

Sint Anna



Van oud naar nieuw

Bestuursverslag

2023

Voorwoord

Sint Anna 2023: Grote inspanningen, mooie resultaten en trots

Als ik in een verslag als dit alles weer op een rij zie staan waar aan gewerkt is, dan ben ik trots. Trots op wat we al bereikt hebben en hoe we dit écht met elkaar hebben gedaan. Maar we zijn niet klaar, en veranderen is soms ook spannend, soms ook een rouwproces. Het is belangrijk om te erkennen wat niet meer is, oude werkwijzen en patronen los te laten. Én ondertussen successen vieren en oog voor elkaar houden. We gaan door. Voor 2024 kiezen we een wat rustiger tempo, maar maken wel af wat we hebben ingezet. Samen sterk! Dan kunnen we ook in 2024 weer van 'iedere dag een mooie dag' proberen te maken.



Ineke Wever
Bestuurder Sint Anna



INHOUD

1. Over Sint Anna	3
2. Kernwaarden	4
3. Missie & Visie	5
4. Leren & Ontwikkelen	6
5. Kwaliteitsverbetering	7
6. Adviesorganen	8
7. Verhuizing	10
8. Duurzaamheid	11

Over Sint Anna

Over Sint Anna

In het voorjaar van 2024 is de complete nieuwbouw van ons kleinschalige en zelfstandige verpleeghuis volgens planning gereed. Vanaf dat moment wonen er 160 ouderen, verdeeld over 20 woongroepen in een gebouw dat van alle gemakken voorzien is en waar gebruikt gemaakt wordt van de nieuwste zorgtechnologie. We zorgen met veel liefde voor ouderen in hun laatste levensfase en proberen van iedere dag een mooie dag te maken. De bewoner staat centraal bij Sint Anna en de medewerker maakt het verschil. We sturen op tevreden bewoners, tevreden medewerkers en gezond rendement.

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.

Sint Anna in 2023

Sinds 2021 werken we aan twee grote programma's om Sint Anna toekomstbestendig te maken: we bereiden ons voor op de nieuwbouw én we volgen we een groot verbetertraject om de transitie van verzorgingshuis naar verpleeghuis door te maken.

Nieuwbouw & verhuizing

Sinds 2021 wordt het nieuwe Sint Anna gebouwd achter het huidige gebouw. In 2022 zijn 58 bewoners en het kantoorpersoneel verhuisd naar de nieuwbouw. In mei 2023 zijn 32 bewoners verhuisd naar vleugel 2A en de laatste bewoners uit het voormalig hoofdgebouw verhuizen eind februari 2024. Met de ervaringen van de eerste verhuisbeweging hebben we ons met werkgroepen goed voorbereid door het opstellen van een draaiboek voor medewerkers en voor bewoners en mantelzorgers.

Kwaliteit van zorg

Ook op het gebied van kwaliteit van zorg en deskundigheid hebben we flink vooruitgang geboekt. Het IGJ-rapport naar aanleiding van het inspectiebezoek in april 2023 bevestigt dit, maar er zijn ook aandachtspunten. Ook qua bedrijfsvoering zijn flinke stappen voorwaarts gezet en schrijven we vanaf het tweede kwartaal van 2023 zwarte cijfers.

Zorgzwaarte

De toename van de complexiteit van de zorg is elke dag merkbaar, dat vraagt dat wij hierin meebewegen. De norm is zo lang mogelijk thuis blijven wonen, en pas als het echt niet meer gaat, kunnen kwetsbare ouderen naar het verpleeghuis. We hebben bijna geen mensen meer met een ZZP4-indicatie in huis en nieuwe bewoners verblijven korter. Ieder jaar neemt het aantal mutaties toe. We zijn bijzonder gemotiveerd om van iedere dag een mooie dag te maken.

Personeel

Het blijft een uitdaging om voldoende personeel te vinden om ons motto blijvend waar te kunnen maken. De verhuizing naar de nieuwe vleugel bracht een kleine groei in bewoners met zich mee, waardoor er ook meer personeelsleden nodig waren. Om dit te realiseren is er een recruiter aangesteld. Verdere samenwerking met informele zorg (mantelzorg en vrijwilligers) is nodig. In 2024 gaan we daar een extra impuls aangeven met Waardigheid en trots in de toekomst (Vilans). Sint Anna is gestart met het werken in clusters. Vier woongroepen vormen met elkaar een cluster. De kwaliteitssturing van het primaire proces vindt dan ook op clusterniveau plaats, in de zogenaamde kwaliteitsoverleggen.

Informatie avonden

Naast de gebruikelijke familie avonden op de woongroepen, zijn er informatieavonden geweest voor de mantelzorgers en de familieleden van bewoners. Er zijn een aantal avonden georganiseerd voor de verwanten van de bewoners die gingen verhuizen. Daarnaast is een grote mantelzorgavond georganiseerd over de toekomst van de zorg en de visie op wonen, zorg en welzijn van Sint Anna.

Advanced care planning (ACP)

Sint Anna heeft subsidie gekregen om Advance Care Planning (ACP) te stimuleren. Er vindt een pilot plaats bij de woongroepen Klaver en Klokjesbloem. Er hebben trainingen plaatsgevonden met trainingsacteurs om te oefenen met signaleren en verkennen van zingevingsvragen. Een werkgroep richt zich op de herinrichting van de bestaande gesprekscyclus waarin ACP een plek moet krijgen. Daarnaast moet gerapporteerd kunnen worden op ACP in ONS. De pilot loopt door in 2024, waarna verdere opschaling wordt ingezet.

Op de woongroepen werken integrale teams bestaande uit EVV-ers, VIGers, helpende plus, woonzorgbegeleiders en een welzijnsmedewerker. Vier woongroepen vormen samen een cluster. De verpleegkundigen zijn gekoppeld aan een woongroep of werken in de rol van kwaliteitsverpleegkundige Sint Anna breed. De nachtdienst is centraal georganiseerd.



Grote stroomstoring

Medio december hadden we te maken met een grote stroomstoring, waardoor we 2 etmalen gebruik hebben gemaakt van noodstroom middels een aggregaat. Hoewel medewerkers adequaat hebben gehandeld, was de aard van de calamiteit zodanig en langdurig dat we een externe partij hebben gevraagd om de calamiteit te onderzoeken, zodat wij onze calamiteitenprocessen en bedrijfsnoodplannen kunnen aanpassen. De schriftelijke vragenlijsten zijn uitgezet en de gesprekken door de voorzitter van het onderzoek vinden begin 2024 plaats.

Medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO)

Na het MTO van oktober 2023 vallen de positieve werkbeleving en bevlogenheid van medewerkers op. De werksfeer wordt positief gewaardeerd en de ontwikkelmogelijkheden worden als positief ervaren. Medewerkers zijn trots om bij Sint Anna te werken. De vertrekbaarheid is dan ook laag. Ook weten medewerkers goed waar de organisatie in de toekomst naar toe wil. De werkdruk wordt als hoog ervaren. Werken volgens de personeelsnorm en de wens om de cliënten te respecteren zorgen voor spanning en daarover moeten we in gesprek. Het is mooi om te zien dat medewerkers de eigen regie van de bewoners als een belangrijk aandachtspunt zien. Dat past ook bij de wensen qua verbeteringen rondom persoonsgerichte zorg die vanuit de WOL-scan naar voren zijn gekomen. Al met al een goede voedingsbodem om met elkaar verder te werken aan onze kwaliteit en dienstverlening.

Financiën

Het financieel resultaat over 2023 bedraagt €284.872 negatief, ten opzichte van een begroot resultaat van 210.969 negatief. Het gerealiseerde resultaat is dus €73.903 slechter dan begroot. Dit resultaat laat zien dat er grip is gecreëerd op financiën en gezien de verhuizing naar de nieuwbouw per februari 2024 beweegt Sint Anna uit de fysieke transitie en ontstaat er een situatie van meer financiële continuïteit. Wanneer er wordt gecorrigeerd voor uitzonderlijke posten die geen onderdeel uitmaken van de reguliere exploitatie van Sint Anna is het resultaat €68.762 negatief, wat dus nagenoeg neutraal is. In 2023 waren er hoge frictie-, asbest- en rentekosten vanwege de nieuwbouw, hogere energiekosten vanwege hogere gasprijzen door de situatie in de Oekraïne en een onvoorziene CAO verhoging die in oktober is doorgevoerd. In het licht van de transitie naar de nieuwbouw en de hierboven genoemde onvoorziene kosten hebben we een financieel resultaat behaald waar we trots op mogen zijn.

Feiten en cijfers

Totaal aantal cliënten:	236
Gemiddeld aantal cliënten	138

Gemiddeld medewerkers (141 fte)	270
Aantal vrijwilligers	99



Omzet in miljoen	16.06
------------------	-------



Medewerkers 2023:

Instroom	14%
Uitstroom	20%



Contractvorm 2023:

Vast contract:	76%
Tijdelijk contract:	24%

Waardering ZorgkaartNederland	8.2
-------------------------------	-----



2. Kernwaarden; hier staan wij voor

Op de gevel van de nieuwbouw staat geschreven 'hic est bonum vivere', 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.

PROFESSIONEEL



AANDACHT



SAMEN



VERTROUWD



3. Missie & Visie

Missie

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.

Visie: iedere dag een mooie dag

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. 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.



Iedere dag een mooie dag!

Lunchpakketje onder de arm, met de taxibus naar Molenhoek. Dat is wat vier bewoners, met een grote glimlach op hun gezicht, deden op 23 december. De dag dat zorgmedewerkers voor Serious Request vanuit Sint Anna naar het glazen huis in Nijmegen liepen. Deze groep bewoners ging naar hotel van der Valk om daar op een rustpunt de zorgmedewerkers aan te moedigen. Het voelde als een heus schoolreisje.

Een van de dames vertelde ter plekke dat ze haar man pas enkele weken geleden was verloren, maar dat ze van dit uitstapje zo genoot. Ze vond het fijn er even uit te zijn, plezier te maken. Hij was nog altijd dichtbij haar vertelde ze terwijl ze zijn trouwring aan haar ketting vasthield. "Wil je een foto van mij maken bij die koe?" zei ze met twinkelende oogjes wijzend op een fotobehang in de lobby. Ik zei dat natuurlijk te willen doen, maar alleen als ze de koe na zou doen. Zo geschiedde, ze had er echt lol in en vroeg de foto's naar haar kinderen te sturen. "Dan kunnen ze ook even zien dat ik het goed doe, ook zonder mijn man. Ze maken zich anders steeds maar zorgen om mij".



4. Leren & ontwikkelen

Leercultuur

Leren en ontwikkelen is niet meer weg te denken in het Sint Anna van vandaag. Afgelopen jaar heeft ruimte gegeven aan diverse ontwikkelingen in het teken van Leren en ontwikkelen, gezien worden als mens en als medewerker en al een kleine stap richting 'leren is leuk!'.

Denk hierbij aan de start van de gesprekscyclus met de medewerkers, waarbij de kracht- en ontwikkelpunten centraal staan, de medewerker als mens en medewerker gezien wordt en oog is voor uitdagingen en ontwikkelwensen.

De vacatures voor de beroepsopleidingen staan continu open, waardoor kandidaten (in- en extern) hun wensen op ieder moment kenbaar kunnen maken. Maar naast de beroepsopleidingen is ook gekeken hoe we in de breedte medewerkers kunnen versterken in hun kennis en kunde. Denk hierbij aan de GHP opleiding (gespecialiseerde hulp psychogeriatric) die van start gaat in januari 2024.

Onze uitgangspunten

- Samen leren wij van- en met elkaar. We delen kennis met elkaar, leren van elkaar en durven elkaar uit te dagen in het lerend vermogen. We waarderen elkaars talenten, geven feedback en nemen feedback in ontvangst.
- De kleinschaligheid van Sint Anna vormt direct een vertrouwde omgeving. Een positieve ons-kent-ons cultuur, waarin iedereen bijdraagt aan een positieve sfeer in huis, we vertrouwd zijn met elkaar en elkaar kennen. Je kent de organisatie, je kent jouw collega's en je kent jouw kwaliteit. Hierbij durf je eerlijk te kijken naar jouw ontwikkelpunten en die van anderen. Je mag er zijn als mens en medewerker.
- Zoals wij onze bewoners kennen en bekend zijn met hun behoeften, zo kennen wij onze medewerkers en hebben aandacht voor hun behoeften. Je wordt gezien als mens en als medewerker. Jouw leidinggevende kent jou als individu en als onderdeel van het team.
- We bieden professionele en kwalitatief passende zorg aan onze bewoners en volgen daarbij de landelijke richtlijnen en bijbehorende eisen vanuit de zorgsector en kaders vanuit de opleiding.

Leerafdeling

De leerafdeling start met de oplevering van de laatste vleugel in februari 2024. Het team zal bestaan uit een combinatie van interne medewerkers met een horizontale ontwikkelwens en twee externe gediplomeerde Verzorgende IG'ers. Deze gediplomeerde collega's vervullen de rol van leercoach.

Ontwikkelgesprekken

In april zijn we gestart met de ontwikkelgesprekken. De eerste ervaringen laten zien dat het waardevol is voor zowel medewerkers als leidinggevende. Het ontwikkelgesprek kan leiden tot een ontwikkelplan. De leerdoelen zijn veelzijdig en persoonlijk en kunnen worden ondersteund door coaching on the job, waar extra middelen voor zijn gereserveerd in 2023.

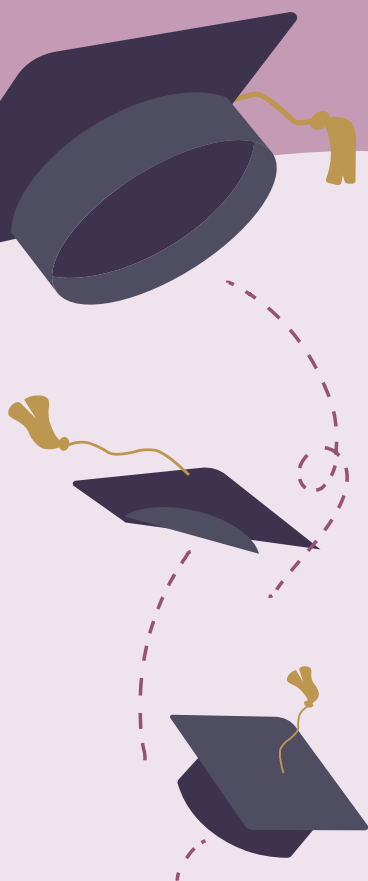
Een aantal concrete voorbeelden hiervan zijn al gerealiseerd: meer inzicht in werkprocessen, ervaring opdoen in het werken van een ander soort dienst, coaching op timemanagement en het loslaten van het 'oude denken'. Vanuit de kracht van het - van en met elkaar leren - en benutten van de al aanwezige expertise en kwaliteiten van collega's.

Samenwerking/lerende netwerken Sint Anna neemt deel aan het regionaal VVT-netwerk Noord-Oost Brabant 'Iedereen zorgt'. In de regio Noord-oost Brabant hebben 12 VVT organisaties de handen ineen geslagen om ondanks de stijgende zorgvraag en het groeiende personeelstekort goede zorg te blijven bieden. Er is een regiovisie 'Iedereen zorgt' opgesteld waarbij gezamenlijk wordt gewerkt aan de volgende thema's: Vitale burgers en cliënten, Aantrekkelijk werken, Innovatie en onderzoek, Samen anders organiseren, Duurzaamheid, Digitalisering en data.

Sint Anna neemt deel aan lerend netwerk met Huize Rosa (Nijmegen), Maldenburg (Malden), Luciver (Wijchen) en OBG / Oud Burgeren Gasthuis (Nijmegen).



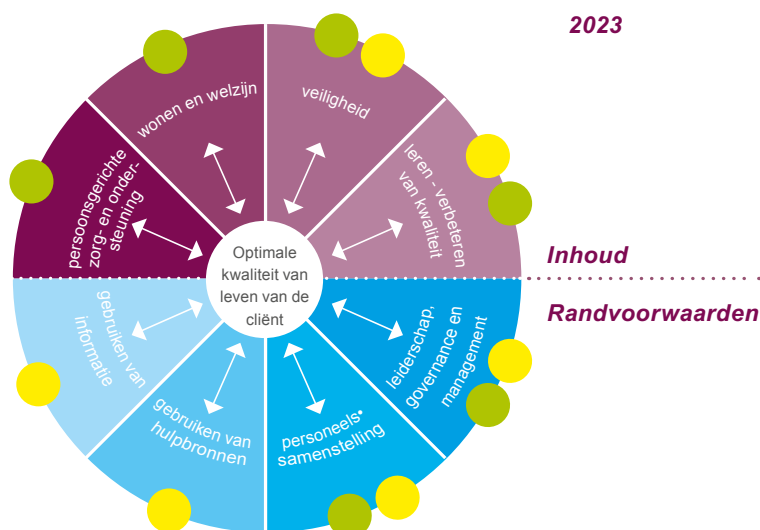
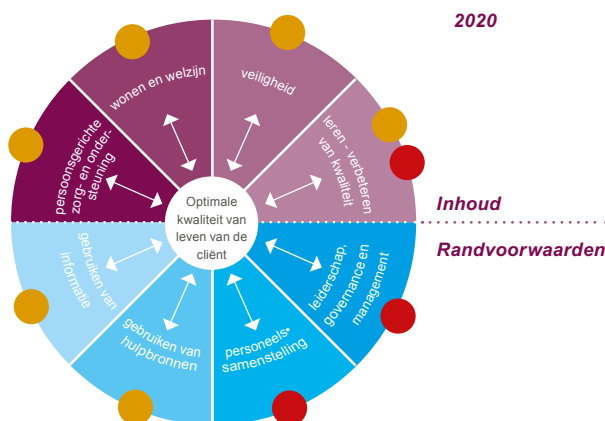
5. Kwaliteitsverbetering



Feitjes

Diploma's, certificaten en stages

Omschrijving opleiding/cursus	Diploma of certificaat in 2023
Keuzedeel Assisteren bij Zorg en Welzijn (toerusting woonzorg-begeleiders)	14
Helpende Plus niv 2	10
Keuzedeel Plus behorend bij Helpende	4
Verzorgende IG niv 3	3
Begeleider specifieke doelgroepen niv 3	
Verpleegkunde niv 4	1
Praktijkopleider niv 4	1
Stage succesvol afgerond	15
Stagiaires die stage afronden in 2024	17



Kwaliteitsscan

In oktober 2023 hebben we voor de vierde keer op een rij een zelfevaluatie uitgevoerd vanuit Waardigheid en Trots op Locatie (WOL). De foto van 2023 laat zien dat we ten opzichte van 2020 een flinke ontwikkeling hebben gemaakt op de verschillende onderdelen van het kwaliteitskader en veel op orde hebben gebracht. De kleuren geven de stand van zaken goed weer en de opeenvolging van foto's laat zowel de verbeterslagen als ook de groei van het constructief-kritische vermogen in de organisatie zien. Dat is iets waar we met elkaar heel trots op zijn.

Kwaliteit leveren aan de bewoner willen we allemaal. Daarom is onze ambitie om van 'iedere dag een mooie dag' te maken. Werken aan kwaliteit gebeurt op alle plekken in de organisatie en is een opdracht voor iedereen. Uiteindelijk gaat het er natuurlijk om het goed doen en het goede te doen voor en in interactie met de bewoner. Het functioneren van het team en medewerkers heeft een bepalende invloed op de ervaren kwaliteit van zorg. In samenwerking met elkaar, cliënten, familie en andere disciplines hebben teams en teamleden een heel belangrijk aandeel voor het welzijn en de dagelijkse zorg voor de bewoners. Daarom is het ook van belang om samen en vanuit verschillende 'brillen' te kijken naar kwaliteit en met elkaar te bespreken of de kwaliteit nog voldoet of waar we kunnen verbeteren. Voor welke uitdagingen staan we? Hoe kunnen we elkaar helpen het goed te doen en het goede te doen?

6. Adviesorganen



De ondernemingsraad tijdens een van de overleggen

Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) bestond gedurende 2023 uit acht leden. In 2023 hebben er binnen de Ondernemingsraad wat mutaties plaatsgevonden. Zo is er een nieuwe ambtelijk secretaris aangesteld, zijn twee nieuwe leden gestart, is er aan het einde van het jaar een lid afgetreden en is met ingang van 1-1-2024 een nieuw lid gestart. De Ondernemingsraad had bijna elke maand overleg met de bestuurder waarbij veel algemene, actuele zaken besproken werden en advies- en instemmingsaanvragen aan de orde zijn geweest.

De OR is sinds eind december 2023, na een mutatie en met aanvullingen, op volle enthousiaste kracht. Diverse medewerkers werkzaam in uiteenlopende functies bespreken met kritische en tegelijk opbouwende blik de onderwerpen die de revue passeren. Vaak gaan de thema's vergezeld van een beleidsdocument en een advies- of instemmingsaanvraag van de bestuurder.

De OR kiest er soms voor om complexere onderwerpen eerst in een OR-subgroepje te bespreken en vervolgens de resultaten aan de complete OR voor te leggen. Ook nemen OR leden vaker deel aan werkgroepjes die uit meerdere disciplines bestaan, dus niet uitsluitend OR leden.

Als voorbeeld, in 2023 heeft de OR veel tijd besteed om goed zicht te krijgen op het voorstel om de (meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden) MKSA procedure voor Sint Anna extern te beleggen. Dit voorstel, bedoeld om de MKSA aanvraag aantrekkelijker te maken voor medewerkers en minder werk te genereren voor een medewerker van het bedrijfsbureau, was na gedegen onderzoek uiteindelijk onvoldoende aantrekkelijk voor alle medewerkers en de OR heeft er niet mee ingestemd. De OR was ook intensief bezig met de voorbereiding van de medewerkers tevredenheid enquête. De response resultaten zijn in 2024 bekend gemaakt.

De OR wil graag zichtbaar zijn zonder de medewerkers te overladen met informatie. In 2024 gaat de OR verder met de plannen om zichzelf bondig te pitchen en om besproken thema's onder de aandacht te brengen.

Albert Swinkels (voorzitter Cliëntenraad)

De cliëntenraad heeft in een relatief korte tijd 4 nieuwe cliëntenraadsleden mogen verwelkomen. Dit was mede de aanleiding om in 2023 extra aandacht te besteden aan de professionalisering van de cliëntenraad. In oktober heeft de cliëntenraad een op maat gemaakte scholingsdag gevolgd onder leiding van een trainer van het LOC (Landelijke Organisatie Cliëntenraden).



De scholingsdag stond in het teken van kennismaking, de wereld van de medezeggenschap en de rollen en visie van de cliëntenraad. Het was een leerzame en inspirerende dag waarbij de cliëntenraad beter inzicht heeft gekregen in de wetgeving m.b.t. medezeggenschap en de rechten en plichten van de cliëntenraad.

De cliëntenraad is ook aangesloten bij het lerend netwerk Boxmeer – Nijmegen en het samenwerkingsverband Iedereen Zorgt om zo ook te leren van en ervaringen uit te wisselen met andere cliëntenraden.

Tot slot heeft de cliëntenraad in 2023 meerdere malen gebruik gemaakt van de ondersteuning en expertise van het LOC o.a. door het voorleggen van specifieke vragen en volgen van (online) cursussen door enkele cliëntenraadsleden.

Elk cliëntenraadslid heeft vanuit zijn of haar affiniteit een aandachtsgebied wat ook de professionaliteit van de cliëntenraad vergroot. Ook in 2024 blijft de cliëntenraad aandacht besteden verdere professionalisering.

Wilma Cuijpers
(ZAR-lid, verzorgende IG,
praktijkopleider)

Sint Anna in beweging, want wat is er de afgelopen jaar veel gebeurd en werk verzet. Professionals weten ons steeds beter te vinden, maar dit kan nog beter.

Dit jaar hebben we het eerste adviesonderwerp voorgelegd aan de Raad van Bestuur: "Hoe kan je een bewoner met slikproblemen veilig en tijdig helpen". Het eerste advies is meegenomen en positief ontvangen bij de bestuurder.

Ik heb veel geleerd van de overleggen, de veranderingen en de bijbehorende stukken die ik heb doorgenomen. Mijn ervaring is dat we worden gezien en gehoord door Raad van bestuur en collega's. We leveren een bijdrage aan de verbetering van de kwaliteit van zorg voor bewoners en collega's.

Zorg Adviesraad

In het afgelopen jaar heeft de Zorg Adviesraad (ZAR) een succesvolle opstart doorgeemaakt, waarbij de ZAR zich gericht heeft op het versterken van de rol als adviesorgaan binnen Sint Anna. Dankzij de trainingen hebben de leden hun kennis en vaardigheden verder ontwikkeld. Een belangrijke mijlpaal was het uitbrengen van het eerste advies rondom de werkwijze bij bewoners met slikproblemen. Daarnaast heeft de ZAR zich actief ingezet op verschillende onderwerpen die relevant zijn voor de zorgpraktijk, waaronder informele zorg, leefcirkels, zorgtechnologie, V&VN registratie.

Cliëntenraad

Bewoners kunnen via de Cliëntenraad (CR) meepraten, meedenken en meebeslissen. De gemeenschappelijke belangen van alle bewoners worden behartigd door de Cliëntenraad. Zij is onafhankelijk van bestuur en Raad van Toezicht en heeft instemmings- en adviesrecht. De Cliëntenraad bestaat uit acht leden, een onafhankelijke voorzitter en een ambtelijk ondersteuner.



iedere
DAG
een mooie
DAG

Sint Anna 



7. Verhuizing naar nieuwbouw



Verhuizen van oudbouw naar nieuwbouw

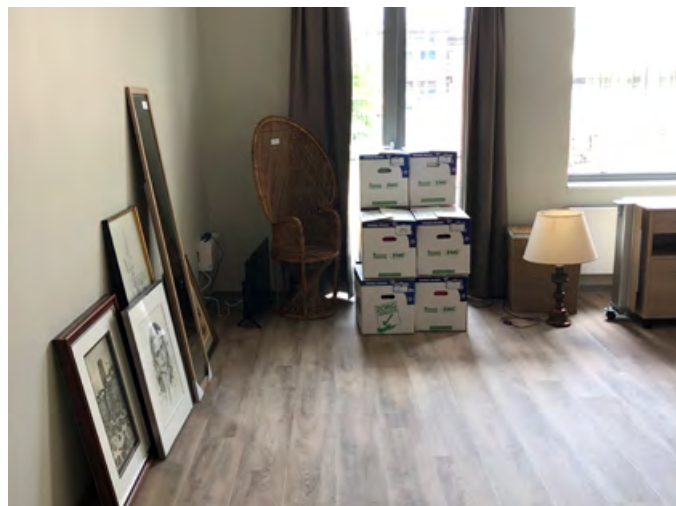
Het verhuizen van de eerste groepen bewoners naar het nieuwe gebouw was een grote operatie. Een zorgvuldige planning, gedegen voorbereiding en persoonlijke aandacht en betrokkenheid hebben ertoe geleid dat we nu terug kunnen kijken op een succesvolle verhuisbewegingen.

Bewoners, familieleden en medewerkers waren vanaf het begin nauw betrokken en op de hoogte van elke stap in dit proces. Elke bewoner heeft zijn of haar persoonlijke wensen en voorkeuren kenbaar gemaakt, en we zijn er trots op dat we deze zoveel mogelijk hebben kunnen honoreren. Iedereen is verhuisd naar een plek waar ze tevreden mee zijn. Dat zorgde voor een prettige start.

De voorbereiding was intensief, voor medewerkers en natuurlijk ook voor bewoners en hun familie. Een verhuizing is voor iedereen een ingrijpende gebeurtenis, maar op hogere leeftijd is dat zeker het geval.

Met maatwerk individuele verhuisplannen hebben we ervoor gezorgd dat bewoners en familie zich ondersteund en gehoord voelden. Op de verhuisdag zelf hebben we mogen rekenen op de helpende handen van familieleden, wat de overgang naar ons nieuwe gebouw des te specialer maakte.

De emoties waren voelbaar toen bewoners hun nieuwe kamers voor het eerst zagen. Stralende gezichten en blijdschap vulden de ruimte, en dat bevestigt waar we het allemaal voor doen. Natuurlijk is het niet voor iedereen een gebeurtenis om blij van te worden, het is een ingrijpende gebeurtenis en de vertrouwde omgeving valt weg. Zeker voor mensen met een vorm van dementie kan dit ingewikkeld zijn. Daarom bouwen we samen aan een thuis waar iedereen zich gelukkig voelt of kan gaan voelen.



8. Duurzaamheid

Een duurzame toekomst is een gezonde toekomst. Duurzaamheid is een vanzelfsprekend onderdeel van de ouderenzorg. Dit uit zich in het bevorderen van kwaliteit van leven van cliënten, in vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers en in het creëren van een gezonde leef- en werkomgeving.

Greendeal 3.0

In december 2022 hebben de twaalf bestuurders in het samenwerkingsverband VVT Noordoost-Brabant de Green Deal 3.0 ondertekend. Middels een regiomonitor en regionaal expertiseteam willen wij als VVT-aanbieders de zorg versneld verduurzamen. Minder CO₂-uitstoot, minder energieverbruik, minder medicijnresten in het afvalwater, een drastisch kleinere afvalberg en milieuvriendelijke schoonmaakmiddelen. De bedoeling was om met behulp van regionale ondersteuning tot een plan van aanpak te komen per aanbieder en tot een regionaal plan van aanpak voor overkoepelende thema's of doelen.

Het hele traject is zeer moeizaam verlopen waardoor het is gebleven bij een 0-meting en de plannen van aanpak met een andere partij worden opgepakt in 2024. Er is nu concrete(re) invulling gegeven op het gebied van bewustmaking van de vijf pijlers uit de green deal. Onder deze vijf thema's vallen 15 onderwerpen met 50 subonderwerpen. Niet alle subonderwerpen zijn voor ons als VVT organisatie relevant.

Zonnepanelen

Er zijn 474 zonnepanelen gelegd op de twee hoogste delen van het nieuwe gebouw. De laatste zonnepanelen zijn aan het einde van het jaar gelegd, waardoor we nog geen goed beeld hebben van de opbrengsten in relatie tot onze jaarlijkse energiebehoefte.

Afvalscheiding

We zijn in 2023 overgegaan tot afvalscheiding op alle woongroepen. Dit heeft nog niet meteen geleid tot minder afvalinzameling, omdat het voormalig hoofdgebouw en de nieuwbouw verschillende verzamelpunten hadden en we per container betalen.

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 2023 of op de hoogte blijven? Bekijk dan ook onze berichten op LinkedIn, Facebook en Instagram.



@Stichting Sint Anna



@SintAnnaBoxmeer



@werkenbijsintanna