

## Samen werken, Samen zorgen

Jaarplan 2025

BONVM EST HIC HABITARE

Sint Anna

# 2025







# INHOUD

1. Profiel van de organisatie 4
2. Waar gaan we in 2025 aan werken? 8
3. Organogram 10
4. Samenvatting jaarplan 11

## Inleiding

Hierbij presenteren we ons jaarplan voor 2025. Na de afgelopen jaren gewerkt te hebben aan de transitie van verzorgingshuis naar verpleeghuis en de volledige ingebruikname van ons nieuwe gebouw is het tijd voor een nieuwe koers. Ons motto hiervoor is 'Samen werken, samen zorgen'.

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 nieuwe meerjarenplan '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. Denk daarbij aan het tekort aan zorgmedewerkers, financiële druk, en de vergrijzing.

Maar er zijn ook nieuwe kansen. Op het terrein worden nieuwe woningen gebouwd. 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.



# 1. Profiel van de organisatie

Het doel van Sint Anna is om samen met professionals én het netwerk van bewoners en anderen uit de omgeving van Boxmeer te zorgen voor welzijn in een passend woonlandschap in de Boxmeerse Maasheggen. Sint Anna heeft een rijke geschiedenis en blijft zich – ook met deze nieuwe koers - inzetten voor de zorg van kwetsbare ouderen. Onze missie blijft onveranderd en de kernwaarden samen, vertrouwd, aandacht en professioneel ook.

## 1.1 Missie en visie

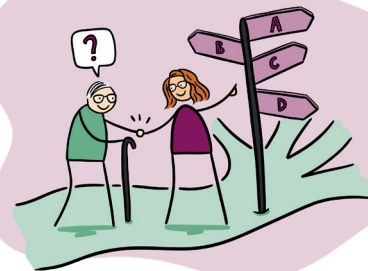
Sint Anna wil een waardevolle bijdrage leveren aan het welzijn van kwetsbare ouderen. Als het thuis niet meer gaat, bieden wij in ons verpleeghuis en daaromheen een fijne, kleinschalige plek. Dit in een groene omgeving aan de rand van Boxmeer. De persoonlijke aanpak is onze kracht. Wij weten wie u bent en wat u wilt.

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 onszelf en onze (toekomstige) collega's willen we een aantrekkelijke werkgever zijn.

Sint Anna heeft de ambitie 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 en samen met familie, verwanten en samenwerkingspartners.

Sint Anna is opgericht door de zusters van Julie Postel. De belangrijke waarden in het christelijke geloof zijn uitgangspunt in het verlenen van zorg en krijgt nadere invulling in onze kernwaarden; samen, vertrouwd, aandacht en professioneel.

VERTROUWD



SAMEN



AANDACHT



PROFESSIEONEEL





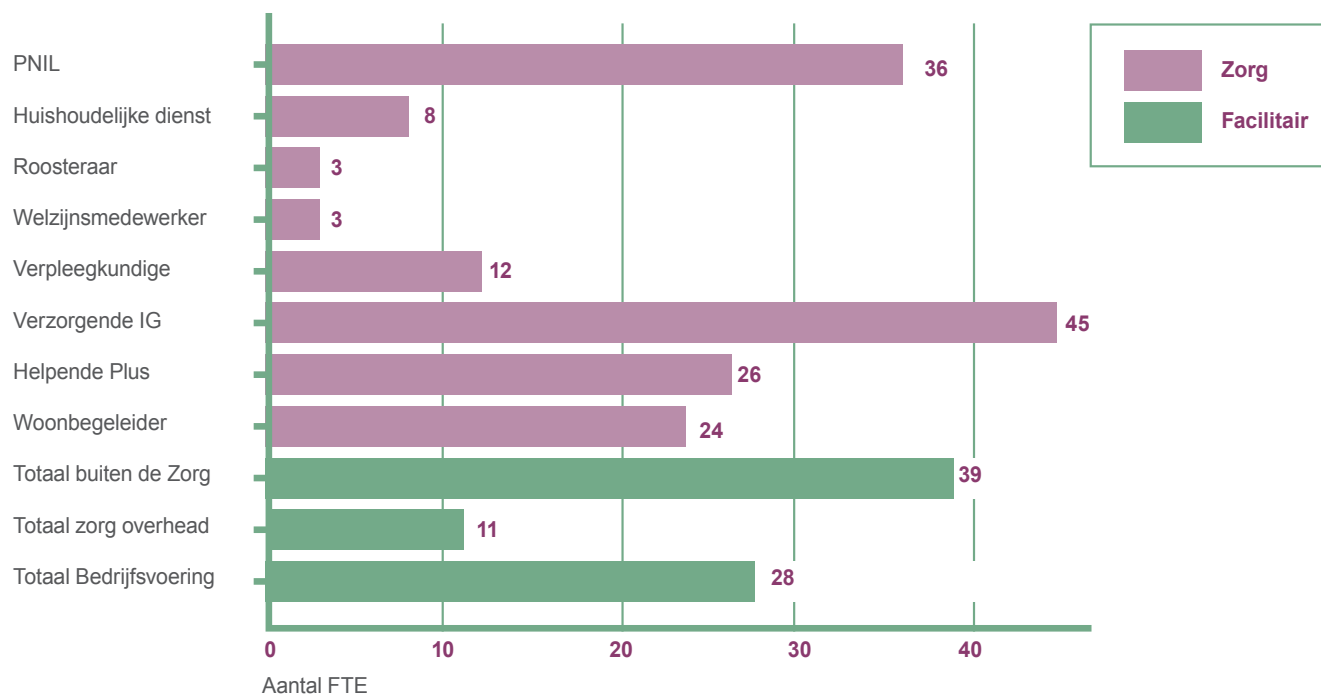


Pakket	Aantal
ZZP 4VV	7
ZZP 5VV	91
ZZP 6VV	41
ZZP 7VV	13
ZZP 8VV	1
Wijkverpleging binnen SA	4
<b>Totaal binnen Sint Anna</b>	<b>158</b>
Wijkverpleging buiten SA	10
VPT 5	2
VPT 6	3
<b>Totaal</b>	<b>173</b>

### Feiten en cijfers behorend bij profiel Sint Anna

We leveren zorg aan 173 cliënten, waarvan 158 binnen Sint Anna en 15 cliënten wonend bij Erfgoedinstelling Julie Postel (EJP). De afgelopen drie jaar zien we dat het aantal mutaties toe neemt. In 2022 was de instroom 47 cliënten en de uitstroom 48. In 2023 was de instroom 93 en uitstroom 71. In 2024 zijn er tot nu toe 92 cliënten ingestroomd en 80 uit zorg gegaan.

### Verdeling FTE binnen Sint Anna



196 medewerkers  
 39 FTE buiten de zorg  
 157 FTE zorgpersoneel  
 98 vrijwilligers



# 2. Waar gaan we in 2025 aan werken?

Om wendbaar en veerkrachtig te blijven en tijdig te kunnen meebewegen in deze turbulente tijd, hebben we een meerjarenplan voor 2025-2030 opgesteld met de titel 'Samen werken, samen zorgen'. Sint Anna wil een eigenwijze vernieuwer zijn in persoonlijke zorg in een nieuw thuis.

Ons nieuwe meerjarenbeleidsplan richt zich op vijf strategische thema's:

- Robuuste bedrijfsvoering;
- Doelgroep- en dienstcombinaties;
- Bevlogen medewerkers;
- Het netwerk en vrijwilligers;
- Branding en positionering.

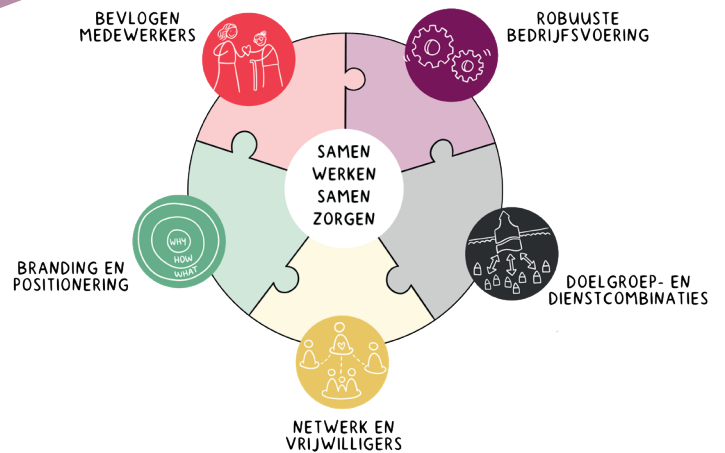
## 2.1 Robuuste bedrijfsvoering



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.

### Kwaliteit

- We maken een kwaliteitsbeeld zoals het nieuwe kompas 'Samenwerken aan kwaliteit van bestaan' dat verplicht stelt. Hierin is aandacht voor onze eigen verbeterpunten rondom methodisch werken, rapporteren op doel en het stimuleren van eigen regie van bewoners en het goed rapporten en monitoren van de Wet zorg en dwang (WZD). We willen in 2025 extra aandacht besteden aan hygiënisch werken binnen de zorg.
- Sturen en monitoren op kwaliteit van veiligheid en zorg door kwaliteitsindicatoren toe te voegen aan het dashboard (BI-tool) en periodieke controles op zorgplannen.
- De pilot ACP op cluster centraal is afgerond en wordt in 2025 verder opgeschaald door het hele huis; een cluster per kwartaal.
- Conform de afspraken in ons samenwerkingsverband 'Iedereen zorgt' adopteren we twee innovaties van de regionale werkagenda:
  1. Spraakgestuurd rapporteren in ONS, wat een groot project zal zijn. Daarnaast kiezen we een hulpmiddel uit de lijst met innovaties.
  2. Gebruik maken van de microcosmos, waardoor mensen met dementie beter slapen omdat het omgevingsgeluid verminderd wordt.
- Onze kwaliteit laten we verder toetsen door PREZO en de doelstelling is om in 2025 het volledige PREZO keurmerk te behalen, waar we in stappen naar toe hebben gewerkt.
- Sint Anna neemt per 2025 weer een muziektherapeut in dienst en gaat werken met een beweegagoog. Zowel muziek als bewegen heeft een therapeutisch doel, maar zorgen ook voor extra activiteiten voor bewoners en dragen zo bij aan een mooie dag.



### Bedrijfsvoering

- **Actualiseren van de strategische personele planning (SPP)**  
We ondervinden steeds minder hinder van de toenemende krapte op de arbeidsmarkt. We gaan het SPP van 2022 actualiseren en een proces inrichten, zodat SPP onderdeel wordt in onze reguliere bedrijfsvoering.
- **Schaalgrootte Sint Anna vraagt verdergaande samenwerking**  
We werken aan een stabiele bedrijfsvoering met continuïteit voor bewoners en medewerkers. In 2025 gaan we verkennen hoe we met samenwerkingspartners onze kwetsbaarheid op een aantal terreinen kunnen verminderen.
- **Systemen meer voor ons laten werken**  
Het verder ontwikkelen en integreren van digitale oplossingen in de zorgverlening en bedrijfsvoering kan helpen om de kwaliteit van zorg te verhogen en de zorg toegankelijker en efficiënter te maken. Dit kan gaan om het beter beschikbaar maken van data of tools die het werk voor ons doen, waardoor we tijd besparen.
- **Informatiebeleid en databeveiliging**  
NEN 7510 is een managementsysteemnorm, die een kader stelt voor het organiseren en borgen van informatiebeveiliging binnen een zorginstelling. In 2025 pakken we de acties uit NEN7510 verder op werken er naar toe om als Sint Anna te voldoen aan NIS-2. De NIS2-richtlijn gaat in op de risico's die netwerk- en informatiesystemen bedreigen. Denk daarbij aan cyberbeveiligingsrisico's. De NIS2-richtlijn komt voort uit Europese wet- en regelgeving en schrijft een zorgplicht en een meldplicht voor, waar ook toezicht op is.
- **Werken aan duurzaamheidsdoelen Green deal**  
Sint Anna heeft eind 2022 de Green deal ondertekend. Sint Anna heeft de Green deal doelen vertaald en werkt in 2025 aan een reductie van het afval, duurzamere voeding en minder voedselverspilling. Daarnaast wordt Sint Anna rookvrij en bekijken we waar we ons inkoopbeleid kunnen verduurzamen.

### Gezond financieel resultaat

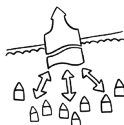
Vorbereiden op de toekomst vraagt om te kunnen investeren. We moeten letten op onze inkomsten en onze kosten. Een belangrijk aandachtspunt is het ziekteverzuim. Eind 2024 hebben we een nieuwe arbdienstverlener gekozen die dit samen met ons gaat oppakken. We werken volgens de methodiek van oplossingsgericht verzuim. Het werken volgens de personeelsnorm en het consequent toepassen van ons



roosterbeleid blijft aandacht vragen. Rondom de inzet van PNIL zijn scherpere keuzes nodig, omdat de inhuur van flexkrachten door het wegvallen van de ZZP'ers fors duurder is geworden.

- De doelstelling voor 2025 is om de 160 appartementen volledig te bezetten en de mutatiedagen beperkt te houden. Het afgelopen jaar is door de vele mutaties gebleken dat werken aan een volledige bezetting niet vanzelfsprekend is. Investeren in netwerken en open dagen is en blijft noodzakelijk.
- De afgelopen jaren hebben we een stevige basis neergelegd voor een gezonde bedrijfsvoering. Er zijn echter nog verbeterlagen te maken door:
  - Het roosterbeleid strikter toe te passen;
  - Ons dagbestedingsproject 'Warm welkom' beter in de markt te zetten;
  - Opnieuw naar de leveranciers van hulpmiddelen te kijken;
  - Efficiënter om te gaan met overleg momenten;
  - Voorraadbeheer;
  - Het rendement van de brasserie te verhogen.

## 2.2 Nieuw productdienst combinaties



### Uitbreiding VPT

De demografie zal er voor zorgen dat het verpleeghuis voorlopig vol zit, maar groei en financiële zekerheid zullen we elders moeten zoeken. Daarom is de doorontwikkeling van verpleeghuiszorg thuis (via het volledig pakket thuis/VPT) een belangrijke stap voor Sint Anna.

De kansen liggen in de herontwikkeling van het terrein, waar nieuwe woningen worden gebouwd. Sint Anna krijgt de kans om mee te denken over de invulling van de woningen en voorzieningen op het terrein. Het vergunningstraject zal veel tijd in beslag gaan nemen, waardoor dit plan- en bouwtraject zeker enkele jaren zal vragen. Een van de redenen is de ligging van het terrein, nabij de Maasheggen. Zowel de gemeente als de provincie moet bij dit traject betrokken worden.

Sint Anna wil de komende jaren benutten om tot een goed model voor verpleeghuiszorg thuis te komen. In de eindfase willen we dat 'gespikeld' aanbieden in de nieuwe woningen op ons terrein. Voor de kortere termijn onderzoeken we of we in tijdelijke huisvesting geclusterd VPT kunnen bieden.

## 2.3 Bevlogen medewerker

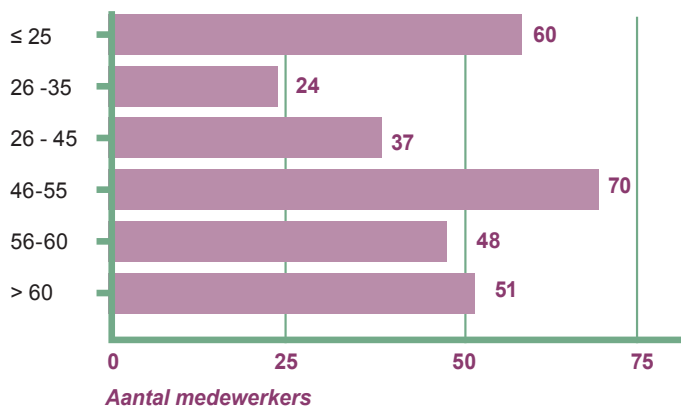


De zorgvraag van de bewoners wordt steeds complexer. Mensen komen op hoge leeftijd en in een later stadium van hun ziekteproces binnenvallen en wonen daardoor niet meer zo lang bij Sint Anna. Dit vraagt om het verdiepen en uitbreiden van expertise en om voldoende gemotiveerde, professionele medewerkers. Tegelijkertijd is de arbeidsmarkt krap en is de verwachting dat deze de komende jaren steeds krappere wordt. Het werk is intensief en kan leiden tot een hoge werkdruk en verzuim, wat we bij Sint Anna ook terug zien.

### Feiten en cijfers

Op 1 oktober 2024 had Sint Anna 291 werknemers in loondienst. Het totaal aantal werkenden (inclusief zelfstandigen en uitzendkrachten) bedraagt: 364.

### Leeftijd



### Recruitment

#### Inzet PNIL

Met ingang van januari 2025 is de insteek om ZZP-ers met schijnzelfstandigheid volledig te hebben afgebouwd. We gaan kijken om vanaf Q1 de flexibele schil op een andere manier in te richten, door samenwerking met vaste detachingsbureaus en eventueel uitzendbureaus. Verder biedt de regioovereenkomst mogelijkheden om de eigen interne flexibele schil uit te breiden.

#### Formatie

Het afgelopen jaar is er een mooi resultaat geboekt wat betreft het aantal zorgmedewerkers in loondienst, namelijk van 104 FTE in 2023 naar 117 FTE in 2024. De behoefte ligt in totaal op ongeveer 130 FTE aan zorgmedewerkers, inclusief een flexibele schil. We houden voor 2025 rekening met een flexibele schil van 8 tot 10% (ongeveer 10 FTE). Dit komt voort uit het percentage lege bedden door mutaties (2,5%) en de verwachting dat het verzuimpercentage niet op heel korte termijn



richting het begrote percentage van 8% zal gaan. Dit betekent dat we rond de 120 FTE aan vast zorgpersoneel nodig hebben. Daarmee is de recruitmentopdracht voor 2025 gekwantificeerd.

### Medewerkerreis

De medewerkerreis start vanaf het sollicitatieproces tot aan de offboarding en alles daar tussenin. Het motto van Sint Anna 'iedere dag een mooie dag' geldt zowel voor bewoners als voor medewerkers. We willen de medewerkerreis gaan optimaliseren om medewerkers goed te laten landen in de organisatie en zich prettig te laten voelen als ze werkzaam zijn binnen Sint Anna. Als medewerkers Sint Anna toch verlaten, dan zien we graag dat ze ons als ambassadeurs verlaten. De focus voor de medewerkerreis voor 2025 ligt op het verder optimaliseren van een goede onboarding en offboarding.

### SDB

Komend jaar gaan we onderzoeken of het SDB systeem nog steeds het meest passende systeem voor onze HR administratie is.

### Werkdruk en duurzame inzetbaarheid

In 2024 hebben we een MTO (medewerkerstevredenheidsonderzoek), RI&E (risico-inventarisatie en -evaluatie) en cultuuronderzoek uitgevoerd. Werkdruk en fysieke belasting kwamen als belangrijkste knelpunten naar voren en hebben een duidelijke uitwerking in het hoge ziekteverzuim van 12%. Het is daarom cruciaal om (nog meer) te investeren in aantrekkelijk werkgeverschap, verzuimaanpak en duurzame inzetbaarheid. Er is subsidie aangevraagd en goedgekeurd voor verdiepend onderzoek naar werkdruk. Dit vindt eind 2024 plaats en wordt begin 2025 opgevolgd met teamgesprekken. Daarna worden gerichter maatregelen ingezet.

Andere maatregelen die we nemen rondom duurzame inzetbaarheid zijn:

- De nieuwe Arbo-werkgroep
- Samenwerking nieuwe Arbo-dienstverlener
- Diverse trainingen: weerbaarheid en overgang
- Aanbieden ondersteuning stoppen met roken

### MTO (medewerkerstevredenheidsonderzoek)

Eind 2023 is het laatste MTO uitgevoerd. Eind 2025 wordt opnieuw een MTO uitgezet om te volgen hoe het gaat met de tevredenheid van medewerkers. Dit onderzoek moet niet te dicht op de werkdrukmeting zitten. Het volgen van de eNPS (employee net promoterscore) is ook opgenomen in het meerjarenplan.

### Samenwerking met informele zorg vraagt een cultuuromslag

In de woonzorgvisie van Sint Anna is het medisch model losgelaten en hebben we de keuze voor het welzijnsmodel gemaakt. We realiseren ons dat we te maken hebben met kwetsbare mensen. We willen een mooie dag faciliteren in plaats van regisseren. Dit vereist een cruciale cultuuromslag. Aandachtspunten daarbij zijn:



- Medewerkers moeten weten wat een bewoner nog kan en wil.
- Van medewerkers vragen we eigenaarschap, ondernemerschap en verantwoordelijkheid: hier staan we in het jaarlijkse ontwikkelgesprek bij stil en we faciliteren dit met het project professioneel leiderschap.
- Samenwerking met informele zorg (het netwerk van de bewoners en vrijwilligers) is noodzakelijk om onze visie waar te kunnen maken. Hier werkt het programma Gèr gedaan aan.
- Zingeving is voor bewoners belangrijk maar, maar in toenemende ook voor medewerkers van belang. We ontwikkelen een aanbod hierop.

### Leren en ontwikkelen

De afgelopen jaren heeft Sint Anna veel geïnvesteerd in het opleiden van medewerkers. Die achterstand is inmiddels ingelopen. Naast het reguliere opleidings- en scholingsaanbod, richten we ons in het opleidingsplan 2025 op:

- Vakinhoudelijke bekwaamheid, waaronder:
  - de aandachtspunten uit de RI&E. Denk aan o.a. de-escalerend werken
  - cyclus RRVH (risicovolle en voorbehouden handelingen), triage en zorgtechnologie
  - intensivering van het gebruik van V&VN kwaliteitsregistratie
  - gespreksvaardigheden
- Optimaliseren van de beoogde doelstellingen van de leerafdeling.
- Ondersteunen in de verkenning en realisering van individuele ontwikkelbehoefte voortkomend uit het ontwikkelgesprek.
- Samenwerking in de regio, o.a. binnen het netwerk Mooi Maasvallei.

## 2.4 Netwerk en vrijwilliger



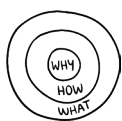
We willen vrijwilligers en het netwerk van de bewoners waardevoller inzetten. Het uitgangspunt is om het leven zoals thuis bij Sint Anna te kunnen voortzetten. Daarom is het belangrijk dat al rond het verhuismoment het genogram in beeld komt.

Vrijwilligers doen waar ze blij van worden en waar bewoners blij van worden, zodat wederkerigheid ontstaat. Iedereen die meewerkt voelt zich medewerker van Sint Anna en een vrijwilligerscoördinator helpt dit ook naar de volgende fase.

Om de samenwerking tussen de informele zorg (netwerk en vrijwilligers) en Sint Anna (medewerkers) te verbeteren is een andere manier van denken en werken nodig. Ter ondersteuning hiervan de volgende acties:

- Twee programma's: "gèr gedaan" en professioneel leiderschap (in 2024 gestart, lopen in 2025 door).
- Starten met buurtverbinders (in samenwerking met Butterfly). Deze inzet gaat de samenwerking met de informele zorg een versnelling geven en draagt bij aan ons motto 'iedere dag een mooie dag'.
- Tweerichtingsverkeer: Boxmeer gaat de brug over naar Sint Anna en Sint Anna gaat de brug over naar Boxmeer. Hiervoor is per 1 juli 2025 een netwerker/ 'community builder' noodzakelijk.
- Sint Anna ontwikkelt een vrijwilligersbeleid met aandacht voor verschillende vrijwilligertypes (mantelzorger versus structureel vrijwilliger; vrijwilligerslevensloop).

## 2.5 Branding en positionering



Het is van belang dat Sint Anna bekend is en dat men weet wat er bij Sint Anna gebeurt. Dit is belangrijk voor (nieuwe) bewoners, maar ook voor (nieuwe) medewerkers en vrijwilligers. In een vergrijzende samenleving is het belangrijk om ons te profileren als een laagdrempelige optie voor verpleeghuiszorg. Daarnaast moeten we laten zien dat het werken met ouderen zinvol en heel leuk is. Onze aandachtspunten voor deze pijler:

- Kleinschaligheid en persoonlijke benadering beter profileren. Wij weten dat we kleinschalig en persoonlijk zijn, maar voor de buitenwereld is dit nog onvoldoende zichtbaar aan de buitenkant.
- 'Iedere dag een mooie dag' kan nog beter uitgedragen worden, zeker omdat de dagelijkse persoonlijke beleving door het welzijnsmodel nog een slag krachtiger wordt.
- Dit is een belangrijke onderscheidende factor voor profilering van Sint Anna op de arbeidsmarkt.
- Bewoners, medewerkers, vrijwilligers en het netwerk rondom de bewoner worden in de Boxmeerse omgeving ambassadeurs voor Sint Anna. Binnen beginnen is buiten winnen. Denk onder andere aan medewerkers die via sportverenigingen of andere vrijetijdsinvulling het verhaal van 'Sint Anna' enthousiast uitdragen.
- We betrekken de lokale bevolking actief om gebruik te maken van de faciliteiten van Sint Anna, zoals de brasserie als tussenstop bij een wandeling en het bieden van ruimtes aan lokale verenigingen. We breiden de faciliteiten uit met bijvoorbeeld een jeu de boules baan en een speeltuin om een grotere groep mensen aan te spreken.
- Vanuit een uitgewerkte gewenste merkbeleving (die het klant-relevante onderscheid scherp formuleert) kan dit ambassadeur-schap aangevuld worden met doelgerichte communicatie en activiteiten die de unieke aspecten van Sint Anna illustreren. We

gaan dit samen met een marketingbureau verder vorm en inhoud geven.

- We werken met een activiteitenkalender met eigen Sint Anna activiteiten, maar ook activiteiten waarbij we mensen uit Boxmeer uitnodigen en/of aansluiting zoeken bij bestaande activiteiten die in de gemeente worden georganiseerd.

## 2.6 Risico's

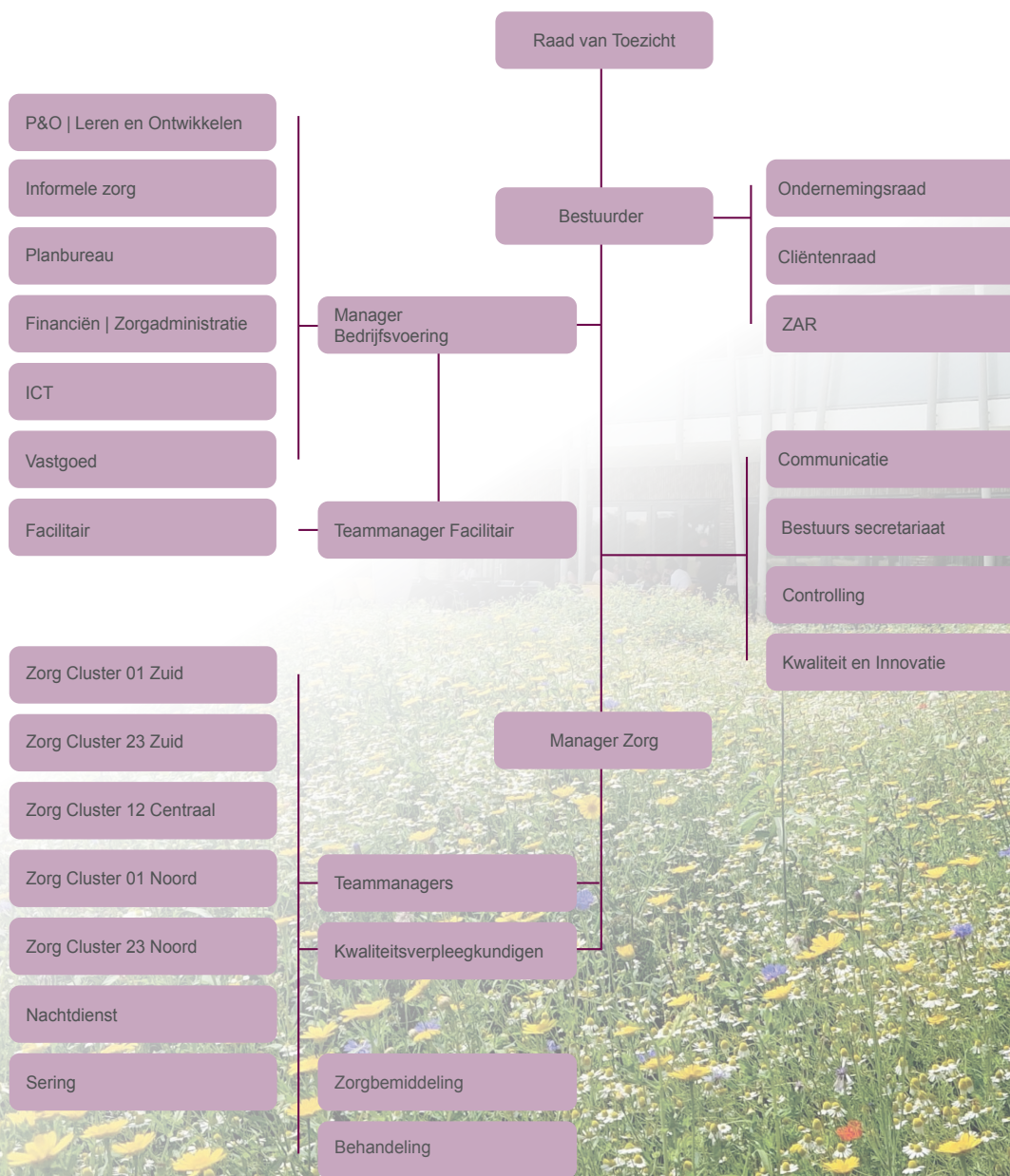
Sint Anna bewaakt de voortgang van het jaarplan via de kwartaalrapportages die met de ondernemingsraad, cliëntenraad, zorgadviesraad en raad van toezicht worden gedeeld.

Om onze plannen te kunnen uitvoeren is een gezonde bedrijfsvoering belangrijk, dat laat ook meteen de risico's zien die het bereiken van de jaarresultaten 2025 kunnen belemmeren.






Risico	Maatregelen
Dalende wachtlijsten kan leiden tot leegstand	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werken aan het merk Sint Anna</li> <li>• Goed contact met verwijzers (Reco, ouderen verpleegkundigen, huisartsen)</li> </ul>
Ziekteverzuim daalt niet naar 8% eind 2025, waardoor PNIL-inzet hoog blijft met hoge kosten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nieuwe arbodienst</li> <li>• Versterking verzuimaanpak (wel extra kosten)</li> <li>• Preventief verzuimbeleid</li> <li>• Inzet informele zorg nog meer vergroten</li> </ul>
Herontwikkeling terrein vertraagd	We zijn hier in hoge mate afhankelijk van andere partijen die in the lead zijn
Situatie arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Met een actualisatie van het SPP willen gerichte alternatieven zoeken voor eventuele tekorten op de arbeidsmarkt, zoals informele zorg sneller mee roosteren, maar ook de kansen in beeld brengen die aan de onderkant van de arbeidsmarkt nog beschikbaar zijn</li> <li>• Tekorten kunnen we in 2025 maar beperkt met flexpersoneel invullen, doordat PNIL door de BTW fors duurder is geworden</li> </ul>



# 3. Organogram



# 4. Samenvatting jaarplan

Hoofdthema	Subthema	Acties	Planning			
			Q1	Q2	Q3	Q4
		Samen werken, samen zorgen				
Robuuste Bedrijfsvoering 	Kwaliteit	Kwaliteitsbeeld	√			
		Kwaliteitsindicatoren in dashboard	√			
		ACP-opstapeling	√	√	√	√
		Spraakgestuurd rapporteren in ONS			√	√
		Microcosmos			√	
		Prezo	√	√	√	√
	Bedrijfsvoering	SPP		√		
		Verkennen samenwerking	√	√	√	√
		Systemen laten werken	√			
		Informatiebeveiliging	√	√	√	√
	Financieel resultaat	Volledige bedbezetting	√	√	√	√
		Verbeterslagen bedrijfsvoering		√		
Meer rendement				√	√	
Nieuwe Product-dienstcombinaties 		VPT uitbreiden	<i>Afhankelijk van ontwikkelingen terrein</i>			
De bevoegde medewerker 	Recruitment	Inzet PNIL	√			
		Medewerkersreis		√		
	Verzuim en inzetbaarheid	Nieuwe ARBO dienstverlener	√			
		Werkdrukmeter	√	√		
		Opzetten ARBO vakgroep		√		
		Maatregelen onderzoek werkdruk			√	
	Leren en ontwikkelen	Vakinhoudelijke bekwaamheid	√	√	√	√
		Optimaliseren leerafdeling	√	√	√	√
		Het ontwikkelgesprek	√	√	√	√
		Samenwerken in de regio	√	√	√	√
Onderzoek vervolg SDB				√		
Netwerk en vrijwilliger 		Vrijwilligerscoördinator	√			
		Herijking vrijwilligersbeleid			√	
Branding en positionering 		Netwerker			√	



**Stichting Sint Anna**

Veerstraat 49a  
5831 JM Boxmeer

**(0485)571541**

**welkom@sintannaboxmeer.nl**  
**www.sintannaboxmeer.nl**

Kamer van Koophandel: 41081234

**Sint Anna**  **Boxmeer**