

Sint Anna 

Sint Anna

Jaarplan 2026

Samen werken,
Samen zorgen



2026

INHOUD

1. Profiel van de organisatie	3
2. Feiten en cijfers	4
3. Organogram	5
4. Waar gaan we in 2026 aan werken?	6
5. Samenvatting jaarplan	11

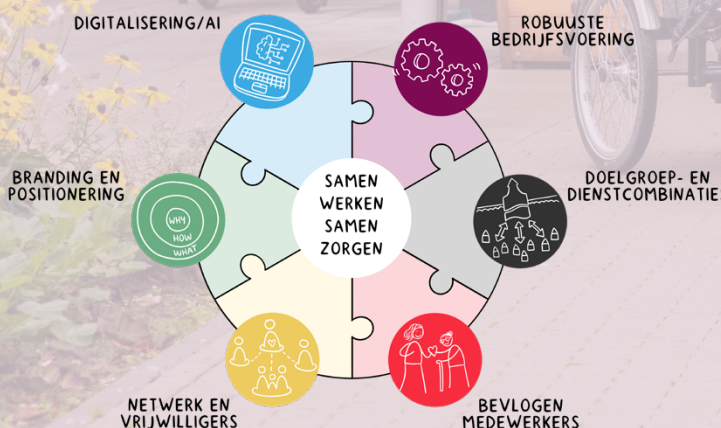
Sint Anna

Inleiding

Voor u ligt het jaarplan voor 2026. De afgelopen jaren heeft Sint Anna veel veranderingen doorgemaakt om onze organisatie klaar te maken voor de toekomst. We hebben veel aandacht besteed aan eigenaarschap en professioneel leiderschap, met als doel de kwaliteit van zorg te waarborgen en te verbeteren. Onze droom is om op het terrein een zorgzame gemeenschap te realiseren voor bewoners, naasten, medewerkers, vrijwilligers en inwoners van de omgeving.

Uit onze recente evaluatie van het meerjarenplan blijkt dat we op de goede weg zijn: binnen de vijf strategische thema's boeken we vooruitgang. Tegelijkertijd blijven een stevige basis, kwaliteit van zorg en financiële gezondheid aandachtspunten die voortdurend inzet vragen. In 2026 breiden we ons meerjarenbeleid uit met een nieuw en actueel thema: digitalisering. Daarnaast zetten we belangrijke vervolgstappen in het traject rondom Volledig Pakket Thuis (VPT). Het locatieonderzoek, dat in 2025 is afgerond, leidt in 2026 tot een definitieve locatiekeuze. Deze keuze hangt deels samen met de voortgang van de herontwikkeling van het oude gebouw van Erfgoedinstelling Julie Postel (EJP).

Tot slot zoeken we in 2026 nadrukkelijk de verbinding met onze omgeving. We willen onze locatie meer openstellen voor buurtinitiatieven, om zo de band met de lokale gemeenschap te versterken.



1. Profiel van de organisatie

Het doel van Sint Anna is om samen met professionals, 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



PROFESSIEEEL



2. Feiten en cijfers

Feiten en cijfers behorend bij profiel Sint Anna

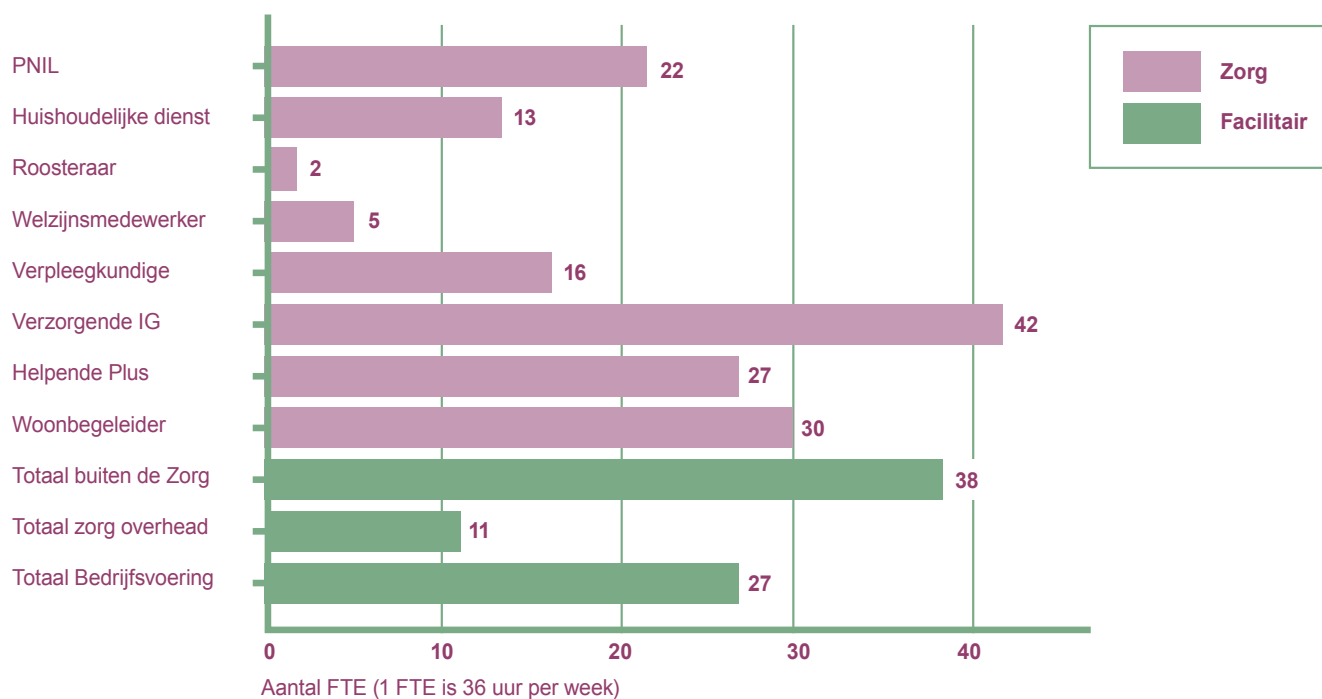
We leveren zorg aan 175 cliënten, waarvan 160 binnen Sint Anna en 15 cliënten wonend bij Erfgoedinstelling Julie Postel (EJP). De afgelopen drie jaar zagen we het aantal mutaties toenemen. Over 2025 is een daling van de mutaties zichtbaar. Hieronder de instroom en uitstroom van bewoners per jaar.

	Instroom	Uitstroom	
2022	47	48	(oudbouw)
2023	93	71	
2024	94	89	
2025 t/m 22-10-2025	52	50	

situatie per 23-10-2025

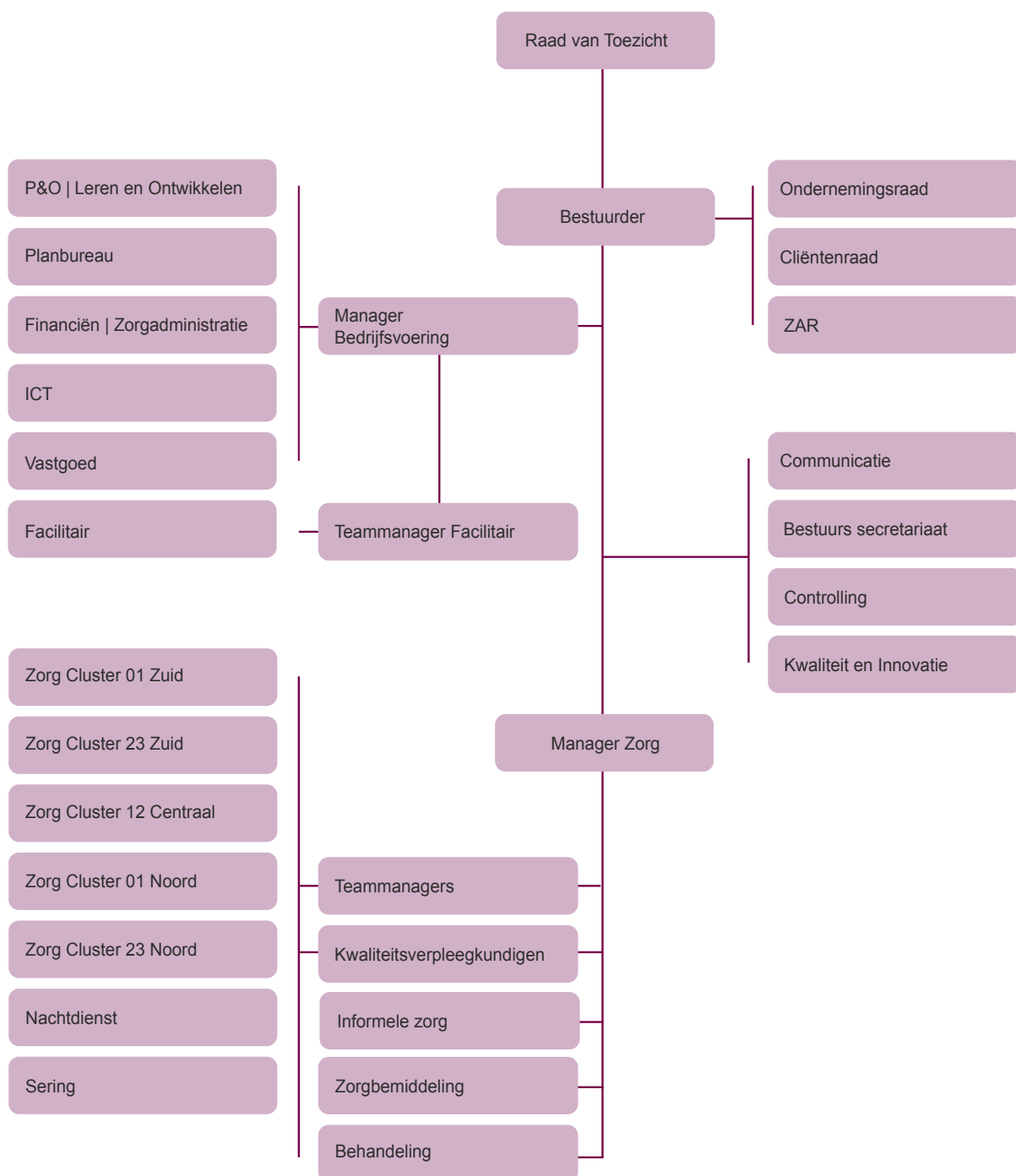
Pakket	Aantal
ZZP 4VV	3
ZZP 5VV	100
ZZP 6VV	39
ZZP 7VV	15
ZZP 8VV	0
Wijkverpleging binnen SA	3
Totaal binnen Sint Anna	160
Wijkverpleging buiten SA	10
VPT 5	2
VPT 6	3
Totaal	175

Verdeling FTE binnen Sint Anna (augustus 2025)

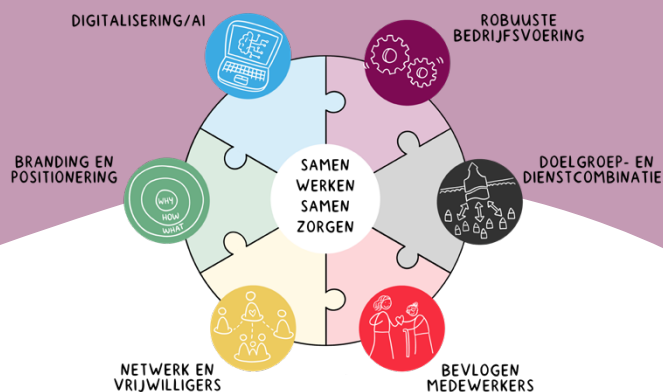


221 zorgmedewerkers
38 FTE buiten de zorg
157 FTE zorgpersoneel
98 vrijwilligers

3. Organogram



4. Waar gaan we in 2026 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 zes strategische thema's:

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

2.1 PIJLER 1: ROBUUSTE BEDRIJFSVOERING



KWALITEIT EN INNOVATIE

Kwaliteit van zorg 2026

In 2025 hebben wij een intensief traject doorlopen met de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ). Dit heeft ons veel geleerd over hoe we onze zorg kunnen verbeteren en deze verbeteringen blijvend kunnen maken. In 2026 gaan we hiermee door: we versterken het leiderschap, maken rollen en verantwoordelijkheden duidelijker en investeren in scholing. We houden rekening met de krappe arbeidsmarkt en richten ons op het organiseren van zorg die slimmer, methodischer en van goede kwaliteit is. In het eerste kwartaal van 2026 wordt het kwaliteitsbeeld van Sint Anna voor 2025-2026 bijgewerkt.



PREZO certificering

In 2025 is het PREZO certificaat behaald. In 2026 zal er een heraudiet plaatsvinden.

Professioneel leiderschap

In 2025 hebben we met het project "Professioneel leiderschap" gewerkt aan het bewust maken en versterken van leiderschap op alle niveaus in de organisatie. Een belangrijk inzicht was dat duidelijke rollen en leiderschap nauw met elkaar verbonden zijn. Leiderschap is belangrijk voor goede zorg. Het gaat daarbij niet alleen om leidinggeven, maar om elke medewerker die verantwoordelijkheid neemt, eigenaarschap toont en een voorbeeld is in wat ze doen. In 2026 willen we dat teams meer nadenken over hun werk en meer verantwoordelijkheid nemen. We werken aan een cultuur waarin medewerkers elkaar durven en mogen aanspreken, en waarin leiderschap zichtbaar is in het dagelijks werk.

Duidelijke kaders geven ruimte

Daarom maken we duidelijke rollen tot een vast onderwerp in teamoverleggen en ontwikkelgesprekken. Zo wordt het continu besproken, getoetst en versterkt. Als elke medewerker weet wat zijn rol, verantwoordelijkheid en bevoegdheid is, ontstaat er meer vertrouwen en eigenaarschap. Dit zorgt voor betere kwaliteit van zorg.

Stepped Care en Verpleegkundig Specialisten

De zorg in ons verpleeghuis wordt steeds zwaarder, terwijl het moeilijker wordt om nieuwe medewerkers te vinden. Daarom kiezen we ervoor om zorg te organiseren volgens het "stepped care" model: de juiste zorgverlener op het juiste moment. Verpleegkundig specialisten spelen hierbij een belangrijke rol, samen met specialisten ouderengeneeskunde en verpleegkundigen. In 2026 willen we twee verpleegkundig specialisten aannemen, waarvan één in opleiding.

In 2026 willen we stepped care verder uitbreiden. We gaan onderzoeken hoe functiedifferentiatie kan leiden tot het beter benutten van talent en capaciteit binnen de teams. We kijken niet alleen naar de rol van verpleegkundig specialisten, maar ook naar de mogelijkheden voor verpleegkundigen, verzorgenden, helpenden, woonzorgbegeleiders, welzijnsmedewerkers en ondersteunend personeel. In het eerste kwartaal van 2026 starten we met het opleiden van HBO-verpleegkundigen. Door verantwoordelijkheden en taken duidelijker te verdelen, willen we de kwaliteit van zorg, het werkplezier en de duurzame inzetbaarheid verbeteren.

Methodisch werken & triage

Kwaliteit van zorg vraagt om duidelijke en systematische afspraken. We willen dit methodisch werken verbeteren door het gebruik van triage-instrumenten. Dit helpt zorgverleners om betere beslissingen te nemen. Hierdoor kan er ook beter worden samengewerkt. De zorgverleners volgen een triagetraining die leidt tot meer duidelijkheid, voorspelbaarheid en veiligheid in de zorg.



Tevredenheid van bewoners

De ervaring en tevredenheid van bewoners zijn belangrijke punten voor de kwaliteit van zorg. Zorgkaart Nederland geeft ons maar weinig informatie om te verbeteren. Andere informatie krijgen we uit kennismakingsgesprekken en andere contactmomenten van de cliëntenraad. Ruimte voor zorg is een verhalende methode waarmee in drie gesprekken wordt gevraagd hoe de bewoner, de naasten en de zorgverlener de kwaliteit van zorg ervaren. We hopen dat deelname aan "Ruimte voor Zorg" ons meer concrete tips geeft om te verbeteren. Zo zorgen we voor persoonsgerichte zorg waarin bewoners zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen.

Sturen op kwaliteit met KPI's

We gaan op kleine schaal beginnen met het verzamelen en analyseren van gegevens over verschillende onderwerpen, zoals hygiëne, infectiepreventie, MIC-meldingen en de kwaliteit van triage. Door deze gegevens te verzamelen en te bekijken, krijgen we een beter beeld van wat goed gaat en wat beter kan. In 2026 gaan we hiervoor gebruik maken van deze KPI's.

Naast het gebruik van data blijven ook gesprekken met bewoners en huiskamergesprekken belangrijk. Deze gesprekken geven waardevolle inzichten die bijdragen aan het totaalbeeld van de kwaliteit en beleving van de zorg.

Hulpmiddelenbeheer

In 2026 willen we het beheer van hulpmiddelen verbeteren. Dit project richt zich op het verkorten van de zoektijd, het verbeteren van het gebruik en onderhoud, en het beter beheeren van de vraag en aanschaf. Daarnaast willen we structureel besparen en efficiënter werken, gebaseerd op de nulmeting uit het derde kwartaal van 2025.

BEDRIJFSVOERING

Verbetering van kwaliteit maaltijden door inzet culinair coach

Maaltijden zijn belangrijk voor bewoners. We ontvangen regelmatig feedback dat het beter kan. We gaan scholing organiseren op het gebied van eten en drinken. We krijgen hulp van een culinaire coach en medewerkers van de brasserie om het koken in de woongroepen te verbeteren. Na een succesvolle proef in 2025 gaan we het centraal bestellen van maaltijden verder invoeren.

AFAS: van basisimplementatie naar brede ondersteuning

Na de basisimplementatie van AFAS (finance, HRM en payroll) bij de

jaarovergang 2025-2026, breiden we in 2026 uit met modules zoals onboarding, vrijwilligersbeheer, facilitair beheer en inkoop. Ook ligt de focus op het gebruik van selfservice-functionaliteiten.

Privacy en security

We moeten eind 2026 voldoen aan NEN-7510 en daarmee veilige en integere omgang met medische en persoonsgegevens garanderen. We investeren in het op peil houden van privacy en security, met periodieke audits en gerichte bewustwordingsacties voor medewerkers. In 2026 versterkt Sint Anna haar inzet op digitale veiligheid door de borging van de NEN-7510 norm. Door deze norm structureel op te nemen in de planning- en controlcyclus wordt informatiebeveiliging een integraal onderdeel van onze bedrijfsvoering. Dit faciliteert maar vraagt ook bewustzijn, eigenaarschap en transparantie in het omgaan met persoonsgegevens en digitale systemen binnen alle lagen van onze organisatie.



Optimalisatie van planning en roostering met Tonos

We verbeteren in 2026 ons plan- en roosterproces door naast het gebruik van Tonos Planning ook Tonos Roosteren te implementeren. Deze uitbreiding biedt medewerkers meer invloed op hun werktijden, maakt het roosterproces efficiënter en draagt bij aan een hogere kwaliteit van de planning met minder mutaties.

Doorontwikkeling digitale werkplek en datagedreven sturing

In 2026 willen we de digitale werkplek beter maken. We gaan werkprocessen verbeteren, het gebruiksgemak vergroten en digitale samenwerking versterken. Dit doen we door te kijken hoe medewerkers de systemen gebruiken en hen gericht te trainen. We centraliseren het informatiemanagement en maken beslissingen op basis van deze gecentraliseerde informatie in een dashboard (BI-omgeving).

Verkenning samenwerking in een dienstencentrum

In 2025 hebben we een verkenning gedaan of samenwerken met andere organisaties in een dienstencentrum een oplossing is om onze kwetsbaarheid te verminderen. In 2026 gaan we vervolgstappen zetten en deze samenwerking concreet maken door processen opnieuw in te richten en expertises te bundelen.

Verbeteren processen hulpvraag medewerkers

We willen de zorg beter ondersteunen door vragen en problemen efficiënter te organiseren, vooral ICT-gerelateerde vragen. We willen de hoeveelheid e-mails naar de Servicedesk verminderen door gebruik te maken van gestroomlijnde workflows en goede afspraken met leveranciers.

Verbeteren van inkoop en contractmanagement

We koppelen de procuratieregeling aan het inkoopbeleid. Dit doen we om de betrouwbaarheid, leveringszekerheid en kwaliteit van onze leveranciers te verbeteren. Deze verbeteringen gaan samen met de invoering van de inkoopmodule binnen AFAS, waarmee we onze inkoopprocessen verder professionaliseren.

Onderhoudsproces gebouw verbeteren

In 2026 gaan we het onderhoud van onze gebouwen beter organiseren. Nu de garantieperiode voorbij is, kunnen we bepalen welke taken we zelf doen en welke we uitbesteden bij wie. We gebruiken systemen zoals Q-Link om dit goed te regelen. Zo zorgen we ervoor dat alles goed onderhouden blijft.

Duurzaam inkoopbeleid

We gaan een duurzaam inkoopbeleid opstellen. Dit betekent dat we bij het kopen van producten letten op duurzaamheid. We werken samen met leveranciers en mensen binnen onze organisatie om dit goed te doen. We pakken dit stapsgewijs aan en gaan per productgroep concrete duurzaamheidscriteria vaststellen.

Duurzaamheid

Het Green Team van Sint Anna Boxmeer werkt aan de vijf duurzaamheidsthema's uit de Green Deal Zorg 3.0. Deze thema's zijn: gezondheidsbevordering, bewustwording en kennisdeling, Co2-reductie, circulair werken en het verminderen van milieubelasting door medicijngebruik. Op basis van onderzoeken en analyses uit 2025 worden in het eerste kwartaal van 2026 nieuwe doelen opgesteld. Gedurende het jaar zullen verschillende activiteiten plaatsvinden om medewerkers bewust te maken van duurzaamheid.

GEZOND FINANCIËEL RESULTAAT

Voor een toekomstbestendige organisatie is een gezonde financiële basis heel belangrijk. In 2026 nemen we maatregelen om een stevig en duurzaam financieel resultaat te bereiken:

- We letten goed op het terugdringen van ziekteverzuim en maken bewuste keuzes in de inzet van tijdelijk personeel. We gebruiken de beschikbare medewerkers efficiënt en zijn terughoudend met het inhuren van externen. We maken optimaal gebruik van roosterondersteuning door Tonos voor een efficiëntere inzet van personeel.
- We kijken naar mogelijkheden om kosten structureel te verlagen:
 - We besparen op de inkoop van materialen en hulpmiddelen.
 - We besparen op softwarelicenties door de functionaliteiten binnen AFAS beter te gebruiken.

Met deze acties versterken we onze financiële positie en creëren we ruimte om te blijven investeren in de kwaliteit van zorg en ondersteuning.

2.2 PIJLER 2: NIEUWE DOELGROEP-DIENSTCOMBINATIES (DDB)

VPT en herontwikkeling oudbouw

In 2026 willen we duidelijkheid krijgen over hoe we het Volledig Pakket Thuis (VPT) gaan invullen en met welke partijen. We werken ook aan beslissingen over de herontwikkeling van het oude gebouw. In 2025 hebben we hierover veel gesprekken gevoerd met betrokken partijen. We hebben ook andere mogelijkheden voor VPT op andere locaties onderzocht. Deze gesprekken en onderzoeken helpen ons om in 2026 de juiste keuzes te maken.

Vanwege een gebrek aan woonruimte konden we in 2025 niet verder met buurtverbinders. Buurtverbinders helpen ons te bouwen aan de zorgzame gemeenschap. We willen in 2026 kijken hoe we de verbinding met de buurt verder vorm kunnen geven.

Bouw serre versterkt ontmoetingsfunctie brasserie

Om ontmoetingen te faciliteren, investeren we in 2026 in een uitbreiding van onze brasserie met een serre. Het overdekte terras gaan we dichtmaken en inrichten als grote huiskamer voor gezellige ontmoetingen voor bewoners, naasten en mensen uit de buurt. Via een projectmatige aanpak laten we deze laagdrempelige ontmoetingsplek doorontwikkelen, zodat zij bijdraagt aan een zorgzame gemeenschap.





2.3 PIJLER 3: BEVLOGEN MEDEWERKER HR

Strategische personeelsplanning en werving & selectie

In 2026 werken we de strategische personeelsplanning (SPP) verder uit met scenario's.

Door het werken met een strategisch personeelsplan willen we grip krijgen op de personele behoeften op korte en lange termijn. Een strategisch personeelsplan geeft HR en de leidinggevenden richting aan een toekomstbestendig personeelsbestand. We willen zoveel mogelijk vaste dienstverbanden, waardoor tijdelijk personeel alleen nog wordt ingezet als het ziekteverzuim hoger is dan begroot.

In de scenario's letten we extra op het EVV-schap, omdat die vacatures moeilijk te vullen zijn. Verder gebruiken we regionale initiatieven zoals het flexbureau van MooiMaasvallei en experimenteren met zij-instromers en anders opgeleiden.

Medewerkerreis: van onboarding tot offboarding

In 2025 is de medewerkerreis in kaart gebracht en is een sterke basis voor onboarding gelegd. In 2026 verkennen we een onboarding-app en werken de leerroute voor nieuwe medewerkers verder uit, wat tot een verkorting van de inwerktijd moet leiden.

Duurzame inzetbaarheid als gezonde basis

Ziekteverzuim is in 2025 een groot thema geweest waarbij het verzuim hebben teruggebracht naar het branchegemiddelde. We gaan voor duurzame inzetbaarheid en willen langdurig ziekteverzuim voorkomen. In 2026 actualiseren we het vitaliteitsbeleid en sluiten we aan bij het project Vitaliteit en Loopbaanplein van MooiMaasvallei. De AR-BO-werkgroep wordt uitgerold voor structurele preventie.

Rookvrij terrein als nieuwe standaard

Na de voorbereidingen in 2025, zetten we begin 2026 de volgende stap richting een volledig rookvrij terrein. Dit draagt bij aan de gezondheid van medewerkers, bewoners en bezoekers en sluit aan bij onze visie op een vitale en gezonde woon- en werkomgeving.

Medewerkertevredenheidsonderzoek

In onze beleving kost de zorg soms meer tijd dan we hebben. Uit de werkdrukmeter is gebleken dat de werkdruk voor veel teams toch acceptabel blijft. Er zijn wel punten die stress kunnen veroorzaken: drukte in de ochtend, problemen met het rooster, inwerken van nieuwe collega's afspraken over hoe we met elkaar praten en teamcommunicatie. Het is belangrijk dat we in gesprek blijven over deze punten.

In 2026 doen we weer een medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO), net als in 2023 en 2024. Zo zien we wat goed gaat en wat beter kan.

LEREN EN ONTWIKKELEN

Versterken van vakinhoudelijke bekwaamheid

In 2026 werken we aan de thema's stepped care, triage en klinisch redeneren en preventief de-escalerend werken. We willen opleidingsplaatsen creëren voor verpleegkundig specialisten en verpleegkundigen, zodat we ook in de toekomst genoeg deskundige professionals hebben. Daarnaast ligt de nadruk op scholing over voeding en reanimatie. We gaan samen met de bibliotheek trainingen organiseren voor mensen die moeite hebben met lezen en schrijven en voor digitale vaardigheden.



Modulair opleiden

In 2026 gaan we verder met modulair opleiden. Dit betekent dat we aansluiten bij regionale initiatieven voor een flexibele opleidingsstructuur voor verschillende functies (niveau 1 t/m 4). Dit doen we samen met Mooi Maasvallei en Iedereen Zorgt.

Opleiden en begeleiden in de praktijk

In 2026 starten we een tweede leerafdeling. Dit zorgt voor een volledig leercluster, waarbij praktijkbegeleiding en 'coaching on the job' centraal staan. We brengen studenten met elkaar in contact om kennis en vaardigheden te delen. Ook voeren we een leerklimateitscan uit om de leer- en ontwikkelcultuur binnen Sint Anna te verbeteren.



2.4 PIJLER 4: NETWERK EN VRIJWILLIGER

Opvolgen van Gèr gedaan

Sint Anna heeft met het project Gèr gedaan geïnvesteerd in het samenwerken met het netwerk van de bewoner. Het project heeft mooie resultaten opgeleverd. De nieuwe werkwijze en instrumenten als het ecogram en 'mooie-dag-bord' moeten in het dagelijkse werk op de woongroepen worden gebruikt. We willen deze samenwerking verder

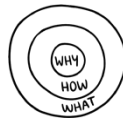


laten groeien. Het project Gèr gedaan wordt officieel afgerond en krijgt een vervolg. Het nieuwe project heeft twee doelen: de verdere invoering van Gèr gedaan en het versterken van de inzet van vrijwilligers.

Nieuw vrijwilligersbeleid

Met de komst van een extra vrijwilligerscoördinator willen we het vrijwilligersbeleid een impuls geven. Het beleid moet worden bijgewerkt en gemoderniseerd. We willen werken met verschillende soorten vrijwilligers, een klankbordgroep opzetten en ontwikkelgesprekken voeren. We willen ook de verbinding met Boxmeer vergroten; verbindingen leggen met lokale initiatieven, zorgpartners en vrijwilligers. Dit om de maatschappelijke rol van Sint Anna in Boxmeer en omgeving beter zichtbaar te maken en te versterken.

2.5 PIJLER 5: BRANDING EN POSITIONERING



Versterken van de profilering door eenduidige communicatie

In 2026 willen we Sint Anna laten zien als een kleinschalige, persoonlijke zorgorganisatie. We gebruiken duidelijke communicatie. We hebben eind 2025 een onderzoek gedaan naar onze waarden. Ouderen en hun familie hebben steeds meer keuze om zich online en lokaal te oriënteren. Ons motto 'Iedere dag een mooie dag' is dan ook belangrijk om te uit te dragen. Ook in onze campagnes voor de arbeidsmarkt geven we dit opnieuw vorm.

Ons doel is om Sint Anna als een interessante werkgever te laten zien en Sint Anna in gedachten te houden. We trekken zorgprofessionals aan en binden hen via online en offline campagnes, open dagen en ambassadeurschap van medewerkers en vrijwilligers. Met social media, website, vacatures en lokale evenementen versterken we ons werkgeversmerk. Dit helpt om onze zichtbaarheid te vergroten en meer mensen aan te trekken voor een toekomstbestendige organisatie.

Sint Anna is onderdeel van de buurt

We gebruiken onze interne faciliteiten, zoals de brasserie en tuin, om de lokale verbinding te versterken. We stellen deze open voor buurtinitiatieven. Via verschillende kanalen communiceren we gericht over activiteiten en nieuwe voorzieningen. Daarnaast doen we mee aan evenementen in de buurt, zoals NL doet, burendag en De Vaart van Boxmeer.

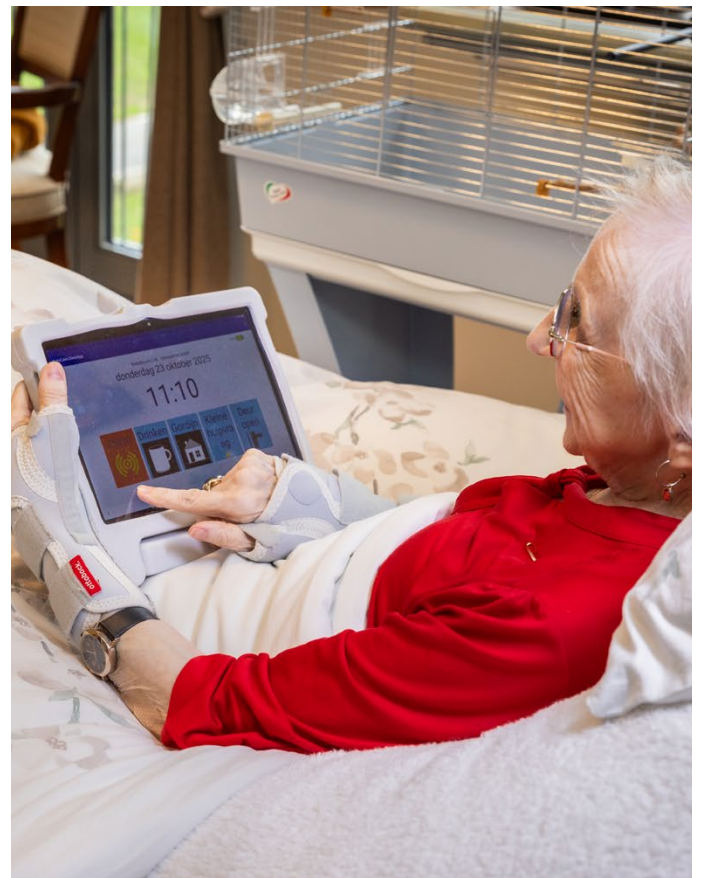


2.6 PIJLER 6: AI & DIGITALISERING

Digitale transformatie betekent dat we meer gebruik gaan maken van digitale technologieën. Dit vraagt om ons werk anders te organiseren. Sint Anna zal zich moeten aanpassen aan een meer digitale toekomst. Wet- en regelgeving gaat dit ook opleggen. We moeten digitaal kunnen samenwerken met andere zorgorganisaties en elektronisch gegevens delen. In 2026 moeten we bijvoorbeeld e-overdrachten kunnen ontvangen en informatie kunnen sturen naar de persoonlijke gezondheidsomgeving (PGO) van een bewoner. Deze elektronische uitwisseling van gegevens pakken we samen op met collega's binnen Iedereen Zorgt.

Ook kunstmatige intelligentie (AI) ontwikkelt zich snel. AI kan helpen om administratieve taken te verminderen. Werken met AI vraagt om investeringen, die nog niet goed in de tarieven zijn verwerkt. We moeten slimme keuzes maken en zorgen dat onze medewerkers goed met digitale technologieën kunnen omgaan. Succesvolle digitale transformatie ontstaat door een duidelijke strategie en goede samenwerking tussen mensen en systemen.

Met de ICT-stuurgroep gaan we het ICT-beleid verder ontwikkelen en in de gaten houden. Zo wordt digitalisering een vast onderdeel van Sint Anna.



5. Samenvatting jaarplan

Hoofdthema	Subthema	Acties	Planning			
		Samen werken, samen zorgen	Q1	Q2	Q3	Q4
Robuuste Bedrijfsvoering 	Kwaliteit	Kwaliteitsbeeld	✓			
		Proff leiderschap in teams		✓	✓	
		Plan stepped care		✓		✓
		Methodisch: triage training			✓	
		Kwaliteitsindicatoren in dashboard	✓	✓	✓	✓
	Bedrijfsvoering	AFAS implementatie + modules		✓		
		Informatiebeveiliging + privacy (7510)	✓	✓	✓	✓
		Tonos roosteren	✓			
		Verkennen samenwerking	✓	✓	✓	✓
		Project hulpmiddelenbeheer	✓	✓	✓	✓
		Kwaliteit maaltijden	✓	✓	✓	✓
	Financieel resultaat	Duurzaam inkoopbeleid	✓	✓		
Nieuwe Product-dienstcombinaties 		VPT keuze locatie		✓		
		Serre voor laagdrempelige ontmoetingen		✓	✓	
De bevroren medewerker 	HR	SPP	✓			
		Vitaliteitsbeleid + ARBO			✓	
		Sint Anna rookvrij	✓	✓	✓	✓
		MTO			✓	✓
		Medewerkersreis en onboarding	✓	✓	✓	
	Leren en ontwikkelen	Modulair opleiden (project)	✓	✓	✓	✓
		2e leerafdeling	✓	✓	✓	✓
		Leerklimaatscan			✓	✓
Netwerk en vrijwilliger 		Informele zorg instrumenten gebruikt	✓	✓	✓	✓
		Nieuw vrijwilligersbereid		✓		
		Verbinding lokale initiatieven	✓	✓	✓	✓
Branding en positionering 		Opvolging waardenonderzoek	✓	✓		
		Arbeidsmarktcampagne		✓	✓	✓
		Ambassadeurschap	✓	✓	✓	✓
		Online en offline zichtbaarheid	✓	✓	✓	✓
AI & digitalisering 		Plan Sint Anna en AI	✓			
		Voldoen aan WEGIZ (uitwisseling)				✓

Stichting Sint Anna

Veerstraat 49a

5831 JM Boxmeer

(0485)571541

welkom@sintannaboxmeer.nl

www.sintannaboxmeer.nl

Kamer van Koophandel: 41081234

Sint Anna  **Boxmeer**