Sint Anna

2025

Bestuursverslag

Inhoud

Sint Anna 2025: Om trots op te zijn

En zo is er alweer een jaar voorbij. Wat hebben we weer veel werk verzet! Het was een jaar van groei, innovatie en vooruitgang. Bij Sint Anna maken we samen van iedere dag een mooie dag.

We geloven dat ouderenzorg iets is van ons allemaal. Geen gesloten instelling, maar een plek waar je makkelijk even binnenstapt. Een warme, moderne zorggemeenschap waar ouderen verbonden blijven met het leven om hen heen, midden in Boxmeer en omgeving.
'Samen werken, samen zorgen' is de titel van ons meerjarenbeleidsplan en was ook het motto voor 2025. Het project 'Ger gedoan', gericht op samenwerken met het netwerk van de bewoner, heeft ons veel gebracht. Hoewel de ondersteuning vanuit het landelijke programma is beëindigd, gaat de beweging van samen zorgen door.

In 2025 hebben we gericht gewerkt aan verdere professionalisering. Er is gewerkt aan rolduidelijkheid van leidinggevenden en zorgmedewerkers. De laatste functieprofielen zijn geactualiseerd. Dit alles draagt bij aan een veilige en duidelijke werkomgeving. Verder hebben we gebouwd aan stabiele teams met vaste medewerkers. Sint Anna heeft de inzet van ZZP-ers afgebouwd en bouwt voor de flexibele schil rond 'ziek en piek' op inleenkrachten. Dit alles heeft ook geresulteerd in betere kwaliteit van zorg. We hebben de bezoeken van de IGJ met een positief resultaat kunnen afronden en eind van het jaar is dit bekrachtigd door het behalen van het PREZO keurmerk. Financieel zijn we in control en hebben we het iets beter gedaan dan begroot en schrijven een positief resultaat.

Deze successen zijn niet mogelijk zonder de inzet en betrokkenheid van onze medewerkers, vrijwilligers, bewoners en hun naasten. Zij vormen de kern van onze organisatie. We blijven ons inzetten om samen van iedere dag een mooie dag te maken.

Ineke Wever
Bestuurder Sint Anna

INHOUD

1. Over Sint Anna 3
2. Iedere dag een mooie dag 4
3. Samen werken, Samen zorgen 6
4. Robuuste bedrijfsvoering 7
5. Doelgroep en dienstencombinaties 10
6. Bevlogen medewerkers 10
7. Netwerken en vrijwilligers 13
8. Branding en positionering 14
9. Medezeggenschap 15
10. Raad van toezicht 16
11. Toekomst 17
12. 2025 in beeld 18

1. Over Sint Anna

‘Het is hier goed wonen’

Sint Anna heeft een rijke geschiedenis en blijft zich inzetten voor de zorg van kwetsbare ouderen. Op de gevel van het nieuwe gebouw staat geschreven ‘hic est bonum vivet’, wat letterlijk betekent ‘het is hier goed leven. We vertalen dit in het dagelijkse leven als ‘iedere dag een mooie dag’. Onze missie blijft staan en de kernwaarden samen, vertrouwd, aandacht en professioneel ook.

Sint Anna bouwt aan een zorgzame gemeenschap waar ouderen, buurtbewoners en naasten elkaar blijven ontmoeten en deel uitmaken van elkaars leven. We doen dat als een eigenwijze vernieuwer: warm en persoonlijk, maar met de daadkracht en technologische en sociale innovatiekracht van een moderne organisatie. Zo geven we iedereen binnen onze zorggemeenschap een betekenisvolle tijd, waar ‘elke dag een mooie dag’ is.

Historie

Sinds 1976 is Sint Anna gevestigd in het moederhuis van de Zusters van Julie Postel. De naam van ons huis, Sint Anna, komt van Sint Anna, de moeder van Maria en grootmoeder van Jezus. De waarden die zij doorgeeft passen nog steeds bij het Sint Anna en het leefklimaat in ons huis.

Samenwerkingsrelaties

Mooi Maasvallei

Sint Anna is één van de partners van MooiMaasvallei: het regionale netwerk waarin inwoners, zorg- en welzijnsorganisaties, gemeenten, scholen en bedrijven samenwerken aan een vitale regio. Onze regio staat voor grote uitdagingen. De zorgvraag groeit snel, maar het aantal zorgprofessionals niet, daarom is samenwerken belangrijker dan ooit.

IedereenZorgt

Sint Anna neemt deel aan het regionaal VVT-netwerk Noordoost Brabant ‘Iedereen zorgt’. In de regio Noordoost Brabant hebben 12 VVT organisaties de handen ineengeslagen om ondanks de stijgende zorgvraag en het groeiende personeelstekort goede zorg te blijven bieden.

Feiten & cijfers

AANTAL CLIËNTEN	Totaal aantal cliënten	173
	Gemiddeld aantal cliënten	157
AANTAL MEDEWERKERS	Gemiddeld medewerkers (157 fte)	306
	Aantal vrijwilligers	105
	Contractvorm 2025:	
	Vast contract:	67%
	Tijdelijk contract:	33%
	In- uitstroom 2025:	
	Instroom	40%
	Uitstroom	19%
OMZET	Omzet in miljoen	€ 21.5
Zorgkaart Nederland	**Waardering** Zorgkaart Nederland	7.9

2. Iedere dag een mooie dag

Onze visie:

Behoud van eigen regie, oprechte warme aandacht, behoud van ieders waardigheid en aandacht voor zingeving, vinden we belangrijk. Wij stemmen onze zorg- en dienstverlening af op de wensen en behoeften van bewoners. Dat kan van dag tot dag verschillen. Ook medewerkers voelen zich gekend en kunnen zichzelf zijn. Wij stimuleren onze medewerkers zich te ontwikkelen, zowel persoonlijk als professioneel. Door te denken in mogelijkheden, ontstaat er ruimte voor creativiteit en innovatie. Voor ons zelf en onze (toekomstige) collega' s willen we een aantrekkelijke werkgever zijn. Onze ambitie is om van iedere dag een mooie dag te maken. Het is goed leven bij Sint Anna in kleinschalige woongroepen. Door de grote inzet van gedreven medewerkers en vrijwilligers lukt het om deze ambitie te realiseren in verbinding met familie, verwanten en samenwerkingspartners.

Mooie dag momenten: kleine ontmoetingen, grote betekenis

Bij Sint Anna zijn het vaak de kleine momenten die het grootste verschil maken. Ontmoetingen die zorgen voor glimmende ogen, gesprekken die herinneringen oproepen en activiteiten die bewoners laten voelen: ik hoor erbij. Het afgelopen jaar zat vol van dit soort mooie dag momenten.

Verbinding tussen generaties

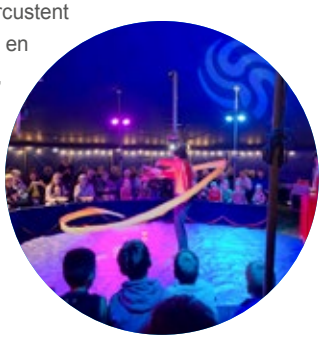
Een terugkerend hoogtepunt waren de ontmoetingen tussen jong en oud. Kinderen van basisschool De Weijerwereld en SBO Het Palet brachten meerdere keren een bezoek aan Sint Anna. Rond de kerstdagen zorgden hun liedjes, dansjes en zelfgemaakte kerstkaarten voor pure kerstvreugde op de woongroepen. Bewoners zongen mee, genoten zichtbaar en spraken later nog lang over deze bijzondere bezoeken.

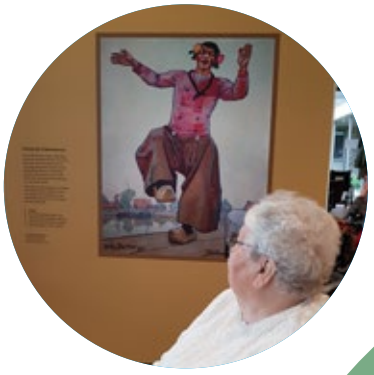
Ook buiten de feestdagen zochten deze kinderen de verbinding. Zo kwamen 25 leerlingen van De Weijerwereld langs in het kader van het project Lezen voor het Goede Doel. In kleine groepjes bezochten zij huiskamers, lazen voor en maakten een praatje. De kinderen waren goed voorbereid op het contact met mensen met dementie en gingen hier met aandacht en respect mee om. Het geplande uur vloog voorbij - en niemand wilde eigenlijk al naar huis.

Samen beleven en genieten

Het terrein van Sint Anna werd meerdere keren het decor van bijzondere belevenissen. Een opvallend voorbeeld was de oldtimerrit: meer dan honderd klassieke auto's reden in rustig tempo over het voorhof. Bewoners fungeerden als jury en beoordeelden de auto's op originaliteit en uitstraling. Familieleden, buurtbewoners en vrijwilligers waren volop aanwezig. Zowel binnen als buiten genoten bewoners mee — sommigen vanaf hun kamerraam, anderen rondom de rotonde. De glimlach op de gezichten sprak boekdelen.

Ook evenementen als het Circus in de Zorg (de circustent stond op de parkeerplaats naast Sint Anna) en muzikale middagen zorgden voor afwisseling, verwondering en plezier. Activiteiten die bewoners even uit het alledaagse halen en samen mooie herinneringen creëren.





Kunst en cultuur dichtbij
Met de tentoonstelling Topstukken on Tour kwam kunst letterlijk dichterbij. Bewoners konden dagelijks genieten van bijzondere kunstwerken die normaal alleen in grote musea te zien zijn. Bij de leestafel ontstonden mooie gesprekken en herinneringen. Een museumdocent ging zelfs met bewoners in gesprek over de schilderijen en werkte creatief met hen aan eigen kunst. Een ochtend vol aandacht, inspiratie en verbinding.

Samen vieren
Feestelijke dagen kregen extra kleur door gezamenlijke vieringen, zoals de jaarlijkse kerstviering in de kapel. Tijdens de Koningsspelen kleurde Sint Anna oranje, werd samen het Wilhelmus gezongen en deden bewoners enthousiast mee aan spelletjes. Maar een mooie dag geldt niet alleen voor bewoners. Alle medewerkers ontvingen op de Dag van de Zorg als blijk van waardering een waterfles. En niet te vergeten; een personeelsfeest bij een café in Boxmeer en de kerstmarkt met winter-BBQ waar medewerkers zelf hun kerstpakket konden samenstellen! Of onze deelname aan de zorgmarathon?!

Jongeren in de zorg
Ook de jaarlijkse Doedag met eerstejaarsleerlingen van het Metameer was een waardevol moment. De jongeren realiseerden een rolstoel/rollator-wasstraat, maar maakten vooral tijd voor aandacht en gesprekken met bewoners. Voor welzijnsmedewerkers een langgekoesterde wens: jongeren op een positieve manier laten kennismaken met de ouderenzorg. Voor bewoners: een dag vol nieuwe gezichten, energie en gezelligheid.

Soms ontstaan mooie dag momenten heel spontaan, vanuit een eenvoudig gesprek. Zo sprak verpleegkundige Silvia met mevrouw Romberg (92) over motorrijden. Mevrouw vertelde dat ze vroeger zelf motor reed en hoe bijzonder het zou zijn om dat nog één keer te mogen ervaren. Met betrokkenheid, creativiteit en hulp van naasten werd die wens werkelijkheid. In motorpak maakte mevrouw Romberg een ritje op het terrein van Sint Anna en voelde ze opnieuw dat vertrouwde gevoel van vrijheid. “Dat ik dit nog mag meemaken op mijn leeftijd,” zei ze zichtbaar ontroerd. Een moment van puur geluk, dat laat zien hoe waardevol het is om écht te luisteren naar bewoners en ruimte te geven aan hun persoonlijke wensen — hoe groot of klein die ook zijn.

Het zijn deze mooie dag momenten die het dagelijks leven kleur geven - voor bewoners, naasten, vrijwilligers én medewerkers.

3. Samen werken, samen zorgen

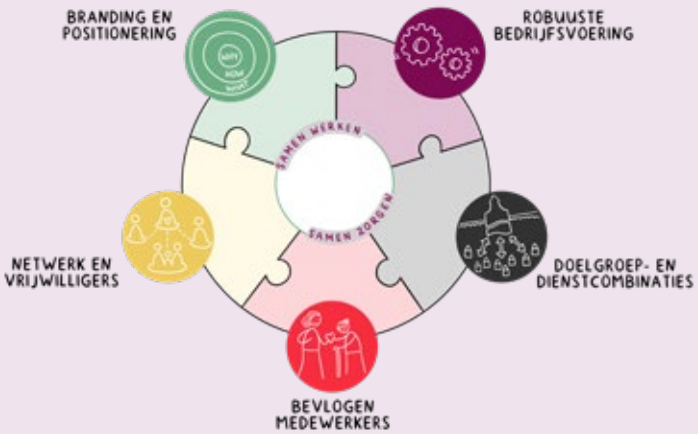
Het is een uitdaging om mee te bewegen en veerkrachtig te blijven in het sterk veranderende zorglandschap. Denk daarbij aan het tekort aan zorgmedewerkers, financiële druk, en een stijgend aantal ouderen. Ouderen wonen langer thuis met complexere zorgbehoeften, wat vraagt om nieuwe vormen van ondersteuning, samenwerking en sturing. We merken dat ook de voorkeuren van de groep zorgvragers verandert, wat zorgt voor mogelijke leegstand in het verpleeghuis.

We blijven vanuit een stevige basis werken aan de invulling van onze missie. Bewoners zijn tevreden over de zorg die zij ontvangen, en medewerkers werken graag bij Sint Anna. We willen een gewaardeerde samenwerkingspartner zijn in de regio en daarbuiten. Met ons meerjarenplan, voor de periode 2025-2030, 'Samen werken, samen zorgen' leggen we nieuwe accenten en werken we aan het verminderen van onze kwetsbaarheid. Er zijn volop veranderingen en onzekerheden richting de toekomst. Die maken dat het van belang is om als organisatie zo veerkrachtig mogelijk te zijn. Er zijn ook nieuwe kansen. Er worden plannen gemaakt om de leegstaande gebouwen op het terrein van EJP om te vormen tot nieuwe woningen. Hierdoor ontstaat op termijn meer variatie aan woonruimte, waar Sint Anna verpleegzorg thuis kan bieden. Ons motto 'iedere dag een mooie dag' blijft leidend maar gaat een bredere doelgroep raken. Onze droom is om een zorgzame gemeenschap op het hele terrein te creëren, samen met een groep zorgzame mensen rondom elke bewoner.

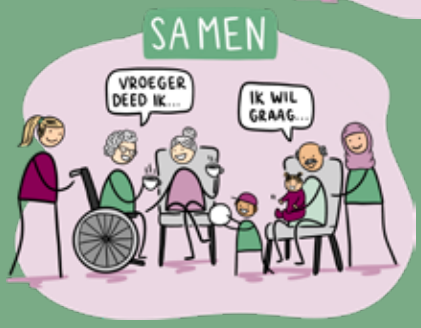
Het meerjarenbeleidsplan 2025–2030
richt zich op vijf strategische thema's:

- robuuste bedrijfsvoering
- doelgroep- en dienstcombinaties
- bevlogen medewerkers
- netwerk en vrijwilligers
- branding en positionering

Bij elk thema horen concrete acties en projecten. In de volgende hoofdstukken worden deze toegelicht.



Kernwaarden; *hier staan wij voor*



Op de gevel van de nieuwbouw staat geschreven 'hic est bonum vivet', wat letterlijk betekent 'het is hier goed leven. We vertalen dit in het dagelijks leven als 'iedere dag een mooie dag'.

Binnen Sint Anna zijn onze kernwaarden 'samen', 'vertrouwd', 'aandacht' en 'professioneel' leidend in ons dagelijks handelen.

4. Robuuste bedrijfsvoering

Om Sint Anna sterker te maken moet de kwaliteit op orde zijn en moeten we financieel gezond zijn. Hiervoor is een goede combinatie van mensen, middelen en processen nodig.

Bedrijfsvoering

- *Financiën*
  2025 laat een duidelijk positiever beeld zien, qua financiën, dan de jaren ervoor. Na een periode waarin de nieuwbouw, groei van het aantal bedden en hoge inzet van extern personeel een stevig beroep deden op onze financiële ruimte, is in de loop van 2025 sprake geweest van herstel en verbeterde beheersbaarheid. Stap voor stap hebben we meer grip hebben gekregen op onze bedrijfsvoering. Door gerichte verbeteringen in processen, aandacht voor volledige bedbezetting en scherpe sturing op kosten is het financiële resultaat structureel verbeterd. Een belangrijke ontwikkeling daarin is het afbouwen van PNIL in 2025 en het volledig stoppen met de inzet van zzp'ers begin 2026, waardoor personeelskosten beter voorspelbaar zijn geworden. Ook de inzet op strategische personele planning en het beter afstemmen van planning en roostering op de zorgvraag draagt bij aan deze positieve lijn.

  De verbeterde cijfers geven vertrouwen en creëren ruimte om te blijven investeren in kwaliteit van zorg, medewerkers en toekomstbestendige keuzes. Tegelijkertijd blijven we ons bewust van de financiële kwetsbaarheid van de langdurige zorg en van landelijke ontwikkelingen die de komende jaren invloed kunnen hebben. Met deze realistische blik én een zichtbaar herstellende financiële positie gaan we 2026 in met meer stabiliteit en vertrouwen dan in de jaren rondom de nieuwbouw.

- *Strategische Personeels Planning (SPP)*
  Sint Anna heeft een start gemaakt met SPP. De komende jaren krijgt Sint Anna te maken met een structurele daling van de formatie door AOW, verminderde inzet door generatieregelingen, een dalende beroepsbevolking en krimpende leerlingenaantallen op de zorgopleidingen. Ondanks de uitdagingen zijn we in het afgelopen jaar gegroeid in het aantal medewerkers. Door veel ziekteverzuim en de uitbreiding van het aantal bedden moesten we tijdelijk extra mensen van buitenaf inzetten om de zorg te kunnen blijven leveren. Inmiddels is dat sterk verminderd en zijn we gestopt met het inzetten van zelfstandig werkenden.

- *Verkennen samenwerking*
  In 2025 is onderzocht of samenwerking met andere organisaties kan helpen om kwetsbaarheid te verminderen en proceskwaliteit te verbeteren. Hoewel dit kansen biedt, hebben we besloten dit voorlopig te parkeren. We gaan kijken in hoeverre AI-mogelijkheden kan helpen om kwetsbaarheid te verminderen.

Kwaliteit die je merkt

- *IGJ en PREZO*
  Sint Anna staat voor persoonlijke zorg met aandacht voor de persoon en zet het welzijn van de bewoner voorop in de visie op zorg. Eigenaarschap en professioneel leiderschap hebben aandacht gehad, om de kwaliteit en verbeteringen ook te borgen. Dit blijft aandacht vragen. In januari 2025 hebben we het verbetertraject met de IGJ afgesloten. In 2025 behaalde Sint Anna het PREZO-keurmerk. Dit keurmerk laat zien dat we structureel werken aan kwaliteitsverbetering en het borgen van onze processen. Voor 2026 hebben we kwaliteitsindicatoren opgesteld, die ons helpen de borging dieper in de organisatie te leggen.

- *Bewonertevredenheid*
  Ook werken we steeds meer met ervaringsgerichte kwaliteitsinformatie. Onze score op Zorgkaart Nederland was dit jaar een 7,9 op basis van 25 waarderingen. Daarnaast gaan we dieper in op de beleving van bewoners door naast cijfers ook te luisteren naar verhalen. In zogeheten driehoeksgesprekken worden apart gesprekken gevoerd met de bewoner, een naaste en de betrokken zorgmedewerker.

- *Advanced care planning/levensfasegesprek*
  We vinden kwaliteit van leven belangrijk. Daarom hebben we het levensfasegesprek (LFG) doorontwikkeld en in de bewonersreis geïntegreerd. EVV'ers zijn getraind in gesprekstechnieken en werkprocessen en hebben de eerste gesprekken uitgevoerd.

Innovatie in de praktijk

- *Slimme inco*
  Slim incontinentiemateriaal wordt steeds breder ingezet. Bij een deel van de bewoners geeft dit meer rust en een betere afstemming van zorg momenten. Bij anderen biedt dit waardevolle inzichten, ook al is het materiaal niet altijd passend.

- *Spraakgestuurd rapporteren*
  Spraakgestuurd rapporteren ondersteunt medewerkers in het verminderen van registratielast. Teams oefenen en leren actief: de eerste maanden laten zien dat directe verslaglegging tijd oplevert en rust terug brengt. Tegelijkertijd blijven nauwkeurig nalezen en zorgvuldig werken belangrijk.

Overige innovaties

De inzet van Deron Smart Matrassen (matras met bedsensor) en Tessa Robot helpen onnodige alarmmeldingen te verminderen en verbeteren de kwaliteit van zorg en werkplezier van medewerkers.

Voor meer gedetailleerde informatie over de kwaliteit van zorg verwijzen we naar ons Kwaliteitsbeeld 2025-2026.

Silvia en Lia vertellen over wat slimme inco voor een bewoonster betekent. Scan de QR-code voor de video.

Informatiebeveiliging

In de afgelopen twee jaar is een belangrijke basis gelegd voor privacy-bescherming en informatiebeveiliging binnen de organisatie. Er is beleid vastgesteld en er is een systeem ingericht waarmee incidenten goed kunnen worden gemeld en opgevolgd, waarbij tot nu toe geen schade is ontstaan.

Duurzaamheid

In 2025 heeft Sint Anna verder gewerkt aan de doelen van de Green Deal Zorg, met aandacht voor gezondheid, vitaliteit, circulariteit en het verminderen van de milieu impact. Op meerdere thema's zijn concrete stappen gezet en meetbare resultaten behaald.

Specialist ouderengeneeskunde Marlou en psychologe Iris over de inzet van de MicroCosmos

Vanuit de psychologische en medische discipline kijken we met een kritische, maar hoopvolle blik naar de MicroCosmos. In de zorg voor mensen met dementie zoeken we voortdurend naar manieren om de wereld begrijpelijker en veiliger te maken. De MicroCosmos sluit hier nauw bij aan door een prikkelarme 'veilige haven' te creëren. Tijdens onze gedragsvisites zagen we de variatie in het effect die zo kenmerkend is voor deze doelgroep: bij de één zorgde de fysieke geborgenheid van de kap voor een diepe ontspanning en minder agitatie, terwijl het bij de ander juist weerstand opriep.

Als psycholoog zie ik de MicroCosmos niet als een 'apparaat', maar als een instrument voor sensorische informatieverwerking. Het helpt bewoners die overprikkeld of onderprikkeld zijn om te reguleren. In het kader van de Wet zorg en dwang (Wzd) is dit essentieel: we bieden een humaan alternatief voor zwaardere maatregelen zoals tentbedden.

Dat deze 'veilige haven' echt werkt, zagen we bij een van onze bewoonsters. Sinds ze bij ons kwam wonen, waren haar nachten onrustig. Ze werd vaak wakker en bleef dan urenlang op de rand van haar bed zitten, zoekend naar een gevoel van veiligheid dat ze maar niet kon vinden.

Met de komst van de MicroCosmos veranderde dit volledig: de onrust maakte plaats voor slaap. Hoeveel de kap voor haar betekende, bleek per toeval toen de MicroCosmos één nachtje niet werkte. Direct zat mevrouw die nacht weer op de rand van haar bed te wachten. Het was het mooiste bewijs dat de geborgenheid van de kap haar precies de rust geeft die ze nodig heeft.

Green deal doelen	Resultaten 2025
Bevorderen gezondheid: vitaliteit, mentaal & fysiek	- Ziekte verzuim omlaag brengen (van 14,4 % in 2024 naar 11,8% in 2025) • Werkdrukmeting: 2 metingen in 2025, Aantal respondenten nam toe van ±110 naar ±170, waardoor betrouwbaarheid toenam. Per team zijn gesprekken gevoerd, verslagen opgesteld en afspraken gemaakt. Verbeteringen in administratieve werkdruk laten zien dat gerichte interventies effect hebben, maar dat proces vraagt tijd. Wel blijft er aandacht nodig voor: • roosterstabiliteit • borgen recht op onbereikbaarheid • bevlogenheid en verantwoordelijkheid mag ook begrenst worden • inwerken en borgen van tijdelijk personeel (PNIL) • communicatie & aanspreekcultuur • ondersteuning leidinggevenden bij veranderingen - RI&E: van de 125 zijn 94 aanbevelingen opgevolgd en alleen de lage risico's staan nog open. Cultuuronderzoek van arbeidsinspectie is met positieve uitkomst afgesloten.
Bevorderen gezondheid: Meer bewegen door bewoners	- Sint Anna heeft sinds 2025 een beweegagoog in loondienst die wekelijks beweegmomenten op de woongroepen organiseert, waar bewoners spelenderwijs bewegen. - Sint Anna werft gericht fiets- en wandelvrijwilligers die met bewoners naar buiten gaan.
Bevorderen gezondheid: Preventie akkoord	- In het vierde kwartaal is werkgroep rookvrij van start gegaan met als doel in 2026 rookvrij te worden.
Bevorderen gezondheid: Voeding	- De pilot met centrale bestellers wordt uitgebreid naar heel Sint Anna. Door efficiënter voorraadbeheer wordt er minder voedsel verspild. - De menucyclus van de leveranciers heeft ook een 'bewuste keuze optie'. De doelstelling 60%-40% voor plantaardig versus dierlijk is lastig voor de huidige groep bewoners.
CO2-reductie: bewustwording	- Sint Anna heeft mee gedaan met de campagne 'Week van de energie besparing'
CO2-reductie: bewustwording	- We hebben de woonwerk kilometers geregistreerd over 2025. Er zijn 880.191 kilometers voor woon-werkverkeer gemaakt, waarvan 92% met de auto, 6% met de fiets en 2% met overige vervoersmiddelen.
Circulariteit: Energie, afval, voeding	- In december is de gedragsscan uitgevoerd, waarbij er specifiek is gekeken naar de thema's energie, afval en voeding. Op basis van de uitkomsten worden in het eerste kwartaal van 2026 concrete actiepunten opgepakt. Om deze thema's effectief aan te pakken, wordt er samengewerkt met ambassadeurs uit diverse afdelingen. Deze ambassadeurs gaan samen aan de slag met de aandachtspunten die uit de gedragsscan naar voren zijn gekomen, zodat verbeteringen breed gedragen en duurzaam worden doorgevoerd.
Afval scheiding	- Ten opzichte van 2024 laat het afval een daling zien van -38 ton, met name door een daling van het restafval met –41 ton. Binnen de stroom SWIL zien we een stijging van 5 ton. Dus voor het tweede jaar op rij een flinke daling in afvalstromen. - Sint Anna maakt al jaren gebruik van vacusans en scheidt het incomateriaal van het restafval. Slimme inco maakt dat we gerichter inzetten en daarmee minder materiaal gebruiken.
Energie	- De nieuwbouw van Sint Anna is gasloos. We werken met warmte pompen en een klimaatsysteem die kan verwarmen en koelen. - Het energielabel voor de nieuwbouw is bepaald op A+++. - Jaarlijks energieverbruik is 668K kWh waarvan ongeveer 11% wordt opgewerkt met onze zonnepanelen. - We zijn gestart met een pilot oplaadbare batterijen om afval te verminderen. met een pilot oplaadbare batterijen om afval te verminderen.
Vermindering milieubelasting door medicijngebruik	- Eind 2024 heeft Sint Anna het proces rondom retourmedicatie opnieuw ingericht. Retouren kunnen alleen onder strikte voorwaarden terug naar de apotheek. In 2025 heeft dat een besparing van € 2.081 geleid.

Beweegagoog Daphne stimuleert bewoners op een laagdrempelige manier om in beweging te blijven. Naast de wekelijkse momenten organiseert ze regelmatig extra activiteiten; zoals bijvoorbeeld de lichtjeswandeling. Scan de QR-code en bekijk de video die Daphne gemaakt heeft; een inkijkje in een jaar vol beweging.

5. Doelgroep en diensten-combinaties

Om goed aan te blijven sluiten bij wat bewoners nodig hebben, stemmen we onze doelgroepen en diensten bewust op elkaar af. Zo zorgen we voor passende zorg en ondersteuning, nu en in de toekomst.

Herontwikkeling oudbouw
Sint Anna heeft de ambitie om tot een zorgzame gemeenschap op het terrein te komen. Op het terrein zullen door EJP nieuwe woningen worden gebouwd in de leegstaande gebouwen op het terrein. Planontwikkeling is door erfgoed en de ligging aan de Maasheggen complex en vraagt ontwikkeltijd.

VPT
Sint Anna heeft afgelopen jaar een verkenning gedaan om het huisvestingsconcept voor VPT (volledig pakket thuis) vorm te geven. De uitgangspunten en keuzes als het gaat om visie en huisvesting zijn gebaseerd op het faciliteren (en niet persé organiseren) van welzijn, community building, diversiteit in zorgvraag maar ook geen zorgvraag, inzet van de brasserie in het huidige gebouw en geclusterd zelfstandig wonen met een gemeenschappelijke binnen- en buitenruimte. De Erfgoedinstelling is echter in the lead en de plannen moet eerst worden aangevuld, alvorens er bestemmingswijzigingen en bouwvergunningen kunnen worden aangevraagd.

6. Bevlogen medewerkers

Om goede zorg te kunnen blijven bieden, hebben we bevlogen medewerkers nodig die met plezier en energie hun werk doen. Daarom investeren we in werkgeluk, ontwikkeling en een gezonde balans tussen betrokkenheid en belastbaarheid.

Ziekteverzuim
Het ziekteverzuimpercentage van Sint Anna lag hoger dan gemiddeld binnen de branche. Dit heeft ons doen besluiten om begin 2025 over te stappen naar een nieuwe externe verzuimbegeleider, Peijnenburg. Zij hebben met de begeleiding door een bedrijfsarts én casemanager een intensievere invulling gegeven aan de begeleiding van onze verzuimende medewerker.

Deze vernieuwde begeleiding samen met interne aanpak van het verzuim heeft ervoor gezorgd dat het ziekteverzuimpercentage structureel is afgenomen. Gemiddeld over 2025 is het ziekteverzuim hierbij uitgekomen op 11,79%. Per kwartaal zien we hierbij in 2025 een duidelijke afname in verzuim in vergelijking met het verzuim in 2024. De verwachting is dat deze daling, zeker door een afname van het aantal langdurige verzuimende medewerkers, in 2026 zal doorzetten. Daarnaast is door de intensievere begeleiding veel energie gestoken in de preventie van verzuim, ook dit heeft zijn vruchten af in 2025 afgeworpen.

Deze ontwikkelingen zorgen ervoor dat we op een steeds stabieler verzuim uitkomen. De verwachting is dat we in 2026 op een gemiddeld verzuim zoals begroot gaan uitkomen.

Periode	Medewerkers	Verzuim %	Gem. Duur	Meldings freq.
2025	292,58	11,79%	35,6 dgn	1.165
2025 Q4	298,00	10,99%	20,5 dgn	1,278
2025 Q3	293,00	9,38%	48,9 dgn	1,029
2025 Q2	290,00	12,58%	38,9 dgn	0,830
2025 Q1	289,33	14,20%	35,2 dgn	1,528

Vertrouwenspersoon
Het afgelopen jaar heeft de vertrouwenspersoon 1 melding van ongewenst gedrag ontvangen. De melding had betrekking op intimidatie/onjuiste bejegening. Daarnaast is een vervolg gegeven aan meldingen van 2024, waarvoor de interne klachtenprocedure is gevolgd. De vertrouwenspersoon ziet terug dat Sint Anna gericht heeft gewerkt aan verdere professionalisering van leiderschap en aan het creëren van een veilige en duidelijke werkomgeving.

Medewerkerreis: van onboarding tot offboarding
In 2025 is de medewerkerreis in kaart gebracht en is een sterke basis voor onboarding gelegd.

Bij Sint Anna geloven we in groei en ontwikkeling, voor iedereen. Dankzij onze samenwerking met IBN kunnen we mensen kansen bieden om hun talenten verder te ontplooien. Het inspirerende verhaal van Nouscha laat zien hoe leren en ontwikkelen centraal staan en hoe dit leidt tot werkplezier én persoonlijke groei.

Renate Sanders, Verzorgende IG

werkt al 26 jaar in de zorg, waarvan officieel 25 jaar bij Sint Anna. Wat begon als een zoektocht naar werk, groeide uit tot een loopbaan vol veranderingen, bijzondere momenten en warme herinneringen.

Hoe ik na al die jaren nog gemotiveerd blijf? Renate haalt haar schouders op. “Niet zo moeilijk doen. Ik ben niet iemand die overal leeuwen en beren ziet. We proberen het gewoon. En als het echt niet kan, dan laat ik het weten.”

Op een gegeven moment was Renate zelf ook toe aan verandering: “Ik wilde niet weg bij Sint Anna, maar wel wat nieuws, dus ik ben in de flexpool gegaan. Dat vind ik heerlijk. Ik ken bijna alle medewerkers, veel bewoners en vrijwilligers. Die afwisseling past bij mij.” Natuurlijk merkt ze soms dat het een andere tijd is geworden. “De nieuwbouw, collega’s die vertrokken, de coronaperiode. Er is veel veranderd – hier én daarbuiten.” Ze glimlacht. “En nog steeds ga ik met plezier naar mijn werk. En dat zegt eigenlijk genoeg.”

Scan de QR-code en lees het volledige artikel van IBN en ontdek hoe Nouscha haar weg vond bij Sint Anna.

Leren en ontwikkelen

In 2025 is veel geïnvesteerd in leren en ontwikkelen. Naast de lopende standaard- en RVVH-trainingen waren er enkele scholingen die extra impact hadden op de dagelijkse praktijk.

De training Triage, ontwikkeld in co-creatie met Gilde Opleidingen en een interne kwaliteitsverpleegkundige, versterkte de samenwerking tussen Verzorgenden IG, EVV'ers en verpleegkundigen. De focus lag op handelen in de praktijk en het samen gebruiken van dezelfde methodiek en taal, die inmiddels direct wordt toegepast. De triage-waaier biedt daarbij een praktisch hulpmiddel. Ook de scholing Preventief en de-escalerend werken, gegeven in samenwerking met Consyst en een interne GGZ-verpleegkundige, droeg bij aan meer bewustwording in houding, benadering en samenwerking. De opgedane inzichten en praktische handvatten zijn zichtbaar in het dagelijks werk. Om ervoor te zorgen dat zo veel mogelijk medewerkers voordeel halen uit deze scholingen, worden inhaalmomenten gepland.

In het tweede kwartaal van 2025 is het RVVH-beleid geactualiseerd, met meer nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van zorgprofessionals. De herziening van de vakgroepen bij Sint Anna is in het najaar van 2025 organisatiebreed doorgevoerd om meer overzicht, duidelijkheid en eigenaarschap te creëren. Op basis van feedback uit de organisatie is een nieuwe structuur vastgesteld. De herziene structuur gaat bijdragen aan betere inhoudelijke samenwerking en voorbereiding op de jaarplannen 2026.

Gediplomeerde leerlingen per jaar

Gediplomeerd	2023	2024	2025
Collega's in opleiding (BBL)	15	7	6
Stagiaires (BOL)	15	29	27
Keuzedeel Plus (behorend bij diploma helmpende	4	5	3
Keuzedeel Assisteren bij Zorg en Welzijn (wzb)	14		
EVV		7	1
GVP	1	3	
GHP		13	

Actueel aan leerlingen in opleiding (peildatum 31-12-2025)

Leerlingen	Eind Q4 2023	Eind Q4 2024	Eind Q4 2025
Collega's in opleiding (BBL)	16	26	24
Stagiaires (BOL)	20	20	30
Keuzedeel Plus	2	2	1
EVV	4		

Wilma Cuijpers, praktijkopleider & Maykel Mesdari, fooooocus stagiair

Wilma: "Bij Sint Anna kijken we niet naar beperkingen, maar naar mogelijkheden. Studenten van Fooooocus hebben vaak meer nodig dan alleen een stageplek: ze hebben vertrouwen, duidelijkheid en tijd nodig. Onze werkbegeleiders zijn nabij, bieden structuur en sluiten aan bij wie iemand is. Door te focussen wat wél kan, zie je jongeren groeien in hun zelfvertrouwen en vaardigheden. Dat is prachtig om te zien, zowel voor de studenten als voor onze organisatie. Ik ben blij en trots wanneer ik zie hoe een student zich ontwikkelt in zijn werk en vaardigheden. Dit is mede te danken onze geweldige werkbegeleiders, die kijken naar de persoon achter de student en hun begeleiding daarop op afstemmen.

We bieden studenten van Fooooocus (speciaal onderwijs) een betekenisvolle leer- en werkplek binnen zorg en welzijn. In nauwe samenwerking met school creëren we een veilige omgeving waarin studenten praktijkervaring opdoen en hun talenten kunnen ontdekken."

Met intensieve begeleiding krijgen studenten de ruimte om in hun eigen tempo te leren. Zo bouwen zij stap voor stap aan vaardigheden, zelfvertrouwen en toekomstperspectief.

Een mooi voorbeeld is Maykel, die inmiddels anderhalf jaar stageloopt bij Sint Anna. Zijn groei en inzet laten zien hoe waardevol deze samenwerking is — voor hemzelf én voor het team. "Ik krijg hier de kans om te leren op mijn eigen manier," zegt Maykel. "Ik voel me gezien en serieus genomen. Dat geeft mij vertrouwen om verder te groeien. "Ik ben dan ook erg trots op wat ik de afgelopen periode heb bereikt".

Onze ambitie is een duurzame samenwerking met Fooooocus, waarin leren en werken hand in hand gaan. Zo dragen we bij aan talentontwikkeling, vergroten we kansen op werk en bouwen we aan een inclusieve arbeidsmarkt — met Sint Anna als warme, leerzame en betrokken werkplek.

7. Netwerk en Vrijwilligers

Om goede zorg en ondersteuning mogelijk te maken, werken we samen met een betrokken netwerk van vrijwilligers, naasten en partners. Door deze verbindingen te versterken, vergroten we wat we samen kunnen betekenen voor bewoners.

Nieuwe vrijwilligers coördinator

Sint Anna weet het vrijwilligers bestand stabiel te houden rond de 100 vrijwilligers. Er is jaarlijks in- en uitstroom en we zien in 2025 een lichte toename van bijna 10 vrijwilligers. Het belang van informele zorg neemt toe, daarom hebben we een tweede vrijwilligerscoördinator aangetrokken zodat er voldoende capaciteit is voor de interne begeleiding van vrijwilligers en we ook extern mee kunnen blijven doen aan de netwerken voor vrijwilligers.

Gresia van der Goes, vrijwilligster

Ik wil mensen opvrolijken, ze even uit hun eigen wereld halen. Dat zat altijd al in mij.” Bij Sint Anna doet ze van alles: nagels lakken, handmassages geven, wandelen, spelletjes doen en meegaan naar de muziekmiddag. “Het belangrijkste is dat ik er ben. Aandacht geven.”

In het begin was ze erg enthousiast. “Misschien soms iets te,” zegt ze lachend. “Ik heb hier geleerd om te vertragen en beter aan te voelen wat iemand nodig heeft. Zeker bij bewoners met dementie is rust belangrijk.” Soms reageren bewoners afwijzend. “Dat kan binnenkomen, maar ik weet: het is de ziekte. Dat heb ik leren accepteren.”

Een mooie dag is voor Gresia een dag waarop ze bewoners mee kan nemen in een gesprek of activiteit, vooral in hún verhaal. “Juist die persoonlijke verhalen maken het contact zo waardevol. Als bewoners met elkaar in gesprek raken en verbinding maken, dan is mijn dag geslaagd. Dat vind ik misschien wel het mooiste.”

Mariëlle Hutten, welzijns-medewerker organiseerde ‘Gluren bij de buren’

Tijdens Burendag 2025 organiseerde Sint Anna samen met buurtorganisaties de activiteit ‘Gluren bij de buren’. Bewoners, naasten en vrijwilligers gingen op bezoek bij plekken in de wijk, allemaal op loopafstand.

Het mooiste van de dag was dat bewoners echt van het terrein af waren, vertelt welzijnsmedewerker Mariëlle. “Samen met hun naasten en vrijwilligers. Zonder hen was dit niet gelukt.”

Dankzij de samenwerking met de buurtvereniging en andere lokale initiatieven ontstond een warm en toegankelijk programma. De dag werd afgesloten met een feestelijk moment in de brasserie. Bewoners kwamen terug met een stralende glimlach en naasten spraken hun waardering uit: wat een fijne plek om te wonen.

Wat vooral bijblijft, is de betrokkenheid van de buurt. “Ik ben iedere keer weer verbaasd over hoeveel lieve mensen er om ons heen zijn die willen helpen,” aldus Mariëlle.

Gluren bij de buren liet zien hoe waardevol het is om verbinding te zoeken met de wijk. Een ervaring die smaakt naar meer: samen doen, samen leven, midden in de buurt.

8. Branding en positionering

Om herkenbaar en onderscheidend te blijven, werken we bewust aan wie we zijn, waar we voor staan en hoe we dat laten zien. Zo bouwen we aan een sterk en consistent beeld van Sint Anna, intern én extern.

Klachten
In 2025 zijn 2 langlopende klachtenprocedures uit 2024. Een klager was ontevreden over de schoonmaak van de kamer van de naaste, nadat die een week uit quarantaine was. De tweede klager vond de geleverde zorg in omvang te weinig en wilde meer medewerkers zien. Volgens klager voorkomt dit onveilige situaties en wordt het vertrouwen in de zorg vergroot. Klager vond ook de kennis van de ziekte van Parkinson onvoldoende.

Naast formele klachten, registreert Sint Anna ook de informele klachten. We proberen uitingen van onvrede zo snel mogelijk op te pakken. Soms leidt dit niet tot een gewenste uitkomst en dan wordt er intern opgeschaald. Als een teammanager de behandeling van een klacht van medewerkers moet overnemen, beschouwen we dit als een informele klacht. In 2025 hebben we 12 informele klachten geregistreerd. Alle informele klachten zijn naar tevredenheid afgehandeld.

Merkbeleving
In 2025 is doelgericht gewerkt aan het verder aanscherpen en laden van de positionering van Sint Anna als open en herkenbare zorggemeenschap. Communicatie werd bewust ingezet om koers, kernwaarden en identiteit consequent zichtbaar te maken, onder andere via het jaarplan, het kwaliteitsbeeld en het magazine Anna Special. In verhalen op onze website, social media en in de regionale media lag de nadruk op samen werken, samen zorgen: de samenwerking tussen formele en informele zorg, ruimte voor eigen initiatief en aandacht voor werkplezier en professionaliteit. Door een consistente toon, herkenbare thema's en het delen van authentieke verhalen van bewoners, vrijwilligers en medewerkers is het beeld van Sint Anna als betrokken, eigentijdse en betrouwbare organisatie verder versterkt.

Samen met een marketingbureau hebben we belangrijke stappen gezet in het traject rondom onze merkpositionering, employer branding en toekomstige communicatielijn. Bij medewerkers en externen is een merkwaardenmonitor uitgezet. Aan de hand van een aantal creatieve sessies willen we komen tot een concept en merkfundament wat de basis vormt voor de interne en externe communicatie in 2026.

Mariëlle Verberck, communicatieadviseur

Ik kijk met veel plezier terug op het positioneringstraject. Vanaf het begin voelde het als een frisse blik van buitenaf, die ons hielp om scherper te zien waar we voor staan en waar we naartoe willen. Het waren waardevolle sessies, met ruimte voor goede gesprekken, nieuwe inzichten en soms ook een beetje lef om dingen anders te bekijken.

Wat ik vooral mooi vind, is dat het niet alleen is gebleven bij praten en denken. We hebben echt stappen gezet. We hebben woorden gegeven aan ons verhaal, aan wie we zijn als organisatie en hoe we dat willen laten zien aan de buitenwereld. Dat geeft richting en houvast.
Tegelijk merk ik dat dit nog maar het begin is. De komende periode kijk ik ernaar uit om alles wat we samen hebben ontwikkeld, ook echt tot leven te brengen. Denk aan een verfrissing van de huisstijl, een mooie arbeidsmarktcampagne, de manier waarop we ons verhaal vertellen op social media, en hoe collega's dit ook zelf gaan uitdragen.

Ik verwacht dat het ons gaat helpen om nog duidelijker te laten zien wat Sint Anna bijzonder maakt. Niet alleen in woorden, maar juist in beeld en in gedrag. Dat we trots durven zijn, zichtbaar zijn en mensen weten te raken.
Voor mij zit de waarde van dit traject vooral in wat er nog komt: het moment waarop alles samenvalt en we het echt gaan voelen, zien en horen – in alles wat we doen.

9. Medezeggenschap

Cliëntenraad
Bewoners kunnen via de Cliëntenraad meepraten, meedenken en meebeslissen. De gemeenschappelijke belangen van alle bewoners worden behartigd door de Cliëntenraad. Zij is onafhankelijk van bestuur en Raad van Toezicht.

In 2025 richtte de raad zich op persoonsgerichte zorg, onder andere rond zingeving en spiritualiteit. Daarover is met de geestelijk verzorger gesproken. Ook de palliatieve zorg is een belangrijk aandachtspunt geweest. De CR heeft verder kennis gemaakt met de vertrouwenspersoon Wet zorg en dwang (WZD). De CR heeft afgelopen jaar ingezet op verdere professionalisering en daarvoor een LOC-cursus gevolgd. Ook is er uitwisseling met andere CR in de regio Nijmegen en Iedereen zorgt. Voor 2026 wil de CR dit ook met Mooi Maasvallei.

Ondernemingsraad
De OR van Sint Anna is een medezeggenschapsorgaan dat de belangen van de werknemers van Sint Anna vertegenwoordigt en meepraat over belangrijke beslissingen van de werkgever Sint Anna. De OR geeft advies of instemming bij bepaalde onderwerpen en kan ook zelf initiatief nemen en een voorstel doen. Zo hebben ze in 2025 initiatiefvoorstellen gedaan over klachten rondom overgang, een denktank om achterban te betrekken en het vormgeven van een bereikbare dienst i.v.m. verzuim in de weekenden.

Zorgadviesraad
De Zorg Advies Raad (ZAR) van Sint Anna, bestaande uit verschillende zorgdisciplines, heeft een adviserende rol op de professionele beroepsinhoud. De ZAR kan gevraagd en ongevraagd adviezen uitbrengen. In 2025 zijn 2 nieuwe ZAR-leden gestart en is de verpleegkundig wetenschapper ook aangeschoven. De ZAR bestaat nu uit 8 leden en een ambtelijk secretaris.

Advies onderwerpen waren: beleid bekwaam en bevoegd; grens-overschrijdend gedrag van naasten; interne audit; kwaliteitsbeeld; driedaagse vocht- en voedingslijst; hygiënevoorschriften kleding; KPI' s kwaliteit van zorg; besturingsfilosofie en hoofdstructuur; jaarplan 2026; kaderbrief 2026

De ZAR volgt ieder jaar een opleiding, bezoekt netwerkdagen van V&VN en een delegatie is aanwezig geweest bij netwerkbijeenkomst van de samenwerkingsverbanden Iedereen zorgt en Mooi Maasvallei.

10. Raad van toezicht

In 2025 heeft de Raad van Toezicht (RvT) actief toezicht gehouden op het beleid van de Raad van Bestuur en de algemene gang van zaken binnen Sint Anna. Daarnaast vervulde de RvT een belangrijke rol als klankbord en werkgever van de bestuurder.

De RvT kwam in 2025 regelmatig bijeen: zes keer in voltallige samenstelling, aangevuld met bijeenkomsten van de auditcommissie, de commissie kwaliteit en veiligheid en de remuneratiecommissie. De raad werd structureel geïnformeerd via kwartaalrapportages met informatie over de financiële situatie, personele ontwikkelingen, kwaliteit van zorg en de voortgang van belangrijke projecten.

In het verslagjaar was er specifieke aandacht voor de verbetering van de bedrijfsvoering. De RvT constateerde dat hierin duidelijke stappen zijn gezet, onder andere door het verbeteren van de capaciteitsplanning en het terugdringen van de inzet van ZZP'ers. Tegelijkertijd werd gestuurd op een financieel resultaat dat in balans is met de beschikbare zorgplaatsen en de personele inzet.

De raad stond daarnaast in nauw contact met de organisatie. Er waren presentaties van management en medewerkers over onder meer strategie, innovatie en bedrijfsvoering. Ook vond overleg plaats met de ondernemingsraad en de cliëntenraad, waarbij thema's als werkdruk en roosteren op basis van de zorgvraag aan de orde kwamen. Leden van de RvT namen bovendien deel aan bijeenkomsten binnen de organisatie en in de regio, zoals de heimiddag en overleggen binnen samenwerkingsverbanden als Mooi Maasvallei en Iedereen Zorgt.

In 2025 heeft de RvT diverse belangrijke besluiten genomen, waaronder de goedkeuring van de jaarrekening en begroting, het meerjarenbeleidsplan 2025–2030 en de benoeming van nieuwe leden van de raad. Ook zijn afspraken gemaakt naar aanleiding van de zelfevaluatie en is het jaarlijkse gesprek met de bestuurder gevoerd, gericht op functioneren en ontwikkeling.

In het verslagjaar vonden ook wijzigingen plaats in de samenstelling van de Raad van Toezicht. Per 31 mei 2025 nam de raad afscheid van voorzitter Betty van de Walle vanwege het einde van haar zittingstermijn. Ook Sven van Turnhout beëindigde zijn lidmaatschap. Beiden worden nadrukkelijk bedankt voor hun inzet en bijdrage aan de ontwikkeling en professionalisering van Sint Anna.

Met ingang van 1 juni 2025 is Toke Piket benoemd als nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht. Per 1 december 2025 is Erik Möller toegetreden als lid van de raad. Met deze wisselingen is de continuïteit van toezicht geborgd en is de raad versterkt voor de toekomst

11. Toekomst

De wensen en behoeften van ouderen veranderen. Nederland vergrijst, waardoor het aantal ouderen toeneemt en ook het aantal mensen met dementie groeit. Deze nieuwe generatie ouderen is anders opgegroeid, is gemiddeld financieel zelfredzamer en gewend aan digitale communicatie. Tegelijkertijd blijven mensen langer thuis wonen en zetten we binnen Mooi Maasvallei sterker in op gezondheid en gezonder oud worden. De zorgvraag verandert daardoor: een traditioneel verpleeghuis past steeds minder vanzelfsprekend in dit beeld, wat zichtbaar is in dalende wachtlijsten. Tegelijkertijd zien we dat bewoners die wél instromen vaker een complexe zorgbehoefte hebben. Dit brengt een toenemend leegstandrisico met zich mee, dat we nog niet volledig kunnen duiden en dat ook landelijk onderwerp is van onderzoek.

De beroepsbevolking groeit niet mee met deze ontwikkelingen. Door de leeftijdsopbouw van ons personeelsbestand verwachten we de komende jaren extra uitstroom, terwijl ook de netwerken van ouderen kleiner worden en mantelzorg minder vanzelfsprekend beschikbaar is. In 2026 zetten we daarom nadrukkelijk in op strategische personele planning, het anders organiseren van werk en het passend invullen van functies. Zorgtechnologie, zoals ondersteunende digitale hulpmiddelen en innovaties in de zorg, speelt hierin een belangrijke rol om medewerkers te ontlasten en bewoners meer eigen regie te geven. Tegelijkertijd is duidelijk dat we zonder de inzet van naasten, vrijwilligers en de gemeenschap de zorg niet meer kunnen blijven leveren. De samenwerking met informele zorg wordt daarom verder geborgd en versterkt.

De combinatie van meer ouderen en een dalende beroepsbevolking leidt bovendien tot stijgende zorgkosten. Het is aannemelijk dat de politiek hierin keuzes zal maken. Geluiden over aanpassingen in de aanspraken rondom zorg thuis en mogelijke kortingen op de langdurige zorg worden concreter en zullen naar verwachting vanaf 2027 en 2028 merkbaar effect hebben. Het nieuwe kabinet zal hierin richting bepalen. Sint Anna wil hier tijdig op voorbereid zijn; het meerjarenbeleidsplan is hierbij leidend.

In 2026 bestaat Sint Anna 50 jaar. In 1976 richtten de zusters van Julie Postel een kloosterbejaardenoord op, vanuit de wens om voor elkaar te zorgen. In de afgelopen decennia zijn we doorontwikkeld tot een modern verpleeghuis en staan we nu voor de volgende stap: de transitie van zorginstelling naar zorgzame gemeenschap. Ook na 50 jaar willen we een warme, eigentijdse zorggemeenschap zijn, waar ouderen verbonden blijven met het leven om hen heen, midden in Boxmeer en omgeving.

We geven het jubileumjaar vorm met diverse festiviteiten voor medewerkers, vrijwilligers en bewoners. Zo organiseren we onder andere een reünie voor oud medewerkers, een feest en een bezoek aan het kasteel voor medewerkers, een lunch met optreden voor bewoners en een boerenbrunch voor vrijwilligers en de cliëntenraad. Samen maken we er een memorabel jaar van, met ruimte voor ontmoeting, waardering en plezier.

Daarnaast werken we in 2026 verder aan onze positionering: Sint Anna als dé plek voor een open gemeenschap. Een werkgroep heeft een agenda opgesteld met zogenoemde positionerende evenementen die bijdragen aan deze toekomstdroom. Het eerste evenement is de avondvierdaagse, waarbij ruim 1.500 wandelaars over het terrein lopen, direct langs Sint Anna. Dit is een uitgelezen moment om ons open en gastvrije karakter te laten zien. Later volgen onder andere een informatieavond over palliatieve zorg in samenwerking met diverse partners en een bijzondere invulling van ‘Daags na de Tour’. Zo verbinden we onze visie op zorg, gemeenschap en toekomst concreet aan wat mensen in en rondom Boxmeer daadwerkelijk beleven.

12. 2025 in beeld

Bewoonster met haar dochter in haar appartement

Mevrouw Blom in haar appartement

Circus in de zorg op de parkeerplaats

Leren doe je door te ervaren en te oefenen met elkaar

Jaarlijkse kerstviering in de kapel

De herenclub

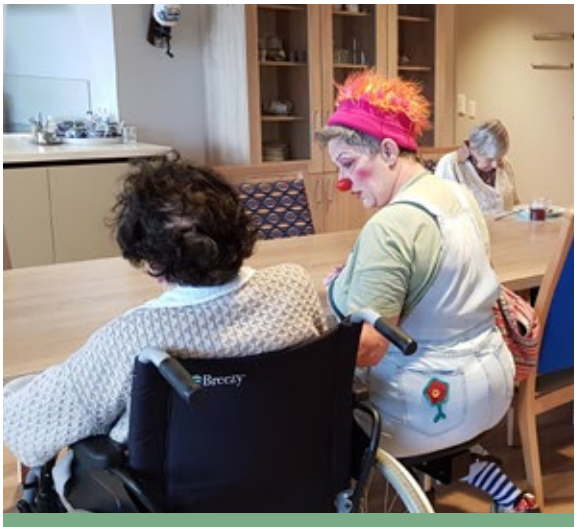
Bewoner in de huiskamer

Bijeenkomst van Senioren Boxmeer bij Sint Anna

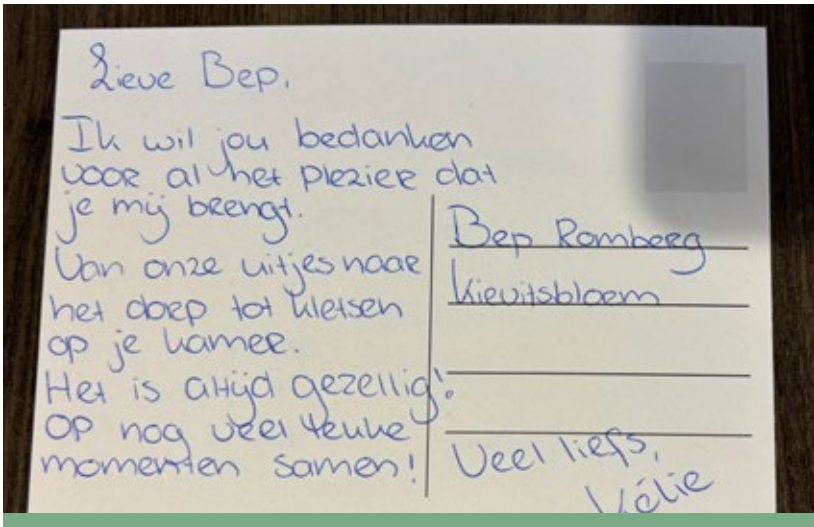
Bewoners helpen mee een attentie voor medewerkers te verpakken.

Personeelsfeest

Foute kersttruiendag



Mimakker op bezoek



Kaartje van een medewerker aan een bewoonster tijdens de inspiratieweek

Stichting Sint Anna
Veerstraat 49a
5831 JM Boxmeer

(0485)571541

welkom@sintannaboxmeer.nl
www.sintannaboxmeer.nl

Kamer van Koophandel: 41081234

Sint Anna Boxmeer

Wil je meer weten over Sint Anna in 2025 of op de hoogte blijven? Bekijk dan ook onze berichten op LinkedIn, Facebook en Instagram.

@Stichting Sint Anna

@SintAnnaBoxmeer

@werkenbijsintanna