

Kwaliteitsjaarverslag

januari 2024 - december 2024

Stichting Planterij de Pimpernel (609)

Heeft betrekking op de locatie(s):

Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)



Kwaliteitssysteem Zorgboerderijen

Inhoudsopgave

Kwaliteitsjaarverslag	3
Bedrijfsgegevens	3
1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag	4
1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag 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	10
4 Deelnemers en medewerkers	12
4.1 Deelnemers	12
4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers	13
4.3 Personeel	14
4.4 Stagiairs	15
4.5 Vrijwilligers	15
4.6 Conclusies m.b.t. personeel, stagiairs en vrijwilligers	17
5 Scholing en ontwikkeling	19
5.1 Opleidingsdoelen, opleidingen, trainingen, informatie- en intervisiebijeenkomsten	19
5.2 Opleidingsdoelen komende jaren	20
5.3 Conclusies m.b.t. scholing en ontwikkeling	21
6 Terugkoppeling van deelnemers	22
6.1 Evaluatiegesprekken deelnemers	22
6.2 Conclusies uit de evaluatiegesprekken	23
6.3 Inspraakmomenten	24
6.4 Conclusies uit de inspraakmomenten	26
6.5 Tevredenheidsmeting deelnemers	26
6.6 Conclusies uit de deelnemerstevredenheidsmeting	28

7 Meldingen en incidenten	30
7.1 Ongevallen en bijna ongevallen	30
7.2 Medicatie	31
7.3 Agressie	32
7.4 Ongewenste intimiteiten	32
7.5 Strafbare handelingen	32
7.6 Klachten	32
7.7 Conclusies uit meldingen en incidenten	32
8 Acties	34
8.1 Voortgang actielijst, afgesloten acties	34
8.2 Voortgang actielijst, openstaande acties	37
8.3 Conclusies m.b.t. de actielijst	49
9 Doelstellingen	50
9.1 Doelstellingen voor de komende vijf jaar	50
9.2 Doelstellingen voor het komende jaar	50
9.3 Plan van aanpak	52
Overzicht van bijlagen	53

Kwaliteitsjaarverslag

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 kwaliteitsjaarverslag. In het kwaliteitsjaarverslag 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 kwaliteitsjaarverslag 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

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

Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij

Registratienummer: 609

Achtereindsestraat 1-B, 5583TB Waalre

Aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg via: ZLTO

1 Inleidende vragen voor het Kwaliteitsjaarverslag

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

1.1 Wilt u een voorwoord aan het kwaliteitsjaarverslag toevoegen?

- Nee, Voorwoord en Zorgboerderij in beeld overslaan

1.2 Welke medewerkers zijn er op de zorgboerderij?

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

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

- Ja, van ongevallen en bijna ongevallen

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 2024

Deelnemers:

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

Begin januari maken we na alle kerstdrukte pas op de plaats en is het fijn dat we op ons gemak kunnen opstarten. Er is volop tijd om met elkaar te praten en naar elkaar te luisteren. Als vanouds beginnen we in de eerste werkweek van het jaar met een nieuwjaarsreceptie aan het einde van elke middag; zo kan iedereen er wel een keer bij zijn. Onder het genot van een hapje, drankje en een spelletje voor de liefhebbers, hebben we een gezellige start van het nieuwe jaar. We maken plannen voor de werkverdeling en bespreken wat we de komende maanden gaan doen in de werkplaats en de winkel, maar ook buiten op de kwekerij en in de tuinen. Nadat de kerstballen en slingers zijn opgeruimd, gaan we aan de slag voor de vogels: voederkransen, slingers en pindamannen maken. Buiten snoeien we, zagen kachelhout en kruien compost. Samen zorgen we ervoor dat het binnen gezellig en warm is.

2024 start heel nat

Maar buiten is het nat, kletsnat. De halve kwekerij staat blank. Er valt zoveel regen dat de grond verzadigd is. Er is maar één oplossing: pompen dat het een lieve lust is. De pompen draaien dagenlang, er lijkt geen eind aan te komen. Na elke bui staat het weer blank. Gijs, onze nieuwe collega van de kwekerij, is samen met Dick dagenlang bezig met pompen aansluiten en slangen uitrollen. Dit is nou niet bepaald zijn idee over het werken op een kwekerij. Gelukkig heeft Gijs tussendoor voldoende tijd om aan zijn afstudeerscriptie te werken. In juni studeert hij af en daarna werkt hij fulltime bij de Pimpernel als kweker, verkoper en mede-eigenaar.

Het eerste medewerkers*overleg wordt gehouden en we praten met elkaar over het werk. Marieke en Martje, de vertrouwenspersoon en de klachtenfunctionaris van de Pimpernel, zijn op deze vergadering aanwezig om te vertellen wat zij doen en hoe zij te bereiken zijn. Zij houden allebei een inloopspreekuur voor medewerkers* die met hen willen kennismaken. Het werkt drempelverlagend, maar het is best wel spannend. Inmiddels is bij de meeste mensen wel bekend hoe ze Marieke of Martje kunnen bereiken als het nodig is en dat is uiteindelijk het doel van deze kennismaking.

We hebben zin in een leuke activiteit: een workshop keramiek. Normaal zit er geen keramiek in het programma-aanbod, maar deze uitzondering wordt met open armen ontvangen. Iedereen kan zich hiervoor inschrijven; zowel medewerkers* als vrijwilligers. Onder de inspirerende leiding van Ietke, gaan we boomblaadjes afdrukken in klei. Deze gekleide blaadjes laten we drogen en vervolgens kunnen we ze glazuren en afbakken in de oven. Zo ontstaan er mooie kleurige kleine schaalpjes, die tegen kostprijs in de winkel verkocht worden.

In februari nemen we afscheid van stagiaire Rosan. Ze heeft een half jaar met veel plezier meegedraaid en we zullen haar zeker missen. Begin maart start een nieuwe vrijwilliger. Hij gaat op vrijdagochtend meewerken met de buitenploeg. In juli komt er nog een vrijwilliger voor de buitenploeg bij. Zij werkt elke donderdag met de buitenploeg. Het is fijn als nieuwe vrijwilligers ons komen ondersteunen. Dat zijn de gouden handen van de Pimpernel en zij besteden extra aandacht aan de medewerkers*. Soms is het werk moeilijk of zwaar, maar samen kunnen ze bergen verzetten en zijn ze geweldig trots op het resultaat.

Het voorjaar in aantocht

We beginnen met zaaien en stekken en in maart komen de halfwas geranium- en petuniastekjes binnen. Dat betekent potjes vullen met potgrond en daarna stek oppotten. Veel en leuk werk voor iedereen! Half maart staan de kassen vol en komen de eerste bloemetjes tevoorschijn. Ook in de tuinen is hard gewerkt en na de sneeuwklonkjes en de Forsythia's, bloeien nu de Magnolia's. Wat een prachtig gezicht.

De lente is begonnen. De winkel wordt gevuld met paaskransen en -decoraties. In alle creatieve werkstukken worden nestjes met vogeltjes en eitjes verwerkt. Met elkaar maken we er iets moois van. De plantenverkoop komt op gang en 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. Lekker in het lentezonnetje!

Op een zondagmiddag maken we met het personeel en vrijwilligers een uitstapje naar het Steendrukmuseum in Valkenswaard. We worden

met veel enthousiasme rondgeleid door één van onze eigen vrijwilligers. Het is een gezellige leerzame middag.

Wegwerkzaamheden maken ons onvindbaar

Zaterdag 11 mei is de dag voor Moederdag. Normaal gesproken één van de drukste verkoopdagen van het jaar. Dit jaar is plotseling alles anders: de belangrijkste weg naar de Pimpernel is afgesloten. Onze wijk zit dicht en klanten en taxichauffeurs met medewerkers* moeten veel moeite doen om ons te bereiken. De wegomleiding is niet duidelijk. We zijn blij als klanten ons wel kunnen vinden, maar we horen regelmatig dat ze halverwege hun speurtocht omdraaien en naar huis gaan. Omdat we niet op de omleidingsborden staan, is de Pimpernel haast onvindbaar. Hoe lang de afsluiting gaat duren is niet duidelijk; er moet wel heel snel iets gebeuren want zo gaat het niet goed. We trekken aan de bel bij de gemeente en de werkvloer, maar ze willen ons niet helpen. Omdat we met het zomergoed blijven zitten gaan we teneinde raad maar zelf omleidingsbordjes in het dorp ophangen. Dat helpt een beetje, maar niet voldoende om te 'overleven'. Eind mei schrijven we een brandbrief aan de verantwoordelijk wethouder, met een serieuze klacht dat de Pimpernel dit financieel niet gaat redden. Er moet echt iets gebeuren! Dat werkt. Binnen enkele dagen staat "**Pimpernel volg route 4**" op de omleidingsborden en is het voor de klanten iets duidelijker hoe ze bij ons kunnen komen. De omleiding duurt uiteindelijk tot de laatste week van november.

Een nieuwe plaag: na al het water komen de naaktslakken. Ze kruipen bij honderden rond en vinden onze planten heerlijk! Vooral het zomergoed is erg in trek. Regelmatig komen teleurgestelde klanten terug omdat de slakken weer alles opgegeten hebben. Alle mogelijke slakkenvallen en uitroeimiddelen hebben we langs horen komen. Vangen en naar het bos brengen, of naar de burens. In bier verdrinken lijkt ook populair. Wij werken met slakkenkorrels, maar ook dat is vechten tegen de bierkaai. De pompoenplanten worden tweekeer op het veld aangeplant, tevergeefs, de slakken zijn slimmer dan wij. Dit jaar hebben we geen enkele pompoen of courgette voor de verkoop. Alles is kaalgevreten.

Nog een workshop: op 14 en 17 mei houdt onze imker een workshop over bijen. Iedereen kan zich hiervoor opgeven en de workshop wordt druk bezocht. De imker vertelt met veel enthousiasme over het leven van de bijen. Hij maakt zijn verhaal visueel en laat ook van de honing proeven. Helaas is de honingopbrengst dit jaar minder dan voorgaande jaren. Het zit niet mee, de reden is weer: te nat en te koud. We horen het van alle imkers en hebben veel teleurgestelde klanten; de voorraad zomerhoning is snel uitverkocht.

Op 28 mei nemen we afscheid Petra, zij heeft ons twee jaar administratief ondersteund. Nu gaat ze haar talenten op een andere manier inzetten. Meer tijd voor haar dochter en voor de fotografie. Haar laatste project bij ons is de kantine-werkmap voor de medewerkers* updaten. We bedanken Petra voor haar bijdrage aan de Pimpernel.

Nieuw leven op de Pimpernel

Op 10 juni breken in de broedmachine negen eieren open en een paar uur later scharrelen er de krielkuikentjes rond. De broedmachine staat in de kantine, dus we kunnen allemaal zien wat er gebeurt. De volgende dag verhuizen de kuikentjes naar speciale behuizing op een tafel in de kantine; een warmtelamp houdt de kleintjes warm. Het zijn Barnevelder krielen, het is geweldig om te zien hoe hard ze groeien. Omdat het er maar negen zijn, gaan er nog een keer 20 eieren in de broedmachine en drie weken later komen er 17 kuikentjes bij. Het is nu echt een kippenhok vol. Ze worden geknuffeld en ze krijgen lekkere hapjes eten. Na zes weken kunnen ze naar buiten en krijgen ze volop uitloopruimte.

Op 20 juni houden we het jaarlijkse Personeelsfeest. Daar hebben we zo'n zin in! Om vijf uur komen alle gasten vrolijk en feestelijk gekleed binnen. Na een welkomstdrankje opent de frietkraam en kunnen we naar hartenlust smullen. We hebben dit jaar twee jubilarissen; medewerkers* die al 12 1/2 jaar bij de Pimpernel werken. Zij worden gehuldigd met een medaille en samen snijden ze de mooie grote fototaart aan; dwars door hun eigen foto. Dan is het tijd voor de Bingo, gevolgd door het 'Open Podium' van en voor alle medewerkers*. Wat hebben we veel talent in huis! Het ene optreden is nog mooier dan het andere. En ter afsluiting dansen! DJ Wilco verzorgt de muziek en iedereen die wil, gaat los. Wat is het weer een mooi feest.

Een week later is er nog een feestje want Gijs is geslaagd voor zijn HBO diploma. Nu is hij klaar met zijn studie. Als afstudeerproject heeft hij een aanvulling op onze website gemaakt voor de planten en deze van foto's voorzien. Het ziet er mooi en professioneel uit. Kijk zelf maar op www.planterijdepimpernel.nl/plantenkwekerij.

De vakantieperiode breekt aan. De één komt en de ander gaat, maar de dagbesteding gaat gewoon door. Er is altijd werk op een kwekerij, we doen het wel iets rustiger aan; zeker bij warm weer. Als er nieuwe planten binnenkomen vullen we heel veel potjes met potgrond; dat is heerlijk rustgevend werk. Iedereen werkt in z'n eigen tempo. Omdat er zoveel planten verdrongen zijn hebben we extra veel nieuwe planten besteld. Eerst komen er 18.000 vaste planten en eind augustus komen de violen binnen. Voor de violen betekent dat nog eens 12.000 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 al tevoorschijn.

Geluk bij een ongeluk

We blijven optimistisch, maar de plagen gaan gewoon door: we zijn nog steeds slecht bereikbaar voor onze klanten. De kerstbomenverkoop in december wordt onzeker; we moeten de bomen inkopen, maar hoeveel? De nattigheid stopt niet; het grondwater staat heel hoog en we

moeten telkens opnieuw alle slangen uitrollen om het water af te voeren. De strijd tegen de slakken hebben we opgegeven en de planten rotten weg. De bijen hebben het moeilijk en het aantal volken is al gehalveerd. Toch is er één geluk bij een ongeluk: we hoeven dit jaar bijna niet te sproeien!

Op zondagmiddag 1 september houden we onze jaarlijkse Kijkdag. Deze dag is alleen voor genodigden: dat zijn de medewerkers* met familie, vrienden en kennissen, onze vrijwilligers en het personeel. Het is mooi weer en dat nodigt uit om het hele terrein te verkennen. Dat moet ook wel want als je de 'Vreemde-Vogel-Speurtocht' doet, moet je overal gaan kijken. Maar eerst is er koffie/thee en zelfgebakken appeltaart op het terras. Ook zijn er lekkere ijsjes. 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 100 bezoekers en iedereen is even enthousiast.

Op 20 september gaan we met alle liefhebbers op vogelexpeditie naar het Achtereinds-laag. Onder deskundige leiding van vogelaar Tijn spotten we vogels. Tijn kent elke vogel en weet van alles te vertellen over elke soort. Het is een leuke en leerzame middag en zeker voor herhaling vatbaar.

In de loop van het jaar nemen we afscheid van vijf vrijwilligers: drie kwekerij-medewerkers en twee chauffeurs. Allemaal hebben ze zich meerdere jaren ingezet voor de Pimpernel. Dat vinden wij heel bijzonder en daar zijn we dankbaar voor. Chapeau voor deze kanjers!

Zonder vrijwilligers kan de Pimpernel niet draaien en daarom zetten we hen regelmatig in het zonnetje. In oktober organiseren we een feestavond voor personeel en vrijwilligers, waarbij ook de partners van harte welkom zijn. Met 45 mensen genieten we van een schitterend aangekleed chineesbuffet in de Oranjerie, gevolgd door een pubquiz in de kantine. We hebben veel plezier met elkaar.

Er breekt een gezellige, drukke tijd aan: Kerst. Dat betekent: kerstbomen, kerststukken, -kransen en nog veel meer in kerstsfeer. Er is voor iedereen volop werk: buiten, in de werkplaats en in de winkel. De kerstbomenrekken buiten en de kerstmarkt in de Oranjerie worden opgebouwd met veel groen en lichtjes. Als de kerstbomen uit Denemarken arriveren, boren we een gat in de stam voor onze speciale standaard en vervolgens op het hele terrein uitgesteld. De verkoop komt op gang, met als topdagen twee 'groene zaterdagen' eind november en begin 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. Iedereen draagt z'n steentje bij door te doen waar hij/zij goed in is. Van de klanten krijgen we veel complimenten. En waar we helemaal blij van worden: in de laatste week van november gaat de weg open en zijn we eindelijk weer goed bereikbaar voor onze klanten. In week 51 zijn alle 750 kerstbomen verkocht. Dit hebben we nog nooit eerder meegemaakt.

Feestelijke afsluiting van 2024

We sluiten het jaar af met de traditionele Eindejaarsafsluiting voor alle medewerkers*: op donderdagmiddag 19 december gaan we wandelen of naar keuze in de huifkar naar het boscafé 'de Hut van Mie Pils'. Daar is warme chocolademelk of een biertje/wijntje; na een gezellig uurtje in de Hut wandelen we terug naar de Pimpernel. Het regent nu, maar er staan grote pannen met lekkere soep op het vuur. In de kantine is een muzikant die gezellige meezingnummers op zijn keyboard speelt. Op de verzoeknummers wordt volop meegezongen. Na soep en worstenbroodje worden de kerstpakketten uitgedeeld. Het jaar zit erop.

We wensen elkaar een fijne kerstvakantie & tot in 2025!

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.

Het zorgaanbod

Ons zorgaanbod is dit jaar niet verder uitgebreid. We vinden dat we voldoende passende activiteiten hebben voor de medewerkers*. Vorig jaar hebben we wandelen toegevoegd en dat hebben we dit jaar verder uitgewerkt. Het wordt steeds duidelijker voor wie dit een fijne activiteit is. Dat heeft vooral te maken met de fysieke mogelijkheden. We hebben nu twee soorten wandelgroepen: een snelle en een langzame voor korte en langere wandelingen.

Verder hebben we zo'n breed zorgaanbod dat er volop keus is voor iedereen en dat bevalt prima. De meeste mensen zijn gebaat bij rust en herkenning als het gaat om de activiteiten, maar zeker ook wat betreft begeleiders en vrijwilligers.

Kwaliteit

Gedurende het hele jaar zijn we bezig met de kwaliteit van de zorg. Dit betreft o.a. de begeleiding van de medewerkers*, de veiligheid, tevredenheid en medezeggenschap. In het kwaliteitssysteem staan de aandachtspunten voor het hele jaar ingepland. Daarnaast hebben we zelf een actiepuntenlijst opgesteld, waarvan elke maand enkele punten worden behandeld en afgevinkt als ze klaar zijn. Voorbeelden van vaste aandachtspunten zijn: ontruimingsoefening, controleren van (werk-)houding en beweging tijdens de activiteiten, insectenbeten, passende kleding en beschermingsmiddelen, controle van veiligheid op het terrein. Daarnaast nemen we in elk teamoverleg een protocol door met het personeel en de vrijwilligers. Het aantal protocollen is flink gegroeid in de loop der jaren. Door vrijwilligers- en personeelwisselingen is niet iedereen op de hoogte van de inhoud van de protocollen. Door ze jaarlijks te bespreken blijft men op de hoogte van de standaard afspraken en hoe te handelen in bijzondere situaties.

De tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers*, ouders en persoonlijk begeleiders leveren positieve feedback op en enkele aandachtspunten; daar zetten we actie op. Individuele vragen of aandachtspunten van een medewerker* bespreekt de begeleiding met de betreffende medewerker*.

De werkbeschrijving is geüpdatet, maar er zijn geen inhoudelijke wijzigingen in aangebracht.

Naar aanleiding van ons actiepunt voor 2024 wat betreft de dossiervorming per cliënt, hebben we de dossiers aangepast. Het is nu overzichtelijker en gemakkelijker geworden om informatie terug te vinden. Vooral voor nieuwe personeelsleden werkt dit beter.

Financiering van de zorg

I.v.m. de verschillende onderaannemers bij grote zorginstellingen hebben we contact gehad met vertegenwoordigers van de betreffende instellingen. We zijn in gesprek gegaan over de kwaliteit van de zorg in verhouding tot de financiering daarvan. Dat heeft positieve resultaten opgeleverd. De zorgtarieven zijn opgehoogd naar meer marktconforme tarieven. We zijn blij met deze resultaten, maar houden wel de vinger aan de pols.

Ons professionele netwerk onderhouden we door vergaderingen bij te wonen met collega zorgbedrijven. We zijn lid van ZorgCoöperatie Brabant.

- **Stichting Planterij de Pimpernel** is verantwoordelijk voor de zorg en heeft een directeur en een stichtingsbestuur. Zij vergaderen tweemaandelijks. Het bestuur werkt als 'denktank' en ondersteunt zoveel mogelijk. Er wordt geëvalueerd en er worden toekomstplannen gemaakt. De financiën worden door de penningmeester op de voet gevolgd en inzichtelijk gemaakt. Alle zorginkomsten en zorguitgaven lopen via de stichting. Stichting Planterij de Pimpernel is een ANBI stichting zonder winstoogmerk.
- **Planterij de Pimpernel VOF** is een kwekerij waar dagelijks klanten komen om planten te kopen. De kwekerij is privé eigendom van de oprichters / zorgboeren. Planterij de Pimpernel zorgt voor alle voorzieningen en werkmiddelen voor de zorg en de medewerkers*. Dit maakt dat de stichting en de onderneming onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Het afgelopen jaar heeft de kwekerij het zakelijk gezien niet gemakkelijk gehad. De tegenslagen waren groot. Zie het jaarverslag.

Wij leveren geen onvrijwillige of gedwongen zorg.

Ondersteunend netwerk / blik naar buiten

De Pimpernel heeft een breed ondersteunend netwerk. We zijn actief lid van de Zorgcoöperatie Brabant. Met inmiddels zo'n 45 zorgbedrijven uit de regio hebben we regelmatig contact. We vergaderen, gaan bij elkaar op bezoek, wisselen informatie uit en hebben gezamenlijke studietoelagen en informatiebijeenkomsten.

We hebben een kort lijntje met de gemeente Waalre. De burgemeester komt elke paar jaar met een delegatie op bezoek. Daarnaast hebben we contacten met de zorgteams van de verschillende gemeentes waarvoor wij dagbesteding bieden. De burgemeester en wethouders zijn zeer enthousiast over wat de Pimpernel te bieden heeft. We zijn de enige in Waalre die dagbesteding aan deze doelgroepen biedt. Daarnaast wordt het open, sociale en arbeidsmatige karakter van de Pimpernel als waardevol gezien voor de samenleving; veel bewoners van Waalre kennen de Pimpernel en weten ons te vinden.

We hebben afspraken gemaakt met Medisch Centrum Aalst/ huisarts Versteeg. Wanneer we bellen worden we direct doorverbonden met dr. Versteeg. Deze geeft schat de situatie in, geeft advies, we kunnen meteen terecht in of hij komt direct naar de Pimpernel. Daarnaast mogen alle medewerkers, vrijwilligers in de begeleiding/verkoop en tuin en het personeel een Tetanus vaccinatie halen bij de praktijk. Deze is 10 jaar werkzaam. 1x Per jaar inventariseren we hier gebruik van wil maken en gaan we met een groepje en begeleiding naar de huisarts. Zowel de huisarts als wij ervaren deze korte lijnen als zeer prettig.

We hebben contact met twee kerkgemeenschappen die ons ook financieel ondersteunen.

Voor de BHV training/herhaling werken we samen met andere zorgbedrijven. We huren de trainer in en deze geeft de training op locatie, de locatie rouleert. Wij ervaren dat dit prettig werkt, zowel het contact met elkaar als het oefenen op locatie. Hierdoor blijven we goed getraind in het geval van calamiteiten. Een nadeel van deze samenwerking is dat een datum prikken lastig is. Je hebt met meerdere bedrijfseigenaren van kleine zorgbedrijven te maken, deze kunnen niet zomaar gemist worden.

We zijn een ANBI stichting en ontvangen regelmatig giften van mensen die ons werk waarderen.

In tegenstelling tot een zorgboerderij komen er dagelijks klanten op de kwekerij om planten te kopen. Naar schatting zo'n 8.000 per jaar. Deze klanten zien ons met de medewerkers* aan het werk en velen spreken de medewerkers* en ons aan. Zij prijzen de medewerkers* om de mooie werkresultaten en voor ons is de waardering groot. De klanten leven en denken met ons mee. Nieuwe ideeën zijn altijd welkom. De laatste jaren is er vooral veel vraag om weer een Open Dag, zoals voor corona. We hebben nu besloten om in 2025 weer een Open Dag te organiseren.

De zorginstellingen waarmee wij samenwerken zijn: Stichting Lunet, GGzE de Boei, De Severinusstichting, Stichting Oro en De Seizoenen. Bij elk van hen kunnen wij aankloppen voor extra ondersteuning van de verschillende gedragsdeskundigen als het één van hun cliënten betreft.

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.

Als we terugkijken op 2024 kunnen we de conclusie trekken dat het een bijzonder jaar was met hoogte- en dieptepunten.

Na twee moeizame jaren is voor de zorg de rust weergekeerd. De personele bezetting begint op orde te komen. De stichting heeft er een personeelslid bij, waar we heel blij mee zijn. De financiën zijn vlot getrokken en we hebben weer voldoende rugdekking om tegenslagen te kunnen opvangen. De begeleiding van de medewerkers* staat als een huis. Uit de tevredenheidsonderzoeken blijkt dat de meesten zeer tevreden zijn over de activiteiten, de begeleiders en de ondersteuning die zij krijgen. Hetzelfde geldt voor hun achterban. Voor de medewerkers* zijn de hoogtepunten van dit jaar de verschillende workshops, de wandelingen en de personeelsfeesten. Daarnaast genieten ze allemaal dagelijks van de structuur, de rust en sfeer die de hele Pimperl uitstraalt.

Dankzij de inzet van het personeel en de vrijwilligers kunnen we weer hoopvol naar de toekomst te kijken.

We hebben van meerdere vrijwilligers afscheid genomen, maar daar zijn ook weer nieuwe vrijwilligers voor teruggekomen. We zijn ons er zeer bewust van dat we in een luxe positie zitten met voldoende vrijwilligers om goed te kunnen draaien.

De dieptepunten zitten dit jaar bij de onderneming. Het aantal tegenslagen hopen zich op en soms is het om moedeloos van te worden. Het lijken wel de plagen van Egypte. Ondanks alle rampen gaan we dapper door en besluiten we al snel dat er dit jaar geen ruimte is voor investeringen of andere vernieuwingen. Alleen de strikt noodzakelijke verbeteringen worden uitgevoerd. Op die manier beperken we de schade en halen we de eindstreep.

Het positieve nieuws is uiteraard het feit dat Gijs als kweker voor de onderneming is gestart en er weer perspectief is op bedrijfsopvolging. Vanaf januari is Gijs ingewerkt en draait hij mee als mede firmant in de VOF, samen met de eigenaren Anneke en Dick. Hij studeert af in juni en daarna werkt hij fulltime mee op de kwekerij. Nu kan er aan de gewenste kwaliteit van het plantgoed gewerkt worden. Het begin is gemaakt. Volgend jaar meer.

We zijn ons er zeer bewust van dat we altijd moeten blijven verbeteren. Dit geldt zowel voor de kwekerij als voor het zorgaanbod. Soms worden we afgeremd door financiële beperkingen, maar niet alle kwaliteitsverbeteringen kosten veel geld. Ook met beperkte middelen kan je verbeteringen doorvoeren. 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. We hebben de meeste bijeenkomsten van de ZorgCoöperatie Brabant bezocht in wisselende samenstellingen: Lobke, Anneke en/of Dick. Er is onderling contact geweest met de verschillende grote instellingen waar we voor werken. We merken dat ze nog steeds graag cliënten bij ons onderbrengen en dat zegt iets over de tevredenheid over de zorg die de Pimperl verleent.

Het stichtingsbestuur heeft ons het hele jaar ondersteund en geeft ons voldoende ruimte om het werk zo in te richten en uit te voeren, als wij denken dat dat het beste is voor de toekomst van de hele Pimperl.

Onze doelstellingen van vorig jaar hebben we grotendeels gerealiseerd

1. Het continueren van de zorg en voor de toekomst veilig stellen is gelukt;
2. Er is een nieuw personeelslid bij de zorg aangenomen: een zorgcoördinator die samen met de directeur de zorg aanstuurt;
3. Het begin van de bedrijfsopvolging is gemaakt. Gijs is serieuze overnamekandidaat;
4. De stichting staat er financieel weer goed voor;
5. Het geplande aantal vergaderingen en intervisiebijeenkomsten hebben we gehaald;
6. We hebben dit jaar geen nieuwe stagiaire gevonden;
7. Ondanks de vele nattigheid is er hard gewerkt aan het verbeteren van het plantgoed; wordt vervolgd in 2025.

Planterij de Pimpernel is lid van de ZLTO. Bij de ZLTO staat Anneke de Geus aangemeld als eigenaar en eindverantwoordelijke voor de zorg. Hierin is niets gewijzigd. Gijs is aan het inleren en inverdiene wordt pas eigenaar als hij het bedrijf over vijf jaar koopt. Lobke Hessels is directeur van Stichting Planterij de Pimpernel en is als zodanig bekend bij het kwaliteitskeurmerk.

4 Deelnemers en medewerkers

4.1 Deelnemers

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

Stichting Planterij de Pimpernel biedt dagbesteding

We bieden dagbesteding op onze locatie aan de volgende doelgroepen:

1. Mensen met een verstandelijke beperking; VG licht en VG midden, waaronder het Syndroom van Down, epilepsie of een combinatie hiervan;
2. Slechthorend 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; 7. ADD (Attention Deficit Disorder);
6. Mensen met een psychische stoornis, waaronder GGZ-cliënten die behoefte hebben aan kleinschalige dagbesteding.

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

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

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

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

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

In 2024 zijn er vier nieuwe medewerkers* gestart en twee hebben hun dagbesteding bij de Pimpernel beëindigd;

In 2024 hebben we in totaal 37 medewerkers* voor dagbesteding;

We starten met 33 medewerkers* en eindigen het jaar met 35 medewerkers*.

In 2024 hebben medewerkers* uit de volgende doelgroepen gebruik gemaakt van de dagbesteding:

Mensen met een (lichte) verstandelijke beperking 18

Ouderen 4

Stoornis in het autistisch spectrum 13

Mensen met een psychische stoornis 7

Overige specifieke stoornissen 6

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

In 2024 hebben twee mensen hun dagbesteding beëindigd: één omdat hij moeite had met de beperkingen van de andere medewerkers* en één door mentale en fysieke achteruitgang. Het arbeidsmatige karakter van onze dagbesteding was niet meer passend. We hebben deze persoon doorverwezen naar een zorgboerderij in de buurt; die is beter ingesteld op ouderen met specifieke beperkingen.

4.2 Conclusies m.b.t. deelnemers

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

- Er zijn in 2024 vier nieuwe medewerkers* gestart.
- We hebben in 2024 van twee medewerkers* afscheid genomen, deze waren allebei in 2024 gestart; dus dat waren korte trajecten.
- Drie medewerkers* hebben uitbreiding van het aantal dagdelen gehad. En drie medewerkers* komen minder dagdelen, waardoor de gemiddelde bezetting ongeveer gelijk is aan 2023.

Uit het bovenstaande kunnen we concluderen dat er een lichte groei heeft plaatsgevonden in de bezetting van de medewerkers*. Hier is niet bewust op aangestuurd; het is meer het gevolg van vraag en aanbod. Het betekent wel dat we nu aan de bovengrens zitten van ruimte voor dagbesteding.

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

Een geleidelijke verandering die we bij de Pimpernel zien, is dat de gemiddelde leeftijd stijgt. Dit komt omdat ongeveer de helft van de medewerkers* al meer dan 15 jaar bij de Pimpernel komt. Dat betekent meer mensen van middelbare leeftijd. Met soms ook wat meer klachten, kwaaltjes of gewoonten waar men niet gemakkelijk meer van afwijkt. Meestal gaat het goed, maar soms gebeurt het dat we uit elkaar groeien.

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

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

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

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

Acties

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

4.3 Personeel

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

Er hebben dit jaar vijf wijzigingen plaatsgevonden in het totale personeelsbestand van de Pimpernel; in de zorg en bij de kwekerij. Dat zijn best veel wijzigingen op twee teams met in totaal zeven mensen.

1. Bij de stichting is de administratieve kracht in juli gestopt met haar werkzaamheden (8 uur). Anneke en Dick hebben haar taken weer teruggenomen. Dit betreft met name de facturatie met voorbereidende boekhouding en de vervoersplanning.
2. Ook bij de stichting is in juli een nieuwe zorgcoördinator begonnen (24 uur). Dit betreft een vacature die al meer dan een jaar openstaat.
3. In september is de directeur van de stichting één dag minder gaan werken (van 32 naar 24 uur).
4. Eén personeelslid van de stichting is vanaf oktober 4 uur per week minder gaan werken (zonder uren in te leveren). Het betreft hier het opnemen van balansverlof-uren tot aan haar pensioengerechtigde leeftijd in 2027.
5. Bij de onderneming (VOF) is in januari een medefirmant ingestapt als kweker - ondernemer.

Personeel van Stichting Planterij de Pimpernel op 31-12-2024

- Directeur 1 persoon
- Meewerkend zorgcoördinator 1 persoon
- Personeel 2 personen
- Inhuurkracht 1 persoon

De stichting heeft in 2024 een groeispurt gemaakt; vanaf augustus komt een nieuwe zorgcoördinator het team versterken. Taken, werkzaamheden en verantwoordelijkheden kunnen daardoor beter verdeeld worden. Dit geeft zowel de directeur als de beide eigenaren ruimte om een stapje terug te zetten, wat na twee jaar met personeelskrapte heel hard nodig is. De directeur besluit om in september een dag minder te gaan werken, wat al jarenlang haar wens is. Het gevolg van deze beslissing is wel dat er voor het inwerken van de nieuwe zorgcoördinator minder ruimte is. Zij moet meteen vol aan de slag. De verbetering is helaas van korte duur; in oktober wordt een personeelslid ziek en moeten we weer gaan improviseren met de personeelsbezetting. We moeten nu met minder personeel dan in de eerste helft van het jaar hetzelfde werk doen. Dit is niet voorzien. Het vraagt veel van onze flexibiliteit. Zeker nu blijkt dat het om langdurige afwezigheid gaat.

Er zijn dit jaar met alle personeelsleden en de inhuurkracht functioneringsgesprekken gehouden. Daarin is o.a. over de toekomst van de Pimpernel gesproken en met drie personen is gesproken over de naderende afbouw van hun werkzame leven, binnen nu en drie jaar.

Onderneming Planterij de Pimpernel VOF op 31-12-2024

- De eigenaren/ondernemers 2 personen
- Medefirmant 1 persoon

Voor de onderneming begint de verbetering in januari, met de komst van een jonge, enthousiaste kracht. Als hij na zijn afstuderen, vanaf augustus volledig gaat meedraaien wordt het steeds duidelijker dat de beide eigenaren in elk geval binnen de onderneming wat gas kunnen terugnemen. Het inwerken van de toekomstige eigenaar van de Pimpernel is begonnen.

Met de medefirmant zijn afspraken gemaakt over bedrijfsopvolging. Als alles naar wens verloopt zal de bedrijfsopvolging over vijf jaar plaatsvinden.

4.4 Stagiairs

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

We hebben dit jaar één stagiaire begeleid t/m 01-02-2024. Daarna is er geen nieuwe stagiair(e) gestart. De stagiaire volgde een opleiding aan Summa College - Welzijn (Maatschappelijke Zorg). Bol niveau 4, eerste leerjaar. De Pimpernel is een erkend stagebedrijf volgens de normen van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.

Een stagiair(e) krijgt bij de Pimpernel een vaste praktijkbegeleider toegewezen, die coacht op de werkvloer en houdt wekelijks een volgesprek. Ook is deze 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.

Helaas is het ons niet gelukt om een nieuwe passende stagiair(e) te vinden dit jaar. Er is wel behoefte aan én we hebben ook plaats, maar geen respons gekregen op onze oproepen.

4.5 Vrijwilligers

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

- **Bij Stichting Planterij de Pimpernel (de zorg) werken 21 vrijwilligers. In totaal 134 uur per week.**
- **Bij Planterij de Pimpernel (de kwekerij) werken 5 vrijwilligers. In totaal ongeveer 45 uur per week. Dit zijn de additionele vrijwilligers.**

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

Met de **vrijwilligers die ondersteunen bij het begeleiden van de medewerkers*** bespreken we allerlei zaken die de begeleiding van de medewerkers* betreffen, zoals de specifieke aandachtspunten per persoon en de mogelijkheden voor verbeteringen. Vrijwilligers die meedraaien in de begeleiding worden ook uitgenodigd om aanwezig te zijn bij studiedagen en andere leermomenten voor het personeel. De coaching van de begeleidende vrijwilligers is gekoppeld aan een personeelslid (= betaalde kracht). Bijvoorbeeld: in de werkplaats is altijd een betaalde kracht nabij die de verantwoording draagt. Deze kracht krijgt ondersteuning van 1 of 2 vrijwilliger(s). Dit geldt ook voor de kantine en de buitenploeg. De directeur houdt met alle begeleidende vrijwilligers jaarlijks een voortgangsgesprek. De persoonlijke vragen, wensen en voortgang worden besproken. Samen zoeken we naar mogelijkheden om het werk zo 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 additionele vrijwilligers begeleiden geen medewerkers*. Soms werken ze wel samen met een medewerker*. Van de additionele vrijwilligers wordt verwacht dat ze zelfstandig kunnen werken als hun taak duidelijk is. Afhankelijk van hun werkzaamheden worden ze gecoacht door één van de eigenaren van de Pimpernel. Anneke houdt als mede-eigenaar van de Pimpernel met elke additionele vrijwilliger jaarlijks een voortgangsgesprek. In deze gesprekken worden persoonlijke vragen, wensen en de voortgang van het werk besproken. Daarnaast gaat het over het vakgebied kweken en het onderhoud van de werkmiddelen en het terrein.

Voor de **vervoersvrijwilligers** hebben we eigen overleg- en contactmomenten, omdat zij niet op het terrein werken en daardoor te weinig informatie zouden krijgen. De coaching van de vervoersvrijwilligers wordt gedaan door mede-eigenaar van de Pimpernel Dick, die zelf deels voor de stichting als vrijwilliger werkt. Hij doet dit samen met de nieuwe zorgcoördinator.

Naast de bovenstaande vrijwilligers hebben we **een stichtingsbestuur**, met vier vrijwillige bestuursleden. Het stichtingsbestuur wordt aangevuld met de directeur van de stichting en twee adviseurs: de eigenaren van de Pimpernel. Het bestuur vergadert 4 of 5 keer per jaar.

Ook zijn er twee vrijwilligers die de taken van **klachtenfunctionaris en vertrouwenspersoon** op zich hebben genomen. Zij werken samen om hun rol voor de medewerkers* inzichtelijk te maken. Drie keer per jaar is één van beiden aanwezig bij een medewerkers*overleg. Daarnaast hebben zij, net als vorig jaar een inloopspreekuur georganiseerd, waarin de medewerkers* vragen kunnen stellen over hun rol en bereikbaarheid bij de Pimpernel.

Met zoveel mensen, die mogen meedenken en meepraten vinden er voortdurend nieuwe ontwikkelingen plaats. Soms zijn dat kleine praktische verbeteringen; handige oplossingen om iets sneller, gemakkelijker of goedkoper te doen. Een haakje hier of een bordje daar en soms de aanschaf van een handig werkmiddel. Daarnaast zijn er veranderingen en verbeteringen voor het grote geheel; de vraag om een bepaald studie-onderwerp, een verbetering op het terrein of bij een activiteit voor de medewerkers* of een veiligheidsaspect dat over het hoofd is gezien. Alle input wordt serieus genomen en zoveel mogelijk gebruikt om de kwaliteit van de zorg te verbeteren.

Het onderstaande schema is een overzicht van de vrijwilligers en hun taken en verantwoordelijkheden:

vrijwilliger	aantal 01-01- 2024	uren per week	taken	verantwoordelijkheden	gesprekken	aantal 31-12- 2024
begeleidend	6	74	begeleiden van medewerkers* bij hun dagbesteding / ondersteunen van de professionele kracht	passende taken en een fijne, veilige dag bieden aan de medewerkers*	aanwezig bij teamvergaderingen/ jaarlijks een voortgangsgesprek	8
additioneel	8	45	werkzaamheden die niet door medewerkers* of het personeel gedaan kunnen worden	veiligheid op het terrein verkoop / advies kassa bedienen plantenverkoop	jaarlijks een voortgangsgesprek	5
technisch	2	10	onderhoud / reparaties van gereedschappen / technische middelen	veiligheid op het terrein / keuren van machines en apparaten	jaarlijks een voortgangsgesprek	2
vervoer	11	50	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	n.v.t.	4
incidenteel	1	n.v.t.	- imker zorgt voor de bijen / bijenkasten / honingproductie	veiligheid rondom de bijenschuur	n.v.t.	1
	1	n.v.t.	- vertrouwenspersoon	beschikbaarheid voor de medewerkers*	n.v.t.	1
	1	n.v.t.	- klachtenfunctionaris		n.v.t.	1

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

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.

Naar aanleiding van de bovenstaande onderwerpen kunnen we een aantal conclusies trekken:

- Er hebben dit jaar vijf wijzigingen plaatsgevonden in het totale personeelsbestand van de Pimpernel. Dit lijkt veel, maar het betekent niet dat het team niet stabiel is. Bij de Pimpernel wordt de basis gevormd door drie personen: de zorgdirecteur samen met de twee eigenaren. Daaromheen zit een hele schil van mensen: personeel en vrijwilligers. De meeste personeelsleden werken al zoveel jaren bij de Pimpernel, dat ze door en door vertrouwd zijn met de medewerkers*. Door bovenstaande combinatie hebben we een superveilige (=vertrouwde) omgeving gecreëerd. De wisselingen gaan zo geleidelijk dat bijna iedereen daarin kan meebewegen.
- Helaas hebben we dit jaar geen nieuwe stagiair(e) kunnen vinden. We hopen dat dit volgend jaar wel lukt door actiever te werven.
- In totaal werken er 32 vrijwilligers bij de Pimpernel, allemaal met hun eigen expertise en wensen, die bereid zijn om zich in te zetten voor het grote geheel. De meesten komen wekelijks bij de Pimpernel over de vloer. Enkelen werken al meer dan 20 jaar bij de Pimpernel. Bij de vrijwilligers hebben dit jaar vijf wisselingen plaatsgevonden. Vaak zijn privéomstandigheden een reden van vertrek en ook de leeftijd begint voor sommigen een rol te spelen. Gelukkig melden zich ook weer nieuwe vrijwilligers aan en kunnen we met een beetje schuiven de leeggevallen plekken opvullen.
- Er zijn dit jaar 4 functioneringsgesprekken met personeelsleden geweest. Deze gesprekken houden we aan de hand van het formulier functioneringsgesprek personeel. Zie bijlage 1. Dit formulier wordt ter voorbereiding van het gesprek uitgereikt en is tijdens het gesprek de leidraad. De gesprekken verlopen in een open, opbouwende sfeer. Voor iedereen met eigen individuele aandachtspunten. Daarnaast is personeelskrachte door ziekte het algemene besprekspunt. Dit is een organisatieprobleem waar aan gewerkt wordt. Het personeel heeft daar begrip voor.
- We hebben 15 voortgangsgesprekken gehad met vrijwilligers. Deze gesprekken gaan aan de hand van het formulier voortgangsgesprek vrijwilliger. Zie bijlage 2. De vrijwilliger ontvangt dit formulier ter voorbereiding van het gesprek. Het is een leidraad tijdens het gesprek. De inhoud van deze gesprekken is persoonlijk en kunnen we hier niet weergeven. De gesprekken verlopen in een open positieve sfeer. Aandachtspunten en feedback nemen we mee in vervolgesprekken en in de uitvoering op de werkvloer. Zowel bij het personeel als bij de vrijwilligers is er geen feedback geweest die tot ingrijpende veranderingen voor de Pimpernel heeft geleid.

Het is heel bijzonder dat er elke week zoveel mensen klaarstaan ten dienste van de medewerkers*, omdat ze zich verbonden voelen met de Pimpernel. 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 hebben dit jaar geleerd dat we als team goed kunnen functioneren en elkaar goed kunnen aanvullen, als we een flexibele basishouding hebben en de neuzen dezelfde kant op staan.

We hebben dit jaar geen grote veranderingen doorgevoerd. Om de medewerkers* te laten wennen aan de wisselingen van personeel en vrijwilligers vinden wij het belangrijk dat daarnaast zoveel mogelijk rust en duidelijkheid is.

Het projectmatig en vraag-gestuurd werken, waar de buitenploeg vorig jaar mee is begonnen, hebben we dit jaar verder doorgevoerd. Het bevordert de eigenwaarde en de zelfstandigheid van de medewerkers*. Er zijn twee extra vrijwilligers bijgekomen die ondersteunen bij de begeleiding van de buitenploeg. Hierdoor draait de buitenploeg weer op volle sterkte.

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 kwaliteiten van het personeel.

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

Functioneringsgesprekken met personeel en voortgangsgesprekken met vrijwilligers

1x Per jaar vindt er voor de personeelsleden een functionerings- en voor de vrijwilligers een voortgangsgesprek plaats. Anneke (kwekerij) en Lobke (zorg) voeren deze gesprekken. Het personeelslid en de vrijwilliger bereidt zich hierop voor door het vooraf invullen van het formulier (zie bijlagen). De meesten ervaren het als prettig om van tevoren nagedacht te hebben over gesprekspunten.

Uit de gesprekken is de volgende feedback gekomen:

- Fijn en bijzonder dat er voor vrijwilligers ook een voortgangsgesprek ingepland wordt.
- Leuk om na te denken over waar je trots op bent in je werk.
- Goed om na te denken over wat er niet fijn verloopt: we praten over hoe we dit anders kunnen doen en maken hierover afspraken met elkaar.
- Bijzonder dat vrijwilligers ook aan scholing deel mogen nemen.
- Leuk dat er veel georganiseerd wordt voor personeel en vrijwilligers: scholing, teambuilding, uitstapjes (personeelsvereniging), feesten, verschillende overleg- en inspraakmomenten, AED en Reanimatie en BHV training, maandelijks een gezellig samenzijn in de Hut van Mie Pils, excursies etc.
- Goed om taken, verantwoordelijkheden en wensen te bespreken.
- Het laat mij nadenken over de en mijn toekomst.
- De samenwerking is bespreekbaar met zowel collega's als leidinggevenden.

Uit de gesprekken zijn de volgende aandachtspunten gekomen:

- Het is niet altijd duidelijk wie mij buiten aanstuurt. Hierover geven we meteen duidelijkheid in het gesprek. Het is voor ons n.a.v. deze feedback duidelijk geworden dat we dit bij start van het vrijwilligerswerk nog duidelijker moet communiceren en regelmatig moeten herhalen. Dit gaan we anders aanpakken in het vervolg.
- Voor ons niet onbekend, maar zeker een aandachtspunt voor de toekomst: dat er meerdere personeelsleden en vrijwilligers binnen nu en 4 jaar willen stoppen vanwege hun leeftijd (67+). Dit is dan ook een terugkerend gespreksonderwerp met het bestuur en de leidinggevenden. We zitten de komende jaren in een overnameproces.

Bijlagen

- Formulier functioneringsgesprek personeel
- Formulier voortgangsgesprek vrijwilliger

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
08-01	BHV herhalingscursus	Praktisch oefenen van vaardigheden	Dick, Anneke	ja
30-01	Workshop "keramiek" deel 1	Ontwikkeling kennis en vaardigheden	Medewerkers*, vrijwilligers, personeel	ja
14-02	Intervisie	Deskundigheidsbevordering	Personeel	ja
05-03	Workshop "keramiek" deel 2	Ontwikkeling kennis en vaardigheden	Medewerkers*, vrijwilligers, personeel	ja
26-03	Auti communicatie "Geef me de 5"	Deskundigheidsbevordering	Vrijwilligers, personeel	ja
10-04	Reanimatie en AED	Praktisch oefenen van vaardigheden	Renee	ja
11-04	ZCB "ondernemen in de zorg"	Kennis	Gijs, Lobke	ja
17-04	Intervisie	Deskundigheidsbevordering	Personeel	ja
14-05	Workshop "bijen"	Ontwikkeling kennis	Medewerkers*, vrijwilligers, personeel	ja
17-09	Les "composteren"	Ontwikkeling kennis	Medewerkers*, vrijwilligers, personeel	ja
20-09	Vogelexpeditie	Informatief/kennis	Medewerkers*, vrijwilligers, personeel	ja
10-10	Reanimatie en AED	Praktische oefenen van vaardigheden	Stephanie	ja
31-10	Les "composteren"	Ontwikkeling kennis	Medewerkers*, vrijwilligers, personeel	ja
09-10	Bedrijfsbezoek "Stg. Warmbeek"	Ontwikkeling kennis/informatief	Lobke, Anneke	nee
16-10	Intervisie	Deskundigheidsbevordering	Personeel	ja
11-11	Studiedag "De ouder wordende mens met een beperking"	Deskundigheidsbevordering	Begeleidend team	ja
11-11	Bedrijfsbezoek dagbesteding "Gennepark"	Informatief/kennis	Begeleidend team	ja
22-12	Psychiatrische ziektebeelden	Scholing	Christel	ja

Een opleidingsdoel voor 2024: een studiedag organiseren voor het begeleidend team met als thema "de ouder wordende mens met een beperking. Dit is een thema waar wij in ons werk dagelijks 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 verzorging, mobiliteit

en gedragsverandering. Wij vinden het belangrijk om onze medewerkers* goed bij dit proces te begeleiden en er was behoefte om hier meer over te leren. Onze vrijwilliger Bastienne, dit jaar gestart bij de Pimpernel, heeft vanuit haar werk bij de thuiszorg veel ervaring opgedaan op dit gebied. Zij was bereid om deze studiedag voor ons te verzorgen.

Een ander opleidingsdoel voor dit jaar was dat Dick en Anneke de BHV herhalingscursus volgen. Dit hebben ze gedaan. De Pimpernel heeft 5 BHV'ers: Anneke, Dick, Gijs, Christel en Lobke. We hebben de BHV opgesplitst in 2 groepen die om het jaar de BHV herhaling volgen. Opleidingsdoel voor 2025 is dat Gijs, Christel en Lobke de BHV herhaling volgen.

In 2023 zijn we doordat we afscheid hebben moeten nemen van een personeelslid niet toegekomen aan het organiseren van workshops voor onze medewerkers*. Het is fijn dat we de draad weer kunnen pakken en verschillende workshops georganiseerd hebben:

- Kennismaking met keramiek
- Bijenworkshop
- Vogelworkshop (expeditie)
- Les composteren

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

Eén gewenste workshop heeft dit jaar niet plaatsgevonden: Werkhouding/Arbo. Dit is een wens en actiepunten voor 2025.

Personeelslid Christel is dit jaar gestart bij de Pimpernel. Vanuit haar werk in de kinderopvang brengt ze nieuwe ervaringen met zich mee, die ze inzet bij haar werk bij de Pimpernel. Omdat onze doelgroep bestaat uit volwassenen met een verstandelijke beperking of psychische problematiek was er voor haar direct behoefte om hier meer over te leren. Ze heeft een online cursus gevolgd om het opgedane te kunnen vertalen naar de werkvloer.

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

Acties

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

5.2 Opleidingsdoelen komende jaren

Een beschrijving van de opleidingsdoelen voor de komende periode.

Ontwikkeling en kennis vinden wij belangrijk voor al onze mensen. Jaarlijks proberen we twee thema's te behandelen tijdens 1 of 2 studiedagen voor begeleiders. Vooraf wordt geïnventariseerd op welk gebied deskundigheidsbevordering nodig en/of wenselijk is. Het begeleidend team heeft aangegeven graag meer te willen leren over "borderline". We zetten een bijeenkomst deskundigheidsbevordering met dit thema op de actiepuntenlijst voor 2025.

Bij de Pimpernel hebben we teambuilding hoog in het vaandel staan. Het is wekelijks een komen en gaan van vrijwilligers en personeelsleden. Om iedereen de gelegenheid te geven elkaar informeel te ontmoeten, plannen we één keer per maand een gezellig samenzijn in het bos-café "De Hut van Mie Pils". Daarnaast bestaat het programma van een studiedag vaak uit een gecombineerd programma: een lezing, een gezamenlijke lunch en een rondleiding bij een andere zorglocatie. We hebben hier een goede formule in gevonden.

Wij vinden het belangrijk om onze medewerkers* educatie aan te bieden bijvoorbeeld op het vlak van natuur of creatief (bijen workshop, vogel expeditie, workshop keramiek). We hebben contact gelegd met "Stg. Warmbeek" in Waalre. Dit is een kleinschalig project waar mensen door middel van een wandeling door een tuin de natuur van dichtbij kunnen beleven. Zo staan er op verschillende plaatsen paaltjes met daarop QR codes, na het inscannen volgt er een op die locatie opgenomen filmpje (over de bever, een wild zwijn of de ijsvogel). Dit jaar hebben Anneke en Lobke de stichting bezocht om te ontdekken en overleggen of dit een interessante activiteit is voor onze medewerkers*, personeel en vrijwilligers. Wij zijn enthousiast en praten in maart 2025 verder met elkaar om het e.e.a. af te spreken.

Christel, Gijs en Lobke gaan de BHV herhaling volgen in 2025 (op actiepuntenlijst).

Christel wil graag meer leren over epilepsie. Lobke heeft behoefte aan een cursus die hier dieper op in gaat. Een opleidingsdoel voor 2025 is om hier een aansluitende cursus voor te vinden.

Voor 2024 stond de workshop "Werkhouding/ARBO" voor medewerkers*, vrijwilligers en personeel op de agenda. Deze is niet doorgegaan vanwege het ruime aanbod van workshops dit jaar. We zetten deze workshop opnieuw op de agenda voor 2025 (opgenomen in de actiepuntenlijst).

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

Acties

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

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.

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

Bij de Pimpernel ontwikkelen we onszelf op de volgende manieren:

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

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

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.

Evaluaties

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

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

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

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

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

Naast deze geplande gesprekken houden we veel 1-op 1 gesprekken met onze medewerkers*. Als er behoefte is aan een gesprek maken we daar (indien mogelijk) meteen tijd voor vrij. Zaken die spelen worden hierdoor direct besproken, het is 'vers', er kan meteen op gereageerd worden en de eventuele 'lading' wordt niet naar huis meegenomen. Dit sluit goed aan bij wat de medewerkers* op dat moment nodig hebben. Belangrijke zaken en/of afspraken worden vastgelegd en als het nodig is gedeeld met het thuisfront.

In het format voor de evaluatiegesprekken staan de volgende gesprekspunten:

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

De planning is dat er per jaar minimaal één begeleidingsplan bespreking of evaluatiegesprek met een medewerker* gehouden wordt. Elke medewerker* heeft dit jaar minimaal een gesprek gehad. Er zijn in totaal 9 begeleidingsplan gesprekken gehouden. Er zijn 23 evaluatiegesprekken en 9 tussenevaluaties gehouden. Het aantal overige gesprekken is niet bijgehouden, daar zijn geen verslagen van gemaakt. Met de WLZ medewerkers* is overeengekomen dat één evaluatiegesprek per jaar voldoet. Als er vraag is of een bepaalde aanleiding voor een extra gesprek wordt dat onmiddellijk gepland.

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

Het effect dat we tijdens evaluatiegesprekken zien van de manier waarop de begeleiding plaatsvindt uit zich in de ontspannen en open communicatie met de medewerker*. De medewerker* krijgt bij de Pimpernel de ruimte om zichzelf te ontwikkelen, te ontdekken wat hij/zij graag doet en waar zijn/haar kwaliteiten liggen. Wat iemand zelf kan doet hij zelf, de begeleiding helpt en ondersteund bij wat de medewerker* niet (alleen) lukt. Dit is ook een rode draad in dit gesprek. Omdat veel medewerkers* al jaren bij de Pimpernel weten we goed wat ze lastig vinden en wat niet. Medewerkers* die nog niet zolang naar de Pimpernel komen stimuleren we om na te denken en zelf te benoemen wat ze fijn/leuk vinden en wat niet. Een eerste keer is een evaluatie vaak nog wat spannend, maar de 2e keer weten ze hoe het gaat (format=duidelijk) en praten ze vaak nog makkelijker over wat hen bezighoudt bij de Pimpernel. We vinden het belangrijk dat het een fijn moment is met elkaar, waarbij de soms aanwezige spanning bij een medewerker* voor een evaluatiegesprek snel naar de achtergrond verdwijnt en er de tijd genomen wordt om alles wat relevant is voor de medewerker* en de Pimpernel met elkaar te bespreken. De Format is zo opgezet dat je op een eenvoudige manier de benodigde informatie krijgt om de medewerker* goed te kunnen begeleiden. Vaak zijn gestelde leerdoelen haalbaar, we kunnen hem afvinken en de medewerker* is vaak trots dat hij/zij dit kan. Een enkele keer is een leerdoel niet haalbaar, we bedenken dan met elkaar wat wel haalbaar zou moeten zijn en maken desgewenst deelstappen. Op deze manier ontstaat er geen druk voor de medewerker*. Een leuk en soms verrassende onderwerp tijdens het gesprek is de vraag of de medewerker* nog wensen heeft: wat zou je nog graag willen leren bij de Pimpernel. Het valt op dat de medewerker* hier vaak al over nagedacht heeft en vrijwel altijd een wens kans formuleren. In het gesprek geeft de begeleider aan wat haalbaar is, wanneer en wat niet haalbaar is. Dit geeft meteen duidelijkheid aan de medewerker*: hij/ zij weet waar hij aan toe is. We sluiten het gesprek af met de vraag of alles besproken is.

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

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 aanwezige 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 ontwikkelingsproces. Samen met de medewerker* worden er persoonlijke leerdoelen opgesteld. Deze komen in het eerstvolgende (evaluatie-)gesprek weer aan de orde en er wordt besproken wat de verbeteringen zijn. Zo nodig worden de leerdoelen herhaald of er worden nieuwe (vervolg) leerdoelen opgesteld. Soms moeten we concluderen dat een leerdoel niet behaald kan worden. Dit heeft te maken met de ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerker*. Er kan een plafond zitten aan de leermogelijkheden. Dan verandert het leerdoel in een persoonlijk aandachtspunt, waar de begeleiding rekening mee dient te houden.

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

De Pimpernel biedt verschillende soorten werk en 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 kan worden geboden. 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 leggen we uit 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.

Een verbeterpunt uit 2023 is dat we in de evaluatiegesprekken afspraken maken, die in drukte van de dag vergeten werden. We namen ons voor om er beter op te letten dat we met de medewerkers* praten over de gemaakte afspraak. We wilden duidelijker communiceren hoe en wanneer een afspraak nagekomen wordt. Ook als deze niet nagekomen kan worden moet dit gecommuniceerd worden met de medewerker*. We hebben hier in 2024 de nadruk op gelegd met het begeleidend team en dan met vooral met de personeelsleden die de afspraken met de medewerker* gemaakt hebben tijdens een evaluatie. We merken dat dit zijn vruchten afwerpt. We horen terug van verschillende medewerkers* dat ze zich (nog meer) gehoord voelen en dat hun wensen serieus genomen worden. In een enkele situatie concluderen we dat een afspraak niet haalbaar is om na te komen. Ook dat wordt gecommuniceerd met de medewerker*. Soms is er teleurstelling, maar het geven van duidelijkheid wordt over het algemeen als prettig ervaren. Door bewust met dit verbeterpunt bezig te zijn merken we dat er minder afspraken gemaakt worden die niet nagekomen kunnen worden. We noteren de 'wens' of zijn tijdens de evaluatie direct duidelijk in dat iets niet reëel of haalbaar is voor de medewerker* of voor de Pimpernel.

Actiepunt voor 2023 en 2024 is het begeleidingsplan onder de loep nemen. Het format kan duidelijker en concreter. Hiermee wilden we graag aan de slag. Helaas is dit niet gelukt; het duurde meer dan een half jaar voordat de vacature voor een nieuw personeelslid was ingevuld. Tot die tijd was er geen personeel beschikbaar om hieraan te werken. Daar kwam nog bij dat, na de zomervakantie, in september een ander personeelslid langdurig ziek werd. Hierdoor verschoven onze prioriteiten en besloten we dit actiepunt mee te nemen naar 2025.

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.

Medewerkersoverleg (ca 6x per jaar)

Het belangrijkste inspraakmoment voor alle medewerkers* is het medewerkersoverleg. Dit zijn bijeenkomsten die ingepland staan op de actiepuntenlijst. We hebben dit jaar 6x een medewerkersoverleg gehouden. Elke medewerker* heeft individuele aanwezigheidsdagdelen, daarom wordt het overleg op wisselende dagen van de week gehouden; de ene keer op een dinsdag en de volgende keer op een vrijdag, zodat iedereen er minstens 2x per jaar bij kan zijn. Van tevoren kan iedereen agendapunten voor het overleg op (laten) schrijven.

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

Een medewerker* notuleert. Een personeelslid maakt van deze aantekeningen een verslag. Deze verslagen liggen ter inzage in een map in de kantine en in de werkplaats. Na een medewerkersoverleg kunnen medewerkers* de notulen lezen of leest de begeleiding ze voor. Voorzitter van het medewerkersoverleg is Lobke Christel (meewerkend zorgcoördinator) zal in 2025 mee gaan draaien in het voorzitten.

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. Ongewenste intimiteiten en grensoverschrijdend gedrag.
2. Huisregels. Worden regelmatig herhaald.
3. We nemen een protocol door (eenvoudige taal).

4. Gereedschappen: op de juiste plaats terugbrengen en schoonmaken (M*). Een regelmatig terugkerend agendapunt.
 5. Nieuwjaarsreceptie (M*).
 6. Lange rij bij het handen wassen (M*). Handen wassen kan zowel in de werkplaats als in de kantine, voorkom drukte.
 7. Verwarming gebouwen en energieverbruik.
 8. Nieuwe medewerkers* en begeleiders. Door hen te benoemen in het overleg is iedereen hierop voorbereid.
 10. Gebruik mobiel (*M). Wat zijn de afspraken ook alweer?
 11. Kleding aanpassen naar de weersomstandigheden. Hoe doe je dit? Terugkerend onderwerp.
 12. Ontruimingsoefening (M*). We rouleren de dag van de oefening zodat iedereen het een keer meemaakt.
 13. Kijkdag; een dag om je werkplek aan je familie en vrienden te laten zien.
 14. Workshops. In 2024 hebben we 3 workshops voor de medewerkers* en begeleiders: Bijen, Vogel expeditie en Keramiek.
 15. Werkzaamheden. Per seizoen veranderen de werkzaamheden bij de Pimpernel.
 16. Nieuwe dieren (kuikens 2024).
 17. Ideeën-bus: waar te vinden en waarvoor te gebruiken.
 18. Tevredenheidsonderzoeken. In oktober worden de onderzoeken uitgedeeld aan de medewerkers*. Voor ouders en pb'ers krijgen de medewerkers* een papieren exemplaar mee naar huis. Daarnaast ontvangen zij het onderzoek per mail. We nemen in een volgend overleg de uitkomsten met elkaar door.
 19. Personeelsfeesten (2x per jaar). We vertellen in het overleg wanneer er een personeelsfeest (lees medewerkers*feest) is en hoe dit eruit zal zien (thema).
 20. Evaluatie feesten en workshops.
 21. Kluisjes schoonmaken.
 22. Jaarlijkse werkkleding-controle.
 23. Werk in uitvoering. Bij aankomende werkzaamheden, zoals onderhoud gebouwen en controle CV-ketels worden de medewerkers* zoveel mogelijk vooraf op de hoogte gebracht.
 24. Klachtencommissie. De klachtenfunctionaris en vertrouwenspersoon wonen een aantal keer per jaar een medewerkersoverleg bij en geven uitleg.
- 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 op dezelfde dag tijd voor. De evaluatiegesprekken zijn ook uitstekende gelegenheden voor inspraak.
- Het medewerkersoverleg wordt door steeds meer medewerkers* gewaardeerd. De "formule" is bekend waardoor het niet (meer) spannend is en steeds meer medewerkers* iets willen inbrengen. Het is mooi om te zien dat er interactie is en dat ervaren wordt dat er echt geluisterd wordt. We merken dat het een laagdrempelige manier is om ideeën in te brengen voor velen.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp zijn 3 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.

Leer- en verbeterpunten zijn: Op het gebied van opruimen en schoonmaken blijven de medewerkers* elkaar aanspreken tijdens vergadering. Dit blijkt voor een aantal medewerkers* een belangrijk punt. Daarom blijven we dit herhalen. Een aantal punten hebben te maken met sociale vaardigheden. Kortom, herhaling is waar het vooral omdraait in het medewerkersoverleg: dit geeft duidelijkheid en voorkomt ruis, wat heel belangrijk is voor de medewerkers*.

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

Op de meeste vragen in het 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.

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* door middel van een tevredenheidsonderzoek. Deze zijn in oktober 2024 uitgedeeld aan de medewerkers*.

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

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

Dit jaar hebben we aan de medewerkers* 33 tevredenheidsonderzoeken uitgedeeld (gelijk aan het aantal medewerkers*), 22 zijn er ingevuld.

Aan de ouders en pb hebben we 45 onderzoeken uitgedeeld en gemaïld, er zijn 27 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 en voor de begeleiding
10. Bezoek Kijkdag
11. Ruimte voor opmerkingen

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

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

1. Algemeen
2. Dagbesteding
3. Begeleiding
4. Medewerkers*
5. Inspraak
6. Vervoer
7. Klachtencommissie
8. Informatie
9. Cijfer voor de kwaliteit van dagbesteding en voor de begeleiding
10. Ruimte voor opmerkingen

Uitkomst tevredenheidsmeting medewerkers* 2024:

De medewerkers* beoordelen hun werkzaamheden bij de Pimpernel met een 8,6, dit was een 8 in 2023.

De medewerkers* beoordelen de begeleiding met een 8,9, dit was een 9 in 2023.

Feedback van de medewerkers*: zie bijlagen

Uitkomst tevredenheidsmeting ouders en pb'ers 2024:

De ouders en pb'ers beoordelen de diversiteit van dagbesteding met een 8,8, dit was een 8,7 in 2023.

De ouders en pb'ers beoordelen de begeleiding met een 9, dit was een 8,6 in 2023.

Feedback van ouders en pb'ers: zie bijlagen

Eigen evaluatie

Ruim 2/3 van de uitgezette formulieren voor medewerkers* is teruggekomen. We zijn blij met zoveel respons, feedback en lovende woorden. Van de uitgezette formulieren naar ouders en pb'ers hebben we een respons van meer dan de helft. Dit is een goede graadmeter.

Actiepunten vanuit de respons:

- 10 van de 22 medewerkers* geven aan dat ze geen punten inbrengen bij het medewerkersoverleg. Wij ervaren dat er tijdens het overleg meer medewerkers* punten inbrengen, dit verloopt heel natuurlijk. Actiepuntenlijst 2025

- Social-media beter inzetten voor nieuwtjes. Actiepuntenlijst 2025

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*.

Acties

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

Bijlagen

- Tevredenheidsonderzoek voor ouders en pb
- Tevredenheidsonderzoek voor medewerkers
- Samenvatting uitkomsten tevredenheidsonderzoeken 2024

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 voor medewerkers*

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

Vanuit het tevredenheidsonderzoek uit 2023 zijn voor 2024 de volgende actiepunten gekomen:

- De bekendheid naar het thuisfront van het bestaan van het medewerkersoverleg en de gelegenheid voor inspraak daarbij van onze medewerkers*. *Wij vinden het belangrijk dat de ouders en pb op de hoogte zijn van de manieren waarop de Pimpernel invulling geeft aan inspraak gelegenheden voor haar medewerkers*. Dit bleek in 2023 onvoldoende bekend. In 2024 zijn we dit ook gaan communiceren in onze nieuwsbrief die 1x per kwartaal uitkomt. We hebben uit de reacties in het tevredenheidsonderzoek van 2024 gemerkt dat deze vorm van inspraak bij meer ouders en pb'er bekend is. We zetten deze manier voort.*
- 1/3 Van de ouders en pb'er gaf in 2023 aan niet te weten hoe hun zoon/dochter/cliënt de Klachtencommissie kan bereiken. *De Pimpernel heeft in 2024 actie gezet op het vergroten van de bekendheid van de Klachtencommissie. Dit hebben we naar de ouders en pb'er toe gedaan door dit elk kwartaal te communiceren in de Nieuwsbrief; de Klachtencommissie heeft een aparte kolom gekregen. Daarnaast ontvangen ze jaarlijks een nieuwsbrief met daarin de gegevens van de Klachtencommissie. Dit heeft er toe geleid dat de Klachtencommissie meer bekendheid heeft gekregen onder de ouders en pb'ers. We zetten op dit voort.*

Actiepunten voor 2025:

- In 2025 zetten we de vergroting van de bekendheid van de Klachtencommissie voort. Daarnaast willen we de brief over de Klachtencommissie eenvoudiger maken zodat deze voor iedereen beter te begrijpen is. Het plan is om de brief om te zetten naar een frisse folder met picto's en duidelijk taal: een actiepunt voor 2025.
- De klachtenfunctionaris en vertrouwenspersoon bezoeken een twee keer per jaar een medewerkersoverleg om hun gezicht te laten zien, te signaleren en de drempel laag te houden.

Acties

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

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 2024 hebben er 5 incidenten/ongevallen plaatsgevonden, deze zijn vastgelegd op een incidentenformulier.

De volgende ongevallen hebben plaatsgevonden:

1. 26 januari: Een medewerker* is op de grond gevallen in de hal van de kantine (ongeval).

- Waarschijnlijk heeft ze een epileptische aanval gehad, er waren meerdere medewerkers* in de hal, geen van hen heeft gezien hoe het is gebeurd.
- Begeleiding (BHV) werd door een andere medewerker* gewaarschuwd en vond haar op de grond.
- De betreffende medewerker* kwam zelf overeind en was aanspreekbaar, ze heeft haar hoofd bezeerd.
- De begeleider heeft haar meegenomen naar de kantine en naar een zitplaats geleid.
- De begeleider heeft haar geobserveerd en heeft geen bijzonderheden waargenomen.
- De begeleiding heeft de woonbegeleiding en haar moeder op de hoogte gesteld en geadviseerd haar hoofd te onderzoeken en haar welbevinden de komende dagen goed te volgen.
- De medewerker* was weer alert en heeft haar activiteit weer opgepakt.

De situatie is geanalyseerd: er is goed gehandeld, de medewerker* is geholpen, begeleid, geobserveerd en er is geëvalueerd met het begeleidend team. De situatie had niet voorkomen kunnen worden. Het thuisfront is op de hoogte gebracht. Geen verdere actie nodig.

2. 10 mei: Een medewerker* is aan het grasmaaien achter op het Pimpernel terrein in de buurt van de bijenkasten. Hij is meerdere malen gestoken door bijen (ongeval).

- De medewerker* rent naar de begeleiding en zegt dat hij door bijen is gestoken.
- Een begeleider (BHV) vraagt waar hij gestoken is, bekijkt de plekken en verwijderd de angels met behulp van de speciale spuit (zuigend) en een pincet, vervolgens ingesmeerd met een middeltje dat de pijn verzacht.
- De begeleider is samen met de medewerker* gaan zitten, bespreekt het voorval met hem, observeert de medewerker* en vraagt hoe het gaat.
- De begeleider checkt het welbevinden van de medewerker* en overlegt met hem wat hij wil.
- De medewerker* voelt zich weer goed en wil weer wat gaan doen.
- De begeleider besluit dat het niet veilig is om door te gaan met grasmaaien: de bijen zijn geïrriteerd door de benzinegeur.
- De medewerker is begonnen aan een andere activiteit.

De situatie is geanalyseerd: er is goed gehandeld, de medewerker* is geholpen, begeleid, geobserveerd en er is met hem geëvalueerd en met het begeleidend team. Voordat er gewerkt wordt in de buurt van de bijenkasten, wordt gekeken of dit veilig kan. Dat leek het geval. Een dergelijke situatie kan altijd gebeuren, bijen blijven onvoorspelbaar. Alertheid en controleren zowel van tevoren als tijdens de activiteit blijft belangrijk.

3. 26 juli: Een begeleider loopt met een karretje achteruit de kas uit. Een passerende medewerker* botst tegen haar aan (incident).

- De begeleider heeft pijn in haar rug en nek na de 'botsing' en is flink geschrokken.
- Aan het einde van de dag vertelt ze over het voorval aan haar leidinggevende.
- De betreffende medewerker* is inmiddels naar huis.

- De directeur is op dat moment op vakantie daarom neemt de ondernemer/eigenaar waar.
- Omdat er zowel bij de begeleider als bij de medewerker* onvrede zit, organiseert de eigenaar een gesprek met de medewerker* en de begeleider op de eerstvolgende dag dat ze beiden aanwezig zijn. Het is niet meer te herleiden of hier opzet in het spel was.
- Als de directeur terug is van haar vakantie wordt ze op de hoogte gebracht en spreekt de betrokkenen nog een keer afzonderlijk.
- De situatie is naar beider tevredenheid afgehandeld.

De situatie is geanalyseerd: er is goed gehandeld, betrokkenen zijn gehoord, er is naderhand geëvalueerd hoe betrokkenen erin staan en of er dingen anders aangepakt hadden moeten worden. Het voorval is besproken met het begeleidend team.

4. 3 september: Een begeleider laat haar glas met hete thee vallen. De thee komt op haar en een medewerker* (ongeval).

- De begeleider gaat samen met de medewerker* de plekken waar de thee hen geraakt heeft 10 minuten koelen met natte theedoeken.
- De directeur (BHV) bekijkt bij beiden of er iets te zien is van huidbeschadiging/reactie.
- Bij de begeleider is niks te zien, bij de medewerker* is de huid een beetje rood, geen huidbeschadiging.
- Beiden zeggen er geen last van te hebben.
- Er is goed gekoeld.
- Beiden gaan verder met hun werkzaamheden.
- De medewerker* wordt goed geobserveerd en voor het vertrek naar huis wordt er nog een keer naar de huid gekeken. Er is niks meer te zien.
- De directeur stelt het thuisfront van de medewerker* op de hoogte en vraagt om goed te kijken of de medewerker* er nog last van heeft.

Er is goed gehandeld, er is direct gekoeld met water. De directeur heeft de ernst van de situatie ingeschat en de beslissing genomen dat verdere actie ondernemen richting bv. de huisarts niet nodig is. Het thuisfront is op de hoogte gebracht. Het ongeval is geëvalueerd met het begeleidend team.

5. 8 november: Een medewerker* verbrandt zijn handpalm als er hete lijm loopt uit het lijmpistool waarmee hij werkt (ongeval).

- Begeleiding (BHV) heeft de medewerker* meegenomen en hem geholpen bij het 10 minuten koelen van de verbrande plek.
- De begeleiding heeft verkoelende zalf op de plek gedaan en afgedekt met een pleister.
- De medewerker* wilde verder met zijn werk, op advies van de begeleider met handschoenen aan.
- 2 dagen later is er niks meer te zien aan de hand van de medewerker*.

Er is goed gehandeld, er is direct gekoeld met water. De begeleider (BHV) heeft de ernst van de situatie ingeschat en de beslissing genomen dat verdere actie ondernemen richting bv. de huisarts niet nodig was. Het thuisfront is op de hoogte gebracht. Het ongeval is geëvalueerd met het begeleidend team.

Conclusie: het blijft altijd opletten als iemand met een lijmpistool werkt (dagelijks bij de Pimpernel), zowel voor de medewerkers* als de begeleiding. Concentratie is vereist. We schatten in of het werken met een lijmpistool haalbaar is voor een medewerker*, zo niet dan raden wij aan, of verplichten wij de medewerker*, om met handschoenen aan te werken bij het lijmen, dit om brandwonden te voorkomen. De medicijntrommel met daarin o.a. verkoelende zalf en pleisters is in de werkruimte aanwezig.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 kwaliteitsjaarverslag.

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 2024 hebben zich vier ongevallen en één incident voorgedaan. Deze zijn beschreven in 7.1. De begeleiders hebben in alle gevallen adequaat gehandeld. Bij de ongevallen heeft er een BHV'er meegekeken en advies gegeven.

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

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

Conclusie

Waar veel mensen bij elkaar komen en werken gebeuren dingen. Het komt meestal onverwachts en elk voorval is weer anders. We ervaren dat we een goed begeleidend team hebben dat weet hoe te handelen in verschillende situaties. Daarnaast hebben we vijf opgeleide BHV'ers. Hun kennis en ervaring is van meerwaarde.

Voor ons is het van belang om meerdere opgeleide BHV'ers te hebben. Een actiepunt voor 2025 is de BHV herhaling van drie van de vijf BHV'ers.

We hebben vaker te maken met (bijna-) ongevallen dan met incidenten. Vandaar dat we onze begeleiders, waaronder een aantal vrijwilligers, stimuleren en aanbieden om een AED en Reanimatiecursus te volgen. Het valt op dat er in 2024 maar twee mensen gebruik hebben gemaakt van dit aanbod. Voor 2025 wordt dit een actiepunt en bespreken we het belang hiervan in het eerstvolgende teamoverleg.

Acties

Aan de hand van dit onderwerp is 1 actie 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.

Contact leggen en onderhouden met andere zorgbedrijven

Geplande uitvoerdatum: 20-12-2024
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 20-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Doorlopend.

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

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2024
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 01-12-2024 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan.

Controle werkkleding en PBM

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2024
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 16-09-2024 (Afgerond)
Toelichting: Werkkleding en PBM zijn gecontroleerd en in orde.

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
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 30-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: Gecheckt en correct.

Keuren brandblussers veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2024
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 13-06-2024 (Afgerond)
Toelichting: Vier blussers en twee brandhaspels gekeurd door Saval. Gebeurt jaarlijks.

Publicatie gegevens voor verlening ANBI status

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2024
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 25-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: Het financiële jaarverslag 2023 is aangeleverd door de penningmeester op de bestuursvergadering van 21-05-2024. Het bestuur is akkoord met de publicatie op de website incl. een separaat document waarin de ontvangen giften/ donaties staan vermeld.

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
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 22-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: Gedaan.

BHV Herhaling bhv herhaling

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 15-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: Staat dubbel in de actiepuntenlijst.

Workshop bijen 2

Geplande uitvoerdatum: 17-05-2024
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 17-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: Workshop bijen 2 is afgerond. Er hebben 7 medewerkers en 3 begeleiders aan deelgenomen.

Themamiddag vanuit de Zorg coöperatie (ZCB) "ondernemen in de zorg"

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2024
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 11-04-2024 (Afgerond)
Toelichting: Lobke en Gijs hebben hieraan deelgenomen.

Workshop bijen 1

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2024
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 14-05-2024 (Afgerond)
Toelichting: De 1e workshop over bijen heeft plaatsgevonden. 11 Medewerkers en 2 begeleiders hebben deelgenomen.

Keuren CV ketels veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2024
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 28-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: Ketels zijn gekeurd.

Begroting opstellen

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2024
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 19-03-2024 (Afgerond)
Toelichting: Begroting opgesteld en doorgenomen met het bestuur.

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

Geplande uitvoerdatum: 29-02-2024
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 28-02-2024 (Afgerond)
Toelichting: Voldaan.

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
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 22-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: Wij bieden alleen vrijwillige zorg. Het onderwerp dwang in de zorg is voor ons niet van toepassing.

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
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 21-01-2024 (Afgerond)
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*.

Bezoek Trendz beurs voorjaar

Geplande uitvoerdatum: 31-01-2024
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: 15-01-2024 (Afgerond)
Toelichting: Samen met Anneke naar deze vakbeurs geweest

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.

Intervisie/ KT

Geplande uitvoerdatum: 26-03-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Chauffeursoverleg

Geplande uitvoerdatum: 28-03-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

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

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Inplannen rondleiding project Warmbeek voor medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 30-03-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Keuren CV ketels veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 31-03-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Reanimatie en AED herhalingscursus veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Ontruimingsoefening veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Deskundigheidsbevordering "borderline"

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Controle verstrekte PBM

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Schoonmaak kluisjes

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 03-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 08-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

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

Geplande uitvoerdatum: 08-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Redactievergadering nieuwsbrief

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Bestuursvergadering

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Inplannen workshop ARBO/houding

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Christel gaat meedraaien in het voorzitten van het Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Redactievergadering nieuwsbrief

Geplande uitvoerdatum: 15-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

KTO

Geplande uitvoerdatum: 16-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

BHV herhaling Lobke en Gijs

Geplande uitvoerdatum: 18-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

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

Geplande uitvoerdatum: 30-04-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Uitdeelfolder maken over de Klachtencommissie die de uitdeelfolder vervangt

Geplande uitvoerdatum: 01-05-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

KTO

Geplande uitvoerdatum: 07-05-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Inplannen zomerfeest medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 15-05-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Intervisie/ KT

Geplande uitvoerdatum: 21-05-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Cursus epilepsie

Geplande uitvoerdatum: 30-05-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Inplannen feest personeel en vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 01-06-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 04-06-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 10-06-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

KTO

Geplande uitvoerdatum: 25-06-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Keuren brandblussers en haspels veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Bedrijfsbezoek "Stg. Warmbeek"

Geplande uitvoerdatum: 01-07-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Controle opslag gevaarlijke stoffen veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 29-07-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Bezoek beurs Trendz najaar 2024

Geplande uitvoerdatum: 01-08-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Controle EHBO trommels en medicijnkast veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Controle werkkleding en PBM

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Inplannen functioneringsgesprekken personeel

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Werkhouding/ ARBO workshop

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Medewerkers* stimuleren om punten in te brengen voor het Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Social media beter inzetten om bijzonderheden te delen.

Geplande uitvoerdatum: 01-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Intervisie/ KT

Geplande uitvoerdatum: 03-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Redactievergadering nieuwsbrief

Geplande uitvoerdatum: 09-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 09-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

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

Geplande uitvoerdatum: 15-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 16-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Gereedschapskeuring veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 23-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

KTO

Geplande uitvoerdatum: 24-09-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Intervisie / KT

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Inplannen ontruimingsoefening veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Medewerkersoverleg

Geplande uitvoerdatum: 08-10-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

KTO

Geplande uitvoerdatum: 22-10-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Teamoverleg

Geplande uitvoerdatum: 04-11-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Redactievergadering nieuwsbrief

Geplande uitvoerdatum: 11-11-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Intekenlijst kerstpakketten maken

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Inplannen eindejaarsviering medewerkers

Geplande uitvoerdatum: 15-11-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Medewerkeroverleg

Geplande uitvoerdatum: 18-11-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

KTO

Geplande uitvoerdatum: 26-11-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Contact leggen en onderhouden met andere zorgbedrijven

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Kerstcrea voorbereiding/instructie begeleiding

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Begeleidingsplan onder de loep nemen.

Geplande uitvoerdatum: 01-12-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

KTO

Geplande uitvoerdatum: 03-12-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Groene zaterdag kwekerij

Geplande uitvoerdatum: 06-12-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Groene zaterdag kwekerij

Geplande uitvoerdatum: 13-12-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Inplannen nieuwjaarsreceptie personeel en vrijwilligers

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

Bezoek Trendz beurs voorjaar

Geplande uitvoerdatum: 10-01-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Inplannen voortgangsgesprekken vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Inplannen voortgangsgesprekken vrijwilligers

Geplande uitvoerdatum: 15-01-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

VOG Dick aanvragen veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

VOG Anneke aanvraag veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

VOG Lobke aanvragen veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Opstellen Begroting

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Voeg de nieuwe VOG's toe van de vrijwilligers veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 05-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Deskundigheidsbevordering voor begeleiders

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

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

BHV herhaling Dick, Anneke en Christel veiligheid

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Opvragen medicijnspaspoorten van elke medewerker

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

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

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Actualisatie Protocollenmap

Geplande uitvoerdatum: 01-04-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

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

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

Aanmelden voor RI&E door Stigas incl. bedrijfsbezoek

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

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

Geplande uitvoerdatum: 01-10-2026
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)

Snipperkaarten maken en uitdelen

Geplande uitvoerdatum: 01-02-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 10-01-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Afgerond.

Bezoek Trendz beurs voorjaar

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

Inplannen vergadering Klachtencommissie

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

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

Geplande uitvoerdatum: 28-02-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 21-02-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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

Geplande uitvoerdatum: 01-03-2025
Geldt voor locatie(s): Planterij de Pimpernel, zorgkwekerij (609)
Actie afgerond op: Actie is afgerond op 01-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025
Toelichting: Terugkerend thema

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

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

Inplannen ontruimingsoefening

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

Inplannen nieuwjaarsreceptie medewerkers

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

KTO

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

Deskundigheidsbevordering "borderline"

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

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

Geplande uitvoerdatum: 25-03-2025

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

Actie afgerond op: Actie is afgerond op 24-03-2025 (als Afgerond) en wordt verantwoord in jaarverslag 2025

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 2024 zijn afgewerkt.

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

Elk teamoverleg (2 maandelijks) komen de actiepunten aan de orde. Aan elk punt wordt of is een verantwoordelijke gekoppeld die laat weten wat de stand van zaken is en of het actiepunt kan worden afgevinkt.

De actielijst werkt ook goed voor incidentele acties zoals het aanvragen van VOG's of het inplannen van voortgangsgesprekken.

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

Een wens in 2023 was om een nieuw personeelslid de vaste taak te geven om met het kwaliteitssysteem aan de slag te gaan. Met name de overdracht van de actiepunten naar personeel en vrijwilligers. Dit personeelslid is aangenomen, maar door langdurige ziekte van een ander personeelslid is zij hier tot nu toe niet aan toegekomen. De nieuwe kracht staat nu op de werkvloer. Wij kiezen ervoor om de zorg goed door te laten draaien en de kwaliteit te waarborgen waar de Pimpernel voor staat.

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:** Is een voorwaarde om aan de bovenstaande doelstellingen te kunnen voldoen. De huidige eigenaren zijn beiden 70+ en willen de zorgkwekerij binnen vijf jaar overdragen aan een opvolger. Er is een jonge en enthousiaste kandidaat gevonden, die in januari 2024 is toegetreden tot de VOF. Na zijn afstuderen in juni 2024 -HBO plantenteelt en boomkwekerij / topklas ondernemen- werkt hij fulltime mee op de kwekerij. Hij heeft twee speerpunten: inwerken en inverdiene voor de bedrijfsovername per 01-01-2029.
5. **Personeel:** Een andere doelstelling is het stapsgewijs afscheid nemen en opnieuw opbouwen van het begeleidend team van de stichting. De komende twee jaar gaan twee personeelsleden plus de inhuurkracht met pensioen. Dat betekent dat meer dan het halve team weggaat. De directeur en de meewerkend zorgcoördinator zijn jonger en zullen hopelijk blijven. Er zullen dus nieuwe begeleidende krachten aangenomen moeten worden.
6. **Financiën:** We zijn een financiële buffer aan het opbouwen, omdat we verwachten dat bovenstaande personeelwisselingen een zware financiële druk op de stichting gaat leggen. Met name omdat de vertrekkende personeelsleden voor hun vertrek de opgebouwde verlopen balansuren opnemen. Het gevolg is dat we een overgangperiode krijgen met personeelstekorten en bij vervanging, met dubbele personeelslasten.
7. **Vrijwilligers:** Behalve met personeelsleden werken we met zeven vrijwilligers ter ondersteuning van de begeleiding. Van hen gaan er vanwege hun leeftijd waarschijnlijk drie binnen nu en drie jaar stoppen. Voor de additionele vrijwilligers geldt hetzelfde. Kortom: we zitten met een sterk verouderd team en zien het als een enorme uitdaging om hier vervanging voor te vinden, zodat we de zorg kunnen continueren.
8. **Verbouwen:** We hebben geen verbouwings- of uitbreidingsplannen voor de komende vijf jaar. We laten dit over aan de volgende generatie.

9.2 Doelstellingen voor het komende jaar

1. **Personeel:** Het afgelopen jaar hebben we te maken gehad met een flink aantal wijzigingen in onze personele bezetting:

- In juni hebben we afscheid genomen van de administratieve kracht (8 uur per week).
- In juli is de meewerkend zorgcoördinator gestart (24 uur per week).
- In september is de directeur een dag minder gaan werken (van 32 naar 24 uur per week).
- Vanaf oktober is een begeleidend personeelslid begonnen met het structureel opnemen van haar balansverlofuren (4 uur per week, van 20 naar 16 uur per week).
- Sinds oktober 2024 hebben we te maken met een langdurig ziek personeelslid (16 uur per week).

Alles bij elkaar opgeteld doen we hetzelfde werk, met een bezetting van 12 uur minder per week. In het begin lukte dat wel; het zou tijdelijk zijn en we zetten allemaal een tandje bij. Eigenaren Anneke en Dick vulden de gaten in de dagelijkse bezetting. Geen probleem, mits het tijdelijk is. Het is inmiddels februari en er is nog niets veranderd. Het begint te kraken en piepen. Er zal zal op korte termijn iets moeten gebeuren. Het is duidelijk dat onze doelstelling moet zijn: de personele bezetting weer op orde krijgen.

2. **Vrijwilligers:** We hebben het afgelopen jaar wat wisselingen in het vrijwilligersbestand gehad; we hebben nu minder additionele vrijwilligers, maar meer vrijwilligers in de begeleiding. Dit laatste was waar we op hoopten. Het aantal vrijwillige chauffeurs is met één persoon gestegen. De totale bezetting sluit nu beter aan bij onze vraag. Voor de winkel hebben we ook een nieuwe vrijwilliger gevonden. Die start in maart 2025. We blijven natuurlijk alert op de vrijwilligersbezetting, maar vooralsnog ziet het er goed uit.

3. **Teambuilding:** We hebben een fijn team; de neuzen staan dezelfde kant op. Dat willen we graag zo houden. Samen zijn we sterk en kunnen we kwetsbare mensen een fijne dag geven en het gevoel dat ze erbij horen en er toe doen. Ook dit jaar houden we verschillende teambuildingsactiviteiten voor personeel en vrijwilligers. Zoals een uitstapje of een studiedag die we daarna afsluiten met een gezamenlijke activiteit.

4. **Bezetting:** We willen graag dat het aantal medewerkers* ongeveer gelijk blijft. We zitten nu op de 35 mensen, die in totaal 143 dagdelen per week dagbesteding afnemen. Met dit aantal kunnen we goed draaien. Inkomsten en uitgaven zijn in balans.

5. **Inrichting en onderhoud:** We zetten dit jaar nieuwe deuren in de werkplaats. De oude deuren zijn totaal verrot. Ook willen we enkele grote schilderklussen onderhanden nemen, bij de werkplaats en de kantine. Het technisch team kan aan de slag. Door alle regenval begint de parkeerplaats te verzakken en moeten we de rijplaten ophogen en extra platen erbij leggen. Dat is werk voor de buitenploeg.

6. **Kwaliteitsverbetering van het plantgoed en de kweekvakken:** Nu er in de onderneming een fulltime werknemer bij is, kunnen we meer aandacht besteden aan de kwaliteit van het plantgoed. Samen met de medewerkers* willen we een verbeterslag maken wat betreft de planten. Het afgelopen jaar zijn we hier aan begonnen en waren de eerste resultaten al te zien. Wordt vervolgd. Door het vele regenwater staan de kweekvakken telkens blank. De planten rotten weg. Tot nu toe pompen we de kweekvakken leeg, maar dat is veel werk. We moeten een plan bedenken hoe we hier in de toekomst mee omgaan.

7. **Online aanbieden van specifieke plantinformatie:** De website voor de planten is vernieuwd en gaan we promoten. Ook werken we aan de uitstraling van het verkoopgedeelte door de invoering van naambordjes met een QR-code. De klanten kunnen de code met hun telefoon scannen en zo informatie over de betreffende plant ophalen. Verder gaan we veel oude en verweerde plantenkaarten vervangen. Dat verhoogd de professionele uitstraling van de kwekerij.

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:** Dat er iets moet gebeuren in de personele bezetting is duidelijk. We gaan het personeelsprobleem met het team en het stichtingsbestuur bespreken. Komt in de eerstvolgende vergadering op tafel.
2. **Vrijwilligers:** Voor de ondersteunende begeleiding hebben we nu voldoende vrijwilligers. Voor de winkel hebben we een kandidaat gevonden, die in maart 2025 start voor een halve dag per week. Het is even afwachten of deze vrijwilliger in de toekomst meer wil dan een halve dag. Zo niet, dan gaan we er nog iemand bij zoeken. In elk geval tot die tijd geen andere acties.
3. **Teambuilding:** Ook dit jaar zullen we van alles uit de kast trekken om het team-gevoel te versterken; teamvergaderingen, attenties voor jarigen, studiedagen, uitstapjes en natuurlijk een feest voor alle vrijwilligers samen met hun partners. We willen zowel de personeelsleden als de vrijwilligers weer laten ervaren dat we met elkaar een heel leuke club zijn.
4. **Bezetting:** De medewerkers* bezetting willen we ongeveer hetzelfde houden. Er is geen behoefte aan groei en er is geen ruimte voor groei. Dat betekent wel, dat als er iemand vertrekt, er plaats vrijkomt voor een nieuwe instromer. Het is een taak van de directeur om te anticiperen op het beschikbare aantal dagdelen. Te veel dagdelen geeft personeelsproblemen en te weinig dagdelen veroorzaakte financiële problemen.
5. **Inrichting en onderhoud:** Het technisch team kan aan de slag met de nieuwe deuren en de grote onderhoudsklussen. Zij maken zelf een werkplanning. De buitenploeg is bezig met het rooien van een grote coniferen haag en gaat in maart/april aan de slag met het ophogen van de parkeerplaats.
6. **Kwaliteitsverbetering van het plantgoed:** Dit wordt aangestuurd door de onderneming. De medewerkers* voeren de opdrachten uit de kwekers/ondernemers aanreiken. We gaan duidelijke instructies geven en beter controleren. We willen hier de begeleiders en vrijwilligers bij betrekken; als hun plantenkennis verbetert, kunnen zij deze kennis overdragen aan de medewerkers*. In het eerstvolgende teamoverleg gaan we met elkaar kijken hoe we deze verbetering verder kunnen doorvoeren.
7. **Online aanbieden van specifieke plantinformatie:** In januari is er een nieuwe labelprinter aangeschaft. De eerste drukproeven van de labels zijn klaar. Dit jaar gaan we zoveel mogelijk partijen planten voorzien van een bordje met een QR-code en/of een label met QR-code en de prijs per plant.

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. Zij scheppen de voorwaarden om zorg te kunnen bieden en zorgen ervoor dat er werk is in de vorm van groenactiviteiten. In de toekomst krijgt de kweker/vennoot hier ook een rol in. Hij gaat dan samen met de eigenaren de voorwaarden scheppen. De directeur van de stichting stuurt de zorg aan. Deze nauwe samenwerking is voor alle partijen de basis om de zorg te continueren.
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. Het blijft spannend of we deze doelstelling gaan halen.
4. **Het realiseren van de bedrijfsopvolging:** Het begin voor de bedrijfsopvolging is gemaakt. De beoogde opvolger is tot de VOF toegetreden en werkt nu fulltime op de kwekerij. Hij heeft er veel zin in en is zich volop aan het inwerken en in verdienen. We hebben nu nog vier jaar nodig, voordat hij het bedrijf definitief kan overnemen.
5. **Het managen van de ingrijpende personeelwisselingen in 2026/2027:** Twee personeelsleden en de inhuurkracht gaan dan met pensioen. Er is een begin gemaakt met afbouwen: één personeelslid neemt voortaan wekelijks vier balansverlofuren op, zodat die over twee jaar op zijn. De directeur is in gesprek en de drie kandidaten en onderzoekt hoe we nog meer kunnen anticiperen op de toekomst.
6. **Een financiële buffer opbouwen om de gevolgen van punt 5 op te vangen:** Dat is noodzakelijk. Zonder extra financiële middelen lukt het niet om bij vertrek van meerdere personeelsleden in een korte tijd de continuïteit van de zorg te waarborgen. Er zal geld vrijgemaakt moeten worden voor overlap en inwerktijd. We zijn blij dat we in 2024 een goed jaar hebben gedraaid en weer wat reserves kunnen opbouwen. We hopen dat dit zich voortzet in de komende jaren.
7. **Het vrijwilligersteam op peil houden:** We hebben een behoorlijk vergrijsd vrijwilligersteam waar we trots op zijn. Het verbaast ons elk jaar weer als we tijdens de voortgangsgesprekken horen dat zij nog graag een aantal jaren wil blijven werken. Van 3 vrijwilligers weten we dat ze binnen nu en een paar jaar echt stoppen. We hebben geen acuut vrijwilligers tekort, maar met nieuwe, passende kandidaten gaan we altijd graag in gesprek. We houden de vinger aan de pols.
8. **Klimaatveranderingen:** Wat de kwekerij betreft gaan we een plan bedenken hoe we in de toekomst moeten omgaan met de grote hoeveelheden regenwater. We gaan ervan uit dat we flink moeten investeren om dit probleem aan te pakken. Het zal een stappenplan worden, waardoor we de kosten kunnen spreiden over meerdere jaren. De ondernemers gaan hiermee aan de slag.

Overzicht van bijlagen

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

- 6.5**
- Tevredenheidsonderzoek voor ouders en pb
 - Tevredenheidsonderzoek voor medewerkers
 - Samenvatting uitkomsten tevredenheidsonderzoeken 2024

- 4.6**
- Formulier functioneringsgesprek personeel
 - Formulier voortgangsgesprek vrijwilliger