft dat het gevoel dat je erbij hoort. Bij de Pimpernel besteden we daar veel aandacht aan, met als hoogtepunten tweemaal per jaar een personeelsfeest waarbij de medewerker centraal staat.

De meeste medewerkers komen naar de Pimpernel om te werken in het kader van dagbesteding. Dat betekent dat de begeleiders bezigheden ontwikkelen die passen bij de mogelijkheden van de medewerkers. Daarbij houden we rekening met individuele verschillen. De meeste medewerkers behoeven groepsbegeleiding met op momenten individuele uitleg en aansturing. Een paar mensen krijgen permanent individuele begeleiding. De Pimpernel gaat er van uit dat de medewerkers zelfredzaam zijn op het gebied van eten, drinken en lichamelijke verzorging. Wel wordt ondersteuning geboden bij het aangaan van contacten en bij medische calamiteiten, zoals ongelukjes of epileptische aanvallen.

De Pimpernel biedt dagbesteding aan volwassenen met een (arbeids-)beperking, waardoor ze niet aan de maatschappij kunnen deelnemen. Dit kan een (lichte) verstandelijke of psychische beperking zijn, maar ook mensen die om een andere reden behoefte hebben aan dagbesteding, melden zich bij de Pimpernel aan. De leeftijden variëren van 18 tot 80 jaar. De dagbesteding wordt gegeven in de vorm van kwekerij- en tuinactiviteiten, daarnaast zijn er creatieve bezigheden en de mogelijkheid voor kantine- of winkelwerk. Bij alle onderdelen is professionele begeleiding aanwezig.

De Pimpernel voert WMO trajecten uit voor de gemeente Eindhoven en verschillende regiogemeenten. Daarnaast weten mensen met een PGB de weg naar de Pimpernel te vinden en werkt de Pimpernel ook als onderaannemer voor enkele grote zorginstellingen in de regio Eindhoven: GGzE, Lunetzorg en de Seizoenen (ZIN).

In januari 2017 maakten 39 medewerkers gebruik van dagbesteding bij de Pimpernel:

	januari	**instroom**	**uitstroom**	**december**
Verstandelijke beperking	14	1	0	15
Meervoudige beperking	4	0	0	4
Stoornis in het autistisch spectrum	8	1	0	9
Psychische stoornis	11	3	1	13
Ouderen	1	0	0	1
Overige problematiek	1	0	1	0

In december was dat aantal gegroeid tot 42 medewerkers. De twee mensen die uitgestroomd zijn, hadden daar persoonlijke redenen voor: één had een motivatieprobleem en de ander vond zijn eigen financiële bijdrage te hoog na de invoering van de WMO.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de deelnemersgroep en wijzigingen hierin.

Conclusies m.b.t. medewerkers

De groep medewerkers is al jaren stabiel. Er zijn weinig wisselingen, met de positieve kanttekening dat er een geleidelijke groei van het aantal medewerkers is. Die zette ook in 2017 door. Wij hanteren geen wachtlijst; we kijken op welk dagdeel nog ruimte is. Dat betekent dat iemand soms een poosje moet wachten tot er meer ruimte is op gewenste dagdelen. Daarnaast zijn we redelijk weersafhankelijk: in de zomer is er meer ruimte dan in de winter, want in de zomer is er volop buitenwerk. De uiteindelijke grootte van de groep wordt afhankelijk van het aantal beschikbare "warme" plekken dat we in de winter hebben.

De laatste jaren zijn er minder mensen met een verstandelijke beperking en juist meer mensen met een psychische problematiek ingestroomd. Ook worden er ouderen aangemeld met een sociaal maatschappelijke vraag. Het is een kwestie van vraag en aanbod waarin wij meebewegen.

De gevarieerde samenstelling van de groep zien wij als één van de sterke kanten van de Pimpernel; jong of oud, man of vrouw, zwak of sterk: het maakt niet uit wat voor beperking je hebt, maar het gaat erom wat je wel kunt met je beperking en hoe je met elkaar omgaat.

Naar aanleiding van het bovenstaande hebben we de lat enigszins moeten verlagen wat betreft het aanbod van de dagbesteding. Stond voorheen "arbeidsmatige" dagbesteding hoog in het vaandel, tegenwoordig laten we het "arbeidsmatige" meer voor wat het is en richten we ons op dagbesteding. Met name ouderen en psychiatrische cliënten komen niet zozeer om te werken, maar voor de sociale interactie en de gezelligheid.

Dat betekent niet dat er niet gewerkt wordt bij de Pimpernel. Dagbesteding in de vorm van werk is nog steeds het uitgangspunt, omdat wij zien dat de mensen daar de meeste voldoening uit halen, maar ook de mensen die meer rustmomenten op een dag nodig hebben, kunnen bij de Pimpernel terecht. Bijvoorbeeld iemand die rondwandelt en af en toe een klein taakje doet. Of een krant lezen bij de warme houtkachel kan heel passend zijn. Dit wordt ook prima geaccepteerd door de jongere medewerkers, die juist komen om te werken.

We gaan niet bewust het roer omgooien bij de Pimpernel, maar we kijken per persoon en situatie wat past. We kijken naar de mogelijkheden en staan open voor veranderingen en verbeteringen.

4.3 Personeel

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met het personeel op de zorgboerderij.

Personeel

Met het personeel bedoelen we de betaalde krachten. Daarnaast hebben we een grote groep vrijwilligers, die de betaalde krachten ondersteunen of additioneel werk verrichten. Er werken bij Stichting Planterij de Pimpernel (de zorgpoot) vijf betaalde krachten, vooral in de begeleiding. Dit is al enkele jaren een hecht en stabiel team. Geen personeelswisselingen.

De betaalde krachten hebben de verantwoording voor een onderdeel van de Pimpernel; we noemen hen daarom Kartrekkers. We hebben de volgende verdeling gemaakt:

1. Lobke is de kartrekker van de creatieve werkplaats.
2. Wilma is de kartrekker van de groenwerkplaats.
3. Kees is de kartrekker van het hoveniers- en tuinwerk.
4. Stephanie is de kartrekker van de kantine.
5. Patrick is de kartrekker van het vervoer.

Anneke is eigenaar/directeur van de Stichting en eindverantwoordelijk voor de zorg.

Dick is (sparring-)partner van Anneke en verricht allerlei taken in en om de Pimpernel op het gebied van communicatie, vervoer en technische zaken.

Lobke heeft dit jaar als extra taak gekregen: het vervangen van de taken en verantwoordelijkheden Anneke op het gebied van zorg.

Patrick heeft dit jaar als extra taak gekregen: het vervangen van de taken en verantwoordelijkheden van Anneke op het gebied van administratie en contacten naar buiten.

Het team wordt versterkt met één ZZP-er, die schoonmaakwerkzaamheden doet, een dag per week, samen met enkele medewerkers. Zij is ook oproepbaar voor invalwerk in de kantine.

Daarnaast werkt er sinds december 2016 een vaste kracht bij de onderneming als kweker/verkoper.

Met bijna alle personeelsleden en de ZZP-er zijn in 2017 functioneringsgesprekken gehouden. In totaal 5 gesprekken. In deze gesprekken is extra aandacht besteed aan de verhouding werkplezier/werkdruk, wensen, verwachtingen en toekomstmogelijkheden. Eén gesprek is niet doorgegaan omdat Lobke, als vervanger voor Anneke niet met zichzelf in gesprek kon gaan. Wel hebben Lobke en Anneke veel informatie uitgewisseld en gebrainstormd, achter de schermen.

De rode draad in de functioneringsgesprekken is de afwezigheid van Anneke. We willen graag de vinger aan de pols houden om te kijken of iedereen zijn extra taken kan bijhouden. Vooral het houden van evaluatiegesprekken met de medewerkers en de verslaglegging daarvan kosten veel kruim. Daarnaast is het voor de meesten lastig omdat geen datum van terugkeer van Anneke bekend is.

4.4 Stagiaires

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de stagiaires op de zorgboerderij.

Stagiaires

We hebben in 2017 zeven stagiaires begeleid:

- twee maatschappelijke stagiaires.

Dit zijn scholieren die een week meelopen in ons bedrijf. Zij krijgen geen verantwoordelijkheden. Hun taken komen overeen met de taken van de medewerkers. Soms hebben zij een opdracht van school en komen ze met vragen. Om ze in een week zoveel mogelijk te laten zien van ons bedrijf laten we ze wisselen van werkplek: in de kantine, de werkplaats creatief/planten en buiten op de kwekerij: tuinwerk. Ze worden begeleid door de begeleider die gekoppeld is aan de betreffende werkplek. We sluiten de week af met een eindgesprek.

- drie MBO stagiaires van het SummaCollege gehandicaptenzorg/medewerker maatschappelijke zorg. Niveau 3 en 4. (BOL en BBL).

Deze stagiaires krijgen bij ons een praktijkopleider toegewezen. Dat is altijd een betaalde begeleider. Deze volgt de stagiair(e), stimuleert hem/haar, houdt regelmatig evaluatie- en volggesprekken, grijpt in waar nodig, doet samen met de stagiair(e) de gesprekken met de stagebegeleider van school en rondt de stage af met een eindbeoordeling. De stagiaires krijgen eerst tijd om te wennen en observeren. Daarna krijgen ze, afhankelijk van hun ontwikkeling en stageopdrachten, deeltaken en verantwoordelijkheden die passen bij hun niveau en opleiding. De uitvoering van de taken en verantwoordelijkheden vallen altijd onder eindverantwoording van de toegewezen praktijkopleider.

- een stagiaire van Fontys Hogeschool Sociale Studies Ervaringsdeskundige.

Deze stagiaire heeft dezelfde route gelopen als als de andere stagiaires, met de nadruk op observatie. Helaas kwam na drie maanden werken de stagebegeleider van school vertellen dat de Pimpernel geen passende stageplaats was voor deze stagiaire. Dit is zeer frustrerend voor haar en haar praktijkbegeleider. Er waren wel redenen voor deze beslissing, maar het verbaasde ons dat dit niet eerder met haar en ons was gedeeld. Deze stagiaire mag haar periode uitwerken tot ze een nieuwe stageplaats gevonden heeft.

- een stagiaire van de Academie integrale menswetenschappen SPSO. Deze stagiaire heeft een half jaar meegewerkt in de werkplaats. Na het beëindigen van haar opleiding is ze ingestroomd als vrijwilliger voor een dag per week.

Stagiar	Opleiding	van:	tot:
1	Havo	07-03	11-03
2	Havo	10-10	14-10
3	Summa College niveau 3	01-01	06-07
4	Summa College niveau 4	01-01	03-02
5	Summa College niveau 3	28-08	15-12
6	Fontys Sociale Studies	27-09	31-12
7	Integrale menswetenschappen	11-01	07-07

We hebben met alle stagiaires één of meerdere evaluatiegesprekken gehouden. Dit doet meestal de vaste praktijkopleider of de begeleider die het meest met de stagiair(e) gewerkt heeft, zoals bij de maatschappelijke stagiaires.

Wij steken veel tijd in stagiaires, omdat wij ze een kans willen geven en hopen dat het goede begeleiders in de zorg worden. Over het algemeen hebben de stagiaires een fijne en leerzame tijd bij de Pimpernel. Wij stellen het zeer op prijs als ze feedback geven, maar dat gebeurt niet zo vaak. Soms betreft dit praktische aanpassingen op de werkvloer. Een voorbeeld daarvan is een stagiair die een probleem signaleert en meteen zijn telefoon pakt om een foto te maken van de verbeterde werksituatie, voor een pictogram in het werkboek. Meedenken wordt positief gestimuleerd.

De Pimpernel is een erkend stage- en leerbedrijf volgens de normen van SBB (voorheen Calibris). Binnen SBB werken beroepsonderwijs en bedrijfsleven nauw samen om studenten de beste praktijkopleiding te geven met uitzicht op een baan. Bedrijven krijgen zo steeds de vakmensen die ze nodig hebben.

4.5 Vrijwilligers

Een beschrijving van hoe het afgelopen jaar is gegaan met de vrijwilligers op de zorgboerderij.

Vrijwilligers

Vrijwilligers vervullen een belangrijke rol bij de Pimpernel. Zonder vrijwilligers zou de Pimpernel niet kunnen draaien, in elk geval niet op dezelfde manier met deze hoge kwaliteit van zorg. Mede daarom nemen wij de inbreng van vrijwilligers serieus. Bijna alle vrijwilligers zijn regelmatig aanwezig bij een overlegsituatie of een vergadering waarin hun mening en meedenken gevraagd wordt. In de evaluatiegesprekken worden de persoonlijke vragen en wensen besproken. Daar houden we zoveel mogelijk rekening mee.

Er werken in totaal 27 vrijwilligers bij de Pimpernel. De meesten komen wekelijks één of meer dagen. Anderen hebben specifieke taken, waardoor ze incidenteel komen. Het onderstaande schema is een overzicht van de vrijwilligers en hun werkzaamheden:

soort vrijwilliger:	aantal:	uren per week:	taken:	verantwoordelijkheden:	evaluatiegesprekken:	wisselingen:
begeleidend	8	94	begeleiden van medewerkers bij hun dagbesteding ondersteunen van de professionele kracht	passende taken aanbieden een fijne, veilige werkdag bieden	aanwezig bij teamvergaderingen jaarlijks evaluatiegesprek	weinig
additioneel	4	24	werkzaamheden die niet door medewerkers of het personeel gedaan kunnen worden tuinwerk / verkoop	veiligheid op het terrein / kassa / klantvriendelijkheid	jaarlijks evaluatiegesprek	geen
technisch	2	12	onderhoud / reparaties van gereedschappen en technische middelen	veiligheid op het terrein / keuren machines en apparaten	jaarlijks evaluatiegesprek	geen
vervoer	9	34	medewerkersvervoer van en naar de Pimpernel halen en brengen	medewerkersveiligheid / verkeersveiligheid	nog geen evaluatiegesprekken wel een chauffeursbijeenkomst	ja dit jaar veel nieuwe chauffeurs erbij
bestuur	3		vier vergaderingen per jaar een denktank voor de Stichting	toezicht houden op de kwaliteit van de zorg, de financiën en personeelszaken	nee	nee
incidenteel	1		imker / verzorgt de bijenkasten	gezond houden van het bijenbestand	nee	nee

De begeleiding van de begeleidende-, additionele- en vervoersvrijwilligers valt onder de verantwoording van de betreffende professionele kracht (kartrekker). De overige vrijwilligers vallen onder verantwoording van de eigenaar/directeur.

De meeste ontwikkelingen n.a.v. informatie of feedback van vrijwilligers zijn praktische aanpassingen. Daarnaast komen er uit de overlegsituaties en vergaderingen punten die besproken worden en zo mogelijk aangepast of ingevoerd. Opvallende inhoudelijke veranderingen, ingebracht door vrijwilligers, zijn er in het afgelopen jaar niet geweest.

Een opvallende verandering komt uit de evaluatiegesprekken met de vrijwilligers: meerdere oudere vrijwilligers geven aan minder te willen werken. Bijvoorbeeld van twee naar anderhalve of één dag per week. Dat is begrijpelijk en prima, het betekent voor ons dat we op zoek moeten naar nieuwe, jongere vrijwilligers en dat is een uitdaging voor de komende jaren.

4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van de inzet en omgang met personeel, stagiaires en vrijwilligers.

Conclusies m.b.t. personeel, stagiaires en vrijwilligers

Wat betreft het personeel en de vrijwilligers kunnen we zeggen dat we een geweldig team hebben, dat zich dit jaar van haar beste kant heeft laten zien. Het is bewonderenswaardig als je ziet hoe soepel alles is verlopen, wat betreft medewerkers en de contacten naar buiten. Er is hard gewerkt: als je ziet hoeveel gesprekken er gehouden zijn en verslagen gemaakt, naast het dagelijks begeleiden op de werkplekken, dan begrijp je ook dat (iets) minder dringende zaken zijn blijven liggen.

Uit het bovenstaande kan je bijna al concluderen dat we voldoende bekwaam personeel hebben om de medewerkers te begeleiden, anders was alles niet zo goed verlopen in 2017. Het team van de kartrekkers is mix van mannen en vrouwen met verschillende opleidingen en persoonlijke kwaliteiten. Ieder doet het werk dat het beste bij hem of haar past, zodat zij hun talenten optimaal kunnen gebruiken. Dat geeft vervolgens weer werkplezier en motivatie.

De vrijwilligers hebben elk binnen hun eigen mogelijkheden het team kartrekkers ondersteund, zowel in de werkplaats als op de kwekerij. Zij maken het mede mogelijk dat medewerkers de individuele aandacht of ondersteuning krijgen die zij nodig hebben.

Ook de stagiaires hebben hun steentje bijgedragen. Sommige stagiaires zouden we het liefst zo een baan willen aanbieden, als we die hadden. Anderen hebben ook hun best gedaan, maar moeten nog heel veel leren voordat ze zo ver zijn. Over het algemeen zijn we tevreden over de stagiaires en willen we ook in 2018 jonge mensen weer een kans geven om het vak te leren.

Wat betreft de vervoersvrijwilligers kunnen we zeggen dat we heel blij zijn dat we voor de hele werkweek vaste chauffeurs hebben gevonden. Dit geeft de medewerkers, die van het vervoer gebruik maken, veel rust; het is fijn om een bekende = vertrouwde chauffeur te hebben. We weten dat het rijden een pittige taak is en ook dat de chauffeur soms de gezelligheid van een team mist. Daarom hebben we in 2018 twee keer een chauffeursbijeenkomst bij de actiepunten ingepland. Ook betrekken we de chauffeurs bij andere activiteiten die we bij de Pimpernel houden.

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 De opleidingsdoelen van afgelopen jaar

In de opleidingsdoelen beschrijft de zorgboer(in) hoe de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil wordt gehouden. Door veranderingen in doelgroepen of zorgzwaarte, veranderingen in wetgeving, etc. zal scholing regelmatig nodig zijn. Daarnaast is het onderling uitwisselen van kennis, informatie en casuïstiek belangrijk voor de ontwikkeling van de zorgboer(in) en medewerkers.

Bij dit onderwerp gaat het om de kennis en vaardigheden, de opleidingen kunt u bij 8.5.2 beschrijven.

De opleidingsdoelen van het afgelopen jaar

Het belangrijkste opleidingsdoel voor 2017 was het organiseren van een BHV herhalingscursus. Door het vele werk na de hagelstorm in 2016, is de BHV-cursus erbij ingeschoten. Dit werd een actiepunt met stip voor 2017. Dit is gelukt in in samenwerking met twee collega Zorgboeren. Drie begeleiders van de Pimpernel hebben dit opleidingsdoel behaald.

Vanuit het begeleidend team is de vraag gekomen om samen met de collega Zorgboeren iets aan deskundigheidsbevordering te doen. Er is vooral vraag om met de thema's feedback en communicatie aan de slag te gaan. Blijkbaar is dit een lastig onderwerp, want deze vraag komt telkens terug. Zowel het geven als het ontvangen van feedback tussen collega's onderling, maar ook in samenwerking met de medewerkers. Deze studiedag wordt gehouden in maart 2017, tien begeleiders van de Pimpernel nemen deel. Het is moeilijk te zeggen of het onderwerp feedback nu voldoende eigen is geworden om het ook in de praktijk te kunnen toepassen. Zowel het geven als ontvangen ligt heel gevoelig, vooral bij mensen die dit niet gewend zijn. Voor de professionele krachten is dit meer eigen en daardoor minder moeilijk.

Een aantal personeelsleden en vrijwilligers heeft het diploma reanimatie en AED. We stellen het zeer op prijs dat ze elk jaar een herhalingsles volgen om hun kennis actueel te houden. Vier mensen hebben dit opleidingsdoel bereikt.

5.2 Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

Een beschrijving van welke scholing afgelopen jaar is gevolgd, wie eraan hebben deelgenomen en of de scholing met goed gevolg is afgerond.

Opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

datum:	cursus/training:	deelnemer:	afgerond:
20-03-2017	Deskundigheidsbevordering: feedback en communicatie	Lobke	aanwezig
,,	,,	Patrick	aanwezig
,,	,,	Kees	aanwezig
,,	,,	Stephanie	aanwezig
,,	,,	Monique	aanwezig
,,	,,	Anne	aanwezig
,,	,,	Anja	aanwezig
,,	,,	Jolanda	aanwezig
,,	,,	Jan	aanwezig
,,	,,	Magda	aanwezig
03-04-2017	BHV herhalingsles	Lobke	ja
,,	,,	Kees	ja
,,	,,	Patrick	ja
18-04-2017	Praktijkbegeleiders bijeenkomst	Lobke	aanwezig
15-05-2017	Herhalingsles Reanimatie en AED	Stephanie	ja
,,	,,	Magda	ja
,,	,,	Irene	ja
,,	,,	Jolanda	ja
07-07-2017	Workshop "keukentafel gesprek"	Lobke	aanwezig
,,	,,	Anneke	aanwezig
16-08-2017	Workshop Herfst - Bloemenatelier Waalre	Anja	gedaan

Of de scholing met goed gevolg is afgerond is per persoon verschillend. In het bovenstaande schema, is aangegeven of iemand erbij aanwezig was. Dat is een feit; of dit ook betekent of iemand de scholing of workshop met goed gevolg heeft afgerond kan ik niet in alle gevallen beoordelen.

5.3 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Opleidingsdoelen komende jaren

We verwachten de komende jaren forse veranderingen binnen ons bedrijf.

Anneke is nu directeur van de onderneming en van de stichting. Zij zal binnen vijf jaar het stokje overdragen aan één of meerdere opvolgers. Dat betekent dat er mensen moeten worden voorbereid op het overnemen van haar functies. Nog lang niet alles is zeker, maar het is aannemelijk dat Lobke een deel van deze functies gaat overnemen. Eén van de opleidingsdoelen voor Lobke is een cursus leidinggeven aan een zorgbedrijf. We gaan dit in 2018 realiseren. Zie actielijst.

Voor Patrick zou het fijn zijn om een aantal cursussen te doen waar hij meer kennis opdoet over de financiële administratie en management en overige beheer en implementatie van een nieuw softwareprogramma voor de hele cliëntenadministratie (verslaglegging, urenverantwoording, cliënt volgsysteem).

Jaarlijks zullen er twee of drie BHV'ers op herhaling gaan, zodat er altijd meer mensen met een actuele bijscholing op de Pimpernel aanwezig zijn.

Als aanvulling op de BHV is het ook fijn als er een aantal mensen is dat de herhalingscursus reanimeren jaarlijks volgen.

Om het team begeleiders extra bagage mee te geven willen we de komende jaren vaker een beroep doen op onze externe coach. Er is meer behoefte aan intervisiebijeenkomsten in de verschillende samenstellingen: individueel, de kartrekkers en/of de vrijwilligers.

Elk jaar willen we aandacht besteden aan deskundigheidsbevordering. Dit organiseren we bij voorkeur in samenwerking met collega Zorgbedrijven, omdat de kruisbestuiving een meerwaarde heeft voor alle partijen. Het onderwerp dat we in het komend jaar behandelen hangt af van de vraag van de begeleiders en de mogelijkheid om een passende spreker voor dit onderwerp te vinden. (Is nu nog niet bekend.)

Bijeenkomsten die georganiseerd worden door de verschillende opleidingen, waar onze stagiaires vandaan komen, proberen we zo mogelijk bij te wonen. Bij voorkeur gaan daar de betreffende praktijkopleiders naar toe.

In 2017 hebben er geen coachings gesprekken of intervisiebijeenkomsten plaatsgevonden. Dat vinden we jammer, maar het kon even. Voor 2018 hebben we al afspraken gemaakt met onze externe coach. Zie actielijst.

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

5.4 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van scholing en ontwikkeling.

Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

We kunnen concluderen dat je nooit te oud bent om te leren en dat leren een voortdurend persoonlijk proces is.

In 2017 is er wat ons betreft te weinig ruimte geweest om tijd voor scholing, studie, of andere leermomenten vrij te maken. Alleen wat echt noodzakelijk was is gedaan. Daar was een begrijpelijke reden voor, maar dat betekent voor ons, dat we in 2018 een inhaalslag willen maken. Inmiddels is een aantal cursussen en leermomenten ingepland in de actielijst.

Daarnaast willen we de samenwerking met andere zorgbedrijven weer oppakken, want ook dat heeft een jaar stilgelegen. Het uitwisselen van informatie en brainstormen over vraagstukken binnen je bedrijf, is altijd leerzaam.

6 Terugkoppeling van deelnemers

De kwaliteit van de zorgverlening van zorgboeren wordt mede getoetst aan de hand van evaluatiegesprekken, inspraakbijeenkomsten en deelnemerstevredenheidsmeting. De reacties van de deelnemers die hiermee worden verzameld, geven belangrijke informatie aan de zorgboer(in).

6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke deelnemer heeft jaarlijks een evaluatiegesprek met de begeleiding en eventuele betrokkenen waarin wordt besproken hoe de deelnemer de zorg op de zorgboerderij ervaart en of de begeleidingsdoelen zijn behaald. In deze paragraaf wordt beschreven hoe de evaluatiegesprekken zijn verlopen.

Evaluatiegesprekken deelnemers

Elke medewerker heeft jaarlijks één of meer gesprekken met de begeleiding. Dit zijn evaluatiegesprekken, tussenevaluaties of begeleidingsplan besprekingen, afhankelijk van de situatie van de medewerker. Daarbij worden ouders of woonbegeleiders of een persoonlijk begeleider (pb'er)/coach (GGZ/WMO) uitgenodigd. Een begeleidingsplan gesprek is bij ons een uitgebreid evaluatiegesprek.

Van alle gesprekken maken we een verslag. De medewerker leest het verslag en bij akkoord ondertekent hij het. De medewerker krijgt een kopie van het verslag mee en ouders/woonbegeleiders en/of coaches krijgen een kopie toegestuurd.

In januari 2017 zijn er in totaal 39 medewerkers; in december zijn dat er 42.

In 2017 zijn in totaal 66 gesprekken geweest waarvan verslag is gemaakt:

- 39 begeleidingsplan gesprekken met 39 personen;
- 25 tussenevaluaties als tweede gesprek met 25 van de bovenstaande 39 personen;
- 1 evaluatie gesprek met 1 persoon;
- 1 extra gesprek als tweede gesprek met 1 persoon, waarvan verslag is gemaakt;
- 14 informele gesprekken, waarvan geen verslag is gemaakt;
- 4 intake gesprekken.

In 2017 zijn naast deze officiële gesprekken, waarvan verslag is opgemaakt, meerdere informele gesprekken gehouden. Dit zijn meestal korte gesprekjes, waarbij de begeleider met de medewerker in gesprek gaat om een specifieke situatie of een acuut probleem te bespreken. Dit kan zowel op verzoek van de begeleider als van de medewerker zelf zijn. Hier worden meestal aantekeningen van gemaakt, die later in een evaluatie gesprek terugkomen.

In de begeleidingsplannen staat de zorgvraag centraal en naast de algemene informatie ook de aandachtspunten voor de begeleiders, de leer- en begeleidingsdoelen en de actiepunten. De voortgang bespreken we tijdens de (tussen-)evaluaties en is terug te vinden in die verslagen. In de begeleidingsplannen maken we individuele afspraken, die betrekking hebben op de dagbesteding bij de Pimpernel. De rode draad bij de afspraken is dat de medewerker zelf de route en het tempo bepaalt, binnen de mogelijkheden die de Pimpernel kan bieden. Ouders en/of pb'ers denken hierin mee. Individuele vervolgacties bespreken we in het teamoverleg, worden uitgevoerd en geëvalueerd.

Gewone evaluatiegesprekken worden bij ons minder gehouden, na de audit van 2014 (!), waarin ons werd verzocht om begeleidingsplannen op te stellen en te bespreken.

De tussenevaluatie gesprekken zijn gesprekken waarin de medewerker praat met zijn of haar begeleider en waarbij op verzoek een ouder of pb'er aanwezig kan zijn. Dit is meestal het tweede gesprek per jaar. In deze gesprekken is meer aandacht voor de persoonlijke beleving van de medewerker. We zien de laatste jaren de verandering dat meer ouders en pb'ers hun kind/cliënt stimuleren om dit gesprek zonder hun aanwezigheid te doen, waardoor het zelfvertrouwen en eigenwaarde van de medewerker groeit. Onze voorwaarde is wel dat de betreffende medewerker voldoende mondig is om voor zichzelf op te komen.

In algemene zin zijn de bovenstaande gesprekken de leidraad die wij gebruiken om medewerkers te begeleiden. Het terugkijken, evalueren en nieuwe doelen stellen is een voortdurend proces (SMART). De begeleiders worden in de gesprekken regelmatig verrast door vragen, wensen of opmerkingen van de medewerkers en het is mooi om te zien hoe mensen groeien in hun ontwikkeling, deze opgaande lijn zien

we vooral als mensen meerdere jaren bij de Pimpernel komen.

Voorheen deden Anneke en Lobke een groot aantal van de gesprekken; dit jaar hebben vooral vier van de vijf kartrekkers de gesprekken gedaan. Ieder met de medewerkers waar hij/zij het meeste contact mee heeft. De gesprekken worden aan de hand van een format gehouden, zodat de grote lijnen bij iedereen hetzelfde zijn.

In de algemene zin komt uit de evaluaties dat men het fijn vindt om naar de Pimpernel te komen. De variatie in de aangeboden bezigheden is groot en men vindt het fijn om zelf keuzes te kunnen maken, waardoor men taken kan doen waar men goed in is en die fijn zijn om te doen. Ook kan men op verzoek stoppen met werkzaamheden die als minder leuk worden ervaren. Bijvoorbeeld kantinewerk of kransen maken in de werkplaats, terwijl het veel leuker lijkt om buiten in de zon te schoffelen. Dit betekent niet dat men eindeloos kan wisselen, maar wel dat het mogelijk is om iets nieuws te proberen.

De gesprekken worden meestal een half jaar of een jaar van tevoren gepland. Onder aan elk verslag staat de datum voor het volgende gesprek. Daarbij staat ook vermeld wie voor het betreffende gesprek zijn uitgenodigd. Een enkele keer wordt de datum vergeten en komen de betrokkenen niet opdagen. Dan prikken we een nieuwe datum voor het gesprek. We trekken altijd een uur uit voor een gesprek. Koffie en thee worden klaargezet op kantoor en de betreffende medewerker ziet 's morgens al op het planbord dat hij/zij die dag een gesprek heeft.

In 2017 zijn bij alle begeleidingsplan gesprekken ouders en/of pb'ers aanwezig geweest. Bij de tussenevaluaties waren ze er bij op verzoek van de betreffende medewerker.

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de evaluatiegesprekken. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Conclusies uit de evaluatiegesprekken

In de evaluatiegesprekken gaat het over de individuele voortgang van de medewerker. Omdat wij zorg op maat bieden, betekent het, dat er weinig algemene uitspraken over deze voortgang gedaan kunnen worden. Ieder heeft zijn eigen vragen, problemen, aandachtspunten en zit in zijn/haar eigen groeiproces.

De Pimpernel biedt veel soorten werk en in een evaluatiegesprek komt regelmatig de vraag van een medewerker of hij/zij ook iets anders mag doen. Bijvoorbeeld: in het voorjaar vragen mensen of ze ook in de kassen of buiten mogen werken, of ze vragen om kantine- of winkelwerk. Ook in de werkplaats zijn veel verschillende soorten werk, ook daarin kan gewisseld worden. Er wordt altijd gekeken of we het weekprogramma kunnen aanpassen, bijvoorbeeld door te beginnen met één dagdeel tuinwerk en drie dagdelen werken met planten in de werkplaats en als het goed bevalt, het aantal dagdelen tuinwerk uitbreiden en plantenwerk verminderen. Dit is terug te vinden in de evaluatieverslagen.

Het uitgangspunt van de Pimpernel staat in onze Visie; de medewerker staat centraal en hij/zij heeft zelf de regie in handen van het voortgangsproces; de medewerker is de klant met een zorgvraag. Dat betekent dat wij proberen de vraag van de klant te beantwoorden binnen de kaders en mogelijkheden van de Pimpernel. Het gebeurt wel eens dat iemand niet binnen deze kaders past, waardoor we soms we de samenwerking moeten beëindigen. In 2017 is dat een keer voorgekomen; een medewerker was onvoldoende gemotiveerd om structureel naar de Pimpernel te komen. De vrijwillige chauffeur reed wekelijks 30 km extra om deze man op te halen, die op het laatste moment toch niet meeging. We zijn in gesprek gegaan en hebben gevraagd of hij nog wel gemotiveerd was om te komen. Dat bleek niet het geval; we hebben afscheid van hem genomen, in een door ons georganiseerde afscheidsreceptie, met hapje, drankje en dankwoord voor zijn inzet. Iedereen tevreden!

We kunnen zeggen dat de evaluatiegesprekken over het algemeen prettig verlopen en ook bij moeilijke gesprekken zijn medewerkers, ouders en pb'ers daarover tevreden. Zie de uitslagen van de tevredenheidsonderzoeken. Leer- en verbeterpunten zijn per begeleider, medewerker en situatie verschillend. De afspraken daarover zijn te lezen in de 66 gespreksverslagen. Er zijn wel verbeterpunten op het gebied van de organisatie van het werk, maar die horen niet in dit hoofdstuk thuis. Wat we aan de leer- en verbeterpunten doen, is per situatie en persoon verschillend; wat voor de één een voorwaarde is om te kunnen werken, hoeft voor de ander helemaal niet van toepassing te zijn, of kan zelfs schade aanrichten.

Bijvoorbeeld:

- De één moet gestimuleerd worden om beter voor zichzelf op te komen, terwijl de ander juist daarin afgeremd moet worden, omdat hij/zij alleen maar aan zichzelf denkt.
- Iemand die voortdurend andere mensen van het werk houdt, kan gestimuleerd worden om met het eigen werk door te gaan, terwijl een ander afgeremd moet worden, omdat hij/zij veel te hard werkt.

Er worden voortdurend aanpassingen gedaan naar aanleiding van vragen en wensen van medewerkers in de evaluatiegesprekken. Dit is een continue proces.

Er zijn geen redenen voor algemene acties uit de evaluatiegesprekken gekomen; deze komen wel voort uit het medewerkersoverleg of uit teamvergaderingen of functioneringsgesprekken.

Uit het bovenstaande blijkt dat er eigenlijk geen algemene conclusies getrokken kunnen worden, behalve dan dat iedereen tevreden is. Dat is ook de belangrijkste reden waarom we op deze manier doorgaan.

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder kwartaal wordt er op de zorgboerderij een inspraakmoment gehouden. Hierbij krijgen alle deelnemers de gelegenheid om met elkaar aan te geven wat ze graag anders of toegevoegd zouden willen zien op de zorgboerderij.

Inspraakmomenten

Het belangrijkste inspraakmoment voor alle medewerkers noemen we bij de Pimpernel het medewerkersoverleg. Dit zijn zes tot acht vergaderingen per jaar, die ingepland staan in de actielijst. Deze vergaderingen worden op een werkdag gehouden, waarbij de dag in week per vergadering wisselt, zodat alle medewerkers er minstens een paar keer per jaar bij kunnen zijn. Van tevoren gaat een begeleider rond, om agendapunten te verzamelen, zodat ook medewerkers, die niet op de vergaderdag aanwezig zijn, toch bespreekpunten kunnen aanleveren. Ook begeleiders kunnen agendapunten aandragen.

Een medewerker notuleert de vergadering en schrijft een verslag; dat verslag ligt in een map in de kantine zodat iedereen kan lezen wat er is besproken. Voor medewerkers die niet of minder goed kunnen lezen, leest de begeleider het verslag in een pauze voor. De voorzitters van de vergadering waren dit jaar Lobke of Kees.

Voor deze vergaderingen geldt de afspraak dat er over het werk bij de Pimpernel gepraat wordt en niet over privé problemen of persoonlijke conflicten. Deze regel wordt regelmatig herhaald aan het begin van de vergadering, want dit is voor een aantal mensen heel lastig. Tijdens de vergadering wordt er soms gestemd of een evaluatierondje gedaan, zodat iedereen kan meebeslissen.

In 2017 waren er zes vergaderingen, gehouden op op: 24 januari, 13 april, 30 mei, 13 juli, 11 oktober en 10 november.

Een greep uit de onderwerpen die dit jaar zijn besproken:

1. De werkzaamheden voor de komende maand per afdeling: tuinwerk, kwekerij-, kantine- en winkelwerk en in de werkplaats creatief- en plantenwerk.
2. Voorstelrondje van nieuwe medewerkers, begeleiders of stagiair(e)s.
3. Wanneer wordt er weer een ontruimingsoefening gedaan?
4. Uitleg over de uitkomst van de tevredenheidsonderzoeken 2016.
5. Uitleg over de tetanusprik.
6. Bespreken van het komende personeelsfeest; wanneer, wie mogen er komen, wat is het thema?
7. Evaluatie van het feest na afloop.
8. Verzoeken van mensen die in de kantine werken, bv. iedereen de eigen spullen opruimen, voeten goed vegen, het afval scheiden, enz.
9. Uitleg over de nooduitgangen.
10. Veiligheid op het terrein.
11. Wanneer komt er weer een nieuw Pimpernelleke (=personeelsblad)?
12. Nieuwtjes en veranderingen bij de Pimpernel.
13. Uitleg over kleding, passend bij het seizoen; warm in de winter, laagjes in het voorjaar en luchtig (maar gekleed) in de zomer.
14. Werkkleding: melden als iets kapot of versleten is.
15. Uitleg over de huisregels en omgaan met elkaar.
16. Uitleg over het omgaan met social media.
17. Wensen voor nieuwe gereedschappen.
18. Uitleg en afspraken over de hulphond die een medewerker meebrengt.
19. Hoe werkt het met vakantie- en snipperdagen?
20. Afspraken en regels omtrent machines en gereedschappen.
21. We sluiten de vergadering altijd af met een rondvraag.

De meeste mensen vinden het fijn om aan de vergaderingen deel te nemen. We zitten in een grote kring aan tafel met zo'n 20 tot 30 mensen, inclusief personeel en vrijwilligers die op die dag werken. De vergadering duurt één tot anderhalf uur, inclusief koffiepauze.

Met zoveel verschillende onderwerpen is het moeilijk om te zeggen wat er in algemene zin uit deze vergaderingen is gekomen. Wij vinden elk onderwerp zinvol om te bespreken, maar wat voor de één heel belangrijk is, is voor de ander niet de moeite waard om te bespreken.

6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de inspraakmomenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Conclusies uit de inspraakmomenten

We kunnen concluderen dat het goed is om op deze manier te vergaderen. Door te stemmen en de evaluatierondjes te houden, komen ook de mensen aan bod, die zich niet vaak laten horen. Dat verrast ons telkens weer.

Soms gebruiken wij de vergadering ook om een verkeerde 'beweging' die we signaleren, bespreekbaar te maken, zonder persoonlijk te worden. Een voorbeeld daarvan is het lenen van spullen bij elkaar. Dit kwam het afgelopen jaar regelmatig voor en gaf onderlinge conflicten tussen enkele medewerkers. We hebben dit punt met elkaar besproken en in het algemeen uitgelegd wat het betekent als je iets leent en de gevolgen daarvan. We kwamen samen tot de conclusie dat het beter is om niks te lenen en zelf voor je spullen te zorgen. Later kon deze afspraak herhaald worden in de zin van: weet je nog waarom we iets afgesproken hebben? Dat is duidelijk en werkt prettig.

Er zijn ook vragen waarvan andere medewerkers weten dat ze niet reëel zijn, zoals: wanneer komt er een cola apparaat, of gaan jullie in de kantine gevulde koeken verkopen. De voorzitter hoeft dan niks te zeggen; want de andere medewerkers roepen wel dat dat niet gezond is. We kunnen daarom concluderen dat de groep ook een zelfcorrigerende werking heeft.

Leer- /verbeterpunten zijn:

- de aanschaf van nieuwe gereedschappen
- het meer uitbrengen van het Pimpernelleke (zie actielijst 2018)
- beter scheiden van het afval
- het zuiniger omgaan met energie; lichten uit en deuren dicht
- omgangsregels blijven een aandachtspunt
- aangepaste kleding per seizoen blijft ook een aandachtspunt

Op de meeste vragen in de vergadering kunnen we direct uitleg of een antwoord geven. Dit geldt met name voor praktische zaken. Een aantal vragen hebben te maken met sociale vaardigheden. Dit zijn onderwerpen die herhaaldelijk terug komen om dat niet iedereen even sociaal vaardig is. Begeleiders brengen daarom actuele zaken in, voor bespreking. Dit wisselt per vergadering.

Er worden ook wel vragen gesteld over reparatie van technische zaken; die spelen we meteen door naar de technische vrijwilligers om te kijken of er iets aan gedaan kan worden. Bijvoorbeeld: een lekkende kraan, de wc loopt niet goed door of een deur klemt.

Er zijn geen openstaande actiepunten.

6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers

Ieder jaar wordt de tevredenheid van de deelnemers gemeten. De zorgboerderij kan hiervoor zelf een vragenlijst opstellen of gebruik maken van bestaande instrumenten. De deelnemers kunnen de vragenlijst anoniem invullen.

Tevredenheidsmeting medewerkers

De tevredenheidsmeting heeft plaats gevonden in december 2017.

We hebben dit gedaan in de vorm van een vragenlijst, waarbij er een keuzemogelijkheid was tussen: ja, nee, soms en n.v.t.

Onder de medewerkers zijn 40 vragenlijsten uitgedeeld. 31 zijn ingevuld ingeleverd, daarvan een blanco.

De onderwerpen zijn opgedeeld in 6 hoofdgroepen, 2 x de vraag om een rapportcijfer en een vraag om toelichting daarop. De hoofdgroepen bevatten algemene vragen over de zorgkwekerij, medewerkers/collega's, inspraak, informatie, de begeleiding, de werkzaamheden, een cijfer voor de werkzaamheden, een cijfer voor de begeleiding en een vraag hoe de Pimpernel dit rapportcijfer kan verbeteren.

In algemene zin kunnen we concluderen dat de medewerkers tevreden zijn over hun dagbesteding bij de Pimpernel. Het blijft een algemeen beeld omdat de lijsten bijna allemaal anoniem zijn ingevuld. We kunnen dus niet achterhalen wie ergens last van heeft.

We zien wat algemene aandachtspunten, waar wij zelf iets mee kunnen:

- Op de vraag of de medewerker zich op zijn gemak voelt bij andere medewerkers, is het antwoord 20 x ja, 9 x soms en 1 x open. Dit betekent dat ongeveer 1/4 deel van de medewerkers zich niet altijd op z'n gemak voelt. We kunnen dit wel verklaren, want er zijn enkele zeer dominante, drukke medewerkers die we niet altijd kunnen afschermen van medewerkers die rust behoeven. Het betekent wel dat wij hier actiever mee aan de slag moeten; we willen dat dit gevoel verdwijnt. Dit komt op de agenda bij het teamoverleg.
- We zien dat ongeveer de helft van de mensen nooit naar de website of facebook pagina van de Pimpernel gaat. Begrijpelijk; dit heeft te maken met de verstandelijke en/of psychische beperking van de medewerkers.
- We zien dat bij de vraag of de werkzaamheden lichamelijk of psychisch zwaar zijn, er twee mensen zijn die dit met ja beantwoorden. Bij deze vraag zouden we graag willen weten wie dat vinden, want dan kunnen we daar iets aan veranderen. De privacy verhindert dit.
- De rapportcijfers zijn over het algemeen hoog; veel achten, negens en tienen. Eén zes voor de begeleiding is het laagste cijfer en één opmerking om het vragenformulier overzichtelijker te maken. De rest is positief.
- Zie bijlage.

Tevredenheidsmeting oudersen pb'ers

Deze meting heeft ook plaatsgevonden in december 2017.

We hebben dit gedaan in de vorm van dezelfde vragenlijst als voor de medewerkers, maar dan in een aangepaste vorm, waarin de vraag aan de ouder of pb'er wordt gesteld.

Er zijn 30 vragenlijsten uitgedeeld, waarvan er 27 zijn teruggekomen. Een was niet ingevuld.

De ouders en pb'ers krijgen de extra vraag om een rapportcijfer te geven over de manier van informatievoorziening bij de Pimpernel. Ook is er een open vraag om suggesties of opmerkingen.

- In algemene zin zien we dat ouders en pb'ers tevreden zijn. Wel valt op dat niet alle ouders/pb'ers op de hoogte zijn van de medewerkers- vergaderingen en nooit op de website of facebook pagina van de Pimpernel kijken.
- Twee mensen antwoorden dat ze niet voldoende informatie krijgen over wat er bij de Pimpernel gaat gebeuren. Dat is jammer, met name omdat we dat dit jaar als speerpunt hadden i.v.m. de afwezigheid van Anneke. We hebben in januari een lijst opgesteld met alle mailadressen en iedereen meerdere keren per mail op de hoogte gebracht van de situatie. Daarnaast hebben we dit jaar besloten om het Pimpernelleke algemener te maken zodat het ook te gebruiken is om ouders en pb'ers op de hoogte te brengen van alle nieuwtjes en veranderingen. Dit Pimpernelleke is in 2017 twee keer verstuurd, bij gebrek aan kopij. We gaan in 2018 dit informatiemiddel vier keer uitgeven en ook weer versturen naar de ouders en pb'ers.
- Zie bijlage.

Bijlagen
- Uitslagen tevredenheidsonderzoek medewerkers 2017
- Uitslagen tevredenheidsonderzoek ouders en pb-ers 2017

6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het verloop van de tevredenheidsmeting. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Conclusies uit de tevredenheidsmetingen

De conclusie uit beide metingen is dat bijna iedereen lovend is over de Pimpernel. Fijn, dat betekent dat we het over het algemeen goed doen. Dat willen we graag blijven doen, daarom moeten we alert blijven op mogelijkheden voor vernieuwingen en verbeterpunten. Dit is een voortdurend proces van luisteren, leren en denken in mogelijkheden en oplossingen. De op- en aanmerkingen uit de tevredenheidsonderzoeken zullen we meenemen voor het komend jaar en zo mogelijk toevoegen aan de actielijst.

Actielijst met leer- en verbeterpunten:

naam:	Leer- of verbeterpunt:	actie:
Begeleidend team	Meer aandacht besteden aan het gevoel van veiligheid bij de medewerkers	Drukke, dominante medewerkers aanspreken op hun gedrag
Begeleiders	Passend , niet te zwaar werk aanbieden	Observeren en vragen of het werk niet te zwaar is voor de betreffende medewerker
Patrick	Informatie verspreiding	Het Pimpernelleke ook digitaal maar ouders en pb-ers sturen
Patrick	Uitnodigingen verspreiden	Uitnodigingen voor feestjes ook digitaal naar ouders en pb-ers sturen
Patrick	Folders Open Dag enz.	Digitaal versturen naar de ouders en pb-ers

Bijlagen

- Samenvatting uitkomsten tevredenheidsonderzoeken 2017

7 Meldingen en incidenten

Op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt in kleine of grote groepen, er wordt gewerkt met dieren gereedschap. Daarbij kunnen ongevallen of incidenten voorkomen. In dit hoofdstuk wordt beschreven wat er op de zorgboerderij is voorgevallen, hoe er met deze situaties is omgegaan, wat er uit de analyse van de situatie kan worden geleerd en tot welke acties dit heeft geleid. Voor alle meldingen en incidenten geldt dat de privacy van betrokkenen voorop staat. Wanneer om privacyredenen een melding of de toelichting daarop niet kan worden gepubliceerd, heeft de zorgboer(in) in een bijlage verantwoording afgelegd. Deze bijlagen worden niet gepubliceerd.

Wanneer er geen meldingen en/of incidenten hebben plaats gevonden, is dit hoofdstuk verder leeg.

7.1 Ongevallen en bijna ongevallen

Alle ongevallen en bijna ongevallen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een enkel ongeval of een reeks van kleine ongevallen kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.2 Medicatie

Op de zorgboerderij worden medicijnen verstrekt en/of toegediend wanneer de begeleiding daarvoor bevoegd en bekwaam is. Het kan ook zo zijn dat een deelnemer zelf medicijnen meeneemt en inneemt gedurende het verblijf op de zorgboerderij. Wanneer er een incident plaatsvindt rondom de medicatie moet dit worden vastgelegd. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.3 Agressie

Alle agressie-incidenten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.4 Ongewenste intimiteiten

Alle incidenten rondom ongewenste intimiteiten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.5 Strafbare handelingen

Alle incidenten rondom strafbare handelingen moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan wat er is voorgevallen en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een incident kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.6 Klachten

Alle klachten moeten worden vastgelegd. In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) aan welke klachten zijn ingediend en hoe hiermee om is gegaan. Door in te zoomen op een klacht kan inzicht worden verkregen in de oorzaak en eventuele verbeteringen worden ingezet.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het ontstaan en afhandelen van meldingen en incidenten. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Dit onderwerp is nu niet van toepassing. Pas zo nodig de inleidende vragen (Hfd. 1) aan om het onderwerp toe te voegen aan uw jaarverslag.

8 Acties

Werken aan kwaliteit is een continu proces, waarbij alle stappen die genomen worden om de situatie op peil te houden of te verbeteren kunnen worden vastgelegd in een actie. De actielijst is een belangrijke weergave van de activiteiten van de zorgboerderij in het algemeen en op het vlak van kwaliteit.

8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties

In het afgelopen kalenderjaar zijn onderstaande acties uitgevoerd. Waar nodig heeft de zorgboer(in) een toelichting gegeven op de uitvoering van de actie.

Taken/verantwoordelijkheden Preventiemedewerker vastleggen

Geplande uitvoerdatum: 15-12-2017
Actie afgerond op: 01-09-2017 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan

Taken en bevoegdheden Preventiemedewerker op schrift

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2017
Actie afgerond op: 01-11-2017 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan

Actualisatie protocollen

Geplande uitvoerdatum: 23-12-2017
Actie afgerond op: 31-12-2017 (Afgerond)
Toelichting: Alles is geactualiseerd.

KTO overleg

Geplande uitvoerdatum: 29-08-2017
Actie afgerond op: 29-08-2017 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan

Lancering nieuwe website

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2017
Actie afgerond op: 01-09-2017 (Afgerond)
Toelichting: Klaar

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 13-07-2017
Actie afgerond op: 13-07-2017 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 06-07-2017
Actie afgerond op: 06-07-2017 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 13-04-2017
Actie afgerond op: 13-04-2017 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 30-05-2017
Actie afgerond op: 30-05-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Evaluatiegesprekken met deelnemers

Geplande uitvoerdatum: 22-12-2017
Actie afgerond op: 10-01-2017 (Afgerond)
Toelichting: actie gesloten op 01-01-2018

Collecte voor het Oranjefonds aanmelden

Geplande uitvoerdatum: 18-01-2017
Actie afgerond op: 18-01-2017 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan

Intekenlijst maken om te gaan Collecteren voor het Oranjefonds

Geplande uitvoerdatum: 29-05-2017
Actie afgerond op: 29-05-2017 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan

Collecte voor het Oranjefonds

Geplande uitvoerdatum: 09-06-2017
Actie afgerond op: 09-06-2017 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan

Actualisatie Risicoinventarisatie

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2017
Actie afgerond op: 15-09-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Begeleiding van stagiaires

Geplande uitvoerdatum: 23-12-2017
Actie afgerond op: 10-01-2017 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan, gedurende het hele jaar

Herhalingscursus reanimatie en AED hulpverlener

Geplande uitvoerdatum: 20-06-2017
Actie afgerond op: 15-06-2017 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan

Coaching karttrekkers (extern)

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2017
Actie afgerond op: 16-06-2017 (Afgerond)
Toelichting: Ingepland voor 2018

Tetanus controle, uitnodigen en afspraak huisarts

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2017
Actie afgerond op: 13-06-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Voorlichting over: teken, bijen, processierupsen, legionella

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2017
Actie afgerond op: 20-05-2017 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan tijdens medewerkersoverleg

Keuren brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2017
Actie afgerond op: 20-03-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd door extern bedrijf

Controle EHBO trommels en medicijnkast

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2017
Actie afgerond op: 10-03-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd en aangevuld

Controle werkkleding en PBM

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2017
Actie afgerond op: 15-09-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd en waar nodig nieuwe kleding verstrekt

Gereedschapkeuring (extern)

Geplande uitvoerdatum: 20-09-2017
Actie afgerond op: 02-09-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Keuring CV ketels

Geplande uitvoerdatum: 04-03-2017
Actie afgerond op: 07-03-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd door extern bedrijf

Begroting opstellen

Geplande uitvoerdatum: 25-03-2017
Actie afgerond op: 05-04-2017 (Afgerond)
Toelichting: Is een bestuursactie

BHV herhalings-cursus volgen

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2017
Actie afgerond op: 03-04-2017 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan door 3 personeelsleden

Klantveiligheidscheck terrein

Geplande uitvoerdatum: 04-05-2017
Actie afgerond op: 03-05-2017 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan

Klantveiligheidscheck terrein

Geplande uitvoerdatum: 04-09-2017
Actie afgerond op: 02-09-2017 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan

WPO

Geplande uitvoerdatum: 26-09-2017
Actie afgerond op: 26-09-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Vakantieplanning personeel

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2017
Actie afgerond op: 25-03-2017 (Afgerond)

Vakantieplanning medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2017
Actie afgerond op: 25-03-2017 (Afgerond)
Toelichting: Dit is met name de planning voor de zomervakantie (is later afgerond)

Plan van aanpak maken voor aandachtspunten uit het tevredenheidsonderzoek voor medewerkers 2016

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2017
Actie afgerond op: 05-04-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Plan van aanpak maken voor aandachtspunten uit het tevredenheidsonderzoek voor ouders en pb-ers 2016

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2017
Actie afgerond op: 05-04-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Studiedag thema "Feedback geven en communicatie"

Geplande uitvoerdatum: 20-03-2017
Actie afgerond op: 20-03-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 21-02-2017
Actie afgerond op: 21-02-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 21-03-2017
Actie afgerond op: 21-03-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 18-04-2017
Actie afgerond op: 18-04-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 06-06-2017
Actie afgerond op: 06-06-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 04-07-2017
Actie afgerond op: 04-07-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 05-09-2017
Actie afgerond op: 05-09-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

KTO (kartrekkersoverleg)

Geplande uitvoerdatum: 24-01-2017
Actie afgerond op: 24-01-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

KTO

Geplande uitvoerdatum: 28-03-2017
Actie afgerond op: 28-03-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

KTO

Geplande uitvoerdatum: 23-05-2017
Actie afgerond op: 23-05-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

KTO

Geplande uitvoerdatum: 11-07-2017
Actie afgerond op: 11-07-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 24-01-2017
Actie afgerond op: 24-01-2017 (Afgerond)
Toelichting: Niet ingepland

WPO (werkplaatsoverleg)

Geplande uitvoerdatum: 14-02-2017
Actie afgerond op: 14-02-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

WPO

Geplande uitvoerdatum: 16-05-2017
Actie afgerond op: 16-05-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 24-01-2017
Actie afgerond op: 24-01-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 13-04-2017
Actie afgerond op: 13-04-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 30-05-2017
Actie afgerond op: 30-05-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 13-07-2017
Actie afgerond op: 13-07-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 17-01-2017
Actie afgerond op: 17-01-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Actualisatie BHV

Geplande uitvoerdatum: 20-10-2016
Actie afgerond op: 01-01-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd in 2017

Opstellen jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2016
Actie afgerond op: 20-02-2017 (Afgerond)
Toelichting: Jaarverslag aangemaakt en ingediend

Bijwerken kwaliteitssyteem

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2017
Actie afgerond op: 18-09-2017 (Afgerond)
Toelichting: Klaar voor audit

Klantveiligheidscheck terrein MEI

Geplande uitvoerdatum: 07-05-2017
Actie afgerond op: 08-05-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Update website Zorgboeren

Geplande uitvoerdatum: 09-01-2017
Actie afgerond op: 06-01-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Update website Zorgboeren

Geplande uitvoerdatum: 02-04-2017
Actie afgerond op: 01-04-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

Update website Zorgboeren

Geplande uitvoerdatum: 03-07-2017
Actie afgerond op: 05-07-2017 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd

8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties

Hieronder staan de geplande acties van de zorgboerderij. Wanneer een actie is uitgesteld of gewijzigd heeft de zorgboer(in) een toelichting beschreven.

Werkplaatsoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 06-03-2018

Teamoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 13-03-2018

Controle EHBO trommels en medicijnkast

Verantwoordelijke: Anneke de Geus
Geplande uitvoerdatum: 15-03-2018

Uitgeven interne nieuwsbrief Pimpernelleke. Ook digitaal aan ouders en pb-ers.

Verantwoordelijke: Patrick de Lepper
Geplande uitvoerdatum: 20-03-2018

KTO

Verantwoordelijke: Kartrekkers Pimpernel
Geplande uitvoerdatum: 20-03-2018

Vervolg Cursus leidinggeven

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 22-03-2018

Teamoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 27-03-2018

Keuren brandblusapparaten

Verantwoordelijke: Dick de Geus
Geplande uitvoerdatum: 29-03-2018

Tetanusinjectie (jaarlijks voor nieuwe medewerkers+controle, verloopt na 10 jaar)

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 29-03-2018

Informatieboekje maken voor nieuwe medewerkers

Verantwoordelijke: Anneke de Geus
Geplande uitvoerdatum: 30-03-2018

Chauffeurs bijeenkomst

Verantwoordelijke: Patrick de Lepper
Geplande uitvoerdatum: 01-04-2018

Vervolg cursus leidinggeven

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 05-04-2018

Bestuursvergadering

Verantwoordelijke: Dick de Geus
Geplande uitvoerdatum: 09-04-2018

Medewerkersoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 13-04-2018

Update gegevens Pimpernel op website zorgboeren

Verantwoordelijke: Dick de Geus
Geplande uitvoerdatum: 15-04-2018

Oefenen Calamiteitenplan

Verantwoordelijke: Kees Steenhuis
Geplande uitvoerdatum: 15-04-2018

Studiedag voor de Kartrekkers

Verantwoordelijke: Anneke de Geus
Geplande uitvoerdatum: 16-04-2018

Teamoveleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 17-04-2018

Uitgeven interne nieuwsbrief Pimpernelleke. Ook digitaal aan ouders en pb-ers.

Verantwoordelijke: Patrick de Lepper
Geplande uitvoerdatum: 20-04-2018

Folder Open Dag maken

Verantwoordelijke: Dick de Geus
Geplande uitvoerdatum: 23-04-2018

Intekenlijst maken om mee te gaan folderen voor de Open dag

Verantwoordelijke: Patrick de Lepper
Geplande uitvoerdatum: 25-04-2018

Werven nieuwe stagiaires

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 01-05-2018

Publicatie gegevens voor ANBI status

Verantwoordelijke: Dick de Geus
Geplande uitvoerdatum: 01-05-2018

Open dag

Verantwoordelijke: Anneke de Geus
Geplande uitvoerdatum: 12-05-2018

Werkplaatsoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 16-05-2018

Beveiliging data verkeer, volgens Europese regelgeving

Verantwoordelijke: Dick de Geus
Geplande uitvoerdatum: 20-05-2018

KTO

Verantwoordelijke: Kartrekkers Pimpernel
Geplande uitvoerdatum: 22-05-2018

Teamoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 29-05-2018

Medewerkersoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 30-05-2018

Uitnodigingen maken en uitdelen personeelsfeest (zomer). Ook digitaal aan ouders en pb-ers sturen.

Verantwoordelijke: Patrick de Lepper
Geplande uitvoerdatum: 07-06-2018

Voorlichting geven over teken en processierupsen

Verantwoordelijke: Kees Steenhuis
Geplande uitvoerdatum: 12-06-2018

Vakantieplanning medewerkers maken (zomer, invulformulier)

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 12-06-2018

Voorbereiden personeelsfeest (zomer)

Verantwoordelijke: Team Pimpernel
Geplande uitvoerdatum: 15-06-2018

Reanimatie en AED herhalingscursus

Verantwoordelijke: Stephanie Flapper
Geplande uitvoerdatum: 15-06-2018

Controle PBM en werkkleding

Verantwoordelijke: Stephanie Flapper
Geplande uitvoerdatum: 15-06-2018

BHV Herhaling

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 22-06-2018

Teamoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 26-06-2018

Bestuursvergadering

Verantwoordelijke: Dick de Geus
Geplande uitvoerdatum: 02-07-2018

KTO

Verantwoordelijke: Kartrekkers Pimpernel
Geplande uitvoerdatum: 03-07-2018

Medewerkersoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 03-07-2018

Uitgeven interne nieuwsbrief Pimpernelleke. Ook digitaal aan ouders en pb-ers sturen.

Verantwoordelijke: Patrick de Lepper
Geplande uitvoerdatum: 20-07-2018

Bezoek beurs Trendz

Verantwoordelijke: Anneke de Geus
Geplande uitvoerdatum: 27-08-2018

Gereedschapskeuring

Verantwoordelijke: Hans Zeelenberg
Geplande uitvoerdatum: 04-09-2018

Teamoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 04-09-2018

Medewerkersoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 06-09-2018

KTO

Verantwoordelijke: Kartrekkers Pimpernel
Geplande uitvoerdatum: 11-09-2018

Werkplaatsoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 26-09-2018

Uitgeven interne nieuwsbrief Pimpernelleke. Ook digitaal aan ouders en pb-ers sturen.

Verantwoordelijke: Patrick de Lepper
Geplande uitvoerdatum: 01-10-2018

Bestuursvergadering

Verantwoordelijke: Dick de Geus
Geplande uitvoerdatum: 01-10-2018

Teamoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 09-10-2018

Keuren CV ketels

Verantwoordelijke: Dick de Geus
Geplande uitvoerdatum: 10-10-2018

Oefenen Calamiteitenplan

Verantwoordelijke: Kees Steenhuis
Geplande uitvoerdatum: 15-10-2018

Chauffeursbijeenkomst

Verantwoordelijke: Patrick de Lepper
Geplande uitvoerdatum: 15-10-2018

Medewerkersoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 06-11-2018

KTO

Verantwoordelijke: Kartrekkers Pimpernel
Geplande uitvoerdatum: 13-11-2018

Teamoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 20-11-2018

Werkplaatsoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 21-11-2018

Intekenlijst maken om mee te gaan folderen voor de kerstbomenverkoop

Verantwoordelijke: Patrick de Lepper
Geplande uitvoerdatum: 25-11-2018

Tevredenheidsonderzoek voor medewerkers, anoniem niet noodzakelijk, wel toelichten waarom.

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 25-11-2018

Tevredenheidsonderzoek voor ouders en pb-ers

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 25-11-2018

Bestuursvergadering

Verantwoordelijke: Dick de Geus
Geplande uitvoerdatum: 26-11-2018

Voortgangsgesprekken met personeel en vrijwilligers

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 28-11-2018

Functioneringsgesprekken

Verantwoordelijke: Anneke de Geus
Geplande uitvoerdatum: 30-11-2018

Uitnodigingen maken en uitdelen voor Eindejaarsafsluiting. Ook digitaal aan ouders en pb-ers.

Verantwoordelijke: Patrick de Lepper
Geplande uitvoerdatum: 05-12-2018

Keuzelijst maken voor kerstpakketten voor medewerkers

Verantwoordelijke: Patrick de Lepper
Geplande uitvoerdatum: 05-12-2018

Voorbereiden eindejaarsafsluiting

Verantwoordelijke: Anneke de Geus
Geplande uitvoerdatum: 17-12-2018

Eindejaarsafsluiting

Verantwoordelijke: Anneke de Geus
Geplande uitvoerdatum: 20-12-2018

Draaiboeken en jaarplanningen per kar bijwerken

Verantwoordelijke: Kartrekkers Pimpernel
Geplande uitvoerdatum: 23-12-2018

Evaluatie en begeleidingsplan besprekingen met medewerkers

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 23-12-2018

Opslag gevaarlijke stoffen, voorraden klein houden

Verantwoordelijke: Dick de Geus
Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018

Contact leggen en onderhouden met andere zorgbedrijven

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018

Opvragen medicijnpaspoort bij intake

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018

Plan maken bouw multifunctionele kas

Verantwoordelijke: Anneke de Geus
Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018

VOG van alle peroneelsleden en vrijwilligers aanwezig

Verantwoordelijke: Dick de Geus
Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018

Sponsorwerving voor de nieuwe kas

Verantwoordelijke: Dick de Geus
Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018

BIG registratie verlengen

Verantwoordelijke: Anneke de Geus
Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018

Voorlichting/instructie bij wijzigingen in het Arbobeleid

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018

Actualisatie protocollen

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018

KTO

Verantwoordelijke: Kartrekkers Pimpernel
Geplande uitvoerdatum: 10-01-2019

Vakantieplanning personeel maken (jaaroverzicht, invulformulier)

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 15-01-2019

Bezoek Beurs Trendz

Verantwoordelijke: Anneke de Geus
Geplande uitvoerdatum: 16-01-2019

Teamoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 29-01-2019

Snipperkaarten maken en uitdelen

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 31-01-2019

Begroting opstellen

Verantwoordelijke: Anneke de Geus
Geplande uitvoerdatum: 20-02-2019

BHV Herhaling

Geplande uitvoerdatum: 03-04-2019

Voorbereiden open dag

Geplande uitvoerdatum: 13-05-2019

Coaching vrijwilligers (extern)

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2019

Draaiboeken jaarplanning bijwerken

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2019

Picto's aanvullen

Geplande uitvoerdatum: 23-12-2019

Update website van de Pimpernel

Geplande uitvoerdatum: 23-12-2019

Keuren brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2020

Jaarverslag aanmaken

Geplande uitvoerdatum: 10-02-2020

Actualisatie protocollen

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2020

Begroting opstellen

Geplande uitvoerdatum: 15-02-2020

Controle opslag gevaarlijke stoffen

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2020

Uitgeven interne nieuwsbrief Pimpernelleke

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2020

Jaarverslag indienen

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2020

Publicatie gegevens voor verlening ANBI status

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2020

Coaching vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2020

Coaching karttrekkers

Geplande uitvoerdatum: 03-03-2020

Keuren CV ketels

Geplande uitvoerdatum: 15-03-2020

Controle EHBO trommels en medicijnkast

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2020

Check tetanus+afspraak dokter

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2020

Uitgeven interne nieuwsbrief Pimpernelleke

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2020

Tetanusinjectie+bevestiging

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2020

Klantveiligheidscheck terrein

Geplande uitvoerdatum: 04-05-2020

Controle werkkleding en PBM

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2020

Werven nieuwe stagiaires

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2020

Voorlichting teken, processierupsen, bijen

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2020

Uitgeven interne nieuwsbrief Pimpernelleke

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2020

Actualisatie RI&E (2020)

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2020

Gereedschapskeuring

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2020

Bezoek Trendz beurs najaar

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2020

Oefening calamiteitenplan

Geplande uitvoerdatum: 15-10-2020

Klantveiligheidscheck terrein

Geplande uitvoerdatum: 04-11-2020

Les programma voor medewerkers aanbieden

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2020

Uitgeven interne nieuwsbrief Pimpernelleke

Geplande uitvoerdatum: 30-11-2020

Pictowerkboeken aanvullen

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2020

Tevredeneheidsonderzoek voor ouders en pb-ers

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2020

Controle geldigheid ID kaart kopie

Geplande uitvoerdatum: 24-12-2020

Opvragen medicijnpaspoort bij intake medewerker

Geplande uitvoerdatum: 24-12-2020

Controle werkhouding/tafels/stoelen

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Voorbereiden jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2020

Controle gevaarlijke stoffen

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2021

Actief sponsorbeleid uitzetten

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2015
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: De groep "Vrienden van de Pimpernel" is in 2017 opgeheven. Er zijn geen nieuwe mensen gevonden voor actief sponsorwerven, daarom hebben we het geschrapt als actiepunt.

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 28-06-2016
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Dit teamoverleg heeft op een andere datum plaatsgevonden.

Update website Planterij de Pimpernel

Geplande uitvoerdatum: 12-06-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: In maart 2017 is de nieuwe Website van Planterij de Pimpernel in de lucht gegaan.

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 06-09-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Niet doorgegaan i.v.m ziekte en vakantie van personeel.

Audit aanvragen

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Is gedaan.

Update website Zorgboeren

Geplande uitvoerdatum: 09-10-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Is gedaan

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 10-10-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Vergadering gehouden op 24-10-2017

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 11-10-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Op 10-11-2017 is het overleg geweest.

Instructie chauffeurs; veilig vervoeren medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 15-10-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Is gedaan in een bijeenkomst op 27-10-2017

BHV Herhaling

Geplande uitvoerdatum: 19-10-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Op 03-04-2017 gedaan.

Audit

Geplande uitvoerdatum: 30-10-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Is geweest op 01-11-2017

Klanteveiligheidscheck terrein NOVEMBER

Geplande uitvoerdatum: 03-11-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Is gedaan.

KTO overleg

Geplande uitvoerdatum: 07-11-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Gedaan.

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 10-11-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Dubbel ingepland, is gedaan.

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 10-11-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Gedaan.

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 14-11-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Gedaan.

Kwaliteitssyteem indienen

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Is gedaan.

WPO

Geplande uitvoerdatum: 21-11-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Is gedaan.

EHBO Herhaling

Geplande uitvoerdatum: 29-11-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Is gedaan.

Klantveiligheidscheck terrein DECEMBER

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Is gedaan.

Klantveiligheidscheck terrein

Geplande uitvoerdatum: 04-12-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Is gedaan.

Planning crea avond kerst

Geplande uitvoerdatum: 07-12-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Is gedaan.

Controleer de bedrijfs- en locatiegegevens zoals die in deze Kwaliteitsapplicatie zijn opgenomen. Vul ontbrekende gegevens aan en corrigeer waar nodig de ingevulde gegevens zodat deze bij het verder gebruik van de applicatie correct in berichten en officiële verslagen en brieven worden weergegeven.

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Is gedaan.

Controle werkhouding/tafels/stoelen

Geplande uitvoerdatum: 23-12-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Is gedaan.

Werven vrijwilligers vervoer

Geplande uitvoerdatum: 23-12-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Is gedaan, we hebben nu voldoende vrijwilligers voor vervoer.

Controle/invoering CAO

Geplande uitvoerdatum: 23-12-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: CAO is toegepast.

Voorlichting/instructie bij wijzigingen in het Arbobeleid

Geplande uitvoerdatum: 24-12-2017
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 20-01-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Dubbel gepland

Tevredenheidsonderzoek voor medewerkers mag anoniem, maar is niet noodzakelijk, toelichten waarom.

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 25-01-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: 2017 is afgerond

Tevredenheidsonderzoek voor medewerkers

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 25-01-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: De gegevens zijn verwerkt.

Tevredenheidsonderzoek voor ouders en pb-ers

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 25-01-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: De gegevens zijn verwerkt.

Bezoek Beurs Trenz

Verantwoordelijke: Anneke de Geus
Geplande uitvoerdatum: 25-01-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Gedaan op 15-01-2018.

Open dag

Geplande uitvoerdatum: 20-05-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Dubbel ingepland.

Afsluiten contract met Arbodienst, inclusief PAGO/PMO

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Contract is afgesloten op 30-10-2017.

Bezoek beurs Trends voorjaar

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2019
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Verkeerde datum; beurs is in januari.

BHV herhaling

Geplande uitvoerdatum: 03-04-2019
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Twee maal ingepland.

Uitdelen waterflesjes

Geplande uitvoerdatum: 30-05-2020
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Doen we niet meer i.v.m. besmettingsgevaar.

De vervoerscoördinator maakt de planning en coacht de vervoers-vrijwilligers

Verantwoordelijke: Patrick de Lepper
Geplande uitvoerdatum: 31-12-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Dit is geen actiepunt, maar vaste taak.

Bezoek beurs Trends najaar

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2019
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Datum onjuist

Bezoek Trendz beurs voorjaar

Geplande uitvoerdatum: 11-01-2020
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 26-01-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Dubbel ingepland.

KTO

Verantwoordelijke: Kartrekkers Pimpernel
Geplande uitvoerdatum: 25-01-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Medewerkersoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 26-01-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Teamoverleg

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 30-01-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Snipperkaarten maken en uitdelen

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 31-01-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 06-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Tevredenheidsonderzoek voor medewerkers

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 25-11-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 07-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Dubbel ingepland

Algemene ledenvergadering Zorgcoöperatie

Verantwoordelijke: Dick de Geus
Geplande uitvoerdatum: 09-02-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 13-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Opstellen jaarverslag

Verantwoordelijke: Anneke de Geus
Geplande uitvoerdatum: 25-01-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 14-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Zodra de bedrijfsgegevens zijn aangepast door de Federatie: jaarverslag indienen

Begroting opstellen

Verantwoordelijke: Anneke de Geus
Geplande uitvoerdatum: 15-02-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Goedgekeurd door bestuur

Bestuursvergadering

Verantwoordelijke: Dick de Geus
Geplande uitvoerdatum: 19-02-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Zorgboerenoverleg

Verantwoordelijke: Anneke de Geus
Geplande uitvoerdatum: 19-02-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 19-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

Schrijf uw jaarverslag over 2017 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 25-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018

coaching gesprek vrijwilligers

Verantwoordelijke: Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum: 27-02-2018
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 27-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting: Een goede bijeenkomst onder begeleiding van Richard, waarbij aanwezig waren: Anne, Anja, Magda, Marianne, Marieke, José, Monique en Irene. Geen vervolgacties.

Intervisie kartrekkers

Verantwoordelijke:	Anneke de Geus
Geplande uitvoerdatum:	27-02-2018
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 27-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting:	Aanwezig bij deze bijeenkomst: Richard, Lobke, Kees, Wilma, Anneke en Eljakim. Het plan is om met de coach en een vervolg studiedag voor de kartrekkers te houden in april.

Individuele coaching

Verantwoordelijke:	Anneke de Geus
Geplande uitvoerdatum:	27-02-2018
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 27-02-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting:	Anneke en Kees hebben individuele gesprekken gehad met Richard.

Medewerkersoverleg

Verantwoordelijke:	Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum:	01-03-2018
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 01-03-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting:	Naast enkele algemene zaken hebben we de uitslagen van de tevredenheidsonderzoeken 2017 besproken met de medewerkers.

Cursus leidinggeven

Verantwoordelijke:	Lobke Hessels
Geplande uitvoerdatum:	08-03-2018
Actie afgerond op:	Actie is afgerond op 08-03-2018 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2018
Toelichting:	Eerste cursusdag leidinggeven afgerond.

8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst

In deze paragraaf geeft de zorgboer(in) een korte evaluatie van het plannen en tijdig uitvoeren van acties. Eventuele verbeterpunten zullen aan de actielijst worden toegevoegd.

Conclusies m.b.t. de actielijst

Alle acties voor 2017 zijn afgerond. Over het algemeen gebeurde dit binnen het geplande tijdsbestek. Een aantal acties hebben we eind december gepland, omdat het acties zijn, die gedurende het hele jaar van toepassing zijn. We werken met een papieren lijst met vaste ARBO punten bij de maandelijkse teamvergaderingen. Zo worden elke maand één of meer punten afgewerkt. Omdat de verantwoordelijke persoon meestal bij de vergadering aanwezig is, kan hij/zij direct aangesproken worden op de voortgang van het betreffende punt. Dit werkt heel effectief en is ook niet te zwaar belastend voor het personeel.

nb. Het meeste voorwerk wat betreft de actiepunten, was al gedaan i.v.m. de audit in oktober.

Leer- en verbeterpunten zijn inmiddels al in dit jaarverslag naar boven gekomen en ingepland. Enkele voorbeelden zijn dat de ouders en pb'ers behoefte hebben aan meer informatie over wat er bij de Pimpernel gebeurt. Het nieuwsbulletin 'Pimpernelleke' brengen we vaker uit. Ook zijn nu twee in plaats van één chauffeursvergaderingen ingepland. En er zijn nieuwe cursussen en coaching gesprekken in gepland.

We hebben in 2017 een realistische actie-planning gemaakt. Nagenoeg alle acties zijn binnen het gestelde tijdsbestek afgehandeld. Het is goed geweest dat we een aantal acties uit voorgaande jaren niet op de lijst gezet hebben, omdat we van tevoren wisten dat Anneke beperkt aanwezig zou zijn. Dat zij uiteindelijk nog veel minder aanwezig kon zijn, dan gehoopt, maakt het wel bijzonder dat er zoveel actiepunten gewoon zijn uitgevoerd: alle geplande vergaderingen zijn doorgegaan, alle evaluatiegesprekken zijn gehouden en alle arbo-punten zijn uitgevoerd. Ook de audit is met goed gevolg afgesloten.

We gaan in 2018 de acties op dezelfde manier inplannen, omdat dit systeem goed werkt voor ons.

9 Doelstellingen

In dit hoofdstuk beschrijft de zorgboer(in) wat de toekomstplannen zijn voor de zorgboerderij.

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

Doelstellingen voor de komende vijf jaar

1. De belangrijkste lange termijn doelstelling is een geleidelijke bedrijfsoverdracht. Anneke gaat haar werkzaamheden langzaam afbouwen en overdragen aan de volgende generatie. Dit is een complexe ingreep voor het hele bedrijf, waar we volop mee bezig zijn, maar zolang er geen definitieve beslissingen zijn genomen, communiceren we dit nog niet naar buiten.
2. In combinatie met punt 1. staat voorop dat de continuïteit van de zorg gewaarborgd blijft.
3. Er is de wens om een forse verbetering aan één van de kassen te doen. De Oranjerie heeft z'n beste tijd gehad; enkel glas, dus moeilijk warm te stoken in de winter én te heet in de zomer. We zien een toenemende behoefte aan meer rustige (werk-)plekken voor de medewerkers. Ook klanten/kopers die bij minder mooi weer naar de Pimpernel komen, vinden een stellen een prettige plek op prijs. Voor deze doelgroep denken we aan bijvoorbeeld een openbare bibliotheekfunctie, toeristische informatie over de streek, etc. . We willen dit creëren in een ruim sfeervol kas achtig gebouw, dat het jaar rond veilig en duurzaam te gebruiken is. Daaraan zitten andere eisen vast dan aan een kas voor het kweken van planten; dat betekent nogal wat: grootte, veiligheidsglas, voldoende isolatie voor warmte in de winter en ventilatie en schaduw in de zomer, etc. Het liefst zouden we Co2 neutraal willen werken, dus geen traditionele kassenbouw, maar een duurzaam multifunctioneel gebouw. We hebben genoeg plannen, maar voorlopig niet genoeg geld.
4. We constateren dat een aantal van onze vrijwilligers ouder dan 65 jaar is of richting de pensioengerechtigde leeftijd gaat (of hun partner). Het gevolg is dat de komende vijf jaar een grote uitstroom op gang komt. Nu merken we al dat een aantal vrijwilligers minder dagdelen naar de Pimpernel komt en die tendens lijkt door te zetten. Dat betekent dat wij de komende jaren actief nieuwe vrijwilligers zullen moeten werven om de bezetting op peil te houden.
5. Met de komst van de nieuwe kweker/verkoper bij de onderneming, verwachten we een verbetering van de kwaliteit én verbreding van het assortiment plantgoed. De kweker is nu een jaar aan de slag bij de Pimpernel en het verschil is al zichtbaar. De samenwerking tussen de kweker en de zorg-tak komt op gang. Het wordt steeds duidelijker dat de één niet zonder de ander kan en dat ze samen een goed product kunnen neerzetten. Dit proces continueren we graag.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

Doelstellingen voor het komende jaar

1. De belangrijkste doelstelling voor het komende jaar is het continueren van de zorg in zijn huidige vorm. Dat betekent veel tijd investeren in het begeleiden van medewerkers bij hun activiteiten.
2. Daarnaast willen we voldoende tijd en personeel vrijmaken voor individuele gesprekken met de medewerkers en vrijwilligers. Uit ervaring weten we dat een kort gesprekje een hoog effect kan scoren; als mensen "vreemd" gedrag laten zien, zit daar meestal een reden achter. Door iemand even apart te nemen en te vragen wat er aan de hand is, voelen zij zich gehoord en kan een groot probleem bespreekbaar en oplosbaar worden. Vaak zijn een luisterend oor of een paar kleine aanpassingen voldoende om iemand weer een fijne dag te geven.
3. Nieuwe, passende bezigheden voor de medewerkers ontwikkelen. Dit is voortdurend proces. Een nieuwe activiteit moet aan veel voorwaarden voldoen: voor 75% uitvoerbaar door de medewerker, in stappenplannen uit te werken met picto's of foto's, overdraagbaar aan een andere begeleider, passend in de (werk-)ruimte of buiten en zonder overlast voor anderen.
4. Gesprekken starten met de oudere vrijwilligers over hun toekomst en het werven van nieuwe bestuursleden en andere vrijwilligers, die kunnen instromen op het moment dat we afscheid nemen van een vrijwilliger die afscheid neemt van de Pimpernel.
5. Actief aan de slag met de nieuw te bouwen kas; bouwtekeningen maken, kassenbouwers benaderen en sponsorwerving.
6. Parallel, achter de schermen, gaat het proces van plannen maken over bedrijfsopvolging door.
7. Het realiseren van een kwaliteitsverbetering van het plantgoed.
8. Meer tijd vrijmaken voor opleiding en bijscholing van het personeel dan in 2017. In 2017 zijn er veel overuren gemaakt om de taken van Anneke op te vangen; daardoor bleef weinig ruimte over om aan een cursus deel te nemen. Dat ervaart het team als een gemis, we hebben het doel gesteld om in 2018 een inhaalslag te maken op het gebied van bijscholing.

9.3 Plan van aanpak

Om de doelstellingen te realiseren beschrijft de zorgboer(in) concrete stappen die worden toegevoegd aan de actielijst.

Plan van aanpak

1. Continuïteit in de zorg kunnen we vooral bereiken door doorlopend begeleidingsplan gesprekken en evaluatiegesprekken te houden. Wij hebben een jaarplanning die na elk gesprek wordt aangepast. We zetten deze gegevens niet in de actielijst omdat het hier om personen gaat. Daarnaast is het voor de continuïteit belangrijk dat het begeleidend team stabiel is; niet te veel wisselingen of instroom van nieuwe vrijwilligers. Het gevoel van veiligheid voor de medewerkers ontstaat vooral door structuur, herkenbaarheid en duidelijkheid in de begeleiding.
2. Individuele gesprekjes met medewerkers of vrijwilligers worden meer mogelijk als we hier bewust tijd voor maken: dit bespreken we in het Kartrekkers overleg. Deze extra gesprekken houden we als het nodig is en zijn daarom niet in te plannen op een actielijst.
3. Nieuwe, passende bezigheden ontwikkelen: de ideeën voor nieuwe activiteiten ontstaan niet op afroep en zijn dus niet vooraf in te plannen. Nieuwe ideeën ontstaan vaak als je ergens anders bent, bijvoorbeeld een museum, een beurs of een ander zorgbedrijf. Het is wel zo dat je extra alert bent als je weet dat er behoefte is aan iets nieuws. We bespreken dit in het Kartrekkersoverleg.
4. Gesprekken aangaan met oudere vrijwilligers over hun toekomst bij de Pimpernel: dit punt nemen we mee bij de evaluatiegesprekken met de vrijwilligers.
5. De nieuw te bouwen multifunctionele kas proberen we te realiseren door het creëren van ideeën, het maken van bouwplannen en een plan voor sponsorwerving; dit zijn actiepunten voor Anneke en Dick en het bestuur.
6. De overdracht in de toekomst is een actiepunt voor Anneke en Dick, maar omdat het privé is, zetten we het niet op de actiepunten lijst.
7. Kwaliteitsverbetering van het plantgoed is een meerjarenplan, dat we bereiken door kennisoverdracht van Anneke aan de kweker en van de kweker aan de betreffende Kartrekkers. Waar mogelijk volgt de kweker bijscholingslessen.
8. Onze doelstelling is om meer tijd te besteden aan opleiding en bijscholing dan in 2017. We gaan dit actief doen door overleg met andere zorgbedrijven over het aanbieden van korte cursussen. Daarnaast gaan verschillende personeelsleden of vrijwilligers individueel naar een cursus die voor hem/haar relevant is.

Overzicht van bijlagen

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

6.5	• Uitslagen tevredenheidsonderzoek medewerkers 2017 • Uitslagen tevredenheidsonderzoek ouders en pb-ers 2017

6.6	• Samenvatting uitkomsten tevredenheidsonderzoeken 2017