

Jaarverslag

januari 2023 - december 2023

Stichting Planterij de Pimpernel

Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij

Locatienummer: 609



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Jaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Jaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het jaarverslag toevoegen?	4
1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?	4
1.3 Waren er in het verslagjaar meldingen en/of incidenten?	4
2 Voorwoord	5
2.1 Voorwoord van de zorgboerderij	5
2.2 Zorgboerderij in beeld	5
3 Algemeen	6
3.1 Het afgelopen jaar op de zorgboerderij	6
3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces	8
3.3 Algemene conclusies	9
4 Deelnemers en medewerkers	10
4.1 Deelnemers	10
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	11
4.3 Personeel	11
4.4 Stagiairs	12
4.5 Vrijwilligers	13
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	15
5 Scholing en ontwikkeling	17
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	17
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	18
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	19
6 Terugkoppeling van deelnemers	20
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	20
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	21
6.3 Inspraakmomenten	22
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	23
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	24
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	29
7.4 Ongewenste intimiteiten	29
7.5 Strafbare handelingen	29
7.6 Klachten	29
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	29
8 Acties	31
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	31
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	35
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	38
9 Doelstellingen	39
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	39
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	39
9.3 Plan van aanpak	40
Overzicht van bijlagen	41

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 en Zorgboerderij in beeld overslaan

Acties

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

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

Acties

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen

Acties

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

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.

2.2 Zorgboerderij in beeld

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 algemene beschrijving van de activiteiten op de zorgboerderij en de belevenissen van de deelnemers, medewerkers en zorgboeren. Het verdere jaarverslag geeft weer hoe aan de kwaliteit van zorg wordt gewerkt binnen de context van het hier beschreven zorgaanbod.

Jaaroverzicht 2023

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

Het thema van 2023 is: werkplezier!

In januari is iedereen blij dat de rust weerkeert. De kerstdrukke was gezellig en er was veel werk, maar nu is het fijn dat we pas op de plaats kunnen maken. Er is weer tijd om met elkaar te praten en naar elkaar te luisteren. We maken plannen voor de werkverdeling en bespreken wat we de komende maanden gaan doen, zowel in de werkplaats, als buiten op de kwekerij en in de tuinen. In de werkplaats wordt van alles gemaakt voor de vogels, zoals voederkransen en pindamannen. Buiten beginnen we met hout zagen en compost kruien en in de kantine brandt de kachel en staat in elke pauze de koffie en thee klaar. Lekker bezig zijn is werkplezier voor iedereen.

Begin februari wordt het eerste medewerkers*overleg gehouden en praten we met elkaar over het werk. We vertellen dat er een nieuwe vrijwilliger voor de buitenploeg komt. Dat is fijn want Kees, onze tuinman/begeleider, die al 16 jaar bij ons werkt, heeft besloten om te stoppen bij de Pimpernel. Op 24 februari neemt hij afscheid. Hij is al een aantal maanden afwezig dus de medewerkers* zijn al gewend aan zijn afwezigheid. Voorlopig wordt de tuinman niet vervangen. Dat betekent dat we met minder personeel hetzelfde werk doen. Dit bevordert de zelfstandigheid van de medewerkers*, wat weer aansluit bij onze visie: zelfstandig waar mogelijk, ondersteuning waar nodig.

In het voorjaar beginnen we met zaaien en stekken en in maart komen de halfwas geranium- en petunia-stekjes binnen. Veel en leuk werk voor iedereen! Een paar weken later staan de kassen vol en komen de eerste bloemen tevoorschijn. Ook de tuinen liggen er nu mooi en verzorgd bij. Na de sneeuwkllokjes en de Forsythia, bloeit nu de Magnolia. Een grote, oude coniferen haag wordt gerooid, verzaagd en versnipperd. Zo maken we weer ruimte voor nieuwe aanplant.

Langzaam maar zeker wordt de winkel gevuld met paaskransen en decoraties. Overal zijn nestjes met vogeltjes en eitjes in verwerkt. Met elkaar maken we er iets moois van en dat geeft weer veel werkplezier. De plantenverkoop komt op gang en weer start een nieuwe vrijwilliger bij de buitenploeg. Als het mooi weer is, is het heerlijk om samen in de tuinen te werken en planten te verzorgen. De deuren van de werkplaats staan open, zodat de medewerkers* buiten aan een werktafel kunnen werken in de zon of in de schaduw. Dat is genieten!

Zaterdag 13 mei is de dag voor Moederdag. Het is mooi weer en één van de drukste verkoopdagen van het jaar. Voor de medewerkers* is zaterdag een vrije dag en dus komen ze nu als klant of met hun familie of vrienden om de Pimpernel te laten zien. De mensen wandelen door de tuinen en genieten van de schitterende, natuurlijke omgeving. Ondertussen draait de verkoop op volle toeren en werkt het personeel samen met een aantal vrijwilligers hard om alle klanten te helpen. Een echte topdag.

We nemen afscheid van twee vrijwilligers: Rob na 12 jaar en José; zij heeft een jaar in de kantine gewerkt. En we maken kennis met een nieuwe vrijwilliger voor de kwekerij. We zijn altijd blij als nieuwe vrijwilligers zich aanmelden om ons te ondersteunen. Dit zijn de gouden handen van de Pimpernel. Er is vaak werk dat te moeilijk of te zwaar is voor de medewerkers*. Maar samen kunnen we bergen verzetten en zijn we geweldig trots op het resultaat.

Op zaterdag 27 mei opent wethouder Sociale Zaken van Waalre, Kees Vortman, in de tuinen van de Pimpernel een expositie met kunstwerken van Hetty de Boer, in combinatie met gedichten van Wilco Brouwers. Het is een mooi geheel: al die kunstwerken in het groen. De weken erna is er veel belangstelling voor de expositie.

- Donderdag 29 juni is een bijzondere dag. 's Morgens gaat er een delegatie van 7 mensen op excursie naar Florensis in Zwijndrecht. Dit is de grote zaai- en stekplantenkwekerij waar wij meerdere keren per jaar ons plantgoed inkopen. De groep wordt hartelijk welkom geheten en rondgeleid door de kassen. Zoveel kleine plantjes hebben ze nog nooit bij elkaar gezien. Deze excursie naar Florensis wordt gecombineerd om plantgoed op te halen. Ze gaan met de eigen bus en maken er een gezellige ochtend van.
- Op dezelfde dag begint 's middags om 17.00 uur het Personeelsfeest. Voor het eerst na drie jaar kunnen we weer feesten met elkaar.

Iedereen heeft er zin in. Na een welkomstdrankje gaat de frietkraam open en kunnen we naar hartelust smullen. Dan is het tijd voor de Bingo en daarna is er een "open podium" van én voor alle medewerkers*. Heel knap dat mensen op het podium durven zingen of muziek maken. Wat een talent hebben we in huis! Ook de begeleiders hebben een lied ingestudeerd en krijgen iedereen mee in de polonaise. Daarna moet er natuurlijk gedanst worden. DJ Wilco verzorgt de muziek en iedereen die wil, gaat los. Wat een mooi feest!

Dan breekt de vakantieperiode aan. De één komt en de ander gaat maar de dagbesteding gaat gewoon door. Er is altijd werk op een kwekerij, maar we doen wel rustiger aan; zeker bij warm weer. Als er nieuwe planten binnenkomen moeten er heel veel potjes met potgrond gevuld worden; dat is heerlijk rustgevend werk. Alles met de hand. Iedereen werkt in z'n eigen tempo. Eind augustus komen de violen binnen. Dat betekent 14.000 potjes vullen met potgrond en daarna de mini viooltjes erin zetten. Binnen een week is alles opgepot en na twee weken komen de eerste bloemetjes tevoorschijn.

- Op zondag 24 september houden we net als vorig jaar een Kijkdag. Deze is in de plaats gekomen van onze Open Dag in mei. De Kijkdag is alleen voor genodigden: dat zijn de medewerkers*, vrijwilligers en het personeel, met familie, vrienden en kennissen. We hebben geluk, het is mooi weer en dat nodigt uit om het hele terrein te verkennen. Dat moet ook wel want als je met de puzzel-speurtocht meedoet, moet je overal gaan zoeken naar antwoorden. Maar eerst is er koffie/thee en zelfgebakken appeltaart in de kantine. Bij de werkplaats staat de imker met zijn kraam, hij vertelt over het werk van de bijen. In de werkplaats en in de tuinen wordt uitleg gegeven over de verschillende werkzaamheden die in de loop van het jaar gedaan worden. Er komen in totaal 90 bezoekers en iedereen is even enthousiast. Volgend jaar weer.

In september vindt de audit voor het keurmerk zorgboeren plaats. Ons werk en het hele bedrijf worden doorgelicht. Dat is goed, want het houdt ons scherp. Er zijn natuurlijk verbeterpunten, maar over het geheel krijgen we een dikke pluim en wordt het keurmerk met drie jaar verlengd.

Op het medewerkers*overleg is uitgelegd dat we een klachtenfunctionaris en een vertrouwenspersoon hebben, zij vormen samen de interne Klachtencommissie. Dat zijn moeilijke woorden en moeilijke begrippen, daarom organiseren we in oktober een inloopspreekuur. Op afspraak kunnen de medewerkers* kennismaken met beide functionarissen. Negen mensen maken gebruik van deze mogelijkheid en vinden het fijn dat ze weten bij wie ze terecht kunnen als ze echt een probleem hebben.

Het wordt hoog tijd dat we de vrijwilligers en personeel weer eens in het zonnetje zetten. Daarom organiseren we een feestavond, ook de partners zijn uitgenodigd. Met bijna 50 mensen genieten we van een schitterend aangekleed buffet in de oranjerie, gevolgd door een pub-kwis in de kantine. Het is een bijzonder geslaagd feest en vast en zeker voor herhaling vatbaar.

Een maand later worden nog een keer drie vrijwilligers in het zonnetje gezet. De gemeente Waalre deelt elk jaar vrijwilligerspenningen uit voor mensen die zich op een bijzondere manier inzetten voor de gemeenschap. Wij hebben dit jaar drie vrijwilligers aangemeld omdat zij zich al jaren belangeloos voor de Pimpernel inzetten. Evert, Riet en Harmen worden op het podium geroepen en krijgen hun welverdiende penning en oorkonde uit handen van de wethouder.

Er breekt een gezellige, drukke tijd aan: Kerst. Dat betekent: kerstbomen, kerststukken, -kaarten en -kransen en nog veel meer in kerst sfeer. Er is voor iedereen volop werk: buiten, in de werkplaats en in de winkel. De kerstbomenrekken en de kerstmarkt in de oranjerie worden opgebouwd met veel lampjes en lichtjes. Als de kerstbomen uit Denemarken binnenkomen, worden ze voorgeboord en daarna over het hele terrein verdeeld. De verkoop komt op gang, met als topdagen de twee 'groene zaterdagen' in december; heel druk, maar ook heel gezellig. Ondertussen bruist de werkplaats van activiteiten en er moet flink aangepakt worden om de vraag naar kerstdecoraties bij te houden en alle bestellingen op tijd klaar te krijgen. Iedereen draagt z'n steentje bij door te doen waar hij/zij goed in is. De klanten geven ons veel complimenten en dat maakt ons werkplezier compleet.

We sluiten het jaar af met de traditionele Eindejaarsafsluiting voor alle medewerkers*: op donderdagmiddag 21 december gaan we wandelen of naar keuze met de huifkar mee, naar de Hut van Mie Pils. De meesten willen wandelen, totdat we halverwege overvallen worden door een stortbui. Vlug stappen een paar mensen in de volgauto en bij de Hut ontmoeten we elkaar weer; sommigen drijfmat. Maar de warme chocolademelk of het biertje maken alles goed en na een gezellig uur in de Hut wandelen we terug naar de Pimpernel. Daar hangt een grote pan soep al boven het vuur te pruttelen. Na een beker soep en een lekker worstenbroodje worden de kerstpakketten uitgedeeld. Het jaar zit erop. We wensen elkaar fijne feestdagen!

Acties

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

3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces

Een beschrijving van de veranderingen en ontwikkelingen op de zorgboerderij. Het kan gaan over bijvoorbeeld het zorgaanbod, een verbouwing, de financiering en de kwaliteitseisen. Hier wordt beschreven hoe er aan kwaliteit van zorg wordt gewerkt en hoe het kwaliteitssysteem wordt toegepast.

Ons zorgaanbod is dit jaar uitgebreid met wandelactiviteiten. We hebben gemerkt dat veel medewerkers* in hun privé situatie niet aan wandelen toekomen. Daarom gaan we bij mooi weer met een groep naar buiten voor een (bos-)wandeling. Verder hebben we een breed zorgaanbod met volop keus voor iedereen en dat bevalt goed. De meeste mensen zijn gebaat bij rust en herkenning, zowel wat betreft de activiteiten, als wat betreft begeleiders en vrijwilligers.

Gedurende het hele jaar heeft de kwaliteit van de zorg onze aandacht. Dit betreft allerlei punten zoals: de begeleiding van de medewerkers*, veiligheid, tevredenheid en medezeggenschap. In het kwaliteitssysteem staan alle aandachtspunten voor het jaar ingepland. We hebben een actiepuntenlijst opgesteld, waarvan elke maand enkele punten worden behandeld en afgevinkt als ze klaar zijn. Voorbeelden van vaste aandachtspunten zijn: ontruimingsoefeningen, verbandtrommels controleren, controle van veiligheid op het terrein en in elk teamoverleg bespreken we een ander protocol met het personeel en de vrijwilligers.

De tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers*, ouders en persoonlijk begeleiders hebben veel positieve reacties opgeleverd en enkele aandachtspunten; daar zetten we actie op. Individuele punten van medewerkers* heeft de leiding met de betreffende personen besproken en geven geen aanleiding tot verdere acties.

De financiering van de zorg is dit jaar onder hoge druk komen staan door het ongeplande vertrek van een personeelslid. Om het financiële verlies te beperken hebben we besloten om dit personeelslid nog niet te vervangen en zijn de (begeleidings-) taken onderling herverdeeld. Mede dankzij de instroom van nieuwe vrijwilligers kunnen we achteraf vaststellen dat de kwaliteit van de zorg er niet onder geleden heeft; deze is zelfs op een aantal punten verbeterd doordat we een groter beroep moesten doen op de zelfstandigheid van de medewerkers*.

Met het oog op duurzaamheid heeft de Pimpernel dit jaar een warmtepomp en zonnepanelen laten installeren.

Er zijn geen inhoudelijke wijzigingen aangebracht in onze werkbeschrijving.

Er is dit jaar een schriftelijke toetsing van het jaarverslag geweest en de audit heeft plaatsgevonden. Beide met een positieve uitslag en enkele aandachtspunten die we inmiddels verbeterd hebben. Ook is de RI&E weer geactualiseerd. De auditor merkte op dat wij geen gedigitaliseerd cliënten-dossier hebben. Dat klopt, we hebben papieren dossiers omdat veel medewerkers* niet met een pc overweg kunnen of zelfs niet kunnen lezen. Er wordt wel van hen verwacht dat zij de verslagen ondertekenen ter goedkeuring. Dit lukt alleen op papier. We hebben hier over nagedacht en willen in elk geval voor onszelf een overzichtelijker dossier per cliënt digitaal aanmaken. Voor nieuwe personeelsleden in de toekomst zal dit ook gemakkelijker werken. Dit is een actiepunt voor 2024.

Ons professioneel- en ondersteunend netwerk:

- Ons professionele netwerk onderhouden we door vergaderingen bij te wonen met collega zorgbedrijven. We zijn lid van Zorgcoöperatie Brabant.
- I.v.m. het oderaannemerschap zijn er twee vertegenwoordigers van een grote zorginstelling op bezoek geweest. We zijn in gesprek gegaan over de kwaliteit van de zorg in verhouding tot de financiering daarvan. Wij vinden al jaren dat we ondergewaardeerd worden. De vertegenwoordigers zijn het hier mee eens, maar de financiële beslissingen worden op hoger niveau genomen. Zij hebben daar geen invloed op. Voor ons is het toch weer een stimulans om over een eigen WLZ-erkenning na te denken.
- Er is een stichtingsbestuur waar we tweemaandelijks mee vergaderen. Het bestuur werkt als 'denktank' en ondersteunt ons waar mogelijk. Er wordt geëvalueerd en toekomstplannen gemaakt. De financiën worden door de penningmeester op de voet gevolgd en inzichtelijk gemaakt.
- De Pimpernel is een bedrijf waar dagelijks klanten komen om planten te kopen. We hebben veel vaste klanten, die ons al jaren volgen. De gunfactor is groot. Veel klanten zijn serieus geïnteresseerd in ons werk en er ontstaan regelmatig boeiende gesprekken over de inhoud van de zorg, afgezet tegen de maatschappij. Veel klanten steken ons een hart onder de riem. Dat sterkt ons in ons werk, vooral als het even wat minder gaat.

Wij leveren geen onvrijwillige of gedwongen zorg.

Acties

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

3.3 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" en "3.2 Reflectie op het kwaliteitsproces " zijn beschreven.

Werkplezier

Als we terugkijken op 2023 kunnen we de conclusie trekken dat het werkplezier groot is. Het is voor de medewerkers* een fijn en rustig jaar is geweest. Dit in tegenstelling tot wat achter de schermen gebeurde; daar was het voor de organisatie een emotionele achtbaan. Zie bijlage 1. Er is keihard gewerkt om de Pimpernel overeind te houden. Mede dankzij de inzet van het bestuur, het personeel en vrijwilligers, is dit gelukt en durven we weer hoopvol naar de toekomst te kijken.

We hebben opnieuw gezien dat we een kwetsbaar bedrijf hebben. We hebben geleerd dat het team een allesbepalende motor is en als die motor niet goed draait door één kapot tandwiel, dan loopt die motor vast. Vertrouwen is het kernwoord. Open en eerlijk met elkaar communiceren is een voorwaarde voor goede samenwerking.

We zijn tevreden over de kwaliteit van ons bedrijf. Het ziet er mooi en uitnodigend uit volgens de klanten, maar ook als we kijken naar de kwaliteit van de zorg die wij bieden, denken we dat we het goed doen. We horen dit terug van onze medewerkers*, de ouders en persoonlijk begeleiders tijdens de evaluatiegesprekken en tevredenheidstoetsing. Ook tijdens de Kijkdag hebben we veel positieve reacties gekregen. Los daarvan zijn wij ons er zeer bewust van dat we altijd bezig moeten blijven met verbeteringen. Het kwaliteitssysteem helpt ons daarbij. De kwaliteitscyclus is een leidraad voor regelmatige herhaling van actiepunten en dwingt ons telkens opnieuw om na te denken en waar mogelijk te verbeteren.

We zijn tevreden met ons ondersteunend netwerk. Het is niet gelukt om alle bijeenkomsten van de Zorgcoöperatie bij te wonen, maar er is wel voldoende onderling contact geweest. De lijntjes zijn gelukkig kort. We hebben dit jaar regelmatig een beroep moeten doen op het eigen stichtingsbestuur. Zij hebben ons het hele jaar ondersteund en als het nodig was kwamen ze terug voor extra overleg.

Onze doelstellingen van vorig jaar hebben we deels gerealiseerd;

1. Het continueren van de zorg is gelukt;
2. We zijn goed door de audit gekomen en het keurmerk is weer voor drie jaar verlengd;
3. Er is volop beweging in de voorbereidingen voor bedrijfsopvolging. We zijn in gesprek met een serieuze overname kandidaat;
4. Financieel staan we er niet rooskleurig voor, maar we denken nu wel dat we het gaan redden;
5. Er is gewerkt aan duurzaamheidsverbeteringen: een warmtepomp en zonnepanelen;
6. Het geplande aantal vergaderingen en intervisiebijeenkomsten hebben we niet gehaald, maar we hopen in het komende jaar de draad weer op te pakken;
7. Het is in 2023 gelukt om een MBO-stagiaire te vinden voor een half jaar;
8. Het verbeteren van het plantgoed heeft op een laag pitje gestaan door tijd- en personeelsgebrek. Volgend jaar beter.

Acties

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

Bijlagen

- Bijlage 1 Kwaliteit laat je zien 2023

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

De Pimpernel biedt dagbesteding

We bieden op onze locatie groepsbegeleiding aan de volgende doelgroepen:

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

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

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

- De zorgzwaarte ligt van een zzp 3 t/m zzp 6;
- We bieden zorg in het kader van de WMO en de WLZ;
- In 2023 zijn er twee nieuwe medewerkers* gestart en drie hebben hun dagbesteding bij de Pimpernel beëindigd;
- In 2023 hadden we in totaal 35 medewerkers* voor dagbesteding;
- We startten 2023 met 34 medewerkers* en eindigden het jaar met 33 medewerkers*.

In 2023 hebben medewerkers* uit de volgende doelgroepen gebruik gemaakt van de dagbesteding

Mensen met een verstandelijke beperking	15
Ouderen	5
Stoornis in het autistisch spectrum	15
Mensen met een psychische stoornis	6
Overige specifieke stoornissen	10

Het totale aantal klopt niet, omdat het in veel gevallen meerdere beperkingen betreft. Bijvoorbeeld een autistische oudere met een verstandelijke beperking.

In 2023 hebben drie mensen hun dagbesteding beëindigd: twee door gezondheidsproblemen en één door te grote woon/werk afstand.

Acties

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

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

We hebben in 2023 van drie medewerkers* afscheid genomen, twee door gezondheidsproblemen en één door te grote woon/werk afstand. Er zijn twee medewerkers* gestart. Daarnaast hebben enkele medewerkers* uitbreiding van het aantal dagdelen gehad. Daardoor is de bezetting stabiel gebleven.

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

Een nieuwe ontwikkeling die we bij de Pimpernel zien is dat de gemiddelde leeftijd van onze medewerkers* stijgt. Alleen al omdat ongeveer de helft van de medewerkers* al 15 jaar of langer bij ons komt. Het zijn niet meer de vrolijke jonge guppies van 15 jaar geleden, maar mensen van middelbare leeftijd, soms met klachten en kwalen of gewoonten waar niet meer van afgeweken kan worden.

Meestal gaat het goed, maar soms gebeurt het dat we uit elkaar groeien. Mensen kunnen veranderen en ook bij de Pimpernel blijft niet altijd alles hetzelfde:

- begeleiders komen en gaan;
- nieuwe medewerkers* hebben invloed op de groepssamenstelling;
- onze werkvormen en methodes veranderen door de jaren heen;
- en wijzelf veranderen natuurlijk ook.

Er zijn situaties waarbij het duidelijk wordt dat de zorgvraag van de medewerker* niet meer past bij het aanbod van de Pimpernel. Dan gaan we in gesprek om te kijken of we aanpassingen kunnen maken in onze manier van werken en of het mogelijk is dat de medewerker* hierin meebeweegt. We hebben geleerd dat dit niet altijd lukt. Als we niet tot een oplossing kunnen komen, stellen we voor om afscheid van elkaar te nemen. Dit zijn geen beslissingen die je in een paar weken neemt. Dit zijn trajecten die je samen met de medewerker* en hun achterban ingaat en zeer zorgvuldig bewandelt.

Wij vinden het belangrijk dat we veranderingsprocessen tot een goed einde kunnen leiden, zodat we, als het nodig is, op een positieve manier afscheid kunnen nemen van elkaar.

Ook het komend jaar zullen we hiermee te maken krijgen. We gaan kijken of we door een studiedag meer inzicht kunnen krijgen in de ouder wordende mens met beperkingen.

Acties

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

4.3 Personeel

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

Er heeft dit jaar één wijziging plaatsgevonden in het personeelsbestand. Van een personeelslid hebben we, na een periode van ziekte en afwezigheid, afscheid genomen.

Personeel van Stichting Planterij de Pimpernel:

- Meewerkend zorgdirecteur 1 persoon
- Personeel 3 personen (was 4 personen)
- Inhuurkracht 1 persoon

Naast de stichting hebben we onderneming Planterij de Pimpernel VOF:

- De eigenaren / ondernemers 2 personen
- Inhuurkracht 1 persoon

De belangrijkste wijziging n.a.v. het onvoorziene vertrek van het personeelslid is, dat zijn taken onderling herverdeeld zijn. Door gebrek aan financiële middelen is het niet mogelijk om een nieuwe begeleider voor de buitenploeg aan te trekken.

Om dit op te vangen heeft de eigenaar van de Pimpernel als extra taak de werkbegeleiding van de buitenploeg op zich genomen en de meewerkend zorgdirecteur de zorgbegeleiding van de betreffende medewerkers*. Daarnaast wordt er incidenteel een beroep gedaan op het overige personeel en de vrijwilligers om extra taken uit te voeren.

We hebben klein team en een platte organisatievorm, wat de nodige flexibiliteit vraagt van iedereen die bij de Pimpernel werkt.

De zorgdirecteur heeft drie functioneringsgesprekken gehouden met de betreffende personeelsleden en één met de inhuurkracht. Naast ieders individuele ontwikkelingen ging het in de gesprekken over het voortbestaan van de Pimpernel. Het is voor iedereen duidelijk dat het hele bedrijf onder grote druk staat door personeelsgebrek en financiële tekorten. Het positieve is dat het team bereid is om de schouders eronder te zetten en mee te bouwen aan een toekomst voor de Pimpernel.

De eigenaar heeft meerdere gesprekken gehouden met de inhuurkracht voor de VOF. Dit zijn persoonlijke gesprekken over de werkuitvoering; vooral toekomstgericht.

Acties

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

4.4 Stagiairs

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

We hebben dit jaar een stagiaire van 28-08-2023 t/m 01-02-2024 begeleid.

Opleiding Summa College - Welzijn (Maatschappelijke Zorg). Bol niveau 4, eerste leerjaar.

De Pimpernel is een erkend stagebedrijf volgens de normen van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Binnen de SBB werken beroepsonderwijs en bedrijfsleven nauw samen om studenten de beste praktijkopleiding te geven met uitzicht op een baan.

Naast de bovengenoemde stagiaire hebben we een keer een leerling van het VMBO gehad in het kader van maatschappelijke stage/meelooptag.

Een stagiair(e) krijgt bij de Pimpernel een vaste praktijkbegeleider toegewezen, die coacht op de werkvloer en wekelijks een volggesprek houdt. Zo nodig stuurt de praktijkbegeleider bij of grijpt in. Ook is zij aanwezig bij de evaluatiegesprekken met de stagebegeleider van school.

Stagiair(e)s krijgen eerst de tijd om te wennen en vervolgens gaan zij aan de slag met hun stageopdrachten. Afhankelijk van het niveau en hun ontwikkeling krijgen ze deeltaken en opdrachten van de praktijkbegeleider. De stagiaire die dit jaar meeliep, was eerstejaars en had daarom weinig stageopdrachten. Het belangrijkste was het leren omgaan met cliënten met een beperking en het wennen aan werk in een werkomgeving.

Er hebben geen ontwikkelingen plaatsgevonden n.a.v. informatie of feedback van de betreffende stagiaire.

Acties

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

4.5 Vrijwilligers

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

Bij Stichting Planterij de Pimpernel werken 18 vrijwilligers. In totaal voor 104 uur per week.

Bij Planterij de Pimpernel (kwekerij) werken 8 vrijwilligers. In totaal voor ongeveer 50 uur per week.

Vrijwilligers zijn belangrijk voor de Pimpernel. Zonder vrijwilligers kan de Pimpernel niet draaien. In elk geval niet op dezelfde manier met dit kwaliteitsniveau van de zorg. Bijna alle vrijwilligers zijn regelmatig aanwezig bij een overlegsituatie of vergadering waarin hun mening en meedenken wordt gevraagd. Met elkaar bespreken we de begeleiding van de medewerkers*, de specifieke aandachtspunten en de mogelijkheden voor verbeteringen.

De coaching van de begeleidende vrijwilligers is gekoppeld aan een personeelslid (= betaalde kracht). Bijvoorbeeld; in de werkplaats is altijd een betaalde kracht aanwezig die de verantwoording draagt. Deze kracht krijgt ondersteuning van 1 of 2 vrijwilligers, soms aangevuld met een stagiair(e). Dit geldt ook voor de kantine en de buitenploeg.

De additionele vrijwilligers begeleiden geen medewerkers*. Soms werken ze wel samen met een medewerker*. Van de additionele vrijwilligers wordt verwacht dat zij zelfstandig kunnen werken als hun taak duidelijk is. Afhankelijk van hun werkzaamheden worden zij gecoacht door één van de eigenaren van de Pimpernel.

Coaching van de vervoersvrijwilligers wordt gedaan door eigenaar Dick, samen met de administratieve kracht.

In de jaarlijkse voortgangsgesprekken worden de persoonlijke vragen, wensen en voortgang besproken. Samen zoeken we naar mogelijkheden om hun werk zo aantrekkelijk mogelijk te maken. Als er specifieke wensen zijn, dan houden we daar zoveel mogelijk rekening mee. De vrijwilligers hebben allemaal hun eigen vakgebied binnen de Pimpernel en worden bij de besluitvorming van de voor hen relevante zaken betrokken. De meeste gesprekken worden samen met de directeur van de stichting gehouden. De voortgangsgesprekken met de additionele (groen en technische) vrijwilligers worden gehouden met één van de eigenaren van de Pimpernel, omdat zij over het vakgebied kweken en het onderhoud van de werkmiddelen en het terrein gaan.

In 2023 werken er in totaal 29 vrijwilligers bij de Pimpernel. Meestal één of twee vaste dagen per week. Sommige hebben specifieke taken waarvoor ze incidenteel komen. Het onderstaande schema is een overzicht van de vrijwilligers en hun werkzaamheden.

vrijwilliger	aantal 01- 01- 2023	uren	taken	verantwoordelijkheden	gesprekken	aantal 31- 12- 2023
begeleidend	8	80	begeleiden van medewerkers* bij hun dagbesteding/ondersteunen van de professionele kracht	passende taken en een fijne, veilige werkdag bieden aan de medewerkers*	aanwezig bij teamvergaderingen/ jaarlijks een evaluatiegesprek	7
additioneel	7	50	werkzaamheden die niet door medewerkers* of het personeel gedaan kunnen worden	veiligheid op het terrein/ verkoop/advies kassabediene/ plantenverzorging	jaarlijks een evaluatiegesprek	8
technisch	2	9	onderhoud/ reparaties van gereedschappen/ technische middelen	veiligheid op het terrein/ keuren van machines en apparaten	jaarlijks een evaluatiegesprek	2
vervoer	12	36	medewerkersvervoer* van en naar de Pimpernel	medewerkersveiligheid* verkeersveiligheid	1 x per jaar een chauffeursbijeenkomst	11
bestuur	3	n.v.t.	toezichthouder en denktank voor de stichting	kwaliteit van de zorg, financiën en personele zaken	nee	3
incidenteel	1	n.v.t.	imker zorgt voor de bijen/ bijenkasten/honingproductie	veiligheid rondom de bijenschuur	nee	1
	1	n.v.t.	vertrouwenspersoon	beschikbaarheid voor de	nee	1
	1	n.v.t.	klachtenfunctionaris	medewerkers*		

				beschikbaarheid voor de medewerkers*	nee	1
--	--	--	--	--------------------------------------	-----	---

Het team van vrijwilligers is al jaren stabiel. Elk jaar zijn er een paar wisselingen, maar de bezetting blijft goed verdeeld zodat er geen gaten in de bedrijfsvoering ontstaan.

Uit de evaluatiegesprekken blijkt dat de vrijwilligers over het algemeen zeer tevreden zijn over hun taken en inspraak. Gedurende het hele jaar worden er zaken verbeterd of aangepast naar aanleiding van hun wensen, ideeën of mogelijkheden. Er is weinig verloop; de meeste vrijwilligers draaien al jaren mee. Als er afscheid genomen wordt, heeft dat meestal met leeftijd of persoonlijke omstandigheden te maken.

Het stichtingsbestuur bestaat uit drie personen, aangevuld met de directeur van de stichting en twee adviseurs: de eigenaren van de Pimpernel. Het bestuur vergadert 4 of 5 keer per jaar. Er zijn dit jaar extra bestuursbijeenkomsten geweest rondom de thema's: personele bezetting, financiën en de voortgang van de Pimpernel. Daarin zijn ingrijpende beslissingen genomen die verstrekkende gevolgen hebben, maar die nodig waren om de Pimpernel een toekomstperspectief bieden.

De vertrouwenspersoon en de klachtenfunctionaris hebben hun krachten gebundeld om hun rol voor de medewerkers* inzichtelijk te maken. Zij hebben zichzelf gepresenteerd aan de medewerkers* tijdens een medewerkers*overleg. Daarnaast hebben zij een inloopspreekuur georganiseerd, waarin de medewerkers* individueel uitleg krijgen over hun taak en bereikbaarheid bij de Pimpernel.

Acties

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

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

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

Top! Dat is het eerste woord dat in me opkomt als ik aan de inzet van al die mensen denk. Het is heel bijzonder dat er zoveel mensen elke week klaarstaan ten dienste van de medewerkers*, omdat ze zich verbonden voelen met de Pimpernel. Dat is heel bijzonder en dat is ook de reden dat we, ondanks tegenvallers en moeilijke tijden, telkens opnieuw de moed bij elkaar rapen om door te gaan. Met elkaar zijn we de Pimpernel en zetten we een fijne, veilige sfeer neer, waardoor de medewerkers* tot hun recht komen en zich gehoord voelen.

We zijn dit jaar met veel onrust en ruis begonnen. Door het gemis van een vaste kracht moest alles gereset worden. Met minder mensen hetzelfde werk doen en waar mogelijk beter dan voorheen; dat betekent veranderen, meebewegen en een tandje erbij. We hebben gezien dat het mogelijk is om met elkaar de draad weer op te pakken. Om weer een team te worden en het werkplezier vast te houden.

We hebben dit jaar geleerd dat we als team goed kunnen functioneren als er onderling vertrouwen is en de neuzen dezelfde kant op staan.

Fijn dat we weer een stagiaire hebben. De aanwezigheid van een jonge enthousiaste vrouw heeft een positieve invloed op de groep.

Een grote verandering die we dit jaar doorgevoerd hebben zit in de aansturing van de buitenploeg. Meer projectmatig en vraaggestuurd. Waar mogelijk kiest de medewerker* zelf een project waar hij zelfstandig of samen met een collega of vrijwilliger mee aan de slag gaat. Deze manier van werken komt dicht bij onze visie: zelfstandig waar mogelijk, ondersteuning waar nodig.

Het komend jaar willen we terugkomen op de Missie en Visie van de Pimpernel, op de verschillende vergaderingen met het begeleidend team.

Alle personeelsleden zijn bevoegd om mensen met een beperking te begeleiden. Hun achtergrond varieert van activiteitenbegeleider tot Z-, of B- verpleegkundige. Onder de vrijwilligers zit veel kennis en levenservaring; dat is een waardevolle aanvulling op de personele kwaliteiten.

De oprichter/eigenaar van de Pimpernel is allround bevoegd als Big-geregistreerd Z-verpleegkundige. Inmiddels gepensioneerd vervangt zij de zorgdirecteur bij haar afwezigheid, stuurt de tuin- en kwekerijwerkzaamheden aan en ondersteunt in de begeleiding van de medewerkers* bij afwezigheid van personeel.

Alle teamvergaderingen worden ingepland op de actiepuntenlijst.

Acties

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

5 Scholing en ontwikkeling

5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten

In deze paragraaf geeft de zorgboer(-in) een beschrijving van de opleidingsdoelen en de gevolgde opleidingen waarmee de kennis en vaardigheden van de begeleiders op peil worden gehouden. Wie welke opleidingen hebben gevolgd en of de gestelde doelen zijn behaald. 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.

Datum	Cursus/training/informatie	Leerdoel	Deelnemers	Afgerond
08-02	Intervisie	Deskundigheidsbevordering	Personeel	ja
15-02	Bedrijfsbezoek Oogenlust	Informatief/kennis	Medewerkers, pers., vrijw.	n.v.t.
20-03	Studiedag "prikkelverwerking"	Deskundigheidsbevordering/teambuilding	allen	ja
04-04	Reanimatie en AED	Praktisch oefenen van vaardigheden	Renee, Irene, Stephanie	certificaat
13-04	Reanimatie en AED	Praktisch oefenen van vaardigheden	Marianne	certificaat
19-04	Intervisie	Deskundigheidsbevordering	personeel	ja
11-05	ZCB "ondernemen in de zorg"	Kennis	Anneke en Dick	ja
29-06	Bedrijfsbezoek Florensis	Informatief/kennis	Medewerkers en pers.	n.v.t.
19-07	Intervisie	Deskundigheidsbevordering	personeel	ja
11-10	Intervisie	Deskundigheidsbevordering	personeel	ja

Een opleidingsdoel uit 2022 was een studiedag over autisme en ADHD/ADD. Omdat we in 2022 niemand konden vinden die het ons kon bieden, hebben we dit doel meegenomen naar 2023. In maart hebben we dit thema invulling gegeven door een studiedag "prikkelverwerking".

De wens voor 2022 was om 4x een intervisie bijeenkomst te houden voor de personeelsleden. Dit is toen niet gelukt. In 2023 hebben we wel aan deze wens kunnen voldoen.

Anneke en Dick zijn aangemeld voor de BHV herhaling. De eerste mogelijkheid hiervoor is 08 januari 2024.

Acties

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

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Ontwikkeling van kennis en vaardigheden vinden wij belangrijk voor al onze mensen. Jaarlijks proberen we twee thema's te behandelen tijdens één of twee studiedagen voor begeleiders. We onderzoeken waar deskundigheidsbevordering nodig en/of wenselijk is. Onderwerpen die aan bod kunnen komen, zijn bijvoorbeeld: autisme, psychose, casusbehandeling, prikkelverwerking, epilepsie, methodische werken, etc. Voor 2024 staat een studiedag met het thema: 'de ouder wordende mens met een beperking' op de agenda. Dit is een onderwerp waar wij dagelijks tijdens ons werk mee te maken hebben. Veel medewerkers* komen al jaren naar de Pimpernel en wij maken hun verouderingsproces daardoor van dichtbij mee. Dit brengt de nodige aandachtspunten met zich mee, zoals bijvoorbeeld: verzorging, mobiliteit en gedragsverandering. Wij vinden het belangrijk om onze medewerkers* ook bij dit proces goed te begeleiden en er is behoefte om hier meer over te leren.

In 2023 hebben we tweemaal een bedrijf bezocht met onze medewerkers* en begeleiders. Dit heeft bijgedragen aan de kennis: hoe werken andere bedrijven? En een ook ontwikkelingen: wat kunnen we van hen leren?

Doordat we afscheid hebben genomen van een collega begeleider zijn we dit jaar niet toegekomen aan het organiseren van workshops voor onze medewerkers*. Onze prioriteit lag bij het dagelijks aanbieden van goede dagbesteding met aandacht voor al onze medewerkers* en begeleiders.

We ervaren dat de workshops enorm gewaardeerd worden. Niet alleen door het praatje van de deskundige, maar ook door zien en beleven onthoudt iedereen de informatie beter.

Voor 2024 zijn de volgende workshops gepland:

1. Kennismaking met keramiek
2. Vogelworkshop
3. Bijenworkshop
4. Werkhouding/Arbo workshop

We hebben in 2023 geïnvesteerd in teambuilding. Ook in 2024 gaan we hiermee door.

We willen in 2024 viermaal een intervisie bijeenkomst houden voor de deskundigheidsbevordering van de kartrekkers.

Een Individuele cursus of scholing is mogelijk voor de mensen die daar behoefte aan hebben. Ze kunnen dat bij de directeur aanvragen of de directeur geeft advies om een opleiding te volgen. Voorwaarde is dat de scholing relevant is voor het werk bij de Pimpernel en dat het binnen het scholingsbudget past.

Acties

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

5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling

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

De Pimpernel heeft scholing en ontwikkeling hoog in het vaandel staan. Wet- en regelgeving dagen ons voortdurend uit om na te denken en te verbeteren. Dat betekent dat we nooit klaar zijn en achterover kunnen leunen. We hebben bij de Pimpernel een actieve houding wat betreft leren en ontwikkelen. Meebewegen met vraag en aanbod is ons motto. We proberen daarom jaarlijks naast de 'verplichte' scholing iets nieuws te leren. We stimuleren ons begeleidingsteam om mee te denken op welk vlak we kunnen bijleren. Soms dragen zij uit hun eigen netwerk sprekers aan. Dit leidt tot leuke, verrassende en interessante studiedagen.

Er zijn verschillende manieren om onszelf te ontwikkelen. De Pimpernel doet dit o.a. door:

- Workshops: een expert komt vertellen over een specifiek thema, beleving komt hier ook aan bod;
- Studiedagen;
- Excursies: we bezoeken andere bedrijven in de zorg of tuinbranche;
- Beursbezoek: voor het volgen van trends en ontwikkelingen;
- Deelname aan thema dagen/avonden;
- Samenwerking met andere zorgaanbieders;

In 2023 zijn we niet aan het organiseren van workshops toegekomen. Voor 2024 staan er diverse workshops op de agenda.

Acties

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

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 minimaal 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.

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

Evaluaties

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

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

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

Het daaropvolgende jaar wordt een gewoon evaluatiegesprek gehouden. Hierbij zijn ook de ouder(s) en/of een persoonlijke- of woonbegeleider aanwezig. Leer- en aandachtspunten voor de begeleiding worden besproken en de leerdoelen waar nodig bijgesteld en vastgelegd.

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

Naast deze geplande gesprekken hebben we veel 1-op-1- gesprekken gehouden met medewerkers*. Als er behoefte is aan een gesprek, maken we daar (indien mogelijk) meteen tijd voor vrij. Dingen die spelen worden hierdoor direct besproken, het is 'vers', er kan meteen op gereageerd worden en de eventuele 'lading' wordt niet mee naar huis genomen. We merken dat dit goed aansluit bij wat de medewerkers* op dit moment nodig hebben. Belangrijke zaken uit zo'n gesprek worden vastgelegd en als het nodig is gedeeld met het thuisfront.

In het format voor de evaluatiegesprekken staan de volgende gesprekspunten:

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

Aantal evaluaties 2023

Er zijn in totaal 21 begeleidingsplan gesprekken gehouden.

Er zijn 11 evaluatiegesprekken en 4 tussenevaluaties gehouden.

Het aantal overige gesprekken is niet bijgehouden, daar zijn aantekeningen van gemaakt; geen verslagen.

Over het algemeen zijn het opbouwende gesprekken, waarin de medewerker* zich gehoord voelt.

Acties

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

6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken

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

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

In de evaluatiegesprekken gaat het over de individuele voortgang van de medewerker*. Ieder heeft zijn eigen vragen, problemen, aandachtspunten en is bezig met zijn eigen ontwikkelproces. In overleg met de medewerker* worden er persoonlijke leerdoelen opgesteld. Deze komen in het eerstvolgende (evaluatie-)gesprek weer aan de orde en er wordt besproken wat de verbeteringen zijn. Indien van toepassing worden de leerdoelen herhaald of er worden nieuwe (vervolg) leerdoelen opgesteld. Soms moeten we concluderen dat een leerdoel niet behaald kan worden. Dit heeft te maken met de ontwikkelmogelijkheden van de medewerker*. Er kan een plafond zitten aan de leermogelijkheden. Dan verandert het leerdoel in een persoonlijk aandachtspunt, waar de begeleiding rekening mee dient te houden.

Leerdoelen en verbeterpunten zijn per begeleider, medewerker* en situatie verschillend. De afspraken daarover zijn te lezen in de evaluatieverslagen.

De Pimpernel biedt verschillende soorten werk en in de evaluatiegesprekken komt soms de vraag van een medewerker* of hij/zij ander werk mag doen of op een andere plek op het terrein. Binnen of juist buiten, in de kantine of in de winkel, enz. We kijken of de vraag past in het persoonlijk programma of er plek is en of er passende begeleiding geboden kan worden. Als dit allemaal lukt kan er gewisseld worden van activiteit. Als het op dat moment niet kan, nemen we de wens mee naar het volgende evaluatiegesprek en kijken dan opnieuw of we de wens kunnen realiseren of lichten we toe waarom dit niet het geval is.

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 om de vraag van de klant zo goed mogelijk te beantwoorden binnen de kaders en mogelijkheden van de Pimpernel.

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

Verbeterpunt: In de evaluatiegesprekken maken we soms afspraken, die in de drukte van de dag vergeten worden. We gaan er beter op letten dat we over zulke afspraken praten met de betreffende medewerker* en eventueel toelichten waarom deze wel/niet uitgevoerd of nagekomen zijn. Daarbij moeten we ook communiceren wanneer het wel zal gebeuren of waarom het niet mogelijk is. Kortom: meer duidelijkheid voor de medewerker*.

Actiepunt voor 2023 was het Begeleidingsplan onder de loep nemen. We vinden dat het format duidelijker en concreter kan. Door het vertrek van een personeelslid zijn we hier niet aan toegekomen. We nemen dit actiepunt mee voor 2024.

Acties

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

6.3 Inspraakmomenten

Minimaal ieder halfjaar 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.

Het belangrijkste inspraakmoment voor alle medewerkers* is het medewerkersoverleg. Dit zijn bijeenkomsten die ingepland zijn in de actiepuntenlijst. We hebben dit jaar vijfmaal een medewerkersoverleg gehouden. Elke medewerker* heeft individuele aanwezigheidsdagdelen. Daarom wordt het overleg op wisselende dagen van de week gehouden; de ene keer op een dinsdag en de volgende keer op een vrijdag, zodat iedereen er minstens tweemaal per jaar bij kan zijn. Van tevoren kan iedereen agendapunten voor het overleg opgeven.

Er wordt in elke vergadering een protocol besproken. Protocollen zijn over het algemeen moeilijk te begrijpen voor onze medewerkers*, daarom leggen we ze in eenvoudige taal uit, op het niveau van de medewerkers*.

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

Een medewerker* notuleert en maakt het verslag; deze verslagen liggen ter inzage in een map in de kantine en in de werkplaats. Na een medewerkersoverleg kunnen medewerkers* de notulen lezen of leest de begeleiding ze voor. Voorzitter van het medewerkersoverleg is Lobke.

Bij het medewerkersoverleg geldt de afspraak dat er over het werk bij de Pimpernel gepraat wordt en niet over privé zaken.

Tijdens het overleg wordt over sommige punten gestemd of een evaluatierondje gehouden, zodat iedereen kan meebeslissen.

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

1. Nieuwe medewerkers* en begeleiders. Door het te bespreken in het overleg is iedereen hierop voorbereid.
2. De audit voor het Keurmerk.
3. Werkzaamheden van het seizoen.
4. De Kijkdag voor de medewerkers* met hun familie, pb'er, vrienden.
5. Ongewenste intimiteiten en grensoverschrijdend gedrag.
6. Huisregels: worden regelmatig herhaald.
7. Gereedschappen: op de juiste plaats terugbrengen en schoonmaken (M*). Een regelmatig terugkerend agendapunt.
8. Kleding aanpassen naar de weersomstandigheden. Hoe doe je dit? Terugkerend onderwerp.
9. Ontruimingsoefening (M*). We rouleren de dag van de oefening zodat iedereen deze een keer meemaakt.
10. Excursies (Florensis en Oogenlust).
11. Tevredenheidsonderzoek. In oktober worden de enquêtes uitgedeeld aan de medewerkers*.
12. Personeelsfeesten. We vertellen in het overleg wanneer er een personeelsfeest is (lees medewerkers* feest) en hoe dit eruit zal zien, bijvoorbeeld met een thema. De medewerkers* dragen ideeën aan.
13. De klachtencommissie; die bestaat uit de klachtenfunctionaris en de vertrouwenspersoon. Nieuw is het spreekuur dat ze vanaf 2023 een aantal keren per jaar houden.
14. Veiligheid op het terrein, in de kantine en werkplaats.
15. Energieverbruik bij de Pimpernel. Hoe kunnen we met elkaar minder energie gebruiken?
16. De Pimpernel rookvrij.
17. Aanleveren van stukjes tekst/foto's voor de nieuwsbrief van de Pimpernel (M*).

18. Tetanus. De Pimpernel biedt al haar medewerkers*/vrijwilligers en personeelsleden, die buiten of met plantgoed werken, aan om een Tetanusvaccinatie te halen bij onze huisarts.

19. Jubilarissen: wie werkt er dit jaar 12,5 jaar bij de Pimpernel?

20. Het medewerkersoverleg een keer in de middag zodat er weer anderen bij kunnen zijn (M*).

21. Struikelgevaar na het wegrijden van de karren als er een steen blijft liggen die bij parkeerstand de wielen blokkeert. (M*)

22. De mannen WC is soms vies (M*).

23. Zelf je kopje opruimen na de pauze (M*).

Naast het medewerkersoverleg zijn er dagelijks individuele inspraakmomenten door het contact tussen de medewerker* en zijn/haar begeleider. Dat kan tijdens het werk of in een pauze. Het komt ook voor dat een medewerker* om een gesprek met zijn begeleider vraagt. Daar maken we altijd op dezelfde dag tijd voor. De evaluatiegesprekken zijn ook uitstekende gelegenheden voor inspraak.

Over het algemeen horen we dat de medewerkers* het medewerkersoverleg een goed moment vinden om punten in te brengen die voor iedereen belangrijk zijn. De vergaderfrequentie is goed: 5/6x per jaar. Sommige medewerkers* vinden het spannend om wat te zeggen in het medewerkersoverleg. Deze drempel proberen we te verlagen door er een week van tevoren een schrijfblok in de kantine klaar te leggen waarop ze kunnen (laten) opschrijven wat ze willen inbrengen. De voorzitter neemt het mee als agendapunt. Als het later in de vergadering genoemd wordt, lukt het de medewerker* meestal toch om, soms met wat hulp, iets te vertellen over zijn ingebrachte punt.

We horen van de medewerkers* terug dat de gesprekjes waar ze tussendoor zelf om vragen, of waar de begeleiding in stimuleert, een prettige, laagdrempelige manier is om dingen 'waar men mee loopt' bespreekbaar te maken.

Acties

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

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

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

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

Op het gebied van opruimen en schoonmaken blijven de medewerkers* elkaar aanspreken tijdens vergadering. Dit blijkt voor een aantal medewerkers* een belangrijk punt. Daarom blijven we dit herhalen. Een aantal punten hebben te maken met sociale vaardigheden. Die blijven we regelmatig herhalen. Kortom, herhaling is het kernwoord. Dit geeft duidelijkheid en voorkomt ruis, wat heel belangrijk is voor medewerkers*.

Leerpunten voor de medewerkers* blijven we herhalen op de werkvloer en op andere momenten als ze van toepassing zijn. De leerpunten voor begeleiders bespreken we in teamvergaderingen.

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

Acties

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

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. Het is aanbevolen dat de deelnemers de vragenlijst anoniem kunnen invullen.

Tevredenheid

Jaarlijks houdt de Pimpernel een tevredenheidsmeting onder haar medewerkers* en onder de ouders/persoonlijke begeleiders van medewerkers*. In oktober 2023 zijn de tevredenheidsonderzoeken uitgedeeld. De medewerkers* hebben het onderzoek op papier meegekregen. De ouders en pb hebben het onderzoek zowel op papier als per mail ontvangen. Dit laatste, de papierenvariant voor ouders en pb was een verbeterpunt vanuit onze ervaringen in 2022. Toen hebben we vanuit het kader van duurzaamheid, waaraan we graag ons steentje bijdragen, alleen een exemplaar gemaïld. Dit had als gevolg dat er van de 50 gemaïlde exemplaren maar 13 werden ingevuld.

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

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

Dit jaar hebben we aan de medewerkers 34 onderzoeken uitgedeeld, 28 zijn er ingevuld.

Aan de ouders en pb hebben we 45 onderzoeken uitgedeeld/gemaïld, er zijn 32 onderzoeken ingevuld.

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

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

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

In het onderzoek voor ouders en pb komen de volgende thema's aan bod.

1. Algemeen
2. Dagbesteding

3. Begeleiding**4. Clienten=Medewerkers*****5. Inspraak****6. Vervoer****7. Klachtencommissie****8. Informatie****9. Cijfer voor de kwaliteit van dagbesteding. Cijfer voor de begeleiding****10. Ruimte voor opmerkingen****Uitkomst tevredenheidsmeting medewerkers* 2023:**

De medewerkers* beoordelen hun werkzaamheden bij de Pimpernel met een 8, dit was een 8,8 in 2022.

De medewerkers* beoordelen de begeleiding met een 9, dit was een 9,1 in 2022.

Feedback vanuit de medewerkers*

- Ik kom graag naar de Pimpernel en heb een fijn contact met de begeleiders. Kantinewerk bevalt prima.
- Ik heb Martje en Marieke (Klachtenfunctionaris en vertrouwenspersoon) nog nooit gezien.
- Misschien wil ik een gesprek met de vertrouwenspersoon. Hoe moet ik dit doen, dat niemand hiervan weet?
- De begeleiding van de buitenploeg is krap, maar daar wordt aan gewerkt.
- Ik ben blij dat ik bij de Pimpernel werk. Op sommige tijden ben ik wat gespannen.

Uitkomst tevredenheidsmeting ouders en pb 2023:

De ouders en pb beoordelen de diversiteit van dagbesteding met een 8,7, dit was een 8,8 in 2022.

De ouders en pb beoordelen de begeleiding met een 8,6, dit was een 8,6 in 2022.

Feedback van ouders en pb:

- Begeleiding kan beter vragen of de opdracht begrepen is. Medewerker* heeft jarenlang met veel plezier bij de Pimpernel gewerkt. Momenteel is er wrijving en zoeken we wat het beste bij hem past.
- Meer heldere en korte communicatie tussen ons en jullie.
- Via de pc konden we het onderzoek niet invullen. Fijn dat het op papier kan.
- Ik geef nooit een 10 omdat ik van mening ben dat er zo ruimte blijft voor verbetering.
- Fijn als er weer een begeleider voor de buitenploeg gevonden wordt.
- Ik hoor alleen wat ze vertelt over de Pimpernel. Contact met ouders ook al is de cliënt meerderjarig kan misschien positief zijn.
- Ik krijg de nieuwsbrief niet.
- Ga zo door! Echt een fijne plek met fijne mensen en zeker voldoende afwisselende activiteiten.
- Parkeren en in- en uitstappen is chaotisch.
- Dikke pluim voor de organisatie en de medewerkers.
- Prima plek, helemaal tevreden. Hoop dat hij nog lang bij de Pimpernel mag blijven.
- Hopelijk blijven jullie nog een hele lange tijd zo'n fijne werkplek.
- Super mooie werkplek met fijne begeleiding en vrijwilligers. Leuke Kijkdag.
- Zo ontzettend blij met de Pimpernel.

Eigen evaluatie:

We zijn blij met zoveel respons, feedback en lovende woorden!

In 2022 hebben we het tevredenheidsonderzoek voor ouders en pb alleen per mail verspreid. Dit leidde tot een zeer lage respons waar geen goede meting aan gehangen kon worden. Dit jaar hebben we het onderzoek zowel op papier als per mail verspreid. Dit heeft geleid tot een grote, betrouwbare respons. Conclusie: we blijven de komende jaren het tevredenheidsonderzoek voor ouders en pb zowel op papier als per mail verspreiden.

Wij kiezen ervoor om een eigen vragenlijst voor het meten van de tevredenheid te gebruiken. Op deze manier kunnen we beter doorvragen en meer te weten komen over de beleving en ervaringen bij de Pimpernel. Ook is het taalgebruik en het gebruik van smileys goed afgestemd op de medewerkers*.

Actiepunten vanuit de onderzoeken:

- Alle medewerkers* in de gelegenheid stellen om kennis te maken met de Klachtencommissie. *Dit doen we d.m.v. een spreekuur waarin de medewerkers* kennis kunnen maken met de Klachtenfunctionaris en Vertrouwenspersoon. In 2024 worden meerdere van deze spreekuren ingepland op verschillende dagen en tijden. Daarnaast zullen we blijven herhalen in zowel het medewerkersoverleg als in de Nieuwsbrief hoe de Klachtencommissie benaderd kan worden. We zullen jaarlijks een brief mee geven aan de medewerkers* waarin de gegevens van de Klachtencommissie staan.*
- We hebben een goede, heldere communicatie met elkaar hoog in het vaandel staan. We vinden het dan ook belangrijk om terug te horen dat een pb-er dit niet zo ervaart. Dankzij een naam op het tevredenheidsonderzoek kunnen we hier direct actie op zetten.
- Dit jaar hebben we afscheid moeten nemen van de begeleider van de buitenploeg. Omdat dit grote financiële gevolgen heeft gehad voor de Pimpernel hebben we dit jaar geen externe vervanger in kunnen zetten. Anneke en Lobke hebben de begeleiding van de buitenploeg naast hun reguliere werk op zich genomen. Dit hield in dat ze hun aandacht breder moesten verdelen. We zijn ons ervan bewust dat enkele medewerkers* van de buitenploeg de begeleiding nabij missen. *Actiepunt voor 2024: het aantrekken van een begeleider voor de buitenploeg.*
- Een ouder geeft aan betrokken te willen worden bij de voortgang van zijn kind, dit kan altijd in overleg. Bij alle medewerkers* van de Pimpernel is of wel de ouder of pb-er betrokken. Deze is aanwezig bij de evaluatie en contactpersoon voor de Pimpernel. Een ouder kan zelf bespreken met zijn/haar kind of deze wil dat hij/zij bij de evaluatie aanwezig is. Wij zullen dit terugkoppelen naar de ouder.
- Een ouder ontvangt de Nieuwsbrief niet. Dankzij een naam op het onderzoek kunnen we de ouder direct aan de mailinglijst toevoegen.
- Een ouder ervaart het parkeren als chaotisch. Dit wordt jaarlijks door hen aangekaart in het tevredenheidsonderzoek. Het moment van ophalen van onze medewerkers* is een moment dat er auto's af- en aanrijden op onze parkeerplaats. Soms is het voor een medewerker* lastig om in te schatten wat een veilige situatie is. Daarom is er altijd een begeleider van de Pimpernel die dit ophaalmoment in goede banen leidt. Dit is het maximaal haalbare wat we kunnen bieden.
- Feedback uit het onderzoek voor ouders en pb is dat een medewerker* jarenlang met plezier bij de Pimpernel heeft gewerkt en dat dit door wrijving niet meer zo ervaren wordt. Met deze medewerker*, ouder en pb zijn we in gesprek. De Pimpernel sluit na 17 jaar niet meer aan bij zijn dagbestedingsbehoefte. We hebben besloten om door middel van een geleidelijk proces de dagbesteding af te bouwen bij de Pimpernel. Hij is gestart bij een andere dagbesteding. De dagbesteding zal daar geleidelijk uitgebreid worden.

Acties

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

Bijlagen

- Tevredenheidsonderzoek voor medewerkers 2023, uitkomst
- Tevredenheidsonderzoek voor ouders en pb 2023, uitkomsten
- Tevredenheidsonderzoek voor medewerkers 2023
- Tevredenheidsonderzoek voor ouders en pb 2023
- Bijlage uitkomsten tevredenheidsonderzoek voor ouders en pb 2023/opmerkingen

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 tevredenheidsmeting

We hebben een goede respons gekregen op de uitgedeelde tevredenheidsonderzoeken. Hierdoor hebben we een betrouwbaar beeld hoe zowel de medewerkers* als ouders en pb de dagbesteding bij de Pimpernel ervaren. Uit de ingevulde onderzoeken van medewerkers* zijn geen onverwachte antwoorden gekomen. Dit is fijn, omdat dit laat zien dat we goed in contact staan met onze medewerkers*. We kunnen stellen dat alle medewerkers*, behalve één medewerker* na, de Pimpernel nog steeds ervaart als een fijne dagbestedingsplek met goede begeleiding, voldoende afwisseling en ontwikkelingsmogelijkheden.

Door de ouders en pb zijn enkele opvallende antwoorden gegeven:

1. 9 Van de 32 personen weten niet dat we 6x per jaar een Medewerkeroverleg houden.
2. 12 Van de 32 personen weten niet hoe hun zoon/dochter/cliënt de Klachtencommissie kan bereiken.
3. 11 Van de 32 personen weten niet dat de Klachtencommissie een spreekuur houdt voor hun zoon/dochter/cliënt.

Het wordt ons door de reactie op punt 1. duidelijk dat een aantal medewerkers* dit thuis niet communiceert. Wij vinden het belangrijk dat ouders en pb's op de hoogte zijn van op de manier waarop de Pimpernel invulling geeft aan inspraakmomenten voor haar medewerkers*. Wij hebben gezocht naar een middel om bepaalde momenten die speciaal voor onze medewerkers* georganiseerd worden bij de Pimpernel te communiceren. Hier gebruiken we de nieuwsbrief voor. Onder de kop "Wist je dat" komen dergelijke momenten aan bod.

Punt 2. en 3. geven aan dat de bekendheid van de Klachtencommissie nog onvoldoende is.

De Klachtencommissie bestaat sinds mei 2023 in de huidige formatie met Martje als klachtenfunctionaris en Marieke als vertrouwenspersoon. We zijn dit jaar actief bezig geweest met verschillende manieren om de commissie onder de aandacht te brengen van onze medewerkers*, ouders en pb. Dit om de drempel te verlagen om hen te benaderen.

De Klachtencommissie is zich voor komen stellen in het medewerkeroverleg en één van beide is regelmatig bij een medewerkeroverleg geweest. Daarnaast hebben alle medewerkers*, ouders en pb in mei een brief en mail ontvangen met de gegevens en procedure van de commissie. De Klachtencommissie heeft 2x een spreekuur georganiseerd waarbij medewerkers* in de gelegenheid werden gesteld om kennis te maken. Het moment waarop dit spreekuur plaatsvindt, rouleert per dag zodat alle medewerkers* hier gebruik van kunnen maken. Dit proces van kennismaking loopt door in 2024. In de Pimpernel nieuwsbrief heeft de klachtencommissie zich voorgesteld en we herhalen meerdere keren per jaar in de nieuwsbrief het bestaan van de Klachtencommissie en hoe ze bereikt kunnen worden.

Actiepunten m.b.t. het vergroten van de bekendheid van de Klachtencommissie voor 2024 zijn:

1. Nogmaals een brief en mail meegeven en verzenden over het bestaan van de Klachtencommissie.
2. Spreekuren voortzetten, minimaal 4x per jaar.
3. In het medewerkeroverleg herhaaldelijk bespreken uit wie de leden van de Klachtencommissie zijn en waarvoor ze benadert kunnen worden.

Acties

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

Bijlagen

- Brief Klachtenprocedure voor medewerkers

7 Meldingen en incidenten

Op een zorgboerderij wordt geleefd en gewerkt in kleine of grote groepen, er wordt gewerkt met dieren en gereedschap. Daarbij kunnen onverwachte situaties, (bijna) 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 er enkel een conclusie beschreven.

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.

In 2023 hebben we een ongeval meegemaakt en dat vastgelegd.

Het betreft een ongeval dat een begeleider overkwam:

- Op 22 september is een begeleider in de kantine gevallen met een kopje in haar hand.
- Ze struikelde over het snoer van de stofzuiger.
- Een scherf van het kopje veroorzaakte een diepe snee in haar vinger, die heftig bloedde.
- Een collega zette de gewonde op een stoel met een schone doek om haar hand en ging een BHV'er halen.
- De BHV'er heeft de wond bekeken, schoongemaakt, dichtgeplakt met een zwaluwstaartje en verbonden.
- De collega heeft ondertussen de omstanders gerustgesteld.

Omdat de wond vrij diep en pijnlijk was is de begeleider later op de dag naar de huisarts gegaan. Die heeft de wond beoordeeld en opnieuw verbonden.

We denken niet dat we anders of beter hadden kunnen handelen. Ook aan de stofzuiger kunnen we niets verbeteren; die werkt niet zonder snoer.

Acties

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

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.

In 2023 hebben slechts één incident meegemaakt: een begeleider struikelde over een stofzuigersnoer en viel.

Dit hebben we omschreven in 7.1. Toen hebben we gezien dat er direct adequaat gehandeld is door de collega en de BHV'er.

Dit ongeval leert ons dat iedereen pech kan hebben en een keer struikelt, maar ook dat we alert moeten zijn als er snoeren of andere obstakels op de grond liggen. Zowel voor onze eigen veiligheid, als voor de veiligheid van anderen.

Sinds het ongeval begeleidt de begeleidster haar medewerkers* beter bij het stofzuigen.

Er zijn dit jaar geen andere situaties of incidenten geweest die we moeten melden, maar dat is geen garantie. Er zijn jaren geweest dat er meer te melden was. In elk geval hebben nu minder epilepsie-gevoelige medewerkers* dat scheelt in valpartijen, maar ook dat biedt geen garantie. Een incident of ongeluk gebeurt meestal onverwacht.

Een goed preventiebeleid is belangrijk, maar biedt geen garantie. Veiligheid heeft bij ons een hoge prioriteit; voorkomen is beter dan genezen. Maar met een preventiemedewerker, een actuele RI&E en voldoende getrainde BHV'ers zijn we er niet.

Conclusie: We moeten altijd allemaal alert blijven op onveilige/gevaarlijke situaties. We herhalen dit in de verschillende overleg-bijeenkomsten.

Acties

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

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.

Nieuwe versie Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg inzien

Geplande uitvoerdatum: 30-09-2023
Actie afgerond op: 01-10-2023 (Afgerond)
Toelichting: Gelezen. Lobke gaat hiermee verder.

Voorlichting geven over teken en processierupsen

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Actie afgerond op: 09-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: Heeft Lobke gedaan tijdens het medewerkersoverleg. Is niet meer Anneke's taak.

Uitleg houding en beweging voor begeleiders en medewerkers door fysiotherapeuten

Geplande uitvoerdatum: 15-10-2023
Actie afgerond op: 31-12-2023 (Niet meer van toepassing)
Toelichting: Lobke is de verantwoordelijke. Vanwege het vertrek van een personeelslid is dit actiepunt naar 2024 verzet.

Controleren of alle ouders en pb-ers de Nieuwsbrief ontvangen.

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023
Actie afgerond op: 07-12-2023 (Afgerond)
Toelichting: Lobke is de verantwoordelijke persoon. Zij checkt de verzendlijst vooraf. Na het versturen van de mail hebben we gekeken of iedere betrokkene de nieuwsbrief ontvangt. Geen foutmeldingen ontvangen.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2023
Actie afgerond op: 10-10-2023 (Afgerond)
Toelichting: Lobke heeft zich voorbereid en deze taak geheel uitgevoerd.

De schriftelijk toetsing is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Werkbeschrijving zijn

toegevoegd en dien opnieuw uw Werkbeschrijving in ter beoordeling. Aanvullen nav toetsing

Geplande uitvoerdatum: 04-10-2023
Actie afgerond op: 29-09-2023 (Afgerond)

De afspraak voor de praktijktoets t.b.v. de audit is gemaakt op 26-09-2023, 10:00 uur. Om de audit efficiënt te laten verlopen vragen wij u deze goed voor te bereiden. In de kennisbank vindt u het auditprogramma waarin beschreven staat wat u daarvoor precies moet doen.

Praktijktoets

Geplande uitvoerdatum: 26-09-2023
Actie afgerond op: 26-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: Lobke heeft zich voorbereid en deze opdracht uitgevoerd.

Actualisatie RI&E

Geplande uitvoerdatum: 30-08-2023
Actie afgerond op: 20-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: Lobke is de verantwoordelijke. RI&E en Plan van aanpak zijn geactualiseerd door JBR

Controle werkkleding en PBM

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2023
Actie afgerond op: 01-09-2023 (Afgerond)
Toelichting: Werkkleding gecontroleerd en aangevuld of vervangen. 2 x persoonlijke gehoorbescherming aangeschaft en uitgedeeld aan betreffende medewerkers.

Controle EHBO trommels en medicijnkast

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2023
Actie afgerond op: 25-08-2023 (Afgerond)
Toelichting: Anneke is de verantwoordelijke, uitgevoerd

Controle opslag gevaarlijke stoffen veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 06-06-2023
Actie afgerond op: 11-07-2023 (Afgerond)
Toelichting: Gecontroleerd en akkoord bevonden.

Vakantieplanning medewerkers maken (zomer, invulformulier)

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2023
Actie afgerond op: 15-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: Lobke is de verantwoordelijke. Uitgevoerd

Voorlichting geven over teken en processierupsen

Geplande uitvoerdatum: 15-06-2023
Actie afgerond op: 09-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: Lobke is de verantwoordelijke. Voorlichting gegeven in het medewerkersoverleg van 9 juni 2023. Deze actie zit dubbel in het systeem.

Keuren brandblussers

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2023
Actie afgerond op: 30-06-2023 (Afgerond)
Toelichting: Uitgevoerd door Saval incl. rapportage

Werven nieuwe stagiaires

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2023
Actie afgerond op: 04-04-2023 (Afgerond)
Toelichting: Lobke is de verantwoordelijke. Afgerond: een stagiaire start in augustus Summa ROC BOL

Reanimatie en AED herhalingscursus

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023
Actie afgerond op: 20-04-2023 (Afgerond)
Toelichting: Stephanie heeft de herhaling AED en reanimatie gevolgd

Publicatie gegevens voor verlening ANBI status

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2023
Actie afgerond op: 22-05-2023 (Afgerond)
Toelichting: Op de website van Planterij de Pimpernel is het financiële verslag van de stichting gepubliceerd. Daarin wordt verantwoording afgelegd over de donaties en hoe de gelden zijn besteed.

De schriftelijk toetsing jaarverslag 2022 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling. [Aanvullen Jaarverslag](#)

Geplande uitvoerdatum: 18-05-2023
Actie afgerond op: 31-05-2023 (Afgerond)

Voeg de nieuwe VOG's toe van de zorgboeren

Geplande uitvoerdatum: 18-05-2023
Actie afgerond op: 09-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: Dick is de verantwoordelijke. Voor de zorgboeren zijn in februari 2023 nieuwe VOG aangevraagd en verkregen.

Deskundigheidsbevordering "Prikkelverwerking"

Geplande uitvoerdatum: 20-03-2023
Actie afgerond op: 20-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: uitgevoerd

Keuren CV ketels veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 07-03-2023
Actie afgerond op: 28-03-2023 (Afgerond)
Toelichting: Alle cv-ketels zijn gecheckt en goedgekeurd. De installaties zijn ook CO² gecontroleerd, volgens de nieuwe eis door een gecertificeerd bedrijf.

Schrijf uw jaarverslag over 2022 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2023
Actie afgerond op: 24-02-2023 (Afgerond)

Begroting opstellen

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023
Actie afgerond op: 07-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: Anneke is de verantwoordelijke. Afgerond.

Controle map protocollen en medicijnpaspoorten

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2023
Actie afgerond op: 03-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: Lobke is de verantwoordelijke. Alle Medicijnpaspoorten zijn up to date

Vakantieplanning personeel maken (jaaroverzicht, invulformulier)

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2023
Actie afgerond op: 01-02-2023 (Afgerond)
Toelichting: Lobke is de verantwoordelijke. Planning is klaar

Bezoek Trendz beurs voorjaar

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2023
Actie afgerond op: 08-01-2023 (Afgerond)
Toelichting: Lobke, Dick en Anneke zijn naar de beurs geweest voor inkoop van kwekerij- en creatieve materialen.

Snipperkaarten maken en uitdelen

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2023
Actie afgerond op: 17-01-2023 (Afgerond)

Toelichting: Lobke is de verantwoordelijke.

Acties

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

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.

Publicatie gegevens voor verlening ANBI status

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024

Nieuwe norm '3.2.7 'Werkoverleg en zeggenschap zorgverleners' is toegevoegd. Ga na of u aan de huidige norm voldoet. Zie ook Nieuwsbrief Kwaliteit Laat Je Zien 57 van 22-03-20224.

Geplande uitvoerdatum: 30-06-2024

Keuren brandblussers veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024

Controle werkkleding en PBM

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2024

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

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024

Contact leggen en onderhouden met andere zorgbedrijven

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2024

Snipperkaarten maken en uitdelen

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2025

Bezoek Trendz beurs voorjaar

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2025

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025

Keuren CV ketels veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2025

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

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2026

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

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026

Bezoek Trendz beurs voorjaar

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 15-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Toelichting: Samen met Anneke naar deze vakbeurs geweest

Bepaal of de nieuwe norm inspraak voor u gevolgen heeft en zo ja maak een planning van benodigde acties. Zie nieuwsbrief Kwaliteit nr. 50 in de kennisbank.

Geplande uitvoerdatum: 31-10-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 21-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Toelichting: De nieuwe norm inspraak heeft geen gevolgen voor de werkwijze bij de Pimpernel. Al jaren wordt er 5 tot 6 keer per jaar een medewerkers*overleg gehouden, waarvan notulen en afspraken worden genoteerd. Dit is het meest passende inspraakmoment voor de medewerkers*.

Het onderwerp Dwang in de zorg is gewijzigd: pas uw werkbeschrijving aan, zie voor details Nieuwsbrief KLJZ-51 van 9-11-23.

Geplande uitvoerdatum: 31-12-2023

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 22-01-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Toelichting: Wij bieden alleen vrijwillige zorg. Het onderwerp dwang in de zorg is voor ons niet van toepassing.

Schrijf uw jaarverslag over 2023 en dien deze in ten behoeve van de beoordeling. Indienen Jaarverslag

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 28-02-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024

Begroting opstellen**Geplande uitvoerdatum:** 01-03-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 19-03-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Keuren CV ketels** veiligheid**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 28-03-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Themamiddag vanuit de Zorg coöperatie (ZCB) "ondernemen in de zorg"****Geplande uitvoerdatum:** 15-05-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 11-04-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** Lobke en Gijs hebben hieraan deelgenomen.**Workshop bijen 1****Geplande uitvoerdatum:** 15-05-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 14-05-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** De 1e workshop over bijen heeft plaatsgevonden. 11 Medewerkers en 2 begeleiders hebben deelgenomen.**BHV Herhaling** bhv herhaling**Geplande uitvoerdatum:** 01-04-2026**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 15-05-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** Staat dubbel in de actiepuntenlijst.**Workshop bijen 2****Geplande uitvoerdatum:** 17-05-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 17-05-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Toelichting:** Workshop bijen 2 is afgerond. Er hebben 7 medewerkers en 3 begeleiders aan deelgenomen.**De schriftelijk toetsing jaarverslag 2023 is uitgevoerd en nog niet akkoord. Verwerk de opmerkingen die door de auditor aan uw Jaarverslag zijn toegevoegd en dien opnieuw uw Jaarverslag in ter beoordeling.** [Aanvullen Jaarverslag](#)**Geplande uitvoerdatum:** 30-05-2024**Actie afgerond op:** Actie is afgerond op 22-05-2024 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2024**Acties**

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

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.

Alle actiepunten voor 2023 zijn afgewerkt.

De actielijst voorkomt dat we zaken vergeten. Het is een soort rode draad door het jaar heen. Vooral bij jaarlijks terugkerende acties is het goed om ze in een systeem te hebben, want in de drukte van de dag lijkt het alsof je bepaalde acties nog maar heel kort geleden gedaan hebt. Bijvoorbeeld een ontruimingsoefening of het controleren van de medicijnspoorren.

Elke maand komen er een aantal actiepunten in het overleg aan de orde; daar wordt een verantwoordelijke aan gekoppeld die laat weten als het actiepunt afgevinkt kan worden.

Ook is het handig voor incidentele acties zoals nieuwe VOG's aanvragen of een chauffeursoverleg inplannen.

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

We zouden graag willen dat het nieuwe personeelslid, dat we in 2024 hopen aan te trekken, tijd kan vrijmaken om met het kwaliteitssysteem te werken en dit kan overbrengen aan het personeel en de vrijwilligers. We nemen dit mee als aandachtspunt in de inwerkperiode.

Acties

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

9 Doelstellingen

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

9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar

1. **Continueren:** De belangrijkste doelstelling voor de komende vijf jaar is het continueren van de zorg.
2. **De kwaliteit:** Het waarborgen van de kwaliteit van de geboden zorg.
3. **Het voortbestaan:** Het waarborgen van het voortbestaan van de Pimpernel.
4. **Bedrijfsopvolging:** Voor het vorige punt is deze doelstelling een voorwaarde: het realiseren van de bedrijfsopvolging. We hebben een passende kandidaat gevonden en zetten in januari 2024 de eerste stappen voor concrete samenwerking. We schatten in dat de definitieve overname over 5 jaar gerealiseerd kan worden.
5. **Personeel:** Een andere doelstelling is het stapsgewijs afscheid nemen en opnieuw opbouwen van het begeleidend team van de stichting. De komende 3 jaar gaan 2 van de 3 personeelsleden plus de inhuurkracht met pensioen. Dat betekent dat het hele team, behalve de meewerkend directeur weggaat. Er zullen dus nieuwe begeleidende krachten aangenomen moeten worden.
6. **Financiën:** We willen een flinke financiële buffer opbouwen omdat we verwachten dat zo'n personeelswisseling een zware financiële druk op de stichting gaat leggen. Dit omdat men ruim voor het vertrek de opgebouwde verlof- en balansuren opneemt. Het gevolg daarvan is dat we maanden lang met personeelstekorten zitten of, bij vervanging, met dubbele personeelskosten.
7. **Vrijwilligers:** Naast de personeelsleden werken we met 6 vrijwilligers te ondersteuning in de begeleiding, waarvan er vanwege hun leeftijd, waarschijnlijk 3 gaan stoppen binnen nu en 3 jaar. Voor de additionele vrijwilligers geldt hetzelfde. Kortom: we zitten met een sterk verouderd team en zien het als een enorme uitdaging om hier weer een goede invulling aan te geven.
8. **Verbouwen:** We hebben geen verbouwings- of uitbreidingsplannen voor de komende vijf jaar. We zullen onze handen vol hebben aan het enorme veranderingsproces en het stabiliseren van de zorgverlening.

Acties

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

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

1. **Personeel:** Onze hoogste prioriteit is: nieuw personeelslid aantrekken. Een zorgcoördinator voor 2 tot 3 dagen per week. Het is de bedoeling dat deze coördinator naast de directeur staat en haar deels kan vervangen. We zijn al enkele maanden op zoek naar iemand voor deze functie, maar weten nu, na een aantal sollicitatiegesprekken, dat we veel vragen voor weinig geld. We zullen onze eisen moeten bijstellen, maar anderzijds willen we niet inleveren op de kwaliteit van de zorg. We zijn eerder bereid om langer door te zoeken naar een passende persoon, dan dat we iemand aannemen die niet past binnen ons bedrijf.
2. **Vrijwilligers:** We hopen dit jaar een paar extra vrijwilligers voor de buitenploeg aan te trekken. Dit omdat we merken dat de medewerkers* het fijn vinden als ze wat meer aandacht krijgen, door samen met iemand op te werken.
3. **Teambuilding:** We gaan alles uit de kast trekken om het team-gevoel te versterken. We willen zowel de personeelsleden als de vrijwilligers laten ervaren dat we met elkaar een heel leuke club zijn, die bergen kan verzetten. Samen kunnen we kwetsbare mensen een fijne dag geven en het gevoel dat ze belangrijk zijn en erbij horen.
4. **Bezetting:** We willen dat het aantal medewerkers* ongeveer gelijk blijft. We zitten nu op de 34 mensen, die in totaal 147 dagdelen per week dagbesteding afnemen. Met dit aantal kunnen we goed draaien. Inkomsten en uitgaven zijn in balans.
5. **Inrichting en onderhoud:** We willen dit jaar meubilair opknappen of vernieuwen. Na 22 jaar begint het één en ander te slijten of te wiebelen. Ook de deuren van de werkplaats vallen er bijna uit. Ons technisch team kan aan de slag. In het kader van duurzaamheid heeft herstellen onze voorkeur.
6. **Kwaliteitsverbetering van het plantgoed:** Samen met het nieuwe personeelslid van de onderneming willen we weer een verbeterslag maken bij het plantgoed. Dit heeft twee jaar stilgestaan door personeelsgebrek en andere prioriteiten.
7. **Online aanbieden van specifieke plantinformatie:** We willen een tweede website opzetten, te bereiken via onze huidige site, waarop de klanten plantinformatie kunnen vinden. De klanten kunnen ook met behulp van een QR code, bij de planten op de kwekerij, op deze site komen voor meer informatie.

Acties

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

9.3 Plan van aanpak

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

Korte termijn:

1. Personeel: We zijn volop bezig om een nieuw personeelslid aan te trekken. De uitstaande vacature levert tot nu toe niet de geschikte kandidaat op. We gaan de vacature bijstellen en herschrijven. Dit doen we in overleg met het bestuur van de stichting.
2. Vrijwilligers: Tot nu toe hebben zich 2 geschikte vrijwilligers aangemeld voor de buitenploeg. Zij willen in de loop van 2024 instromen. Dat lijkt voldoende om de buitenploeg in de toekomst goed te kunnen draaien. Wij moeten even geduld hebben tot zij voor ons beschikbaar zijn. Tot die tijd geen andere acties.
3. Teambuilding: Voor 2024 hebben we al twee teambuilding-activiteiten afgesproken en een studiedag ingepland, die voor iedereen interessant is. Meestal combineren we een studiedag met een gezamenlijke activiteit. Het is nu nog te vroeg om die in te plannen. Dit hangt ook af van degene die les komt geven.
4. Bezetting: De medewerkers*bezetting willen we hetzelfde houden. Dat betekent, dat als er iemand vertrekt er ruimte komt voor een instromer. We hebben een aantal kandidaten in de wacht staan, dus het is een kwestie van goed registreren. Dit is een taak van de directeur.
5. Inrichting en onderhoud: Dit zijn klussen voor het technisch team. Zij maken zelf een planning van de werkvolgorde.
6. Kwaliteitsverbetering plantgoed: Dit wordt aangestuurd door de onderneming. De medewerkers* voeren de opdrachten uit die worden aangereikt door de kwekers/ondernemers.
7. Online aanbieden van specifieke plantinformatie: Dit is de afstudeeropdracht van het nieuwe personeelslid van de onderneming. We hopen dat de website medio 2024 beschikbaar is voor onze klanten.

Midden en lange termijn:

1. Continueren van de zorg: Het belangrijkste middel om de zorg te continueren zijn we zelf; de beide eigenaren in samenwerking met de directeur van de stichting. De eigenaren scheppen de voorwaarden om zorg te kunnen bieden. De directeur van de stichting stuurt de zorg aan; de medewerkers*, het begeleidend personeel en de begeleidende vrijwilligers. Deze nauwe samenwerking is de voorwaarde om te kunnen werken voor alle partijen.
2. Waarborgen van de kwaliteit van de zorg: Dit doen we het hele jaar, door een actieve leer- en werkhouding en voortdurend evalueren en bijstellen.
3. Waarborgen van het voortbestaan van de Pimpernel: Deze opdracht ligt bij de eigenaren van de Pimpernel. Inmiddels beiden gepensioneerd, zijn zij zich er zeer bewust van dat als zij nu stoppen, het voorbij is met de Pimpernel, zowel voor de stichting als voor de onderneming. Dit is de grootste kwetsbaarheid van de Pimpernel. Ondanks al onze inspanningen weten we niet of we deze doelstelling gaan bereiken.
4. Het realiseren van de bedrijfsopvolging: Er wordt volop gewerkt aan de opvolging, maar het duurt nog 5 jaar voordat het bedrijf definitief kan worden overgedragen.
5. Het managen van de grote ingrijpende personeelwisseling in 2026/2027: Zonder dat we het gepland hebben, heeft de eerste wisseling al plaatsgevonden; het vierde personeelslid dat ook in 2026 zou vertrekken is onverwacht weggegaan bij de Pimpernel. Dat geeft ons nu al ruimte om toekomst gericht te werven. En het zet ons eerder dan verwacht aan tot nadenken over het herschikken van de verschillende functies.
6. Een financiële buffer opbouwen om de gevolgen van punt 5 op te vangen: Dit is een wens/doelstelling. We hebben nu noodgedwongen 1 jaar met minimale bezetting en financiële middelen gedraaid. We weten dat we dit kunnen, zolang we geen ziekte, personeelsuitval of andere tegenslagen krijgen. We weten nog niet hoe lang we op deze manier kunnen en willen werken. Het bestuur ondersteunt ons in dit proces.
7. Het vrijwilligersteam op peil houden: We hebben een sterk vergrijsd vrijwilligersteam, waar we trots op zijn. Het verbaast ons elk jaar weer als we tijdens de voortgangsgesprekken horen dat men nog graag een aantal jaren wil blijven werken. Een enkeling neemt afscheid, maar degenen die blijven zijn trouw en zoveel mogelijk aanwezig. Van 3 vrijwilligers hebben we gehoord dat ze over 2 jaar gaan stoppen. We willen daarop anticiperen door met nieuwe, passende kandidaten in gesprek te gaan. Soms kunnen we iemand parkeren, of beginnen we met een beperkt aantal dagdelen, met de mogelijkheid om later uit te breiden.

Acties

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

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.

- 3.3** • Bijlage 1 Kwaliteit laat je zien 2023

- 6.5** • Tevredenheidsonderzoek voor medewerkers 2023, uitkomst
- Tevredenheidsonderzoek voor ouders en pb 2023, uitkomsten
- Tevredenheidsonderzoek voor medewerkers 2023
- Tevredenheidsonderzoek voor ouders en pb 2023
- Bijlage uitkomsten tevredenheidsonderzoek voor ouders en pb 2023/opmerkingen

- 6.6** • Brief Klachtenprocedure voor medewerkers