

Sint Anna



# Sint Anna onderweg

Kwaliteitsjaarverslag

# 2020



# Voorwoord



**Ons voorgaande jaarverslag hebben we als ondertitel ‘een veelbewogen jaar’ meegegeven. We konden toen niet vermoeden dat 2020 een uitdagend jaar zou worden en veel beter deze ondertitel verdiende.**

Net als de rest van de wereld ontkwam ook Sint Anna niet aan het coronavirus en hielp het niet dat de zittende bestuurder vertrok. Naast alle zorggerelateerde (corona)problematiek is er een flink financieel aandachtspunt ontstaan. Steeds meer voelden we ons onmachtig om het goede te doen voor onze bewoners en klanten, want dat is wat we het liefste doen. Een ieder heeft zich ingezet en we zijn dan ook trots op wat we toch hebben bereikt en opgelucht over de uiteindelijke financiële resultaten. De weg naar boven is weer gevonden en we kunnen weer naar de toekomst kijken.

Die toekomst brengt onze droom van een nieuw Sint Anna dichterbij. Ondanks alles gingen de voorbereidingen voor de nieuwbouw door en konden we eind 2020 het definitieve ontwerp presenteren. Ons nieuwe gebouw wordt helemaal geschikt voor bewoners met zorgvragen van ZZP5 en hoger. Nu de nieuwbouw en daarmee onze eindbestemming in zicht komt, moeten we ook onszelf gaan voorbereiden op deze complexere verpleeghuiszorg. Dat betekent dat elk team straks zijn eigen ontwikkelplan opstelt om gereed te zijn voor het leveren van zorg in het nieuwe Sint Anna; kleinschalig, professioneel, maar vooral bewonergericht, waarbij we ook de mantelzorgers nadrukkelijk willen betrekken.

Sint Anna gaat dus onderweg naar het nieuwe Sint Anna! Ziel, zin en ook zakelijkheid gaan ons daarbij helpen.

**Ineke Wever**  
*Bestuurder Sint Anna*

## INHOUD

1. Profiel van de organisatie	3
2. Ons beleid, de inspanning en resultaten	5
3. Kwaliteit en veiligheid	6
4. Bedrijfsvoering en risicomanagement	10
5. Bestuur, toezicht en medezeggenschap	12





# 1. Profiel van de organisatie

## 1.1. Over Sint Anna

Sint Anna is een woonzorgcentrum waar kwetsbare ouderen verpleeghuiszorg ontvangen. Sint Anna is zelfstandig en koopt de behandeldienst in bij Pantein. Bij Sint Anna wonen bewoners met een WLZ-indicatie met en zonder behandeling. Sint Anna beschikt over 150 plaatsen en ontwikkelt zich door naar complexe verpleeghuiszorg. Dat betekent dat er een verschuiving komt naar meer indicaties Wet langdurige zorg (WLZ) met behandeling.

Naast verpleeghuiszorg biedt Sint Anna ook wijkverpleging in en rondom het woonzorgcentrum. Sint Anna biedt ook dagverzorging voor zowel interne bewoners als externe bezoekers uit de omgeving van Boxmeer.

Sint Anna is van kloosterbejaardenoord doorontwikkeld tot woonzorgcentrum waar inmiddels complexe verpleeghuiszorg wordt geleverd. Vanwege de ontstaansgeschiedenis is Sint Anna een huis waar veel religieuzen wonen. Op dit moment wonen er nog zusters en paters van de volgende congregaties: Dominicanessen, Goddelijke Voorzienigheid, Karmelieten, Passionistinnen, Redemptoristen, Reparatricen en Penitenten. Daarnaast zorgt Sint Anna voor de zusters van Julie Postel, die merendeels in een aparte vleugel aan het Woonzorgcentrum wonen. De groep religieuzen neemt af en er komen steeds meer niet-kloosterlingen bij Sint Anna wonen.

Sint Anna is in de eerste golf hard geraakt door het coronavirus. Bewoners en medewerkers raakten besmet door het coronavirus. Vrijwilligers konden hun werk niet doen en behoorden soms ook tot de risicogroep. Toch bleven we, soms met extra handen, zorg leveren aan de bewoners. Sint Anna had dit jaar te maken met meer sterfte dan gemiddeld in andere jaren.

Tabel: basisgegevens Sint Anna (peildatum 31-12-2020)

Totaal aantal personen in loondienst (fte)	162,2
Totaal aantal medewerkers in loondienst (aantal)	317
Totaal aantal cliënten	WLZ ZZP: 123 WLZ VPT: 5 ZVW: 18
Percentage cliënten met WLZ behandeling	65,8%
Aantal cliënten per specifieke doelgroep (WLZ)	Psychogeriatric: 51 Somatiek: 30 Visueel: 2
Personeel (fte) gedeeld door aantal cliënten WLZ	1,35

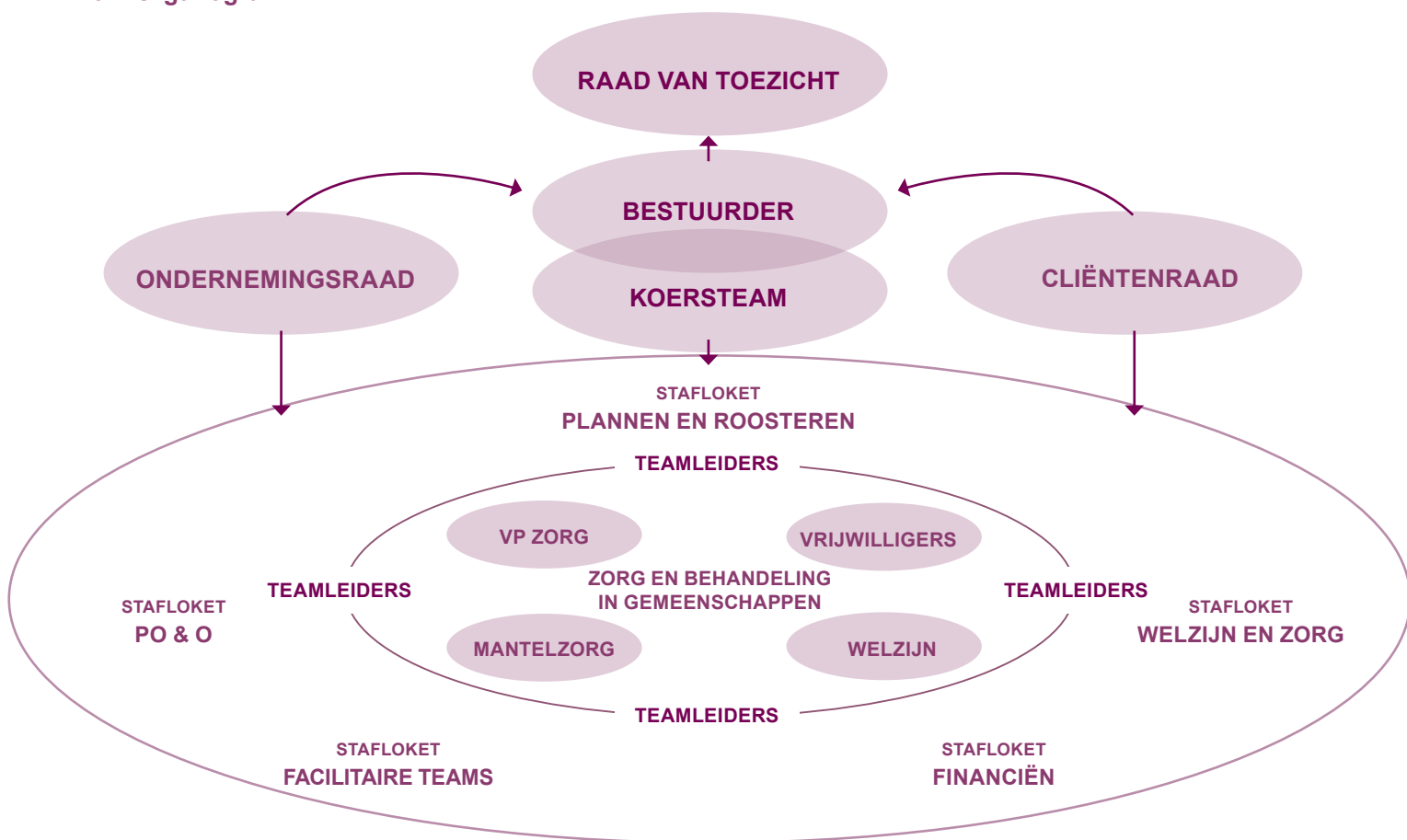
## 1.2 Besturingsfilosofie

De besturingsfilosofie van Sint Anna legt de praktische vertaling van missie, visie en kernwaarden naar de werkwijze en organisatie-inrichting van Sint Anna. Het uitvoerende werk vindt plaats in de gemeenschappen en teams. Daar worden de vastgestelde visie, missie en kernwaarden omgezet in handelen. Dit handelen heeft tot doel mooie zelfregulerende gemeenschappen te realiseren waar bewoners en mantelzorgers op kunnen rekenen als de bewoner zich toevertrouwd aan Sint Anna.

Een team heeft op dit moment nog de zorg over een groep van zes tot maximaal negentien bewoners. In 2023 openen we ons nieuwe verpleeghuis en werken alle teams in gemeenschappen van acht bewoners. De teams zijn, binnen de gegeven kaders en onder regie, zelfregulerend en nemen/hebben en tonen verantwoording in denken en doen.



### 1.3 Organogram



# 2. Ons beleid, de inspanning en resultaten



## 2.1 Missie en visie Sint Anna

### Missie ... uniek mens blijven

Binnen Sint Anna kunnen religieuze en niet-religieuze ouderen waardig en gelukkig samenleven in kleine, hechte gemeenschappen. Wij onderscheiden ons door iedereen gastvrij te ontvangen. Daarbij tonen we oprechte interesse in elkaar en houden we rekening met de verschillende (religieuze) gewoonten. We bieden goede, professionele en deskundige zorg en begeleiding. Het geven van persoonlijke aandacht vinden we daarbij belangrijk. We willen graag dat mensen zich bij ons veilig, vertrouwd en thuis voelen.

### Visie ... uniek mens zijn

Ieder mens wil zichzelf kunnen zijn, ook op oudere leeftijd. Binnen Sint Anna hebben we – vanuit de warmte en geborgenheid van de groep – aandacht voor ieder individu. We streven ernaar ieders ware ik te zien en laten elkaar in onze waarde. Het is onze overtuiging dat dat positief bijdraagt aan het geluk van onze bewoners, hun naasten, mantelzorgers en onze medewerkers. Vanuit onze christelijke achtergrond staan we voor respect, liefdevolle verzorging en ruimte voor ieders geloof.

De kernwaarden van Sint Anna zijn: gastvrij, zorgzaam en spiritueel. Deze komen voort uit onze christelijke levensovertuiging.

- Gastvrij: Wij zijn vriendelijk, open, toegankelijk en hartelijk. We groeten elkaar en proberen iedere dag zo aangenaam en waardevol mogelijk te maken.
- Zorgzaam: We zijn sociaal, betrokken en helpen elkaar waar nodig. We hebben een luisterend oor en binnen de groep aandacht voor individuele wensen.
- Spiritueel: We houden rekening met, hebben aandacht voor en geven ruimte aan ieders geloof en levensvragen.

In 2021 gaan we de missie en visie herijken, passend bij complexe verpleeghuiszorg. Daar horen ook nieuwe kernwaarden bij.

## 2.2 Belangrijke ontwikkelingen 2020 en doorkijk naar de toekomst

### Corona

Sint Anna had een ambitieuze agenda voor 2020, maar is in het voorjaar hard getroffen door het coronavirus. De inconsistente overheidsadviezen en de onbekendheid met het virus waren een belangrijke stressfactor. Bovendien viel dit midden in een bestuurlijk onrustige periode in de lastige ontwikkeling van kloosterbejaardenoord naar verpleeghuis. Tegen die achtergrond raakte corona de organisatie extra hard. Moe en onzeker gingen veel medewerkers de zomer in. Begin augustus kwam er corona-ondersteuning van Waardigheid en trots op locatie waarbij

heel doelgericht een crisisorganisatie is neergezet met een draaiboek en een beeld van 'anderhalvemeterzorg'. De vervolgitbraken konden daarna snel worden ingedamd. Door de vele coronaslachtoffers heeft Sint Anna in 2020 veel meer mutaties gehad in het bewonersbestand dan in een gemiddeld jaar. Ook heeft corona belemmerend en vertragend gewerkt bij nieuwe opnames, waardoor er in 2020 meer dan gemiddelde leegstand was.

### Nieuwbouw

Sint Anna ontwikkelt zich tot een verpleeghuis met complexe zorg. De doelgroep veranderde in 2020 in rap tempo. De nieuwbouw van Sint Anna is helemaal ingericht op deze doelgroep. In de nieuwbouw kunnen 160 verpleeghuisbewoners wonen in een kleinschalige woongroepen van 8 bewoners. Iedere bewoner krijgt een kamer met eigen sanitair. Met introductie van een andere zorginfrastructuur wordt aan bewoners meer vrijheid geboden door te gaan werken met leefcirkels. Ondanks het coronavirus is de voorbereiding van de nieuwbouw doorgezet, wat eind 2020 tot een definitief ontwerp heeft geleid en tot het aanvragen van de omgevingsvergunning.

### Herziening van het besturingsmodel

Sint Anna ziet de zorgzwaarte verder toenemen en wil de organisatie daarop laten aansluiten. In het licht van de grote bestuurlijke opgaven: toename zorgzwaarte, nieuwbouw en arbeidsmarktontwikkelingen ligt hier voor Sint Anna een forse opgave. Gebleken is dat de besturingsfilosofie met de zelfregulerende gemeenschappen deze opgave onvoldoende ondersteund. In de tweede helft van 2020 is geconcludeerd dat leiderschap en regie nodig zijn om verder te groeien als organisatie en voorbereid te zijn op de toekomst. Het leiderschap moet terug gebracht worden in de organisatie. Hier zal de nieuwe bestuurder zich voor gaan inzetten.

### Waardigheid en trots op locatie

Om meer handvatten te krijgen voor de doorontwikkeling van de organisatie, is de hulp ingeroepen van Waardigheid en trots op locatie. Hun adviseurs hebben eind 2020 na intern onderzoek door middel van interviews en gesprekken een 'foto' opgeleverd. Deze foto laat zien dat Sint Anna aandachtspunten heeft op het voldoen aan het kwaliteitskader verpleeghuiszorg. In het eerste kwartaal van 2021 wordt daartoe een verbeterplan opgesteld.



# 3. Kwaliteit en veiligheid

We structureren onze prestaties in dit jaarverslag aan de hand van de acht thema's uit het kwaliteitskader verpleeghuiszorg naar het bewonersperspectief, het medewerkersperspectief, bedrijfsvoering, vastgoed en terrein.

## 3.1 Bewonersperspectief

Bij Sint Anna is ieder mens uniek en kan zijn uniek leven bij ons voortgezet worden. Vanuit deze missie visie geven wij graag de persoonsgerichte zorg vorm. Iedere gemeenschap heeft in 2020 verbeterlagen gemaakt op:

- Eigen regie van bewoner is merkbaar in bejegening en zichtbaar in het zorgleefplan.
- De eigenheid van de bewoner is terug te zien in het zorgleefplan.

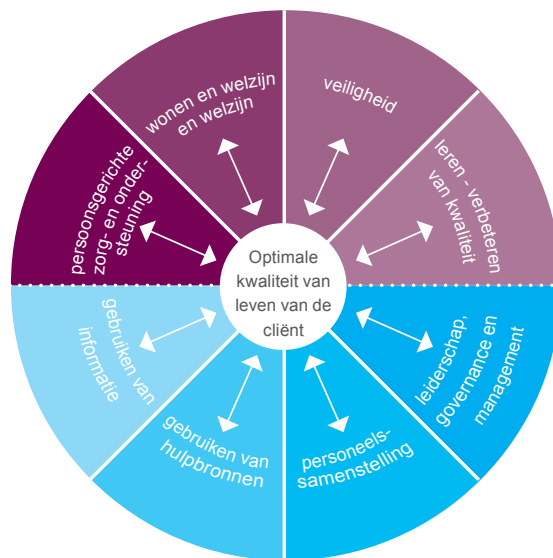
Er is onder de medewerkers een groot verlangen het goede te doen voor de bewoners. Het grote hart van onze medewerkers is iets om trots op te zijn en waar medewerkers ook zelf hun trots aan ontlenu. Het er samen voor gaan om zo goed mogelijk aan de vragen en wensen van de bewoners tegemoet te komen.

### 3.1.1 Wonen en welzijn

Binnen Sint Anna werden altijd veel activiteiten georganiseerd. Deze grootschalige activiteiten konden door de coronamaatregelen niet langer op die wijze plaatsvinden. De activiteiten zijn daarom verplaatst naar de huiskamers en naar buiten. In het voorjaar en in de zomer waren er muziek- en bewegingsactiviteiten buiten.

Het was al een voornemen om – gelet op de toenemende zorgzwaarte – meer activiteiten in de huiskamers te verzorgen. De coronacrisis heeft de ontwikkeling naar activiteiten in de huiskamer versneld. Een blijvend aandachtspunt is het organiseren van individuele activiteiten. Niet iedereen heeft behoefte aan grotere activiteiten, of kan er niet aan mee doen. Maatwerk is dan nodig. Hoewel er een gemis is ervaren door het ontbreken van de grote activiteiten, heeft ook het één-op-één contact meerwaarde gehad. Videobellen met familie biedt ook oplossingen voor de toekomst voor mantelzorgers die verder weg of zelfs in het buitenland wonen.

In november 2019 zijn we met twee gemeenschappen een pilot gestart, waarbij een nieuwe teamindeling ruim een jaar is uitgetoet. Er is ingezet op huiskamer toezicht, experimenten met zelf koken en wassen en verdeling van de taken van de zorgcoördinator over meerdere medewerkers. Medewerkers maatschappelijke zorg waren continu



aanwezig en zorgde voor de maaltijd, welzijn en groepsdynamiek. Deze inzet is heel waardevol gebleken en het is van groot belang dat er altijd iemand in de huiskamer aanwezig is. Daarnaast heeft een aantal medewerkers de ADL-cursus gevolgd, zodat zij als zorgondersteuner ingezet konden worden. Ook de zorgondersteuners hebben in de ondersteuning van de zorg hun meerwaarde bewezen.

De pilot heeft Sint Anna veel geleerd, maar behoeft wel aanpassing. Gebleken is dat het herinrichtingsvoorstel niet voldoet en dat de omslag naar zwaardere verpleeghuiszorg een andere teamsamenstelling behoeft. Wassen en koken is te belastend voor het zorgteam en het verdelen van de coördinatietaken over meerdere personen is niet wenselijk. De opgedane ervaringen worden meegenomen bij de nieuwe teamsamenstelling.

De dagverzorging is in 2020 door corona min of meer stilgelegd. Eind van het jaar waren nog twee externe bezoekers over. De dagverzorging werd geboden in een ruimte centraal in het gebouw. Door de coronamaatregelen moest deze ruimte in gebruik worden genomen als huiskamer van een woongroep vanwege de 1,5 meterregel. De externe bezoekers draaiden mee in twee huiskamers. De dagverzorging moet in 2021 weer gaan groeien naar het gewenste niveau.

### 3.1.2 Veiligheid

Het decubituspercentage van 12,4% is aan de hoge kant en krijgt in het verbeter aanpak van 2021 extra aandacht. Voor nagenoeg alle bewoners zijn de afspraken rondom het naderende levenseinde opgenomen in het zorgplan. Medicatiefouten krijgen de nodige aandacht en worden besproken met de teams.

Middelen en maatregelen zijn nog op de oude wijze vastgelegd. Continuitie ligt voor nagenoeg alle bewoners vast in het zorgdossier. Ook de voedselvoorkeuren van de bewoners zijn bij ruim 80% van de populatie de laatste zes maanden besproken en vastgelegd in het zorgplan.

De werkwijze van de MIB-commissie is herzien. De MIB-commissie komt ieder kwartaal bij elkaar. De MIB-commissie bestaat uit een brede vertegenwoordiging van de organisatie. De MIB-leden bespreken per maand de gemelde incidenten en een verpleegkundige controleert de opvolging van acties en adviezen. In 2020 zijn twee extra medewerkers getraind in het doen van PRISMA-analyses. In totaal zijn daarvoor nu vier mensen beschikbaar binnen Sint Anna. In 2021 zal nog meer ingezet worden op goede analyses van de MIB-meldingen om zo tot verdere verbeteringen te komen.

#### Medicatieveiligheid

Er zijn in 2020 totaal 389 medicijnincidenten gemeld (in 2019 waren dit 446 incidenten). De meeste medicijnincidenten (159) zijn geregistreerd tussen 07:00-12:00 uur en 121 keer tussen 18:00-24:00 uur. Verklaarbaar omdat dan de medicijnrondes zijn voor bewoners die 2 keer per dag medicatie ontvangen. Er zijn in 2020 verplichte jaarlijkse scholingen voor medicijnuitreiking geweest en er hebben extra slikscholingen voor zorgmedewerkers plaatsgevonden.

#### Valincidenten

De valincidenten zijn gelijk gebleven ten opzichte van het jaar daarvoor. Het blijft van belang om meer in te zetten op bewegen en valpreventie. Voor bewoners die niet aan alle activiteiten kunnen deelnemen, kan dat ook tijdens dagelijkse ADL handelingen. Ook in de huiskamers

kunnen beweegactiviteiten worden gedaan. Daarvoor is de zogenaamde 'beweegdoos' beschikbaar, waarin spelmaterialen zitten die het bewegen op een leuke manier stimuleren.

#### Wet Zorg en dwang

Door de impact van de eerste coronagolf in het voorjaar van 2020 heeft de implementatie WZD beperkt aandacht gekregen. In het eerste kwartaal 2021 wordt ervoor gezorgd de implementatie van de WZD wordt afgerond.

#### 3.1.3 Werken aan kwaliteit door leren en verbeteren

De scan van Waardigheid en trots op locatie heeft laten zien dat Sint Anna kan ontwikkelen op leren en verbeteren. Er moet een visie op leren en verbeteren komen en ook moet de leiding ondersteuning bieden bij het methodisch werken. De PDCA-cyclus (plan, do, check, act) moet in zijn geheel doorlopen worden. Het elkaar aanspreken verdient aandacht; medewerkers vinden het moeilijk om in de samenwerking elkaar aan te spreken. Met name rondom sterrollen in de zelfregulerende teams ervaren medewerkers te weinig kaders om deze rol goed te kunnen uitvoeren. Het leren en verbeteren krijgt volop aandacht in het verbeterplan van Sint Anna in 2021 en verder. In de tweede helft van 2020 is gestart met een zorg- en behandeloverleg. Door de multidisciplinaire afstemming kan er meer en over incidenten heen gestuurd worden.

Tabel: MIB-meldingen 2020 per kwartaal

Type melding	Q1	Q2	Q3	Q4	Totaal 2020	Totaal 2019
Agressief gedrag	6	3	2	7	18	26
Anders	8	10	2	8	28	24
Inname gevaarlijke stoffen			1		1	0
Medicatie	107	83	107	92	389	446
Stoten/knellen/botsen					0	0
Vallen	96	88	76	71	331	333
Verbranden					0	0
Vermissing bewoner		1	2		3	2
Gevaarlijke situaties	8	2			10	19

### 3.1.4 Gebruik informatie

#### Klantwaardering

In 2020 heeft geen extern cliënttevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. Op Zorgkaart Nederland zijn in 2020 8 klantwaarderingen voor Sint Anna geplaatst.



Bron: [www.zorgkaartnederland.nl](http://www.zorgkaartnederland.nl)

#### Tevredenheid cliënten wijkverpleging

Voor de wijkverplegingsklanten heeft Sint Anna de verplichte PREM-meting uitgevoerd. Aangezien Sint Anna minder dan 30 wijkverplegingsklanten heeft, is er voor gekozen om de uitkomsten niet openbaar te publiceren. Op de PREM-vragenlijst was de respons 70%, in totaal 15 respondenten. Op de vraag of de respondent Sint Anna zou aanbevelen bij andere mensen met dezelfde aandoening, scoort Sint Anna een 8,4.

#### Klachten

Sint Anna heeft via de klachtenregeling geen klachten ontvangen in 2020. De klachtenbemiddelaar heeft in 2020 dus niet bemiddeld. Wel zijn er 2 informele klachten geweest, die in goed overleg zijn besproken met de indiener.

### 3.1.5 Gebruik hulpbronnen

Eind 2019 is binnen Sint Anna een nieuw zorgtechnologie concept en een nieuwe telefooncentrale van Curatec geïmplementeerd. Het oude systeem bleek dusdanig verouderd dat vernieuwen de enige mogelijkheid was, vooruitlopend op de nieuwbouw. In 2020 is men echt gaan werken met dit nieuwe verpleegoproepsysteem. Halverwege 2020 is daar voor enkele bewonerskamers ook camerabewaking bijgekomen. Gedurende 2020 zijn er regelmatig problemen geweest met de telefoniefunctie van dit systeem. Eind 2020 waren deze problemen nog niet verholpen.

## 3.2 Medewerkersperspectief

Het personeelsbestand Sint Anna bestond op 31 december 2020 uit 317 medewerkers (162,2 fte). Het gemiddelde contract is 18 uur, wat betekent dat er veel kleine dienstverbanden zijn binnen Sint Anna. Ongeveer 19% van de medewerkers heeft een contract voor bepaalde tijd. Dit is aan de hoge kant en deels veroorzaakt door de extra hulp tijdens de coronapieak. In 2020 heeft Sint Anna 3% uitzendkrachten ingezet, dat bedroeg 8% van de loonsom gelieerd aan de doelgroep.

De fte/cliëntratio bedraagt 1,35.

Tabel: *Personeelsamenstelling*

Functieniveau	
Kwalificatieniveau 1	12%
Kwalificatieniveau 2	5%
Kwalificatieniveau 3	60%
Kwalificatieniveau 4	11%
Kwalificatieniveau 5	1%
Kwalificatieniveau 6	0%
Behandelaren/(para)-medisch	3%*
Overig zorgpersoneel	5%
Leerlingen	6%
Aantal stagiairs	14
Aantal vrijwilligers	135

\*Sint Anna koopt de behandeldienst extern in.

### 3.2.1 Personeelssamenstelling

#### In-, door- en uitstroom van medewerkers

De instroom medewerkers is 9%, maar de uitstroom is groter geweest dan de instroom (18%). Dit heeft ook te maken gehad met de voorziene uitstroom van de zogenoemde 'extra handen voor de zorg' die tijdens de coronapieak zijn ingezet. Sint Anna gaat extra aandacht geven aan werving en selectie. Daarnaast is er vooral inspanning nodig om medewerkers te behouden.

#### Vrijwilligers

Begin 2020 hadden we 147 vrijwilligers en eind 2020 nog 135 vrijwilligers. Vrijwilligers zijn binnen Sint Anna belangrijk en helpen bij activiteiten en bij de zinvolle daginvulling. Vanaf maart 2020 mochten vrijwilligers niet meer komen. Vanaf juli 2020 was meer mogelijk, maar veel vrijwilligers



bleven voorzichtig, omdat ze zelf tot de risicogroep behoren of hun partner wilden beschermen. Inmiddels is dat steeds meer veranderd naar 'ik wil eerst gevaccineerd zijn'. Desondanks hebben zich ook enkele nieuwe vrijwilligers gemeld.

Het is nog een verrassing wat 2021, als de coronapandemie dempt, betekent voor het huidige vrijwilligersbestand. Een grote groep is er al langere tijd uit en misschien gewend aan de vrije tijd en sommigen vinden het ook wel goed geweest. Op dit moment zijn er ongeveer 35 vrijwilligers actief. Als de vaccinatiegraad verder toeneemt, zal ook dit aantal naar verwachting verder stijgen.

#### Aanpassen functiemix en dienstensets

De nieuwbouw van Sint Anna is helemaal ingericht op verpleeghuiszorg met behandeling vanaf ZZP5 en hoger. Met de toename van de zorgzwaarte gaat de complexiteit van de zorgvraag ook toenemen. Gedurende 2020 is vastgesteld dat Sint Anna niet voldoet aan de gestelde eisen van het kwaliteitskader verpleeghuiszorg. Met daarbij opgeteld de toenemende zorgzwaarte moet de personeelsformatie herzien worden.

De pilot op twee afdelingen heeft laten zien dat een nieuwe teamsamenstelling gewenst is om goede en kwalitatief verantwoorde verpleeghuiszorg te bieden. Daarnaast zagen we dat de huidige roosters en dienstensets niet passen bij de inkomsten en te weinig rekening houden met het dagritme van de bewonersgroep. Mede daarom is het zelfroosteren door de zelfregulerende gemeenschappen losgelaten en is de stap gezet naar centraal roosteren. Hierbij wordt er over twee teams heen geroosterd, zodat er samenwerking kan ontstaan en bewoners een vast team medewerkers houden. Daarnaast is een aanpassing van de functiemix en dienstensets nodig. Sint Anna heeft met ondersteuning van een extern bureau een analyse van de kwantitatieve personeelssituatie gemaakt. De kwalitatieve en kwantitatieve inzet moet met elkaar in evenwicht worden gebracht, getoetst aan het kwaliteitskader verpleeghuiszorg. De acties die hieruit voortvloeien hebben forse impact en kennen een doorloop naar 2021.

De scan van Waardigheid en trots op locatie heeft dit bevestigd. Er is grote behoefte in de teams aan toezicht in de huiskamers, dit zal meer rust geven in de dagelijkse zorg en op piekmomenten. Ook ligt er een kwalitatieve opgave. Medewerkers ervaren niet altijd voldoende toegerust te zijn om hun werk te doen. Medewerkers zijn nog erg taakgericht opgeleid. Sint Anna heeft de afgelopen jaren geïnvesteerd in een GVP (gespecialiseerd verzorgende psychogeriatricie) opleiding en de borging daarvan. Inmiddels hebben 18 verzorgenden en 1 medewerker welzijn deze opleiding gevolgd en in 2020 zijn 12 medewerkers gestart met deze opleiding. Dit wordt als zeer positief ervaren door de GVP-ers zelf en de collega's op de afdeling.

#### Ziekte verzuim

Het kort verzuim binnen Sint Anna is laag. Dit geldt ook voor de meldingsfrequentie, deze is over het jaar 2020 0,85. Binnen Sint Anna is er

voornamelijk sprake van een hoog langdurig verzuim. De lichte daling die we zagen in het 3e kwartaal van 2019 ten opzichte van de 2 kwartalen daarvoor zette zich voort in januari/februari 2020. Helaas werd Sint Anna vanaf midden maart 2020 flink getroffen door het coronavirus. Het merendeel van de medewerkers met (klachten van) het coronavirus waren langer ziek dan een week waardoor je ziet dat het middellang verzuim hoger is dan de afgelopen jaren. Enkele medewerkers zijn in het langdurig verzuim terecht gekomen waardoor dit is gestegen.

Ondanks corona is het voortschrijdend gemiddeld in 2020 van 8,79% een kleine procent hoger dan een jaar eerder. Daarmee ligt het verzuimpercentage boven het landelijke gemiddelde van 8,2% in de verpleeg- en verzorgingshuizen (CBS, 2021). Er zijn een aantal medewerkers uit het langdurig verzuim uit dienst gegaan. Wanneer we daarop corrigeren komt Sint Anna op een totaal verzuim van 8,2%. Als we het verzuim corrigeren i.v.m. corona is het ziekteverzuim 6,62%.

Tabel: Ziekteverzuim 2019-2020

Jaar	Kort (1 - 7 dgn)	Middellang (8 - 42 dgn)	Lang (43 > dgn)	Totaal
2020	0,45	1,23	7,11	8,79
2019	0,52	0,88	6,53	7,94

### 3.3 Vastgoed en terrein

2020 stond in het teken van de voorbereiding van de nieuwbouw. Op basis van de input van werkgroepen met medewerkers is de architect aan de slag gegaan en was in december 2020 het definitief ontwerp gereed. Welke in het eerste kwartaal van 2021 zijn vertaling krijgt in het technisch ontwerp. Op 13 november 2020 is de bouwvergunning voor de nieuwbouw bij de gemeente Boxmeer aangevraagd. Sint Anna ligt op prachtig plek aan de rand van Boxmeer, dicht tegen het natura2000 gebied van de Maashegge. Door het kasteel heeft het gebied een sterke cultuur-historische waarde. Keerzijde van deze mooi ligging en het historische gebied is dat er veel onderzoeken naar de bodem, explosieven en archeologie moest worden gedaan. Ook vroeg de Flora- en faunawet om extra onderzoeken en extra investeringen in bijvoorbeeld zwaluwnestkasten en bescherming voor de gevonden martens en wezels. Op 3 maart 2021 heeft de gemeente Boxmeer de omgevingsvergunning verleend. Een mijlpaal in de reis naar een nieuw Sint Anna. Door de coronamaatregelen was een informatiebijeenkomst met medewerkers, bewoners en omwonenden niet mogelijk. In plaats daarvan is een film gemaakt over de nieuwbouw voor alle bewoners, verwanten, medewerkers, omwonenden en geïnteresseerden.

# 4. Bedrijfsvoering en risicomanagement

## 4.1 Algemene ontwikkelingen bedrijfsvoering

Corona heeft ook een grote invloed gehad op de financiële situatie van Sint Anna. Door de afname van het aantal cliënten namen de inkomsten fors af. Ook werden veel medewerkers ziek. Mede hierdoor werd het een moeilijke opgave om personele inzet af te stemmen op de zorgvraag. Samen met Bureau Planmen is de doorontwikkeling op capaciteitsmanagement opgepakt.

Daarnaast moest Sint Anna veel extra kosten maken voor persoonlijke beschermingsmiddelen zoals mondkapen, handschoenen, schorten en desinfectans. Hierdoor waren de kosten relatief hoog.

Het was moeizaam om nieuwe bewoners op te nemen in de coronaperiode. Hierdoor hebben we gedurende lange tijd te maken gehad met leegstand en daardoor een lagere omzet. Ondertussen zijn er aanpassingen in het gebouw gedaan om tegemoet te komen aan de vraag naar kleinschalige verpleeghuiszorg voor mensen met dementie.

De hiervoor beschreven ontwikkelingen hadden een fors negatieve exploitatie tot gevolg. Gelukkig heeft Sint Anna een solide financiële basis om op terug te vallen in dit soort tijden. Het eigen vermogen is goed op orde en er zijn voldoende liquide middelen. Zo kunnen tegenvallers opgevangen worden. Daarnaast is er uiteraard gebruik gemaakt van de compensatiemaatregelen voor de zorg die de overheid in werking heeft gesteld. Zodra het kon heeft Sint Anna gewerkt aan het herstellen van de financiële situatie.

Stichting Sint Anna heeft 2020 afgesloten met een positief operationeel resultaat van € 477.000. Dit resultaat is hoger dan begroot als gevolg van de verschuiving van facilitaire dienstmedewerkers naar de zorg. In 2019 is er 14 fte van facilitair naar zorg verschoven en in 2020 nog eens 3 medewerkers. In 2019 was het kwaliteitsbudget hiervoor niet toereikend, maar door samenhang met de coronacompensatie krijgt Sint Anna in 2020 de overheveling wel volledig vergoed.

In de jaarrekening is daarnaast ook een resultaat opgenomen dat het gevolg is van de verwerking van de bijdragen van Erfgoedinstelling Julie Postel (EJP) aan de nieuwbouw. EJP draagt financieel bij aan de nieuwbouw van Sint Anna. In totaal betreft dit een bedrag van € 10 mln. Dit bedrag wordt in verschillende fasen uitgekeerd. De bijdragen van EJP zijn aan bepaalde voorwaarden verbonden. In de jaarrekening worden de bijdragen daarom eerst als langlopende schuld gepresenteerd. Nadat aan de voorwaarden is voldaan worden de bijdragen omgezet in een gift. Deze omzetting zorgt voor incidentele baten, omdat deze via het resultaat verwerkt moeten worden. In 2020 is een bedrag van ca. € 1,7 mln. aan bijdragen omgezet in een gift.

Het in de jaarrekening opgenomen resultaat bedraagt € 2.180.725 Dit resultaat is als volgt opgebouwd:

• Regulier resultaat 2020	€	423.158
• Nagekomen bate kwaliteitsbudget 2019	€	54.045
• Gift EJP bestemd voor nieuwbouw	€	1.703.522
<b>Totaal resultaat</b>	<b>€</b>	<b>2.180.725</b>

## 4.2 Toelichting op opbrengsten

In 2020 heeft Sint Anna uitvoering gegeven aan het kwaliteitsplan verpleeghuiszorg. Vanwege corona is het niet mogelijk om de extra inzet van personeel in het kader van het kwaliteitsplan en extra inzet vanwege corona van elkaar te onderscheiden. Om die reden is de verantwoording hiervan samengevoegd en zijn de kwaliteitsmiddelen voorliggend gemaakt op de compensatie vanuit het calamiteitenfonds. Er is voor € 1,3 mln. aan extra personeel ingezet. Daarnaast zijn er € 205.000 andere investeringen op basis van het kwaliteitsplan gedaan:

- doorontwikkeling capaciteitsplanning / ontwikkeling en implementeren van een plan strategische personeelsplanning (incl. scholing en professionaliseren van de personeelsplanning);
- aanschaf ICT-middelen die bijdragen aan zinnige en doelmatige zorg (domotica);
- versterking middenkader om mbv Waardigheid en trots op locatie de acties en werkzaamheden in blijven leren en ontwikkelen te kunnen borgen.

De opbrengst kwaliteitsgelden die in de jaarrekening 2020 is verwerkt, is conform de beschikking kwaliteitsgelden van € 1.031.000. Daarnaast is € 709.000 aan personele kosten en € 197.000 aan materiële meerkosten opgevoerd als coronakosten in de nacalculatie. Deze meerkosten worden vanuit het calamiteitenfonds vergoed.

In 2020 is een subsidie van € 583.000 ontvangen ten behoeve van het uitbetalen van de zorgbonus aan het personeel. De zorgbonus is in december 2020 aan de medewerkers en 15 externe krachten uitgekeerd.

## 4.3 Toelichting op kosten

De personeelskosten zijn ten opzichte van 2019 met € 1,5 mln. toegenomen. In deze toename is de zorgbonus van € 583.000 inbegrepen. Een groot deel van de toename van € 671.000 wordt veroorzaakt door de stijging van de inzet van personeel dat niet in



loondienst is. Deze stijging is voornamelijk toe te schrijven aan de extra inzet en vervanging wegens ziekte vanwege corona. De lonen en salarissen stijgen door de cao-verhoging. Het aantal fte is met 168 nagenoeg gelijk aan 2019.

In 2020 daalden de afschrijvingskosten ten opzichte van 2019. De oude domotica is in 2019 volledig afgeschreven na investering in nieuwe domotica. Dit veroorzaakte in 2019 een hogere afschrijvingslast.

De overige bedrijfskosten zijn circa € 300.000 gestegen in vergelijking met 2019. Dit komt voornamelijk door de toename van de voorzieningen met € 222.000. Er is € 127.000 meer uitgegeven aan medische verbruiksartikelen en hulpmiddelen vanwege corona. De advieskosten zijn € 126.000 toegenomen door extra inzet op facilitair en financiën en extra kosten vanwege de bestuurswisseling. De voedingsmiddelen en hotelmatige kosten zijn € 132.000 lager dan in 2019. Dit komt door de lagere bedbezetting.

#### 4.4 Financiële ratio's

Tabel: financiële situatie 2019-2020

Omschrijving	Berekeningswijze	2019	2020
Liquiditeit	vlootende activa/vlootende passiva	2,08	1,81
Solvabiliteit	eigen vermogen/balans totaal	36,32%	58,41%
Rentabiliteit	resultaat/eigen vermogen	5,85%	48,84%

De solvabiliteit en rentabiliteit zijn fors gestegen. Dit is het gevolg van de verwerking van de bijdragen van EJP als gift. Hierdoor bevat het resultaat een incidentele bate van € 1,7 mln.

#### 4.5 Risico's en onzekerheden

##### 4.5.1 Verhogen bedbezetting

Sint Anna is het jaar 2021 begonnen met circa 30 lege plaatsen. Er wordt hard gewerkt om in 2021 het aantal bewoners weer te laten groeien naar de maximale capaciteit van 150. Naar verwachting is het hele jaar 2021 nodig om dit doel te bereiken.

##### 4.5.2 Overgang naar verpleeghuiszorg

Het doel is om in het nieuwe pand (oplevering medio 2023) alleen nog

maar verpleeghuiszorg (Wlz met behandeling) te bieden. Sint Anna is bezig met een verbeterplan, zodat op een kwalitatief goede manier de toenemende zorgwaarde geleverd kan worden. Het verbeterplan omvat onder meer maatregelen om de kwaliteit van de zorg te verbeteren en het lerend vermogen van de organisatie te versterken. Belangrijke maatregelen zijn:

- het aanpassen van de personeelsinzet, zodat een op de zorgvraag afgestemde personeelssamenstelling wordt gerealiseerd;
- een opleidingsplan wat moet zorgen voor het vergroten van de bekwaamheid voor diverse medisch technische handelingen en het vergroten van vaardigheden, gedrag, kennis en kunde en voldoen aan de geldende wet- en regelgeving.

##### 4.5.3 Corona

Ook in 2021 heeft Sint Anna te maken met de gevolgen van corona. Op het moment van schrijven is nog onduidelijk op welke wijze compensatie voor omzetsderving en extra kosten als gevolg van corona in 2021 wordt vormgegeven.

##### 4.5.4 Nieuwbouw

In 2020 is de businesscase voor de nieuwbouw bijgesteld op basis van de meest recente inzichten en de financiële voortgang. De financiering van de nieuwbouw bevindt zich in een afrondende fase. De financiering zal bestaan uit een door het Waarborgfonds voor de Zorgsector geborgde lening via BNG en een ongeborgde lening bij de Rabobank.

##### 4.5.5 Sturen op basis van informatie

Als onderdeel van het verbeterplan wordt in 2021 de zelfregulering herijkt en de stuurinformatie verbeterd. Er worden financiële kaders gesteld en met behulp van managementinformatie wordt er samen met teamleiders aan financiële bewustwording en inzicht gewerkt. We gaan verbeteren in opdrachtgeverschap en leveranciersmanagement en er worden ICT-aanpassingen gedaan. Verder worden aanpassingen gedaan op interne beheersmaatregelen met betrekking tot de (zorg)inkoopprocessen, het opnameproces en het proces omtrent indicatiestelling en tijdsregistratie.



# 5. Bestuur, toezicht en medezeggenschap

## Goed bestuur en goed toezicht

De zorgbrede Governance Code vormt een belangrijke leidraad voor de raad van bestuur en Raad van Toezicht van Sint Anna. Naast de samenwerking met de Raad van Toezicht hecht Sint Anna veel waarde aan de medezeggenschap van zowel bewoners als van medewerkers. In dit hoofdstuk wordt kort beschreven wat de belangrijkste onderwerpen waren in de bespreking met de beide medezeggenschapsraden en over welke onderwerpen zij advies hebben uitgebracht.

## Raad van bestuur

In 2020 heeft een bestuurswisseling plaatsgevonden. Na ruim 10 jaar heeft bestuurder Enny Hoenselaar afscheid genomen als bestuurder van Sint Anna. Per 1 juli 2020 is Karin Lieber als interim-bestuurder aangesteld. Medio december is Ineke Wever aangesteld als nieuwe bestuurder van Sint Anna.

## Raad van Toezicht

Het jaar 2020 is voor Sint Anna en ook voor de Raad van Toezicht van Sint Anna een turbulent jaar geweest. Iets wat iedereen toch wel overviel. Begin maart 2020 was het voor bestuurder en RvT ongewis hoe een en ander zich zou ontwikkelen op het gebied van corona en wat dat zou betekenen voor de zorg in Sint Anna. Gedurende de maanden daarna, tot op de dag van vandaag, volgt de Raad van Toezicht de ontwikkelingen.

De Commissie Kwaliteit heeft veelvuldig contact gehad met de bestuurders over de voortgang van het ingezette coronabeleid en de effecten hiervan voor cliënten en medewerkers. Wij waren ons ervan bewust dat met name de eerste golf een enorme impact had, niet alleen door het overlijden van cliënten maar ook door de grote druk die er op de medewerkers stond. Ook op deze plaats wil de Raad van Toezicht haar grote waardering nogmaals uitspreken over de inzet van alle medewerkers. Vorig jaar schreef de Raad van Toezicht al in haar jaarverslag dat de introductie van de zelfregulerende gemeenschappen een punt van aandacht was. Begin 2020 heeft de Raad van Toezicht helaas moeten concluderen dat bestuur en toezicht hun visie niet deelden over hoe de organisatie in dit kader en in het kader van zorgverzekering en nieuwbouw aangestuurd moest worden. Dat leidde in de vooravond van de coronacrisis tot het besluit dat de bestuurder haar functie neer zou leggen per 30 juni. Dit had tot gevolg dat midden in de crisis de bestuurlijke stabiliteit ontbrak, een niet geplande samenloop. Desondanks werd er gelukkig met man en macht gewerkt aan het bieden van goede zorg.

Op 1 juli is interim bestuurder Karin Lieber door de Raad van Toezicht benoemd. Zij bracht snel weer de nodige stabiliteit. Onderwijl is met betrokkenheid van de gremia en koersteam een selectieprocedure voor een nieuwe bestuurder gestart. Ook Erfgoedinstelling Julie Postel (EJP) is als belangrijke partner meegenomen in de bestuurswisselingen. Een procedure die eind 2020 succesvol is afgerond met de benoeming van Ineke Wever.

Naast de activiteiten in kader van voorgaande gebeurtenissen heeft de Raad van Toezicht in 2020 natuurlijk ook toezicht gehouden op de verdere voorbereiding van de nieuwbouw, de ontwikkeling van het kwaliteitsbeleid en een financieel gezonde bedrijfsvoering. De aanpak van de coronacrisis heeft vanzelfsprekend de volle aandacht van de Raad van Toezicht gehad. Het was aanvankelijk zoeken naar goed crisismanagement. Het is goed om te zien dat dit gelukt is en de rust op dit terrein terugkeerde.





De reguliere onderwerpen als jaarrekening, jaarverslag, jaarplan en begroting etc. zijn ook gepasseerd.

In het verslagjaar heeft de Raad van Toezicht regelmatig contact en overleg gehad met de cliëntenraad, ondernemingsraad en koersteam. Deze ontmoetingen hebben duidelijk gemaakt dat deze contacten over en weer meer aandacht behoeven. De Raad van Toezicht is voornemens om in 2021 dit nadrukkelijk te agenderen. Ook het contact met externe stakeholders wil de Raad van Toezicht invullen.

De Raad van Toezicht heeft begin 2021 weer een zelfevaluatie gedaan, onder externe leiding. Er is stil gestaan bij de gebeurtenissen in 2020. Wat is goed gegaan, wat kon beter of anders. Een leerzaam proces dat ons helpt onze rol goed te vervullen. Binnenkort willen we onze visie op toezicht formuleren, zoals in het kader van good governance van ons verwacht wordt. Dit gaan we doen samen met de bestuurder, zodat onze visie aansluit op missie en visie van de organisatie. Op dit moment pakt de nieuwe bestuurder dit op. We kijken uit naar de bijeenkomst met bestuurder, het koersteam, ondernemingsraad en cliëntenraad, waarbij we stil staan bij het herformuleren van de kernwaarden van Sint Anna, als onderdeel van de missie en visie.

Het turbulente jaar 2020 hebben we afgerond, de coronacrisis is beheersbaar en de eerste werkzaamheden voor de nieuwbouw zijn gestart. De initiatieven en acties die nu door bestuurder met het koersteam op gang gebracht zijn en goed ontvangen worden in de organisatie, geven ons vertrouwen in de toekomst van Sint Anna.

#### **Cliëntenraad**

De cliëntenraad is de spreekbuis en stem voor de bewoners naar de organisatie toe. Het welbevinden van zowel de individuele als van alle bewoners staat daarbij centraal. Op eigen wijze vertegenwoordigt de cliëntenraad het gemeenschappelijk belang van de bewoners binnen Sint Anna.

Voor het werk van de cliëntenraad stelt de organisatie een ondersteuner cliëntenraad beschikbaar en een materieel budget voor deskundigheidsbevordering zoals inschrijfgelden voor symposia of cursussen, het lidmaatschap van de Landelijke Organisatie Cliëntenraden (LOC) en reiskosten. Daarnaast kan de raad gebruik maken van algemene voorzieningen, zoals vergaderfaciliteiten.

De coronacrisis en de bestuurswisseling heeft van de cliëntenraad veel gevraagd. Helaas konden door de coronamaatregelen dit jaar de huiskamer en rond-de-tafel gesprekken niet plaatsvinden.

De cliëntenraad heeft via een enquête geïnventariseerd hoe de bewoners de (eerste) coronaperiode hebben beleefd. Bewoners, mantelzorgers en familieleden zijn drie open vragen voorgelegd:

- Hoe heeft u de afgelopen drie maanden ervaren?
- Heeft u een goede herinnering uit die tijd die u met ons wilt delen?
- Heeft u tips? Wat zou beter kunnen of waar moeten we rekening mee houden als zich weer zo'n situatie zou voordoen?

De voornaamste aanbeveling van de bewoners kunnen we samenvatten met het volgende citaat van een bewoner: "kwaliteit van leven is van groter belang dan kwantiteit". De volledige resultaten zijn gedeeld met de organisatie en meegenomen in de algehele evaluatie. De cliëntenraad heeft geconstateerd dat er na de eerste golf meer maatwerk is toegepast en is verheugd dat een algemeen bezoekverbod niet meer nodig was.

#### **Ondernemingsraad**

De bestuurscrisis en bestuurswissel hebben veel veranderingen met zich mee gebracht waar de OR bij betrokken was. Daarnaast heeft de coronacrisis gezorgd voor voortdurende veranderingen en maatregelen. Mede door deze omstandigheden én door verschillende wisselingen in de samenstelling van de OR moet vastgesteld worden dat de OR iets aan stabiliteit en continuïteit heeft ingeboet.



De ondernemingsraad bestond in 2020 uit zeven leden en werd ondersteund door een ambtelijk secretaris. Er zijn twee leden vertrokken gedurende 2020 en twee nieuwe leden toegetreden. De ambtelijk secretaris heeft halverwege het jaar Sint Anna verlaten en is vervangen door een nieuwe ambtelijk secretaris. Het vice-voorzitterschap is door vertrek en ziekte drie keer gewisseld in 2020.

Er hebben vijftien OR-vergaderingen plaatsgevonden in 2020 en zeven OV-vergaderingen. Daarnaast hebben drie scholingsdagen plaatsgevonden. Deze hebben met name betrekking gehad op teambuilding en reorganisatie. Een deel van de vergaderingen en scholingsdagen heeft online of met gepaste maatregelen plaatsgevonden. Contactmomenten met de afdelingen / teams hebben nauwelijks plaatsgevonden door de coronasituatie en een grote belasting van de OR met actuele gebeurtenissen en grote inhoudelijke thema's. Nieuwsflitsen zijn om diezelfde redenen niet of nauwelijks gepubliceerd.

Wel hebben voorzitter en andere OR-leden regelmatig contact gehad met individuele medewerkers of groepen van medewerkers die zaken hebben aangekaart. Hierover hebben soms gesprekken plaatsgevonden, soms is volstaan met het beantwoorden per mail of brief. Signalen, meldingen en vragen van medewerkers zijn altijd opgepakt.

Verder is afgelopen jaar het contact met de cliëntenraad omgezet naar een structureel afstemmingsoverleg (twee keer per jaar). Naast de vergaderingen (twee keer per jaar) met de Raad van Toezicht hebben extra overleggen plaatsgevonden in verband met de bestuurscrisis en de sollicitatieprocedure van de interim bestuurder en de huidige bestuurder.

Thema's die in 2020 extra aandacht van de ondernemingsraad vroegen zijn:

- Bestuurswissel
- Kwaliteitsscan Waardigheid en trots
- Coronacrisis (Draaiboek Corona)
- Rapportage Planmen/centraal roosteren / inrichting Planbureau
- Samenwerking met bestuurder
- Samenwerking cliëntenraad
- Samenwerking met de Raad van Toezicht
- Financiële paragraaf
- Van verzorgingshuis naar verpleeghuis
- Personele bezetting en formatie
- Nieuwbouw
- Reorganisatie
- Leegloop personeel
- Klachten en signalen van collega's

De bestuurder heeft op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) de ondernemingsraad in 2020 een aantal keren om advies dan wel om instemming gevraagd ten aanzien van wijzigingen in personele regelingen.

Zowel de oude bestuurder als de interim-bestuurder zijn door de ondernemingsraad regelmatig gevraagd om adviesvragen en instemmingsaanvragen in te dienen, dit is echter om verschillende redenen niet gebeurd. De ondernemingsraad werd hier meermaals ingehaald door de feiten.

**Tabel: Onderwerpen advies of instemming ondernemingsraad**

Aanpassing leerlingensalaris	28.05.20	Instemming OR	14.07.20
Opstellen profielschets bestuurder	21.07.20	Advies OR	13.08.20
Benoeming bestuurder	13.11.20	Advies OR	13.11.20
Wijziging werk- en rusttijden	24.12.20	Instemming OR	27.01.20

#### **Toekomst ondernemingsraad**

De ondernemingsraad moet nadenken over hoe hij de stabiliteit en continuïteit binnen de raad verder gaat opbouwen en handhaven. Er vertrekken in 2021 wederom twee leden en hiermee verdwijnt ook specifieke kennis op het gebied van financiën en verzorging. Er gaat actief uitgekeken worden naar nieuwe (aspirant)leden die deze leemte kunnen vullen.

Het dagelijks bestuur wordt opnieuw samengesteld en ontvangt coaching om beter samen te werken en continuïteit te waarborgen.

De samenwerking met bestuurder gaat verder op- en uitgebouwd worden. Er zijn extra overlegvergaderingen ingepland en er vindt regelmatig vooroverleg plaats.

De ondernemingsraad wil zich in 2021 graag inzetten voor een snel veranderende organisatie van Sint Anna en daarbij de belangen van de medewerkers vertegenwoordigen. Een goede samenwerking onderling, maar ook met bestuurder en Koersteam zijn daarbij van wezenlijk belang.





**Stichting Sint Anna**

Veerstraat 49

5831 JM Boxmeer

**(0485)571541**

[welkom@sintannaboxmeer.nl](mailto:welkom@sintannaboxmeer.nl)

[www.sintannaboxmeer.nl](http://www.sintannaboxmeer.nl)

Kamer van Koophandel: 41081234

**Sint Anna**  **Boxmeer**