

DE ANNA BEWEGING

Samen anders denken én doen

**“WIJ VOEGEN LEVEN TOE AAN
DE DAGEN, IN PLAATS VAN DAGEN
AAN HET LEVEN”**



VOORWOORD

In 2025 heeft iedereen in en rondom Anna Ouderenzorg kunnen voelen dat we in beweging zijn. Een beweging waarin we samen anders denken én doen. Voor een betere en toekomstbestendige ouderenzorg, waarin we leven toevoegen aan de dagen. Met daarin een rol voor iedereen: ouderen, collega's, vrijwilligers, mantelzorgers, buurtbewoners en samenwerkingspartners.

Een beweging waarin we het samen doen. Samen met iedereen rondom de (kwetsbare) oudere. Samen binnen de Anna Zorggroep, waar we onderdeel van zijn. En samen in de regio waarin we op diverse belangrijke onderwerpen intensief met elkaar samenwerken, zoals binnen Samen Precies! en het VVT Platform Zuidoost-Brabant. Veel van deze onderwerpen vind je terug in dit boek.

Tweede boek

De reacties op het eerste boek (maart 2025) waren hartverwarmend. De bijbehorende tentoonstelling was te zien in al onze huizen. De tentoonstelling zorgde voor goede gesprekken. We blijven deze komend jaar inzetten waar dat helpend is. Ook in deze tweede editie van het boek laten we je zien en ervaren wat we het afgelopen jaar hebben gedaan, hoe we daarop terugkijken en wat we nu (gaan) doen. Hiermee hopen we je opnieuw te inspireren om (nog meer) met ons mee te bewegen.

Bouwstenen

Ook dit jaar vind je op alle pagina's een gekleurd balkje. Deze kleuren staan voor de 4 bouwstenen van de Anna Beweging:

-  **We voegen leven toe aan de dagen**
 -  **We doen dit samen**
 -  **We doen dit anders**
 -  **We leren elke dag**
- Deze bouwstenen gebruiken we om de goede kant op te blijven bewegen. Je vindt dezelfde bouwstenen in het Generiek kompas*, alleen dan met een andere naam:
-  **We voegen leven toe aan de dagen = Het kennen van wensen en behoeften**
 -  **We doen dit samen = Het bouwen van netwerken**
 -  **We doen dit anders = Het werk organiseren**
 -  **We leren elke dag = Leren en ontwikkelen**
-  **Inzicht in kwaliteit**

Het Generiek kompas heeft een vijfde bouwsteen: Inzicht in kwaliteit. Dat inzicht geven we met dit boek.

We wensen je veel leesplezier!

* Het Generiek kompas is een hulpmiddel in de ouderenzorg dat helpt om goede zorg te leveren. Het bevat richtlijnen hoe we het beste kunnen omgaan met wensen en behoeften van ouderen. Ook kunnen ouderen en hun netwerk aan de hand van het Generiek kompas betere keuzes maken.

*Team
Anna Ouderenzorg*



INHOUD

6 - 8

De ouderenzorg verandert:
“We draaien aan 6 knoppen
tegelijk”

9 - 13

Innovatie is van iedereen

14 - 15

Slimme bedsensor zorgt
voor meer rust en veiligheid

16

“Meer betekenisvolle
momenten samen”

17

Cliëntervaringsonderzoek:
wat vinden bewoners zélf
belangrijk?

18 - 19

“We zorgen dat ons
cliëntendossier het werk
gemakkelijker maakt”

20 - 21

Ontmoeten als basis voor de
zorgzame buurt

22 - 23

“De persoonlijke zorg in
Nederland is een mooi
voorbeeld voor Suriname”

24 - 25

Anders samenwerken
met mantelzorgers en
vrijwilligers

26 - 27

Innovatie in de schoonmaak:
fijner, sneller en
duurzamer werken

28 - 29

Regen, chocomel of gewoon
even niets: ook dat is leven
toevoegen aan de dagen

30 - 33

Zoveel mogelijk zelf,
zoveel mogelijk samen

34 - 36

De kracht van
eigenaarschap: de Anna
Beweging in de praktijk

37

Gepaste zorg, rust
en duidelijkheid: subacute
zorgstraat geriatrie

38 - 39

Ode aan vrijwilligers en
mantelzorgers

40 - 41

Blijven bouwen aan
vertrouwde, wendbare
teams

42 - 44

“Als mijn cliënten een
lach op hun gezicht
hebben, is mijn dag goed”

45

Anders incidenten
melden

46

Samen anders behandelen
en begeleiden

47

“We zetten ouderen in
hun kracht”

48 - 49

Ook duurzaamheid vraagt
om anders denken én doen

50 - 51

Zorg op de GTU: met een
brede blik kijken naar de
patiënt

52 - 53

In Vincents huiskamer is
iedereen welkom

54 - 55

Flexibele inzet met
vertrouwde gezichten

56 - 57

Anna Flex: ouderenzorg
én ziekenhuis

58 - 59

De Anna Beweging:
waarin woorden en
beelden meebewegen

60 - 61

Dankwoord

62 - 71

Bouwstenen 1 t/m 5

DE OUDERENZORG VERANDERT

“WE DRAAIEN AAN 6 KNOPPEN TEGELIJK”



Samen anders denken én doen, dat is de Anna Beweging. En steeds meer bewoners, mantelzorgers, collega's en vrijwilligers bewegen mee. De stip aan de horizon is duidelijk: toekomstbestendige zorg waarin we leven blijven toevoegen aan de dagen van bewoners en cliënten. De weg ernaartoe staat niet vast. Directeur Denise Smits: “Door nieuwe inzichten, ontwikkelingen, wetgeving en nieuw beleid moet en wil je kunnen afwijken van de route. Ook als je al midden in de beweging zit.”

Denise omschrijft de fase waarin Anna Ouderenzorg zit als een ‘tussentijd’. Een tijd waarin we ons oude gedrag loslaten, maar nog niet precies weten wat het nieuwe gedrag van ons vraagt. Een tijd waarin we zoekende zijn. “Dat geeft soms een ongemakkelijk gevoel. Ook bij mij”, geeft Denise toe. “We lopen bijvoorbeeld op een aantal punten vooruit op beleid en regelgeving. Dat is soms spannend en tegelijkertijd is het heel hoopvol dat wij laten zien dat bewegen kán en mag.”

Een ander perspectief

De beweging start met anders denken, zoals over kwaliteit. “Het perspectief op kwaliteit verandert. We hebben het niet over protocollen en meetbaarheid, we hebben het over kwaliteit van leven”, legt Denise uit. “En kwaliteit van leven draait om kijken naar de persoon en wat voor diegene belangrijk is. Het is maatwerk.” En dat hoeft niet altijd om grote dingen te gaan. Ze geeft een voorbeeld: “In een van onze huizen woont een mevrouw die heel graag wil schilderen en die één kant van haar lichaam niet meer goed kan gebruiken. Toen hebben we gekeken naar wat nog wél kan. De oplossing bleek een 3D-geprint hulpstukje waarmee ze haar schildersezel op haar rolstoel kan klemmen. Nu schildert ze weer. Dat is toch geweldig? Dit is waar het om draait.”

Innovatie is niet de enige oplossing. Het gaat erom dat we aan verschillende knoppen tegelijk draaien.

Zoals de beweging dat de mensen om de oudere heen - waaronder mantelzorgers, vrijwilligers en zorgprofessionals - zoveel mogelijk 'hun handen op de rug houden'. Oftewel: niet overnemen, maar ondersteunen. "De bewoner zelf laten doen wat hij of zij wil en kan, draagt bij aan autonomie en welzijn. Het zorgt ervoor dat je mee blijft doen. Zelf aankleden, zelf je brood smeren, zelf kiezen hoe je dag eruitziet. Het zijn eenvoudige voorbeelden die het verschil kunnen maken." Het goede gesprek daarover voeren is heel belangrijk. Daarin draait het om wat de oudere zelf wil en kan, welke hulpmiddelen daarvoor nodig zijn en wie daarbij kan ondersteunen. Zoals naasten, die vanuit hun relatie met de bewoner een heel waardevolle rol kunnen hebben. De vrijwilliger die op veel verschillende manieren kan bijdragen. En wij als Anna, vanuit onze expertise.

Samen zorgen

Een andere 'knop' is zoveel mogelijk met eigen collega's werken en dus minder met personeel dat niet in loondienst is, zoals zzp'ers. "Bij zo'n verandering kijken we naar wat dit onze bewoners en collega's kan brengen. Misschien denk je dat dit zorgt voor meer werkdruk voor zorgteams, of een mindere kwaliteit van zorg. Wij hebben ervaren dat een afname van inmiddels ruim 71% zzp'ers vooral zorgt voor rust. Natuurlijk gaat zo iets niet zonder slag of stoot. Maar we zien dat, als het team

goede afspraken maakt over wat je wel en niet doet als je met minder collega's bent, dat zorgt voor duidelijkheid. De energie die zij steken in de dag, gaat naar bewoners en naar de samenwerking met elkaar. Niet naar een, soms onbekende, zzp'er die niet precies weet hoe het werkt op de afdeling. Of naar het wegnemen van onrust die een onbekende zzp'er met zich meebrengt bij bewoners."

Durven leren

Denise vervolgt: "In totaal draaien we aan 6 knoppen tegelijk." Naast de eerder genoemde knoppen, spelen we in op de wens van ouderen om steeds langer thuis te blijven wonen. Dat doen we met het Anna Thuis team Ouderen en de zorgzame buurt. We zetten in op samenwerking in de regio, bijvoorbeeld rondom innovatie met de Technische Universiteit Eindhoven (TU/e). En we werken steeds intensiever samen binnen de Anna Zorggroep, bijvoorbeeld binnen de Flexpool. "Daarin blijven we samen kijken waar we heen gaan. We praten, herhalen en leren. Het hoeft niet altijd snel. Je mag soms een paar stappen terugzetten voor je weer vooruitgaat. Niet iedereen verandert in hetzelfde tempo en dat is oké." Denise is positief over de tijd die komen gaat. "We bouwen samen aan een andere manier van kijken naar zorg. Aan het voeren van een open gesprek en een nieuwsgierige en lerende manier van kijken, denken en doen. De komende jaren laten we zien dat ouderenzorg écht anders kan."

INNOVATIE IS VAN IEDEREEN



“DE BEWEGING IS IN VOLLE GANG”

Astrid van der Put, lid raad van bestuur van Anna Zorggroep: "Anna is uniek in de regio: wij verbinden ouderenzorg, ziekenhuiszorg, medische sportzorg én de eerste lijn in één keten. Juist daardoor kunnen we samenhang creëren die op andere plekken vaak ontbreekt. Onze beweging stopt dan ook niet bij één onderdeel van de organisatie.

Zo'n brede beweging gaat nooit zonder weerstand; verandering raakt mensen en roept emoties op. Daarom is het essentieel dat we dit samen doen, met lef en vol vertrouwen. Vanuit die gezamenlijke kracht bouwen we aan toekomstbestendige zorg, passend bij de ouderen en inwoners van onze groeiende regio. Optimalisatie, samenwerking, innovatie, creativiteit en flexibiliteit vormen de kern van deze ontwikkeling. Het samen anders denken én doen verspreidt zich als een olievlek door de hele zorgketen binnen de Anna Zorggroep én daarbuiten."

Een slim idee. Een andere manier van werken. Een technische oplossing die echt helpt. Dat is innovatie en digitalisering bij Anna Ouderenzorg. Krijg een inkijkje in de stappen die we in 2025 gezet hebben. Stappen die innovatie tot leven brachten in onze huizen. We laten zien hoe we grote en kleine vraagstukken oppakten samen met bewoners, mantelzorgers, vrijwilligers en zorgprofessionals. Om zo tot oplossingen te komen die écht helpen.

Het hele jaar leerden we en stuurden we bij. Waardoor we nu vol vertrouwen verder

bouwen aan een toekomst waarin innovatie niet meer weg te denken is uit onze dagelijkse praktijk. Een toekomst waarin we dankzij innovatie goede zorg kunnen leveren, ook met minder mensen. Een toekomst waarin innovatie onze bewoners helpt zelfstandig te blijven en eigen regie te houden.

Waar innovatie samenkomt

We geven iedereen graag de ruimte om aan de slag te gaan met een idee. Soms gaat het dan om grote veranderingen, zoals robotisering of AI. De slimme bedsensor Momo BedSense is daar een mooi voorbeeld van.

Maar niet elk idee hoeft meteen groots aangepakt te worden. Juist kleine aanpassingen maken vaak een groot verschil. Denk aan een 3D geprint hulpstukje, waardoor iemand weer zelf zijn deursleutel kan gebruiken.

We kiezen voor oplossingen waar echt behoefte aan is. Vanuit bewoners, mantelzorgers of het team. Ambassadeurs op de werkvloer helpen om ideeën écht tot leven te brengen. Samen met collega's van de ondersteunende diensten kijken zij of een idee haalbaar is en wat er nodig is om iets uit te proberen of in de praktijk te brengen. En iedereen kan een bezoekje brengen aan de InnovatieHub in Anna Heuvel. Een bruisende plek vol inspiratie en informatie, waar innovatie tastbaar wordt.

Een tuin vol ideeën

Hoe laten we bewoners, mantelzorgers, vrijwilligers en collega's zien wat we bedoelen met innovatie? En zorgen we ervoor dat zij met ons meedenken over oplossingen die hen kunnen helpen? Daarvoor reisde de Anna Innovatietuin in 2025 langs alle huizen. Een tuin vol ideeën die laat zien hoe de zorg van morgen eruitziet. Met voorbeelden van nieuwe oplossingen en hulpmiddelen. Om te laten zien wat er allemaal al is en wat nog kan komen. Ook gaven we uitleg in teamoverleggen. Met als resultaat bewustwording, goede gesprekken én slimme ideeën.

Samen bereiken we meer

Innovatie & digitalisering stoppen niet bij onze eigen muren. We werken samen met andere organisaties, want samen kunnen we meer bereiken. Bijvoorbeeld met de Technische Universiteit Eindhoven (TU/e). Studenten kijken samen met onze bewoners en zorgprofessionals naar wat zij nodig hebben. Ze ontwikkelen slimme oplossingen die de zorg makkelijker en fijner maken. Onze ervaring en kennis van ouderenzorg brengen

we samen met de creativiteit en nieuwe technologieën van studenten. We leren van elkaar, proberen dingen uit en komen tot goede oplossingen.

Samen nadenken

Vernieuwing begint met samen nadenken. Daarom organiseren we in al onze huizen bijeenkomsten waarop we in groepjes nadenken over wat er beter kan. Dit noemen we co-creatie sessies. Samen met bewoners, mantelzorgers, vrijwilligers en collega's denken we na over wat er beter of anders kan. We werken volgens de 'design thinking-methode', een creatieve manier om tot vernieuwende en passende oplossingen te komen. Dat gebeurt in 5 stappen: inleven, definiëren, ontwerpen, ontwikkelen en testen. Hierdoor leren we problemen beter te begrijpen. Zodat we oplossingen kunnen bedenken die echt passen bij wat nodig is.

De ideeën die in deze sessies ontstaan, werken we verder uit. We maken een eenvoudig voorbeeld van een product of proberen een werkwijze in het klein uit. Dat testen we in de praktijk. Zo zien we meteen wat goed werkt en wat beter kan. Door deze manier van werken, krijgen we snel feedback. We leren door te doen en te proberen.

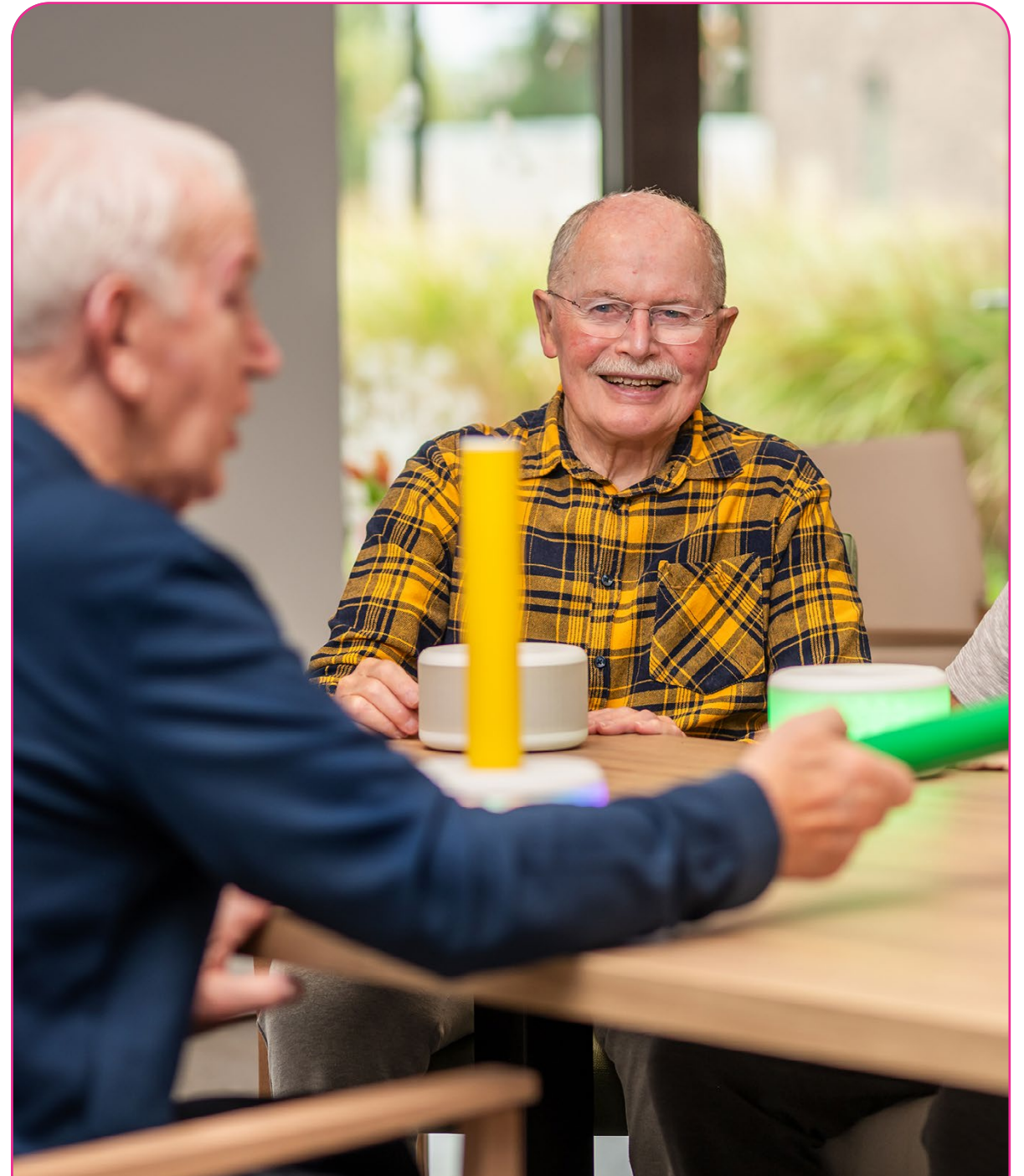
De beweging gaat door

In 2026 zetten we de beweging voort. Met collega's, bewoners, mantelzorgers en vrijwilligers als drijvende kracht. Er is ruimte om te proberen en te leren. We versterken samenwerkingen. Nieuwe ideeën en innovaties worden getest, uitgewerkt en geïmplementeerd. Denk bijvoorbeeld aan een innovattheek waar iedereen makkelijk innovaties kan lenen om te proberen. Of de inzet van spraakgestuurd rapporteren om de administratielast te verminderen. En een mobiele douche, waarmee bewoners die niet naar de badkamer kunnen op hun eigen bed gewassen kunnen worden.



Hoe ziet zorginnovatie eruit als je anders durft te denken én te doen?

Dat lieten we zien tijdens de Dutch Design Week. Daar kon je ervaren hoe we samen met studenten van het Expertise Centrum Dementie & Technologie van de TU/e werken aan oplossingen die de zorg makkelijker en fijner maken. Ook lieten we innovaties zien die uit deze samenwerking voort zijn gekomen. We dachten samen met collega's en bezoekers na over de zorg van morgen. Bijvoorbeeld tijdens een speciale co-creatiesessie. Er ontstonden verrassende gesprekken, slimme ideeën en nieuwe samenwerkingen.



Innovatie uitgelicht: Taco

Hoe zorgen we ervoor dat mensen met dementie zich meer betrokken voelen en meer plezier ervaren? Samen met de doelgroep bedacht een student een eenvoudig groepsspel dat mensen nieuwe energie geeft: Taco. Het spel testen en verbeteren we samen met de ouderen en zorgprofessionals van de dagbesteding. Zo zorgen we er samen voor dat Taco straks echt van betekenis is.

SLIMME BEDSENSOR ZORGT VOOR MEER RUST EN VEILIGHEID



Op Anna Berk ligt onder ieder matras de Momo BedSense. Deze slimme bedsensor meet de trillingen van de ademhaling en hartslag van een (slapende) bewoner. Via een app zien zorgverleners die informatie. Het resultaat? Meer rust, privacy en een veiligere omgeving voor bewoners én een lagere werkdruk voor het personeel.

“Ik ben groot fan!”, zegt teamcoördinator Ine van Empel enthousiast. “Toen ik hier een jaar geleden begon, hadden we nog een systeem met een beweegsensor. Die moest piepen als een bewoner uit bed kwam, maar ging ook weleens af bij een bewegende deken. Of hij ging juist niet af als er een bewoner uit bed ging en hulp nodig had.” Daarom checkte de nachtdienst vaak of de sensor wel aan stond. “Dan stap je steeds binnen bij iemand die slaapt, wat best intiem is en de nachtrust verstoort. Dat is voor bewoners én collega’s niet fijn.”

Persoonsgerichte zorg

In de app van de Momo BedSense kunnen medewerkers onder andere zien wie rustig slaapt, wie uit bed is en zelfs wie op de bedrand zit. “Doordat we die informatie van een afstand in kunnen zien, hoeven we pas naar binnen als dat nodig is. Dat geeft bewoners veel meer rust en privacy. We kunnen ook beter inschatten welke acties nodig zijn. Iemand die slecht ter been is en op de bedrand zit, helpen we uit bed. Daardoor voorkomen we dat diegene valt.” Bovendien levert het volgens Ine ook meer persoonsgerichte zorg op. “We stemmen met de bewoner en familie af bij welke informatie wij een seintje krijgen. Een van onze bewoners beweegt ’s nachts bijvoorbeeld weinig. We hebben de app zo ingesteld dat we een seintje ontvangen zodra zij 4 uur lang in dezelfde houding ligt. Dan verleggen we haar. Zo voorkomen we doorligplekken.” En er zijn nog meer voordelen. “In de nacht zijn we van 3 naar 2 verzorgenden gegaan. En zij ervaren óók nog eens een lagere werkdruk.”

Gespreksstarter

Waar de vorige sensor alleen een alarmeringsfunctie had, geeft de nieuwe ook informatie. Als de sensor aangeeft dat er geen trillingen meer worden gemeten, kan dat betekenen dat een bewoner is overleden. Juist dat biedt volgens Ine een ingang voor een gesprek met familie van bewoners. “Bijvoorbeeld als zij waken bij hun naaste. Vooraf vertellen wij dat we een melding krijgen als er geen activiteit meer is. We vragen hoe zij willen dat we reageren als het afscheidsmoment daar is. Willen ze dat we direct binnenlopen of juist liever wat later, zodat er nog wat tijd samen is? De app zorgt ervoor dat er een gesprek loskomt over het toekomstige afscheid. Dat zijn gevoelige gesprekken die best lastig te starten zijn.”

Leren van elkaar

Inmiddels zijn we ook een proefproject gestart met de Momo BedSense bij Anna Nicasius. De verbinding tussen de huizen is daarbij erg waardevol. “We leren van elkaar.

Voordat het proefproject startte, liepen 2 verzorgenden van Nicasius een deel van de nacht bij ons op Berk mee.

Zij waren erg enthousiast.” De eerste ervaringen bij Nicasius zijn erg positief. We kijken of de Momo BedSense ook daar geïmplementeerd kan worden in 2026.

“MEER BETEKENISVOLLE MOMENTEN SAMEN”

CLIËNTERVARINGSONDERZOEK WAT VINDEN BEWONERS ZÉLF BELANGRIJK?

Stel, je naaste heeft dementie en woont bij Anna. Hoe maak je dan écht contact? Hoe zorg je dat je zoveel mogelijk verbinding blijft houden? Daar dachten collega's, mantelzorgers en bewoners van Anna Heide samen over na in een co-creatiesessie. Met als resultaat: een boek vol laag-drempelige activiteiten die je als naaste samen met een bewoner kunt doen.

“Al deze activiteiten kunnen bijdragen aan meer betekenisvolle momenten samen”, start Anke Ziegenhardt. Anke is kwaliteitsverpleegkundige, innovatieambassadeur en trainer en ambassadeur van de Schijf van vijf van samenredzaamheid. “Ook helpen de activiteiten bewoners bij het krijgen van meer eigen regie.”

Houvast

Over wat voor soort activiteiten hebben we het dan? Dat kan van alles zijn, van klein tot groot. Zoals samen even de nagels verzorgen. Een virtuele reis maken met de Qwiek.up-projector. Of samen wandelen door onze beleefstuin. “Het kan als mantelzorger of familielid soms best lastig zijn om iets te bedenken wat je kunt doen met een naaste met dementie. Door je naaste te helpen bij de dagelijkse dingen, ontstaan er al waardevolle één-op-één momenten. Dit boek geeft praktische voorbeelden.”

Het boek helpt ook bij het voeren van een goed gesprek met een bewoner met dementie. Want dat is niet altijd makkelijk, weet Anke. “Het boek staat vol gespreksonderwerpen en praktische handvatten om écht contact te maken. Want activiteiten zijn bij ons niet alleen ‘ bezig zijn’. We richten ons op welzijn, beleving en verbinding. Of het nu gaat om iets samen doen of simpelweg een moment van rust creëren: het draait altijd om wat bij de bewoner past en wat op dat moment nodig is.”

Co-creatiesessies

Het activiteitenboek is niet het enige creatieve idee dat is ontstaan uit een co-creatiesessie. “In 2026 starten we met ‘De Vergeten Smaak’. Daarin kunnen familieleden dat ‘ene gerecht’ weer eens samen maken, om zo voor even het gevoel van vroeger terug te halen. Die heerlijke stoofpot van vroeger, de warme appeltaart die iedere zondag op tafel kwam of de pannenkoeken die bij oma toch nét wat lekkerder smaakten. Zo zetten we de deur voor mantelzorgers nóg verder open. En laten we zien hoe waardevol het samen doen kan zijn.”

In 2025 gingen we aan de slag met ons nieuwe cliëntervaringsonderzoek, omdat we nóg beter willen weten wat belangrijk is voor onze bewoners. Samen met de cliëntenraad en zorgprofessionals voegden we extra vragen toe over welzijn. Door de juiste vragen te stellen, ontdekken we wat bewoners en mantelzorgers het meest waarderen én wat we kunnen verbeteren.

Het nieuwe onderzoek bestaat uit 2 delen. In het eerste deel staan de standaard vragen, die alle organisaties in de langdurige zorg stellen. Zo meten we allemaal op dezelfde manier de kwaliteit. In het tweede deel staan 7 extra vragen over het welzijn van bewoners bij Anna Ouderenzorg. Vragen die ons helpen om samen leven toe te voegen aan de dagen van onze bewoners. Voor het bedenken van die vragen onderzochten we welke factoren invloed hebben op het welzijn. Ook voerden we hierover gesprekken met zorgprofessionals en leden van de centrale cliëntenraad. Denk dan bijvoorbeeld aan de vraag of we voldoende aandacht hebben voor wat een

bewoner belangrijk vindt. Of over hoe je als bewoner de maaltijden beleeft.

Blijven verbeteren

In oktober vulden bewoners van Anna Heide een vragenlijst in, soms met hulp van een mantelzorger. We begonnen klein om te controleren of de vragenlijst duidelijk en volledig was. Na een kleine aanpassing vroegen we dit ook aan alle andere bewoners van Anna Ouderenzorg en waar nodig hun mantelzorgers. 45% vulde de vragenlijst in. We zijn trots op de uitkomst van gemiddeld een 8 op de algemene vragen en een 7 op de extra vragen. We kregen hartverwarmende complimenten en ook verbeterpunten, waar we in 2026 mee aan de slag kunnen. Komend jaar ontvangen alle bewoners en mantelzorgers de vragenlijst weer 2 keer. Zo blijven we leren en houden we goed in de gaten wat er goed gaat en wat beter kan.



“WE ZORGEN DAT ONS CLIËNTENDOSSIER HET WERK GEMAKKELIJKER MAAKT”

Een bruisende projectgroep met leden vanuit heel Anna Ouderenzorg, die zich inmiddels gedragen als ware ambassadeurs op de werkvloer. Ze maken zich hard voor doorontwikkeling en zorgen voor vooruitgang. Boordevol enthousiasme pakken zij deelprojecten beet en laten ze pas los als ze helemaal tevreden zijn. Daarbij denk je misschien niet meteen aan een project als de doorontwikkeling van ons cliëntendossier ONS. Toch is het dat wel. Projectleider Marieke Heijne: “We zijn een groep ONS-vakidioten geworden met samen één doel: zorgen dat het systeem ons werk gemakkelijker maakt.”

“95% van wat we doen in de projectgroep ONS komt voort uit wensen van de werkvloer, ongemakken die collega's graag opgelost willen hebben”, begint Marieke. “Dat komt doordat de projectgroep bestaat uit mensen van de werkvloer. Zij werken zelf met ONS en halen informatie op bij hun collega's. Binnen de projectgroep voelen we de vrijheid om het eerlijk toe te geven als ONS anders wordt gebruikt dan eerder is afgesproken. En tonen we het lef om een werkwijze aan te passen, als zo'n 'olifantenpaadje' eigenlijk veel fijner werkt. Daardoor weten we dat we met de goede dingen bezig zijn. En door de stappen die we daarin zetten, groeit het enthousiasme.”

Overzicht en duidelijkheid

Even terug in de tijd: het is 2024 als Marieke samen met de projectgroep de balans opmaakt. ONS was geïmplementeerd en er lag nog een lange lijst aan wensen en verbeteringen. De groep startte met prioriteren en dat resulteerde in 12 deelprojecten waarmee de werkgroep

aan de slag ging. Als basis zorgde Marieke voor een goede projectstructuur, met een efficiënt ingericht maandelijks overleg om de voortgang te bespreken. En duidelijkheid over verantwoordelijkheden en eigenaarschap. Marieke: “De betrokkenheid in de groep is heel groot. Iedereen in de projectgroep is verantwoordelijk voor minimaal één project en handelt daar ook naar.” Elk overleg komen alle deelprojecten aan bod. Is het deelproject afgerond? Dan gaat het van de agenda af. “En bij een nieuw verzoek zijn we altijd streng: pakken we dit op of niet? Gaan we er nu mee aan de slag of kan het ook later? Beslissingen nemen we samen.”

Projectresultaten

De resultaten? Die zijn er volop. “We hebben nu een overzichtelijke en actuele autorisatiematrix. Daarin zie je precies wie welke toegang heeft binnen ONS. Iedereen binnen Anna Ouderenzorg heeft altijd toegang tot een actueel werkafsprakendocument. Dat is een soort grote handleiding: alles wat je je kunt bedenken over hoe iets werkt in ONS, staat daarin. Een ander voorbeeld waar we heel trots op zijn, is een e-learning voor nieuwe medewerkers waar we in 2026 mee gaan starten. De projectgroep signaleerde dat ONS veel tijd vraagt in de teams bij het inwerken van nieuwe collega's. De e-learning kan dat werk verlichten. En door nieuwe collega's meteen op deze manier te scholen, zorgen we ook voor een beter gebruik van ONS.”

Inhoudelijke verbeteringen

In het systeem zelf zijn ook flink wat verbeteringen doorgevoerd. “De agenda is nu zo ingericht dat het echt een hulpmiddel

is voor bewoners, cliënten, zorgprofessionals en behandelaren. ONS sluit goed aan op het melden van incidenten en steeds beter op de Wet zorg en dwang. En ook zijn de processen beter ingericht voor het veilig uitwisselen van informatie met andere organisaties. Bijvoorbeeld via Zorgdomein”, legt Marieke uit. Het maken van keuzes voor de juiste inrichting van het systeem, is niet altijd gemakkelijk. “Neem bijvoorbeeld de artsensite. Die blijkt op verschillende plekken te worden vastgelegd. Wat is dan de beste plek? Zowel voor de dokter als voor de zorg? Welke code hoort daarbij? En hoe leggen we dat duidelijk uit in een werkinstructie?” Een ander voorbeeld is de eerste contactpersoon en de persoon die we kunnen bellen in geval van nood. “De huidige inrichting dwingt ons om één persoon in te vullen. Wat vinden we daar eigenlijk van? Moet het inderdaad altijd dezelfde persoon zijn? Zo'n beslissing nemen we niet zelfstandig. We spreken bijvoorbeeld

met de cliëntenraad en met de OR. Vanuit die blik zorgen we voor een passende inrichting in ONS.”

Vooruitblik 2026

“We kunnen nu zeggen dat ONS staat”, vertelt Marieke, “maar niet iedereen gebruikt ONS al precies zoals het is bedacht.” Dus komt er in 2026 een audit die de projectleden zelf gaan uitvoeren. “Zo gaan we toetsen of de nieuwe manier van werken ook echt wordt uitgevoerd. En kunnen we bepalen wat er nog nodig is om van iedereen ONS-experts te maken.” In 2026 komt de focus meer te liggen op het vastleggen van processen en afspraken. We blijven leren, verbeteren en borgen. “Natuurlijk zijn er ook altijd inhoudelijke punten waar we op doorontwikkelen. Bijvoorbeeld de communicatie met mantelzorgers, spraakgestuurd rapporteren en het gebruik van foto's binnen ONS.”



ONTMOETEN ALS BASIS VOOR DE ZORGZAME BUURT

Ouder worden? Dat doe je niet alleen, dat doe je samen. Met familie, buren, vrijwilligers en professionals. Daarom willen we dat onze huizen midden in de wijk staan. Dat het geen plekken zijn waar je je terugtrekt, maar waar je elkaar ontmoet. We houden onze huizen regelmatig tegen het licht. Wat betekenen ze voor de bewoners? Wat kan deze plek betekenen voor de buurt? En wat kan de buurt betekenen voor de mensen die hier wonen? Zo werken we stap voor stap aan een zorgzame buurt.

“De manier waarop we naar onze huizen in de wijken kijken, is aan het veranderen. Het is niet langer alleen een plek waar zorg wordt geleverd. Het is een belangrijk onderdeel van de wijk, voor iedereen”, zegt directeur Denise Smits van Anna Ouderenzorg. “Als je wilt dat mensen zo lang mogelijk onderdeel blijven van het gewone leven, dan is het belangrijk dat de plek waar ze wonen daaraan bijdraagt.”

Daar werken we binnen Anna Ouderenzorg bewust aan. Soms in kleine stappen, zoals het openen van een huiskamer die ook toegankelijk is voor buurtbewoners. Soms in grotere stappen, bijvoorbeeld wanneer een huis toe is aan renovatie. Dat zijn momenten waarop we alles kritisch bekijken. Technisch, praktisch én vanuit de vraag: wat willen we hier, voor bewoners én voor de wijk?

Een open Grote Bos

Een concreet voorbeeld van hoe visie en praktijk samenkomen, is de Grote Bos in Geldrop. Op dit terrein zijn meerdere gebouwen te vinden. Naast 3 van onze huizen staat er ook een middelbare school. “Het is nu nog een redelijk gesloten terrein. Het nodigt niet uit om als wijkbewoner even langs te komen”, zegt Denise. “Samen met buurtbewoners en de school kijken we op welke manier de Grote Bos een plek van iedereen kan worden. Bijvoorbeeld met een moestuin, de mogelijkheid om samen te kaarten of een kop koffie te drinken. In alle

openheid. De hekken rondom het terrein mogen letterlijk en figuurlijk weg”, zegt Denise. “Zo worden onze huizen vanzelf meer onderdeel van de wijk.”

Ook binnen de huizen op de Grote Bos wordt gekeken waar het beter kan. Zo is in 2025 gestart met de voorbereiding voor een ‘midlife’-renovatie op Anna Berk. Daarbij kijken we hoe we het huis zo kunnen inrichten, dat het past bij wat bewoners nodig hebben.

Dat het een plek wordt waar ouderen zich thuis voelen. Waar collega's met trots werken. En waar familie, vrijwilligers en de buurt deel uitmaken van het dagelijkse leven. Met een open karakter dat uitnodigt om vanuit de wijk binnen te komen en als bewoner naar buiten te gaan.

Ook Hospice het Baken wordt aangepakt. “We zijn heel dankbaar voor meerdere donaties die we hebben gehad voor het hospice. Dat maakt het mogelijk om het hospice warmer, huiselijker en moderner te maken. Een plek waar gasten, naasten én collega's zich thuis voelen”, zegt Denise.

Het gewone leven

We zien het ontmoeten van elkaar niet als een extraatje, maar als een belangrijke manier waarop we leven toe kunnen voegen aan de dagen. “Dan hebben we het over ontmoeting

tussen bewoners onderling, tussen bekenden en onbekenden, tussen jong en oud en tussen zorg en wijk. Een zorgzame buurt ontstaat niet vanzelf, maar groeit als wij uitnodigen en de wijk mee wil doen. En in die zorgzame buurt is ook volop ruimte voor mensen met dementie. Zij bloeien vaak op als ze meer vrijheid en eigen regie krijgen. Dat vraagt om denken in mogelijkheden in plaats van risico's. Zo ontwikkelen we stap voor stap een ouderenzorg die onderdeel is van het gewone leven.”

**Deze afbeelding is gemaakt met AI.*



“DE PERSOONLIJKE OUDERENZORG IN NEDERLAND IS EEN MOOI VOORBEELD VOOR SURINAME”



Na ruim 20 jaar als verpleegkundige in het Academisch Ziekenhuis van Paramaribo gooide Amit Punwasi het roer om. Hij verhuisde afgelopen zomer naar Nederland en ging als verzorgende IG aan de slag bij Anna Heuvel. Al op zijn eerste werkdag viel het hem op hoe warm de zorg hier is. “In Suriname geldt in woonzorgcentra vaak één aanpak voor iedereen. Hier staan de wensen van de bewoner centraal.”

Na een lange ziekenhuiscarrière was Amit toe aan een nieuwe uitdaging. “Mijn zus, die in Rotterdam woont, vertelde over het personeelstekort in de Nederlandse zorg. Hier werken leek me wel wat. Via mijn neef ontmoette ik iemand die medewerkers werft voor Nederlandse organisaties.” Een sollicitatie bij Anna Ouderenzorg volgde. “En voordat ik het wist, kreeg ik hier een kans. Mijn moeder zei trots: ‘ga ervoor!’” Met die beslissing koos Amit voor een ander land en

een andere functie. “In Suriname werkte ik veruit de langste tijd op de intensive care. Nu kies ik bewust voor de ouderenzorg. Ik wilde iets nieuws leren.” Hij vertelt lachend: “Mijn werkverleden zie je nog terug in hoe snel ik loop. Af en toe moet ik mezelf eraan herinneren dat ik niet meer op de IC ben. Hier mag het iets rustiger.”

Van alle gemakken voorzien

Amit voelde zich al snel thuis. Typisch Nederlandse karaktereigenschappen passen hem als gegoten. “Nederlanders zijn direct, daar houd ik van. Ik draai zelf ook niet om de boodschap heen. Verder is 10.00 uur hier ook écht 10.00 uur. In Suriname kan dat ook 10.30 uur zijn, of later. Collega's zijn hier zelfs een kwartiertje voor hun dienst al aanwezig. Die stiptheid vind ik heel fijn.” Hoewel Amit in Suriname niet in de ouderenzorg werkte, ziet hij duidelijke verschillen met Nederland. “In Suriname staan woonzorgcentra niet

goed bekend. In Nederland zijn die juist van alle gemakken voorzien: er zijn liften en elektrische rolstoelen en bewoners hebben privacy. Bovendien is hier meer maatwerk: wat wil een bewoner nog? En hoe kunnen we dat bieden? Nederlanders mogen echt blij zijn met deze persoonlijke zorg.”

Wennen aan euthanasiewet

Amit hoefde alleen aan een paar praktische zaken te wennen, zoals het werken met de lift. En aan één groter thema: de euthanasiewetgeving. “Die kennen we in Suriname niet. Als je een bewoner goed leert kennen en diegene kiest voor euthanasie, dan denk je wel: wow, dit is anders dan ik gewend ben. Inmiddels heb ik een omschakeling gemaakt: als iemand een pijnloos einde wil, dan begrijp en respecteer ik dat.” Met veel bewoners bouwde Amit intussen een vertrouwensband op. “Ik merkte dat sommigen in het begin terughoudend

waren, misschien omdat ik er anders uitzie dan de meeste collega's. Nu hebben ze gezien dat ik vriendelijk ben en graag help. Die terughoudendheid is gelukkig helemaal verdwenen.”

Ontwikkelkansen

Het opbouwen van zo'n vertrouwensband vindt Amit een van de mooiste aspecten van zijn werk. Als EVV'er hoopt hij straks nog meer persoonlijk contact te hebben. “Binnenkort start ik met die opleiding, náást een opleiding tot ergocoach. Ik houd ervan om nieuwe dingen te leren. Dus als die kans voorbijkomt, grijp ik die met beide handen aan. Dat waardeer ik ook aan het Anna: ik krijg volop doorgroeimogelijkheden en ontwikkelkansen en er wordt met mij meegedacht. Dit voelt als een plek waar ik uitgedaagd blijf.”

ANDERS SAMENWERKEN MET MANTELZORGERS EN VRIJWILLIGERS

Anders doen

“Om deze beweging in 2026 kracht bij te zetten, hebben we in 2025 de administratieve processen voor onze vrijwilligers toekomstbestendig ingericht. Ook het aanmeldproces voor vrijwilligers is nu veel gemakkelijker. Nog mooier vind ik de stappen die we hebben gezet om mantelzorgers en vrijwilligers sterker in hun rol te zetten. Scholingen voor vrijwilligers hebben we nieuw leven ingeblazen, bijvoorbeeld over dementie.

In februari 2026 startte een eerste slikscholing voor mantelzorgers en vrijwilligers. Ik hoop dat dit het begin is van een breed scholingsaanbod voor mantelzorgers en vrijwilligers; een echte ‘academie’. En hoe mooi zou het zijn als we in de toekomst ook trainingen kunnen aanbieden voor mantelzorgers in de wijk?”

DE UNIEKE ROL VAN DE MANTELZORGERS

Een mantelzorger is iemand die een oudere helpt vanuit een persoonlijke relatie. Dat kan een partner zijn, een familielid, een buur, een vriend of een kennis. De één helpt elke dag, de ander een paar keer per week of af en toe.

Mantelzorgers kunnen heel belangrijk zijn in het leven van de oudere, ook als hij of zij bij Anna Ouderenzorg woont. Veel mensen vinden het prettiger om geholpen te worden door iemand die ze kennen en vertrouwen, bijvoorbeeld bij het eten of het klaarleggen van de kleding voor de volgende dag. Dat voelt veilig en vertrouwd. En het zorgt voor waardevolle momenten samen.

Samen anders denken én doen: dat betekent ook anders samenwerken met mantelzorgers en vrijwilligers. De Anna Beweging geeft een nieuwe kijk op wie welke rol speelt in het leven van een bewoner of cliënt. Een gesprek met coördinator vrijwillige inzet Anne Bruyninckx.

“Mag een vrijwilliger zelfgebakken wafels meenemen en uitdelen op de afdeling? Mag een mantelzorger die zijn naaste al jarenlang helpt douchen, dat blijven doen als zijn partner bij Anna komt wonen? En zijn we bereid de risico's die dat met zich meebrengt te accepteren? Dit zijn de gesprekken die we steeds vaker voeren met bewoners, cliënten, vrijwilligers en mantelzorgers. In 2025 zijn alle collega's geschoold om het gesprek over samenredzaamheid te voeren. En in 2026 volgen ook momenten voor mantelzorgers. Daarbij draait het om wederzijdse verwachtingen en grenzen. Om gelijkwaardigheid, erkenning en waardering.”

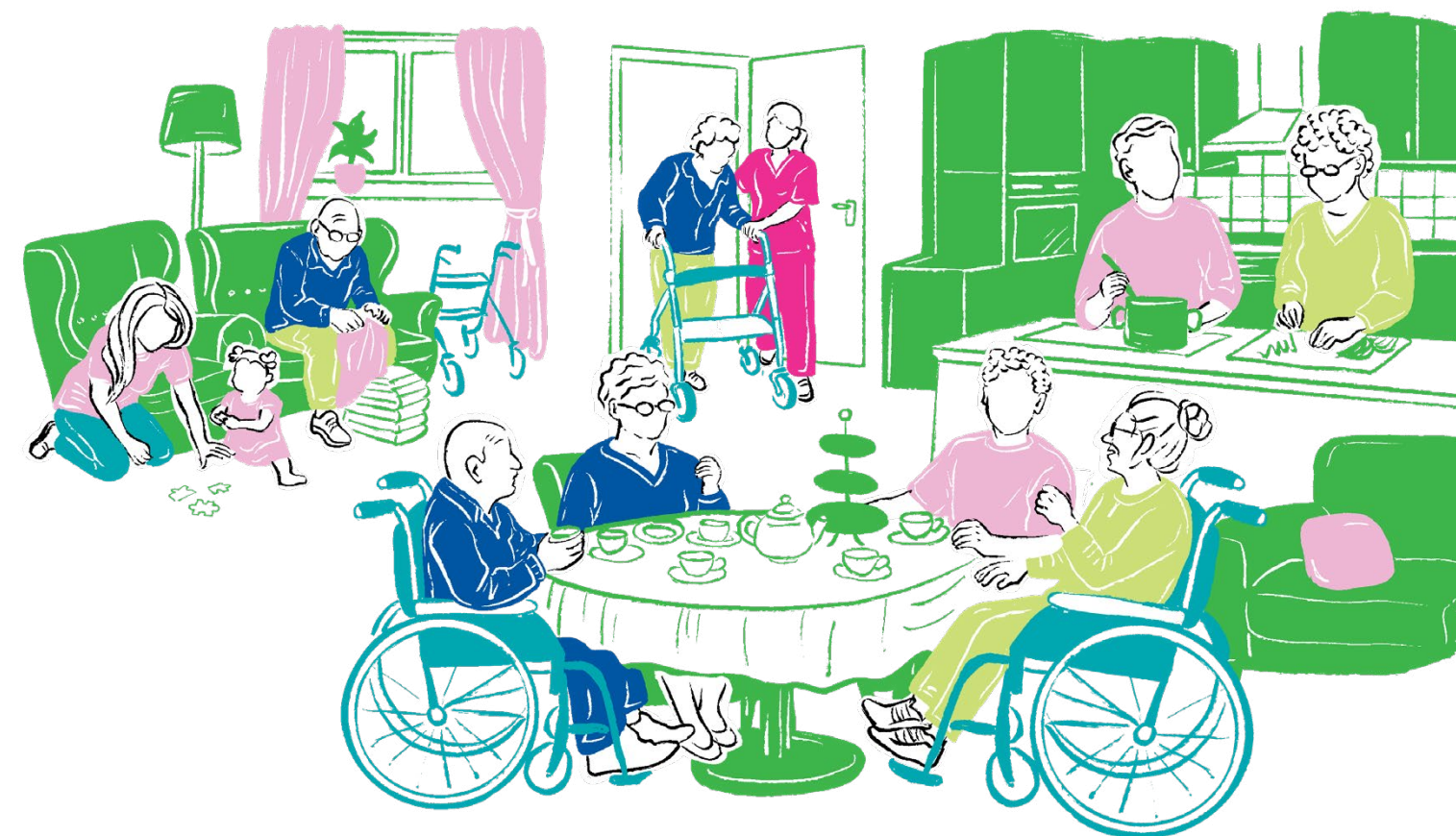
Anders denken

“We zijn anders gaan denken over vrijwillige inzet. Vroeger was je óf mantelzorger óf vrijwilliger. Nu zien we steeds vaker dat

mantelzorgers ook vrijwilliger zijn voor andere bewoners. En mantelzorgers die hun dierbare verliezen, blijven daarna steeds vaker actief als vrijwilliger. Dat gebeurt om heel verschillende redenen. De een voelt zich al vanaf het begin enorm welkom. De ander heeft een speciale band opgebouwd met een bewoner. En weer een ander heeft een sociaal netwerk binnen Anna Ouderenzorg opgebouwd dat hij of zij niet meer wil missen.”

Elk moment telt

“Wanneer ben je eigenlijk een vrijwilliger? Vroeger moest je een aantal keer per maand beschikbaar zijn. Nu zien we ieder moment waarin iemand leven toevoegt aan de dag van een oudere, als een moment dat we niet willen missen. Dus ook als je niet structureel kan komen helpen, kun je vrijwilliger worden. En natuurlijk omarmen we eenmalige initiatieven. In 2025 zijn we gaan samenwerken met Samen voor onze Regio. Zij verbinden maatschappelijke organisaties met bedrijven die zich een keer maatschappelijk willen inzetten. Denk dan aan het organiseren van een high tea of wandelen met onze bewoners. Als Anna kunnen we ook wensen doorgeven, bijvoorbeeld hulp bij het maken van kerststukjes.”



INNOVATIE IN DE SCHOONMAAK

FIJNER, SNELLER EN DUURZAMER WERKEN

Bijna nergens is een schone omgeving zo belangrijk als in de zorg. Schoonmaak is bij Anna dan ook meer dan ‘even een doekje erover halen’. Jolanda van Hoof, eerste medewerker schoonmaak, vertelt hoe we ook in de schoonmaak anders zijn gaan denken én doen. “Dankzij innovaties en betere processen werken we steeds fijner, sneller en duurzamer.”

“Schoonmaken is fysiek zwaar werk. Daarom keken we: hoe kunnen we het werk lichter maken? Zo bleek er een alternatief te zijn voor de zware 10-liter dozen met afwasmiddel. We zijn overgestapt op 5-liter kannen, die zijn veel handzamer en maken het werk minder zwaar.” Natuurlijk is er ook aandacht voor veiligheid. Alle schoonmaakmiddelen staan inmiddels in lekbakken. En waar veiligheidsinformatie vroeger in mappen zat, is die nu online direct beschikbaar. “We hebben de fysieke bladen omgezet naar QR-codes. Gebeurt er iets? Dan kun je met je telefoon de code scannen en weet je meteen wat je moet doen.”

Goed voor het milieu

Ook duurzaamheid is een belangrijk thema in het team. “We vinden het belangrijk dat ons werk zo min mogelijk gevolgen heeft voor het milieu. Daarin maken we bewuster keuzes. De Green Deal helpt daarbij. Zo werken we zo weinig mogelijk met schoonmaakmiddelen. Waar dat wel nodig is, gebruiken we ecologische middelen. En waar we vroeger een emmer met sop gebruikten, poetsen we nu met microvezeldoekjes. De schoonmaak is daarmee net zo hygiënisch,

zonder dat we water verspillen.” Hygiëne staat sowieso hoog in het vaandel bij Jolanda en haar collega's. “We worden jaarlijks getraind op dit onderwerp. We hebben bijvoorbeeld een speciale training gevolgd over wat we moeten doen als een besmettelijk virus uitbreekt. Doordat we allemaal op dezelfde manier werken, verkleinen we de kans op verspreiding.”

Wendbaar team

Sinds het najaar werkt het schoonmaakteam met tablets. “Daardoor kunnen we elkaars werk makkelijker overnemen. Dat is fijn als je op een andere locatie moet bijspringen. Je herkent meteen de werkwijze en kunt overal snel aan de slag.” Zo vormt zich een wendbaar team. “Vroeger werkten we met fysieke aftekenlijstjes. Je kon dan wel zien welke ruimte was schoongemaakt, maar niet hoe dat gedaan was. Nu werken we allemaal op dezelfde manier.” Die uniforme werkwijze zorgt voor meer efficiëntie. Op de tablet staat een plattegrond met alle ruimtes. “Je selecteert een ruimte en ziet precies welke stappen je moet doorlopen. Ben je klaar? Dan kleurt de ruimte van rood naar groen.” Daarmee hebben we allemaal beter overzicht van wat er nog moet gebeuren.

Een gevoel van trots

Door op een andere manier te werken en dat echt samen met het team te doen, kunnen we betere kwaliteit leveren en ontstaat er een gevoel van trots bij medewerkers. En dat kan ook in de praktische dingen zitten. “We hebben bijvoorbeeld nieuwe werkwagens gekregen en ik zie echt dat dat bij collega's



iets doet. Ze voelen zich meer gezien, het staat voor professionaliteit. Elke wagen is op dezelfde manier ingericht, dat is makkelijk als je op een andere plek werkt dan waar je meestal werkt. Op de wagens staat een afbeelding van de Strabrechtse Heide en de televisietoren van Mierlo. Bewoners herkennen dit en reageren hierop.”

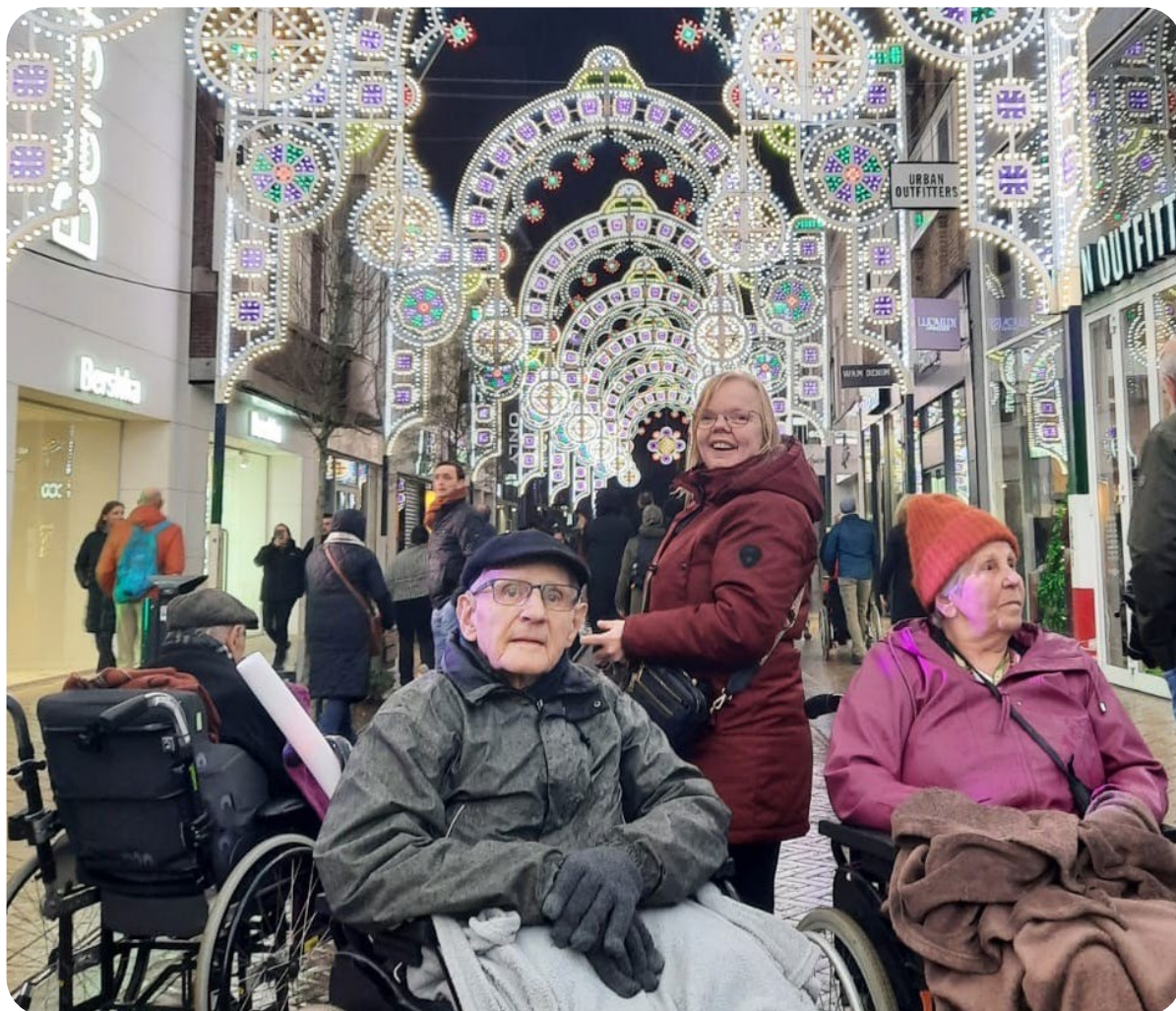
Stap voor stap

In 2026 ontwikkelen we stap voor stap verder. Zo krijgen de tablets extra functies, zodat we bijvoorbeeld eenvoudig een melding voor de facilitaire dienst kunnen maken. “Kraan

kapot? Hoe fijn is het als je dat ook meteen kunt doorgeven op de tablet waar je toch al mee werkt?”, legt Jolanda uit. Ook zijn er plannen voor schoonmaakrobots. Die kunnen helemaal zelfstandig de vloeren van de gangen schoonmaken. Maar, benadrukt ze: “We vernieuwen gedoseerd. Het is belangrijk dat nieuwe dingen eerst goed landen. We nemen de tijd om collega's die niet meteen enthousiast zijn, mee te nemen. Waarom veranderen we? Wat levert dat op? Hoe maakt het jouw werk makkelijker of fijner? Zo worden de vernieuwingen van ons allemaal.”

REGEN, CHOCOMEL OF GEWOON EVEN NIETS

OOK DAT IS LEVEN TOEVOEGEN AAN DE DAGEN



“Zullen we terug naar binnen gaan, omdat het regent? Of willen jullie liever de GLOW-route lopen?” Dat vroeg ik afgelopen najaar aan een aantal bewoners en hun naasten. Samen hadden we bedacht om een bezoekje aan GLOW in Eindhoven te brengen. De 10 deelnemende bewoners vonden het fantastisch. Een regenbui zorgde er bijna voor dat we weer omdraaiden, want als zorgprofessionals zijn we gewend om het ouderen zo comfortabel mogelijk te maken. Ik zei: “Laten we het eens vragen.” Het antwoord? “We willen heel graag een keer de regen voelen, we willen buiten blijven!” Het werd een prachtige avond, met warme chocomel met slagroom toe.

“Dit voorbeeld laat zien dat we de dag fijner kunnen maken als we vaker door de ogen van bewoners kijken. Niet vanuit ons zorghart bedenken wat goed is voor de ander, maar luisteren naar wat iemand belangrijk vindt. We zijn te gast bij onze bewoners, niet andersom. En dus is bijvoorbeeld de keuken in de huiskamers niet ‘van ons’. Wanneer bewoners daar met naasten pannenkoeken willen bakken, is het aan ons om te kijken wat mogelijk is.”

Verwachtingen loslaten

“Leven toevoegen aan de dagen begint bij zien waar een bewoner behoefte aan heeft.

Bij voorkeur samen met de partner, familie of vrienden. Want mensen die dicht bij de bewoner staan, kennen die persoon het beste en weten waarom diegene zich op een bepaalde manier gedraagt. Sommige bewoners zijn het liefst op hun kamer en willen met rust gelaten worden. Als wij denken dat het voor hen goed is om aan allerlei activiteiten mee te doen, dan plakken we onze eigen verwachtingen op die persoon. Als je zelf graag onder de mensen bent, betekent dat niet dat iedereen dat fijn vindt.”

Het verschil maken

“Natuurlijk zijn er ook allerlei dingen die nodig zijn in de zorg, zoals medicijnen, verzorging, verpleging. Maar dat is maar een klein deel van de dag. Tussen die momenten door, kun je kijken naar wat de bewoner wil. Wat vindt de bewoner leuk of belangrijk? Juist in die momenten waarop niets hoeft, kunnen wij het verschil maken.”

*Jackie
de Turck*

Teammanager ouderenzorg

ZOVEEL MOGELIJK ZELF, ZOVEEL MOGELIJK SAMEN



“SOMS WIL IK GEWOON EEN PYJAMADAG”

Mia (80) woont nu 6 jaar op Anna Heuvel. Mia benadrukt: “Ik kan nog heel veel zelf.”

“Alleen steunkousen aan- en uittrekken, dat gaat niet meer. Ik kan er niet bij. Maar ik kleed me wél zelf aan en ruim mijn kamer op. Ik wil zelf bepalen waar wat ligt en ik vind het fijn dat ik nog wat om handen heb. Ik help ook mee op de afdeling, bijvoorbeeld met het vouwen van de servetten.” Vroeger was de zorg volgens Mia anders. “Ik heb zelf als verpleegkundige in de ouderenzorg gewerkt. Toen bepaalden de nonnen nog alles voor de bewoners, van de dagindeling tot wat ze te eten kregen.”

Zorg die past

Mia vindt het fijn dat het bij Anna Ouderenzorg nu anders gaat. “Het klopt dat je meer zelf moet doen en dat vind ik juist fijn. Ik krijg de zorg die bij mij past.” Ze geeft een voorbeeld. “Vroeger ontbeet ik in de huiskamer. Dan kreeg ik hulp om me snel aan te kleden, omdat ik anders te laat was. Daarna was ik de hele dag vermoeid. Nu ontbijt ik op mijn eigen kamer, lekker op mijn gemak. Als het zo uitkomt, verwissel ik pas daarna mijn pyjama voor mijn gewone kleren.”

En soms heb ik een keer een pyjamadag. Dat deed ik thuis ook wel eens, waarom zou dat dan nu niet meer mogen?”

Er zijn veel eenvoudige hulpmiddelen die Mia helpen om zoveel mogelijk zelf te doen, zoals bestek met een dik handvat. “Gewoon bestek kan ik niet goed vasthouden. Door dit bestek kan ik weer zelf eten. Dat is veel fijner dan dat iemand me helpt.” Mia heeft ook kinderen die helpen. “Mijn zoon doet bijvoorbeeld mijn boodschappen, dat vind ik heel fijn.”

Gerust gevoel

Een tijdje geleden was Mia flink ziek. Toen hielp Eerste Verantwoordelijke Verzorgende Jolanda haar met veel meer dan normaal. “Toen ik weer wat beter was, zei ze: ‘Wat denk je ervan om je weer zelf aan te kleden?’ Dat was precies het zetje dat ik nodig had.” Oog voor de mens achter de bewoner, dat is volgens Mia het belangrijkste. “Het geeft me een gerust gevoel dat er iemand voor me is als het echt niet gaat.”

Waar je ook woont: meedoen en zelf doen zijn belangrijk voor je welzijn. En de betrokkenheid van je naasten maakt je gelukkiger. Daarom kijken we bij Anna: wat kan en wil iemand (weer) zelf doen of leren? Welke hulpmiddelen kunnen daarbij helpen? Wat kunnen naasten zoals mantelzorgers betekenen? Waarin kunnen vrijwilligers een rol spelen? En is er professionele zorg nodig? Natuurlijk zijn we er dan. Deskundig, warm en met aandacht.

Samenredzaamheid is hierbij het sleutelwoord. Want we doen het samen. Met de bewoner zelf en iedereen om hem of haar heen. De ‘Schijf van vijf van samenredzaamheid’ helpt ons daarbij en geeft ons handvatten om anders naar de zorgvraag te kijken. Zodat we nu en in de toekomst de zorg kunnen blijven bieden waar dat nodig is. Met dezelfde hoeveelheid aandacht, vanuit een breder netwerk.

Het goede gesprek

Samenredzaamheid vraagt om loslaten en een andere manier van denken en doen. Op alle afdelingen werken Schijf van vijf-

ambassadeurs om collega's daarbij te helpen. En iedereen volgde een training, van zorg tot de ondersteunende diensten. Daarin leerden we hoe je het goede gesprek voert met (toekomstige) bewoners en hun naasten. En welke vragen daarbij horen. Wat vind je belangrijk? Wat lukt nog zelf? Wat wil je leren? Waar is hulp bij nodig? Van wie wil je die hulp? Waar wil je als mantelzorger graag bij betrokken blijven? Door die vragen te stellen, ontstaat een ander gesprek. Een gesprek dat iedereen mee laat bewegen met de behoefte en mogelijkheden van de oudere.

Samen in balans

In 2026 wordt samenredzaamheid steeds meer onderdeel van onze manier van werken. We gaan nog gericht goede gesprekken voeren. En we gaan op zoek naar balans. Balans tussen wat bewoners zelf kunnen en willen, wat hun omgeving biedt en wat professionele zorg kan toevoegen. We kijken hoe innovatie kan bijdragen. En mantelzorgers en vrijwilligers worden steeds meer betrokken, als onderdeel van het team. Zo maken we samen de dag een beetje fijner.



“SAMEN ZIJN WE 100%”

Jolanda Michiels is Eerst Verantwoordelijke Verzorgende (EVV'er) voor Mia.

“Ik steek in de loop van de dag regelmatig mijn hoofd om de deur bij Mia: alles goed hier? Laatst zag ik dat ze verdrietig was en ben ik bij haar gaan zitten om te vragen wat er speelde. Om haar op te fleuren zijn we samen beneden een taartje gaan eten. Ik omschrijf het graag zo: samen zijn we 100 procent. Soms is Mia 90 procent en doe ik 10 procent. Maar als ze 60 procent is, doe ik 40. Net wat er nodig is.”

In hun kracht

Samenredzaamheid is een begrip dat goed past bij hoe Jolanda haar werk doet. “Ik werk hier al 25 jaar. Vroeger namen we bewoners veel meer uit handen, maar waarom zou een verzorgende iets voor je moeten doen dat je ook zelf kan? Ik zet mensen liever in hun kracht.”

De verandering naar het steeds meer samen doen roept soms vragen op, bij bewoners, familieleden en collega's. Een goed gesprek maakt dan veel verschil, weet Jolanda. “Als

iemand hier komt wonen, leggen we meteen al uit hoe we werken en waarom we dat doen. We noemen dat het 'samenzorggesprek'. Naasten weten dan al hoe het hier gaat en welke rol zij daarin kunnen spelen.” Dit vraagt ook van zorgprofessionals om op een andere manier te denken. “Dat is voor sommige collega's echt wel even wennen. Begrijpelijk, want sommige collega's willen in eerste instantie blijven zorgen, zoals ze altijd al deden. We voeren daarover vaak het gesprek en we krijgen ook trainingen hoe we hiermee om kunnen gaan.”

Bewuste tijd dankzij welzijnsmedewerkers

Het is wat Jolanda betreft wel belangrijk om bewoners niet tekort te doen, ook niet als er minder personeel is. “Je gunt het bewoners ook om af en toe lekker lang te douchen. Wij hebben het daar soms te druk voor. Gelukkig hebben we bij Anna tegenwoordig welzijnsmedewerkers die daar wel de tijd voor kunnen nemen. En ook een mantelzorger kan daarin een rol spelen. Uiteindelijk gaat het erom dat je mensen blijft zien. Warmte, dat is én blijft de kern van ons werk.”

“EIGEN REGIE IS GEEN LUXE, MAAR PRECIES WAT ZE VERDIENT”

Peter heeft jarenlang voor zijn vrouw Els gezorgd. “We zijn al 35 jaar samen”, zegt hij. “Ik weet als geen ander hoe ze is en wat ze wil.”

In 2017 kwamen langzaam de eerste signalen. “Opstaan werd steeds moeilijker. En als we gingen zeilen, duurde het zó lang voordat ze aan de andere kant zat van de boot, dat we alweer van koers waren gewisseld.” De eerste diagnose was Parkinson. “Maar op een gegeven moment zagen we dat het veel te snel achteruit ging. Toen is vastgesteld dat het geen Parkinson is, maar MSA. Een heel zeldzame hersenziekte die haar hele lichaam aantast, maar haar geest deels ongemoeid laat.” Wat hem het meest raakt? “Ik zie dat ze letterlijk vastloopt in haar eigen lijf.”

Welkom voelen

Thuis voor haar zorgen hield hij lang vol, naast zijn werk. Nu woont Els bij Anna Heuvel. “Voor haar is het de beste plek. Ze heeft hier in Geldrop ook op school gezeten. Toen ze hier kwam, kwam ze gelijk iemand van vroeger tegen. Dat is emotioneel, maar ook fijn. Ik voel me ook heel welkom hier. Ik kan altijd binnenlopen, geef de

planten water en praat beneden met andere bewoners. Ik zou bijvoorbeeld ook best een keer willen helpen met koken.”

Niet alleen even op bezoek

Een mantelzorger heeft vanuit zijn persoonlijke relatie vaak een onmisbare rol in het leven van een bewoner. Een rol die niemand anders kan vervullen. Zo ook Peter. Hij komt twee keer per week en schuift dan aan met het eten. En als hij er is, is het niet alleen 'even op bezoek'. Hij kent zijn vrouw zó goed dat hij aan haar ogen kan zien wat ze bedoelt, juist omdat haar lijf haar in de steek laat. Peter legt uit dat je bij Els moet snappen hoe die ziekte werkt. “Soms lijkt het alsof ze niet reageert, maar dan staat haar 'denken' ook echt letterlijk eventjes stil. Soms duurt het tien minuten voordat medicatie geven lukt.” Peter helpt daar regelmatig bij. “Dat vind ik fijn om te doen.”

Eigen regie

Als Peter iets ziet dat beter kan, bespreekt hij dat bij het multidisciplinair overleg. “Bijvoorbeeld als Els doodmoe is en naar bed wil, dan kan dat niet altijd meteen. Ze moet namelijk met een tillift aan het plafond in bed gelegd worden, dat heb je niet zo snel gedaan.” Peter zocht samen met de zorg naar een oplossing. “Nu hebben we een stoel die je wat meer naar achter kunt zetten, zodat ze toch kan slapen op de momenten dat zij dat graag wil.” Hij benadrukt: “Eigen regie is voor Els geen luxe. Het is precies wat ze verdient. En ik help haar daarbij.”



DE KRACHT VAN EIGENAARSCHAP

DE ANNA BEWEGING IN DE PRAKTIJK

Hoe zorg je ervoor dat de Anna Beweging meer is dan mooie woorden in een boek? Dat collega's écht het vertrouwen voelen om te experimenteren, te vallen en weer op te staan? In al onze huizen werken we al jaren aan 'het samen anders denken én doen'. Tijd om eens in één van die verhalen te duiken: het verhaal van Anna Nicasius.

De organisatie ben je zelf

De basis klinkt eenvoudig: werken vanuit een visie waar je in gelooft. Een visie waarin iedereen de ruimte krijgt om mee te denken en mee te doen. Dat begint bij de raad van

bestuur en de directie. Het verspreidt zich naar teammanagers en teamcoördinatoren. En dat enthousiasme bereikt collega's op de werkvloer.

Helderheid is daarbij heel belangrijk: over noodzaak, urgentie, belang en het waarom van keuzes. Samen in gesprek gaan over ieders rol in die nieuwe visie. Over elkaars verwachtingen. Want iedereen in het Anna is mede-eigenaar van zijn of haar eigen stukje. En dus ook van de Anna Beweging. Want 'de organisatie', die zijn we met elkaar.



GEPASTE ZORG, RUST EN DUIDELIJKHEID

SUBACUTE ZORGSTRAAT GERIATRIE

Een andere kijk

Terugblikkend begon de Anna Beweging bij Nicasius met het project 'het potentieel pakken' in 2023. Teammanagers en collega's gingen het goede gesprek aan over contracturen en het rooster. Hoeveel uur wil je werken? En op welke momenten? Past dat in het huidige rooster? En in je contract? Wat heb je nodig voor een goede werk-privébalans?

Nieuwe vraagstukken volgden: mag een avondmens kiezen om alleen avonddiensten te draaien? Kan iemand op vaste dagen vrij zijn, als hij wel inzetbaar is op meerdere afdelingen? Kan iemand die juist wél flexibel inzetbaar is, kiezen om op één bepaalde afdeling te werken? En waarom duren diensten standaard 6 uur, als iemand veel liever 8 uur achter elkaar werkt? Het is de start van een andere kijk op de roosters.

Kansen aangrijpen

Andere projecten volgden. Allemaal ondersteund vanuit andere afdelingen in het Anna. Allemaal met beide handen aangegrepen door de teammanagers. Denk aan een ontwikkeltraject voor teammanagers en teamcoördinatoren. De toegang tot Anna Vitaal, waarin collega's aan de slag kunnen met leefstijl en vitaliteit. En het versneld opleiden van zij-instromers. Niet alles verliep vlekkeloos, maar het zorgde wel allemaal voor beweging. En in het geval van de zij-instromers zorgde het óók voor nieuwe collega's die blanco de ouderenzorg in stapten. Collega's die geen vaste gewoontes hadden om van los te komen.

Echt anders denken

Dat loskomen van vaste gewoontes is precies wat andere collega's wél te doen

stond. Dat zorgt soms voor weerstand. Want het samen anders denken én doen vraagt om bewustwording: wat belangrijk is voor jou, hoeft niet belangrijk te zijn voor een ander. Jouw normen en waarden kunnen verschillend zijn dan die van een ander. Dat vraagt om nieuwsgierig zijn naar wat de ander beweegt. En ja, dat is best veel gevraagd. Daarin zijn al veel stappen gezet. Vanzelfsprekend is het nog niet altijd, maar de beweging gaat door.

Gezonde roosters

Even terug naar die andere kijk op de roosters, waar de beweging mee begon. Want het hebben van een 'gezond' rooster bleek essentieel. Krijgen we de roosters niet gevuld? Dan hebben collega's die aan het werk zijn het veel te druk. Zijn werk en privé niet in balans? Dan is het knap lastig om óók nog open te staan voor het anders denken en doen. Daarbovenop zorgen gezonde roosters voor een lager ziekteverzuim, voor blijere mensen, voor betere kwaliteit van zorg en voor minder inzet van zzp'ers. Kortom: het geeft ruimte om te bewegen.

Anders bewegen

Hoe die beweegruimte eruit ziet, is voor iedere collega, ieder team, iedere afdeling en ieder Anna huis anders. Want overal wonen en werken andere mensen. Juist daarom is het zo belangrijk dat je kunt bewegen op een manier en snelheid die daarbij past. Het ene team of huis is niet sneller dan het andere; het startpunt en de omgevingsfactoren zijn altijd anders. En dus zijn er ook binnen Nicasius verschillen. Net zo goed als tussen de huizen. Wil je weten hoe ver je bent gekomen? Dan kijk je terug naar hoe het een jaar eerder was. Kijk niet naar gisteren, want veranderen doe je niet in een dag.

Op de subacute zorgstraat geriatrie in het Anna Ziekenhuis komen kwetsbare ouderen met een dringend probleem, waarbij de zorg ook een dag later kan plaatsvinden. Denk bijvoorbeeld aan iemand die al langer rugpijn had en de laatste dagen ineens vaker valt. We noemen dat subacuut. Op deze polikliniek kijken geriater, geriatrieverpleegkundigen, geriatrie-fysiotherapeuten en zorgconsulenten naar het acute probleem én naar andere lichamelijke problemen en de psychische en sociale situatie. Om te bepalen wat er aan de hand is, maken zij gebruik van dezelfde mogelijkheden als de spoedeisende hulp. Denk bijvoorbeeld aan het maken van scans en foto's of het afnemen van bloed.

Goede resultaten

De subacute zorgstraat opende in januari 2025 haar deuren. Al vanaf de start zijn de resultaten goed. Patiënten ervaren de zorg als prettig, blijkt uit evaluaties. Ze worden in hun

eigen tempo geholpen, onderzoeken volgen elkaar snel op en aan het einde van de dag weten ze waar ze aan toe zijn. Dit geeft rust en duidelijkheid. Geriatrieverpleegkundigen krijgen meer zelfstandigheid en taken. De geriater merken dat het hen minder tijd kost, terwijl ze de patiënt beter in beeld krijgen. Ook de samenwerking met andere afdelingen in het ziekenhuis verloopt soepel.

Nog meer passende zorg

Door deze andere manier van werken voorkomen we onnodige opnames. Daarnaast wordt de zorg beter afgestemd als de patiënt weer naar huis of een revalidatieplek gaat. Door deze manier van werken, zorgen we er ook voor dat de patiënt of huisarts meteen terecht komt bij de juiste zorgprofessional. Daarom wil het Anna Ziekenhuis in 2026 ruimere openingstijden voor de subacute zorgstraat, om zo nog meer patiënten te kunnen helpen.

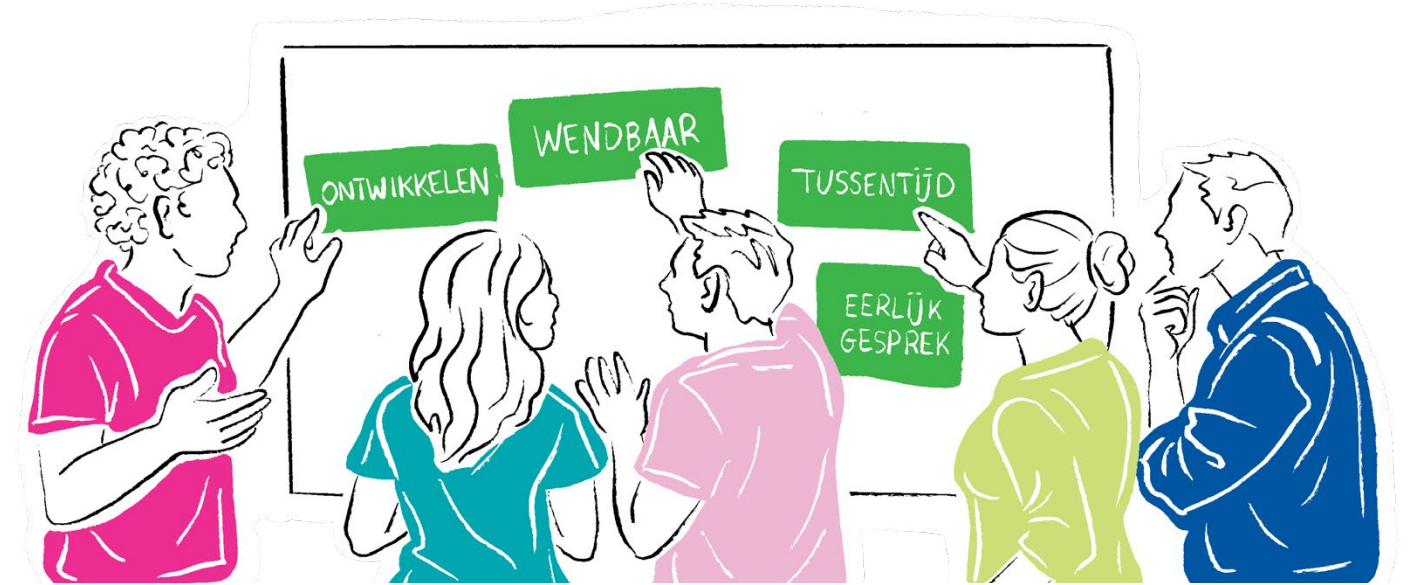


A photograph of two women standing indoors, laughing together. The woman on the left has short dark hair and wears glasses and a dark top with a colorful pattern of high-heeled shoes. The woman on the right has short grey hair, wears glasses, a black and white zebra-print top, and a black scarf. They are in a bright room with large windows in the background. A potted plant is visible to the left of the women.

Vrijwilligster Leny met bewoonster Ria.
Dit beeld is een ode. Een ode aan elke vrijwilliger,
elke mantelzorger, elk familielid, elke naaste.

SAMEN MAKEN WE HET VERSCHIL

BLIJVEN BOUWEN AAN VERTROUWDE, WENDBARE TEAMS



Onze visie op de teams is onveranderd. Nog steeds willen we dat iedereen op elkaar kan bouwen. Met als uitgangspunten: werk je? Dan zet je samen de schouders eronder. Ben je vrij? Dan ben je ook echt vrij. We werken met eigen (flex)medewerkers die elkaar goed kennen en vertrouwd zijn met de bewoners. Ook werken we samen met vrijwilligers en mantelzorgers. Alleen als het écht niet anders kan, zetten we personeel in dat niet in loondienst is. Zo zorgen we voor goede kwaliteit van zorg en meer rust voor bewoners. Collega's zijn blij met hun eigen vertrouwde, wendbare team. Een team dat misschien kleiner is dan we in de ideale situatie zouden willen, maar simpelweg niet groter kán door verschillende maatschappelijke ontwikkelingen.

In 2025 bouwden we verder aan de vertrouwde, wendbare teams. En met succes. De verzuimcijfers zijn met 7,5% lager dan ooit. De inzet van personeel dat niet in loondienst is, bleef verder dalen. Waar we in 2024 al een daling zagen van 33%, zette dat door met nog eens 57%.

In 2 jaar tijd daalde de inzet daarmee tot ruim 71%. En we investeerden volop in opleidingen. Met programma's op maat voor teamcoördinatoren, planners en opleiders. Zodat zij vanuit hun rol optimaal kunnen bijdragen aan de Anna Beweging. Dat is een vervolg op het ontwikkelprogramma voor de teammanagers, die we dit jaar borgden met structurele terugkomdagen. Ook zijn álle collega's van Anna Ouderenzorg getraind over de Schijf van vijf van samenredzaamheid. Dat helpt in bewustwording in het samen anders denken én doen. En vakinhoudelijk investeerden we in maatwerkopleidingen en opleidingsplekken voor bijvoorbeeld de BBL4-verpleegkundige en helpende plus.

De 'tussentijd'

De beweging die we maken vraagt iets van collega's. Dat kan ook de lichte daling verklaren in cijfers van het medewerkerstevredenheidsonderzoek. Cijfers die horen bij deze 'tussentijd'. Een tijd waarin we oude gewoontes loslaten, maar nog niet precies weten wat de nieuwe manier van werken van ons vraagt. Een tijd waarin we

zoekende zijn. Tijdens deze zoektocht gaan we met elkaar in gesprek, open en eerlijk. Over wat de Anna Beweging is, waarom we dit doen en wat de teams daarvoor nodig hebben. Die gesprekken zijn er het hele jaar door.

Andere gesprekken

Dat eerlijke gesprek voeren we ook over inhoudelijke thema's. Neem bijvoorbeeld verzuim. Door het delen van verzuimcijfers en de financiële cijfers die daarbij horen, krijgen teams een beeld van wat verzuim doet met hun team en de organisatie. Dat zorgt voor andere gesprekken. Als je meerdere keren per jaar door ziekte afwezig bent, hoe komt dat dan? Zit je dan wel op de goede plek of is er iets anders aan de hand? Ben je je bewust van het effect als je er vaak niet bent? En wat is de rol van de rest van het team hierin?

Aan de knoppen draaien

In de hele beweging is het belangrijk dat we oog houden voor onze collega's. Die schouders die we er samen onder zetten, mogen niet structureel worden

overbelast. Ontwikkelingen als innovatie en digitalisering, een stevige flexpool en de samenwerking met bewoners, mantelzorgers en vrijwilligers helpen daarbij. Los van elkaar zijn deze ontwikkelingen niet genoeg. Wat het verschil maakt, is dat we aan al die knoppen tegelijkertijd draaien.

Ook in 2026

Om in beweging te blijven, draaien we ook in 2026 aan die knoppen. We gaan ons nog meer richten op het behouden van collega's die passen bij Anna Ouderenzorg. Dat begint bij focus op ons aannamebeleid, zodat we vanaf de start zorgen voor de juiste mensen op de juiste plek. En we draaien de knop opleiden nog verder open, waarbij ook het borgen van ontwikkelprogramma's, trainingen en opleidingen voldoende aandacht krijgt. Zodat (nieuwe) collega's ook in 2026 kunnen blijven meebewegen.

“ALS MIJN CLIËNTEN EEN LACH OP HUN GEZICHT HEBBEN, IS MIJN DAG GOED”

Joyce Staals maakte de overstap van werken in de horeca naar een baan in de zorg. Via een versnelde opleiding werd ze helpende plus en nu werkt ze in het Anna Thuis team Ouderen. “De dankbaarheid van cliënten, daar word ik zó blij van.”

Waarom koos je pas later in je loopbaan voor de zorg?

“Mijn moeder vond de zorg altijd al iets voor mij. Ik ging bijvoorbeeld vroeger vaak mee met mijn oma als zij vrijwilligerswerk deed bij ouderen met dementie. We deden van alles, zoals wafels bakken, wandelen en bloemschikken. Toch dacht ik als jongere: nee hoor, ik ga echt geen billen wassen.”

Welke studierichting koos je dan?

“Ik heb zowel een diploma in de detailhandel als een horecadiploma. Toch merkte ik dat ik overdag een invulling miste. Ik wilde meer voldoening uit mijn werk halen.”

En toen kwam Anna op je pad?

“Ja. Mijn schoonmoeder vertelde dat ik bij Anna Ouderenzorg in een half jaar helpende plus kon worden. Ik las de vacature en heb me meteen aangemeld.”

Hoe zag die opleiding eruit?

“De eerste 2 maanden leerde ik de basis, dus hoe je iemand helpt met de verzorging, zoals wassen, douchen en aankleden. Natuurlijk is de theorie belangrijk, maar het echt leren doe je vooral in de praktijk. In het begin stond ik als extra collega in het gewone rooster ingepland. Ik liep altijd met iemand mee. Dat vond ik zó fijn, want ik leerde enorm veel en mijn begeleiders waren heel behulpzaam. Die periode gaf me zelfvertrouwen.”



ANDERS INCIDENTEN MELDEN

Wanneer voelde je: oké, ik kan dit?

“Na die 2 maanden kreeg ik al het vertrouwen om zelf routes te lopen. Dat voelde echt als een compliment. Vanaf dat moment ging ik steeds zelfstandiger werken.”

Wat vind je zo leuk aan werken in de thuiszorg?

“Ik vind het mooi dat ik echt in iemands privéleven mag komen. En dat iedereen anders is. De ene oudere heeft beginnende dementie, de andere heeft vooral lichamelijke klachten. De afwisseling maakt het leuk. Bovendien gaat het verder dan verzorgen. Ik houd me ook bezig met welzijn en huishoudelijke ondersteuning. Dus ik ga ook samen wandelen, boodschappen doen of iets koken of bakken. Zo voegen we echt leven toe aan de dagen.”

Hoe ziet een werkdag eruit?

“Als ik ochtenddienst heb, begin ik om 7.00 uur. Dan starten we als team bij elkaar, we lezen rapportages door en verdelen de routes. Daarna ga ik naar mijn eerste cliënt. Op een dag kan ik bijvoorbeeld 7 cliënten hebben voor zorg. Het kan ook zijn dat ik minder zorgmomenten heb en juist meer welzijn of huishoudelijke taken. De dag vliegt voorbij. Soms denk ik dat het 12 uur is... en dan is het ineens al kwart over 1.”

Wat heb je geleerd in de zorg, waarvan je eerst niet wist dat het zo belangrijk was?

“Ik dacht altijd: iemand wassen, dat kan iedereen. Nu weet ik wel beter. Ja, natuurlijk kan iedereen iemand wassen, maar als zorgprofessional kijk je anders. Je let op de huid, wondjes en plekken die ontstaan door veel zitten of liggen. Je wil voorkomen dat zoiets erger wordt.”

Wat geeft jou het meeste plezier?

“Ik krijg vaak een complimentje als ik er ben en geef ook heel graag een complimentje terug. Dan zie ik mensen stralen. Als mijn cliënten een lach op hun gezicht hebben, is mijn dag goed.”

Je gaat ook weer starten met een nieuwe opleiding?

“Ja, in 2026 start ik met de opleiding verzorgende IG.

Dat is een opleiding van 2 jaar, maar ik kan hem waarschijnlijk sneller doen. Een paar onderdelen heb ik namelijk al gehad tijdens mijn opleiding tot helpende plus. Als verzorgende IG mag je meer handelingen doen. Denk aan wondzorg, katheteriseren, injecteren en bepaalde medicatie. Daar kijk ik echt naar uit.”

Waar droom je stiekem nog van?

“Ik denk wel eens aan werken in een hospice, dat lijkt me een bijzondere werkplek. Ook verpleegkunde in het ziekenhuis spreekt me aan, werken op de spoed lijkt me gaaf. Of op de kinderafdeling. Toch ben ik nu helemaal op mijn plek, eerst wil ik lekker verder groeien in mijn rol.”

Ons thuisteam beweegt mee

Het Anna Thuisteam Ouderen biedt zorg en ondersteuning thuis aan ouderen die verpleeghuiszorg nodig hebben. Na de start in Heeze in 2024 breidde het team in 2025 uit naar Geldrop. Teammanager Diana van Heugten: “Wat wij doen, is ondersteunen in de dagelijkse levensbehoeften. Van zorg tot welzijn en huishoudelijke ondersteuning. Die behoefte kan iedere dag anders zijn. We eten samen, spelen een spelletje of maken een praatje. Dat lijkt iets kleins, maar het helpt om mensen te leren kennen en eerder te zien of er meer ondersteuning nodig is. Denk bijvoorbeeld aan achteruitgang in de mentale gezondheid of een onveilige situatie. Door daar aandacht voor te hebben, kunnen we er sneller op inspelen. Ook innovatie speelt een rol. Een van onze innovatie-ambassadeurs kijkt mee welke hulpmiddelen en werkwijzen de thuiswonende oudere of betrokken mantelzorgers kunnen ondersteunen. Door deze manier van werken kunnen mensen langer zelfstandig thuis blijven wonen.”

MIC staat voor Melding Incident Cliënt. Dat is een melding van iets in de zorg dat (bijna) niet goed is gegaan. Na zo'n melding onderzoeken we wat er is gebeurd, wat de oorzaak was en vooral: hoe we het in de toekomst kunnen voorkomen. Het doel is om te leren van incidenten, om zo het wonen en werken bij Anna zo veilig mogelijk te houden. In 2025 doken we in het proces achter deze meldingen.

Onderzoek

Dat deden we samen met collega's vanuit alle huizen en het ziekenhuis. Hoe doen we het nu? Waarom? En kan dit ook makkelijker of beter? Het maken, lezen en bekijken van de meldingen in het systeem ONS bleek veel tijd te kosten. Net zoals het analyseren van de meldingen.

Sneller en makkelijker

De oplossing: in plaats van ONS kiezen we voor Zenya om meldingen bij te houden. Door een koppeling tussen Zenya en ONS

kunnen collega's nog steeds vanuit hun vertrouwde digitale werkomgeving een melding maken. Het resultaat: bij het maken van een melding zie je alleen nog maar vragen die voor die melding belangrijk zijn. Collega's die meldingen bekijken, hebben meer overzicht. Waar zij vroeger meerdere formulieren moesten gebruiken, is dat er nu nog maar één. En vanuit Zenya krijgen zij gemakkelijker betere analyses over een langere tijd. Bijvoorbeeld inzicht in het totaal aantal meldingen en of er uitschieters zijn.

Succesvolle start

In 2025 evalueerden we het proces en maakten we samen een nieuw formulier in Zenya. Ook daarbij zijn collega's uit alle huizen en het ziekenhuis betrokken. Daardoor hebben we nu een formulier dat zo volledig mogelijk is. In 2026 gaan we binnen heel Anna Ouderenzorg op deze manier werken. En blijkt er toch iets beter te kunnen? Dan passen we dat weer aan.

SAMEN ANDERS BEHANDELEN EN BEGELEIDEN

Even kennismaken: het team behandeling en begeleiding. Veel vakgebieden komen hier samen, waaronder bewegingsagogen, diëtisten, ergotherapeuten, fysiotherapeuten, logopedisten, psychologen, specialisten ouderengeneeskunde, verpleegkundig specialisten, basisartsen en physician assistants. Samen hebben zij één doel: vanuit hun expertise zoveel mogelijk leven toevoegen aan de dagen van bewoners en cliënten. Dat vraagt om anders denken, om anders doen en om anders samenwerken. Met collega's én bewoners, cliënten en hun naasten.

Waarom zou je bewoners wegen als daar geen aanleiding voor is? Hoe belangrijk vinden we gezond en veilig eten als het daarmee minder lekker is? En mag iemand zelf bepalen of en hoeveel hij beweegt? Het team behandeling en begeleiding houdt zich bezig met deze vragen. Behandelen om te behandelen, dat doen zij allang niet meer. Ze kijken naar de bewoner als individu en het netwerk van mantelzorgers, vrijwilligers en zorg daaromheen.

De groeiende samenwerking met vrijwilligers en mantelzorgers zorgt ook voor een rolverschuiving van het team behandeling en begeleiding. In plaats van alleen zelf behandelen, geven zij ook behandeladvies en begeleiden zij de oudere en de mensen om de oudere heen. Denk bijvoorbeeld aan de mantelzorgers, die vanaf februari 2026 een slikscholing kunnen volgen. Om die behandeling en begeleiding te kunnen bieden, werkt het team intensief samen. Want de vraag is meestal breder dan één vakgebied.

Beter zichtbaar

Om elkaar mee te nemen in deze manier van denken en doen, onderzocht het team

behandeling en begeleiding in 2025 hoe zij zich beter kan positioneren. Het antwoord: door zichtbaarder te zijn in alle huizen. Door relaties verder op te bouwen. Door het structureel voeren van de juiste gesprekken, met de juiste mensen op het juiste moment. Iets wat in 2026 zeker een vervolg gaat krijgen.

In de regio is die positionering al in gang gezet. De specialisten ouderengeneeskunde werken intensief samen met huisartsen. Het team heeft een belangrijke rol in de regionale valpreventie-aanpak en in de zorgvraag van thuiswonende ouderen. En bij evenementen zoals het 'Stap naar Gezonder Festival' is het team zichtbaar. Die rol pakken is belangrijk, want zorg leveren in de wijk is steeds gebruikelijker. Niet alleen doordat ouderen langer thuis blijven wonen, ook door ontwikkelingen als revalidatie vanuit huis.

Toekomstbestendige zorg

Dat het team op een andere manier werkt, blijkt ook uit de samenwerking die in 2025 is gestart met Novicare. Dit is de grootste behandeldienst in de langdurige zorg in Nederland. De samenwerking binnen Anna Ouderenzorg richt zich op medisch specialistische zorg: de zorg van specialisten ouderengeneeskunde, verpleegkundig specialisten, basisartsen en physician assistants.

Vanuit Novicare werken zorgprofessionals bij meerdere zorgorganisaties in het land. Geplande zorg gebeurt zoveel mogelijk door vaste behandelaren en bij spoed is er altijd iemand beschikbaar, ook op afstand. Zo blijft de zorg goed geregeld, ook al is er landelijk een groot tekort aan medisch specialistische zorgprofessionals. In 2026 verstevigen we die samenwerking door onze werkprocessen verder te optimaliseren.

“WE ZETTEN OUDEREN IN HUN KRACHT”

“In plaats van ieder beweegmoment van de bewoner te begeleiden, geven we nu de sleutel van de duofiets aan onze bewoners en vrijwilligers mee. Zo is beweging vast onderdeel van de basiszorg en afgestemd op eigen hobby's en voorkeuren. Geen 'moetje', maar een manier om te kijken wat iemand zelf nog kan en de oudere daarin te ondersteunen. Zodat iemand kan blijven doen wat hij of zij belangrijk vindt.”

“Het team behandeling en begeleiding stuurt aan op samenredzaamheid. Op het adviseren en begeleiden van cliënten, bewoners, mantelzorgers, vrijwilligers en collega's in plaats van zelf te behandelen. Dit sluit helemaal aan op het samen anders denken én doen. Door de Anna Beweging wordt dat gedachtengoed iets van ons allemaal. Dat maakt dat wij als behandelaren beter ons werk kunnen doen.”

Wensen en behoeften

“Deze andere manier van begeleiden en behandelen is niet altijd gemakkelijk. Vanuit onze expertise zien we soms kansen die weloverwogen niet door de oudere worden gepakt. Wij sluiten ons aan op de wensen en behoeften van die oudere, hoewel we altijd zullen blijven sturen op zelfredzaamheid. Het belangrijkste is dat cliënten en bewoners zich vertrouwd, aangenaam en gerespecteerd voelen. Op die manier zetten we de ouderen in hun kracht.”

Ook als het druk is

“Of je nu mantelzorger, vrijwilliger of zorgprofessional bent: het is heel begrijpelijk om taken over te nemen wanneer het druk is. Even iemand voortduwen in een rolstoel lijkt op dat moment sneller dan iemand zelf laten lopen. Toch is beweging altijd waardevol. Juist daar zit de kern: overnemen is sneller, maar

zelf bewegen, hoe langzaam ook, helpt om mobiliteit langer te behouden. En dat is wat we uiteindelijk allemaal willen.”

*Janne
Loverbos*

Geriatric-fysiotherapeut



OOK DUURZAAMHEID VRAAGT OM SAMEN ANDERS DENKEN ÉN DOEN

Bij toekomstbestendige ouderenzorg hoort ook een duurzaam verantwoorde organisatie. We verkleinen onze ecologische voetstap voor (kinderen en kleinkinderen van) bewoners, mantelzorgers, vrijwilligers en collega's. Kortom: voor de toekomstige generatie ouderen. Aanjagers hierin zijn duurzaamheidscoördinator Loes van Santvoort en energiemanager en Greendeal coördinator Bart Verweij. "Wij kunnen veel in gang zetten, maar uiteindelijk gebeurt het op de afdelingen."

En dat het gebeurt op de afdelingen, is duidelijk. Want in 2025 zijn veel stappen gezet rondom afval scheiden, bewuster inkopen en energiebesparing. "Collega's kijken bijvoorbeeld steeds bewuster naar wat we inkopen, hoe we dat doen en of die producten wel echt op gaan", legt Loes uit.

Zo zijn de collega's van Anna Berk de maaltijden van de huiskamers veel efficiënter gaan inkopen. Met als voordelen dat de leverancier minder vaak hoeft te rijden en we minder eten verspillen. En dus bedachten zij in 2025 een andere manier van werken, waar ze vanaf 2026 mee starten. Ze kopen levensmiddelen gezamenlijk in en leggen die in één ruimte. Een heus 'winkeltje'. Een plek waar bewoners samen met de huiskamerassistenten de boodschappen kunnen doen. En wil een mantelzorger pannenkoeken bakken voor bewoners? Dan kunnen ook zij terecht in het winkeltje.

Beter afval scheiden

Ook bij het afval scheiden zijn in 2025 stappen gezet. "We zien dat veel afval nu nog bij het restafval belandt, terwijl dat niet nodig is. Door betere afvalscheiding willen we dat in 2030 nog maar maximaal 25% van ons totale afval bestaat uit restafval", vertelt Bart. Loes legt uit: "We sorteren het afval nog beter. In de huiskamers scheiden we bijvoorbeeld etensresten, plastic en drankkartons, glas, papier en restafval. In de zorg gaat dat nog verder. Denk bijvoorbeeld aan afval van medicatie. Ook dat gaan we het komende jaar nóg beter scheiden."

Balans in plantaardig eten

Een ander, gevoeliger onderwerp is het verminderen van dierlijke eiwitten op het menu. "Binnen Anna Ouderenzorg zoeken we samen naar een balans tussen de bewoner die zoveel mogelijk zelf bepaalt wat hij of zij eet en een aanbod van meer plantaardig eten. Meer plantaardig op het menu betekent een ander keuzeaanbod. Maar wat vinden we daarvan als het nog steeds even lekker smaakt? Samen gaan we op zoek naar wat passend is voor bewoners. Ook diëtisten zijn hierbij betrokken, omdat eiwitten voor ouderen extra belangrijk zijn."

Gebouwen en leveranciers

Ook achter de schermen gebeurt er veel rondom duurzaamheid. "Denk aan onze gebouwen", vertelt Bart. "Anna Heide is pas een paar jaar oud en voldoet daarom aan



Milieuthermometer Zorg

Om inzicht te krijgen hoe we het beste kunnen verduurzamen en gerichte stappen te kunnen zetten, gebruiken we de Milieuthermometer Zorg. Daarmee zien we hoe we presteren op het gebied van duurzaamheid en wat we nog kunnen verbeteren. En het helpt om duurzaamheid onderdeel te maken van het dagelijks werken, in plaats van een los thema. We zijn al in het bezit van het bronzen certificaat en werken toe naar zilver.

veel van onze duurzaamheidswensen en -eisen. Dat is natuurlijk anders bij gebouwen die veel ouder zijn of die we huren." Daar kijken we naar wat verbeterd kan worden. Dat deden we bijvoorbeeld in 2025 in de voorbereidingen voor een 'midlife'-renovatie van Anna Berk. "We hebben het dan over energiezuinige installaties, slimmer energiebeheer en na-isolatie", legt Bart uit. "Daarnaast krijgt duurzaamheid een vaste plek in contractafspraken met leveranciers, bijvoorbeeld rondom verpakkingsmateriaal en retourstromen."

Aan de slag

"Deze beweging kunnen we alleen maar maken door de vele ideeën die vanuit de afdelingen zelf komen", vertelt Loes. "Daarom komen er in 2026 groene ambassadeurs. Enthousiaste collega's die de schakel zijn tussen ons en medewerkers op de afdelingen. Daarnaast organiseren we bewustwordingscampagnes en activiteiten met collega's, bewoners en bijvoorbeeld basisscholen. Het samen anders denken én doen, brengt ons ook verder als duurzame, verantwoorde organisatie."

ZORG OP DE GTU

MET EEN BREDE BLIK KIJKEN NAAR DE PATIËNT

Door een vervelende val brak Jeanne (87) haar heup en kwam ze op de Geriatrische Traumatologie Unit (GTU) van het Anna Ziekenhuis terecht. Daar werken zorgprofessionals die gespecialiseerd zijn in de zorg voor ouderen en die verder kijken dan de breuk, zoals verpleegkundige Iris Kruijzen en stagiaire Sabien van de Ven. "Ouderen hebben mijn hart gestolen."

In de huiskamer van de verpleegafdeling geriatrie, tegenover de GTU, oefent Jeanne door kleine stukjes te lopen met een rollator. "U bent een voorbeeldpatiënt", zegt Iris, de verpleegkundige die haar helpt. "Het herstel gaat niet altijd zo snel als bij u. Dit is mooi om te zien." Jeanne herstelt op de GTU van een heupoperatie, nadat zij thuis naar het toilet liep en plotseling viel. "Ik weet er niet veel meer van, maar het moet hard zijn gegaan. Alles was blauw en mijn rechterheup is gebroken."

Verder kijken dan de breuk

Op de Geriatrische Traumatologie Unit liggen patiënten van 70 jaar en ouder met een breuk en vaak ook een andere aandoening, zoals diabetes of COPD. Voorheen werden zij op

de verpleegafdeling heelkunde verzorgd. "Als geriatrieverpleegkundigen gingen wij naar die afdeling", vertelt Iris. "Nu is het andersom: de orthopeed, chirurg of andere behandelaar komt juist hier naartoe. Ik vind het een goede keuze, want alle expertise op het gebied van ouderengeneeskunde zit hier." Sabien kan dat beamen. "Ik liep eerder stage op de verpleegafdeling heelkunde. Daar staat het herstel en geneesproces van de breuk centraal. Geriatrieverpleegkundigen zijn anders opgeleid en hebben een bredere blik. Zij kijken verder dan de breuk, bijvoorbeeld ook naar iemands welzijn, thuissituatie, mentale gezondheid en sociale omgeving." Iris: "Al die puzzelstukjes bij elkaar brengen, maakt dit werk juist interessant."

Huiskamer

Die brede blik is nodig om een val in de toekomst te voorkomen. "Als we iemands welzijn en de thuissituatie goed in kaart hebben, kunnen we een plan maken", vertelt Iris. "Wat heeft iemand nodig om weer naar huis te kunnen, bijvoorbeeld huishulp of hulpmiddelen? Kan iemand beter eerst naar een revalidatieafdeling? Of lukt thuis wonen niet meer en moeten we gaan kijken naar



een verpleeghuis? Bij dat gesprek betrekken we uiteraard de familie." Sabien vindt het daarnaast belangrijk dat patiënten voldoende bewegen en goed eten. "We stimuleren hen om naar de huiskamer te gaan, om eventueel samen met anderen te eten. Daar is ook een huiskamerassistent. Die is er niet op andere afdelingen in het ziekenhuis." Jeanne is hartstikke tevreden. "De zorg is goed hier. Vooral de verpleegkundigen zijn erg gezellig", zegt ze, terwijl ze naar Iris en Sabien knipoogt.

Meer bedden

De GTU biedt niet alleen voordelen voor patiënten en voor collega's, vindt Iris. "De

dynamiek op de hele geriatrieafdeling is erdoor veranderd. Patiënten verblijven over het algemeen niet heel lang op de GTU, maar op onze verpleegafdeling geriatrie juist wél. Dat maakt ons werk afwisselender." Net als haar collega's hoopt Iris dat de GTU dit jaar nog uitbreidt. "We hebben nu 2 bedden, maar het doel is om er 4 te hebben."

IN VINCENTS HUISKAMER IS IEDEREEN WELKOM



De zon schijnt door de vitrage en zet Vincents huiskamer in een zacht licht. Hier in Anna Nicasius ruikt het naar de soep die op het fornuis staat te pruttelen. De ruimte is sfeervol en levendig. In deze huiskamer ontmoeten bewoners, buurtbewoners én collega's elkaar. We nemen een kijkje achter de schermen.

Huiskamerassistent Linda schenkt koffie in een thermoskan en zet vast de soepkommen klaar. "Er komt zo een groepje medewerkers lunchen. Die lusten best een kommetje preisoep. Ze zijn weer vroeg begonnen vandaag." Straks begint ze aan het avondeten. "Vanavond eten we macaronischotel. Misschien helpen er bewoners of bezoekers mee." Collega Anne is verzorgende en vult aan: "Dat is goed voor het gevoel van eigenwaarde van de bewoners. Dat doen we trouwens op de afdeling ook wel hoor, samen koken. Wat het hier extra bijzonder maakt, is dat er ook ouderen komen die niet bij ons wonen."

Huiselijk en gezellig

De huiskamer straalt uit dat iedereen hier welkom is. Comfortabele leunstoelen voor

de tv, een krantje ligt klaar. Op een tafel in de hoek ligt een half afgemaakte legpuzzel. 1000 stukjes, staat op de doos. De reproducties van schilderijen van Rembrandt en Vermeer aan de wand, de verse snijbloemen en de sfeervolle houten kasten maken de ruimtelijk huiselijk en gezellig.

"Deze ruimte stond leeg na verhuizing van onze dagbesteding. We wilden graag voor meer verbinding zorgen, binnen onze eigen muren én met de buitenwereld. Daarom hebben we hier een huiskamer voor iedereen van gemaakt: bewoners, collega's en omwonenden zijn hier welkom. Al snel na de opening zagen we dat steeds meer mensen Vincents huiskamer weten te vinden, ook van buiten", vertelt teammanager Remco van de Kerkhof. Hij is even aangeschoven voor een kop koffie.

Contact met collega's

De collega's die inmiddels zijn binnengelopen voor hun lunch, zijn blij met deze nieuwe ruimte. "Je komt nu veel sneller iemand van een andere afdeling tegen. Ik spreek nu ineens met collega's waar ik eerst bijna nooit mee sprak", vertelt Ingrid.

Haar collega Petra vult aan: "Voor veel bewoners is het echt een uitje om hier koffie te komen drinken. Even een andere omgeving, daar klaren ze van op. Ook familie komt hier graag zitten. Hier kunnen ze even samen zijn met een bewoner, zonder de afleiding die er op een afdeling kan zijn. Hier is levendigheid en tegelijkertijd ook rust."

Heerlijk eten

De huiskamer is ook bedoeld voor mensen uit de wijk. Toos, geboren en getogen in Heeze, duwt haar rollator naar binnen. Ze woont in een appartement naast Nicasius en komt hier elke dag lunchen en warm eten. "Dat 'moet' van mijn kinderen", zegt ze met een glimlach. "Ze zeiden: 'dan hoef je niet meer zoveel boodschappen te doen.' Zelf wonen ze geen van allen in Heeze. Zo gaat het nu eenmaal: als ze klein zijn, bepaal jij wat er gebeurt, nu zijn de rollen omgedraaid. En mijn kinderen hebben gelijk. Het eten hier is heerlijk, vooral de aardappeltjes uit de oven. En laatst kregen we kapucijners, wist je dat ik die nog nooit gegeten had?"

Toos wordt dit jaar 90 jaar. "Dankzij de huiskamer loop ik 2 keer per dag naar buiten

en kan ik even een praatje maken. Niet dat ik me thuis verveel, zo houd ik van schilderen en knutselen. En als ik genoeg energie heb, speel ik op mijn orgeltje."

Zorgzame buurt

Teammanager Remco kijkt ondertussen al naar de toekomst, geïnspireerd door het succes van Vincents huiskamer. "Steeds meer mensen willen zo lang mogelijk in hun huis blijven wonen. Dat gaat beter in een zorgzame buurt, waarin we samen voor elkaar zorgen. Onze huiskamer kan daar een belangrijke bijdrage aan leveren. Op het moment zelf én op de lange termijn. Bij Vincents huiskamer leren we mensen uit de buurt al kennen, voordat ze zorg nodig hebben. Zo kunnen we straks beter inspelen op wat zij nodig hebben." En als hij verder droomt, dan ziet hij het verzorgen van afhaalmaaltijden voor buurtbewoners ook wel zitten. "Nu nog niet. We doen dit stap voor stap. Maar wie weet?"

FLEXIBELE INZET MET VERTROUWDE GEZICHTEN

Bij het Anna werken we zoveel mogelijk met eigen medewerkers, omdat vertrouwde gezichten rust geven aan bewoners, cliënten, mantelzorgers én in de teams. Flexmedewerkers hebben daarin een onmisbare rol. Zij zijn volwaardige Anna-collega's die overal in de organisatie bijspringen waar dat nodig is. Nog belangrijker: zij zijn verbinders en ambassadeurs. Hoe dat zit? Teammanager Flexpool Pleunie van Kruijsdijk legt het uit.

“Flexmedewerkers kennen heel Anna Ouderenzorg en nemen hun ervaringen mee, overal waar zij komen. Dus wat goed gaat op de ene afdeling, nemen ze mee naar de volgende afdeling. En waar verbeterpunten zijn, kunnen ze teruggrijpen op hun ervaringen bij andere afdelingen. Daarmee zijn zij een belangrijke schakel tussen teams, afdelingen en de huizen”, legt Pleunie uit.

Vertrouwd gezicht

En hun rol is groeiende. “Denk bijvoorbeeld aan de Momo BedSense. Met deze innovatie zijn we gestart op Anna Berk. Daarna zijn we het ook gaan gebruiken bij Nicasius. Onze flexmedewerkers nemen hun ervaringen met de Momo BedSense mee. Hoe fijn is het als je iemand op je afdeling rond hebt lopen die er al eens mee heeft gewerkt?” Pleunie ziet ook mooie kansen voor de toekomst, bijvoorbeeld in het meer Anna-breed werken. “Als je als zorgprofessional wordt gevraagd om op een andere afdeling of in een ander huis te werken, kan het natuurlijk heel fijn zijn als je daar een flexmedewerker tegenkomt die je al kent.”

Ambassadeurs

Kenmerkend voor flexmedewerkers: ze zijn wendbaar, veerkrachtig, niet bang om bij een nieuwe plek binnen te stappen en meteen aan

de slag te gaan. Eigenschappen die passen bij het samen anders denken én doen. “Dat is precies waarom flexmedewerkers de ideale ambassadeurs kunnen zijn voor de Anna Beweging. Zij kunnen het anders denken en doen verspreiden door de hele organisatie. In 2025 hebben we daarvoor de eerste stappen gezet. In 2026 gaan we daarmee verder.”

Eén team

Het meest trots is Pleunie op de groei die het flexteam heeft doorgemaakt: zowel in het aantal medewerkers als in het teamgevoel. “Hoewel iedereen altijd op verschillende plekken werkt, zijn we één team. We zoeken elkaar steeds meer op, organiseren gezamenlijke overleggen en trainingen die ons helpen in ons werk. De groep wordt steeds hechter en dat maakt me trots.”

Leven toevoegen aan de dagen

In 2026 hoopt Pleunie dat we als Anna écht anders kunnen gaan denken over flexibele diensten. “Hoe kunnen we stoppen met

denken vanuit de vaste structuur die ooit is bedacht? Ik geloof dat we door anders denken in het roosteren, meer mogelijkheden bieden voor zorgprofessionals. Want flexibel werken biedt voordelen op het werk en kan een uitkomst zijn voor zorgprofessionals in verschillende levensfasen. Bijvoorbeeld met kleine kinderen of als je mantelzorger bent.”

“Wanneer je als oproepkracht in de Flexpool werkt, bepaal je zelf wanneer je werkt, passend bij jouw situatie”, legt Pleunie uit. Als we anders gaan kijken naar diensten geeft dat zelfs voor nog meer mensen ruimte om vanuit de Flexpool te werken. Zo kan werken tussen 9.00 en 14.00 uur een uitkomst zijn voor ouders met jonge kinderen. De avonddienst later beginnen, kan voor een collega die mantelzorger is precies de ruimte geven die hij of zij nodig heeft. Pleunie: “Door écht anders te denken en te doen, kunnen we zorgen dat we niet ‘zoveel mogelijk’ met eigen medewerkers werken, maar ‘alleen maar’ met eigen medewerkers.”

“IK GEEF MEE WAT IK ZIE EN ERVAAR”

“Mijn werk is heel afwisselend. Mijn rol kan per dienst verschillen en ik kom op diverse afdelingen. Van psychogeriatric tot somatiek en het hospice. Daardoor zie ik veel van wat er gebeurt.” Aan het woord is Ida Vermeij. Zij is verpleegkundige en werkt al ruim 9 jaar bij Anna Ouderenzorg. Sinds 7 jaar doet ze dat vanuit de Flexpool, zodat haar werk goed te combineren is met thuis.

Kunnen en willen veranderen

“Ik voel dat we als Anna een verandering doormaken. De rol die ik daarin pak, is dat ik meegeef wat ik zie en ervaar. Is op afdeling A iets anders geregeld dan op afdeling B? Dan vraag ik of de aanpak van de ene afdeling iets voor de andere zou kunnen zijn. Wat ze daarmee doen, is natuurlijk aan de afdeling. Soms moet je ook kunnen of willen veranderen. Ook merk ik dat collega's het fijn vinden om met mij te sparren. Het helpt dat ik

niet in alle vaste routines zit en veel zie in de organisatie.”

Volop waardering

“Als ik op een afdeling kom werken, hoor ik vaak van teammanagers en collega's dat het zo fijn is dat ik er ben. De aanwezigheid van een flexmedewerker valt natuurlijk meer op dan van collega's die veel vaker op de afdeling zijn. Ik spiegel dan: benoem dit ook naar elkaar in het team, want we doen het samen. Zo'n klein moment van erkenning kan veel betekenen voor het werkplezier en de samenwerking.”

Het draait om de ouderen

“Voor ons team hoop ik dat we verbonden blijven, zoals we dat dit jaar ook waren. Door onder andere de teamvergaderingen en een leuke teamactiviteit. Samen zijn we echt onderdeel van de organisatie. Voor mij is het belangrijk dat we altijd voor ogen houden waar het bij Anna Ouderenzorg om draait, namelijk om het welzijn van ouderen. Om het toevoegen van leven aan de dagen.”





ANNA FLEX: OUDERENZORG ÉN ZIEKENHUIS

De Anna Flexpool is uniek door de verbinding tussen Anna Ouderenzorg en het Anna Ziekenhuis. Hierin kun je kiezen of je werkt in de ouderenzorg, in het ziekenhuis of beide. Dat biedt mooie kansen. Verpleegkundige Noël van Selow startte in 2024 bij de Flexpool van het ziekenhuis en werkt sinds 2025 ook in de ouderenzorg. “Die afwisseling maakt dat ik scherp blijf, veel blijf leren en met veel plezier mijn werk doe.”

Noël koos voor de Flexpool in het ziekenhuis om zo op alle afdelingen een kijkje te kunnen nemen. Omdat ze zelf kan kiezen welke diensten ze werkt, kan ze reizen en werken heel goed combineren. Na een tijdje geeft Noël bij haar manager aan dat zij graag meer diensten wil werken. Zo komt het idee voorbij om ook aan de slag te gaan bij de Flexpool van Anna Ouderenzorg. “Na een dagje meelopen, was ik erg enthousiast en ben ik meteen begonnen.”

Afwisselend werk

Noël: “Het werken in een andere setting is verfrissend. In het ziekenhuis is het voornaamste doel iemand beter maken. In de ouderenzorg ligt de focus op het zo comfortabel mogelijk maken van iemands laatste fase, zeker in het hospice. Wil iemand in het hospice niet uit bed? Dan is dat helemaal prima. In het ziekenhuis ben je juist veel bezig met dingen die moeten, zoals revalidatie, bewegen, uit bed komen en verschillende onderzoeken. Dat maakt werken in het ziekenhuis heel dynamisch, maar ik vind het ook fijn om in het hospice rustig bij iemand aan bed te zitten en even te kletsen. Of om ‘s avonds samen te eten of met de familie een kopje koffie te drinken.”

Anders denken

Het grootste verschil? In het verpleegkundig team en het hospice werk je meer zelfstandig dan in het grote team in het ziekenhuis.

“Ik dacht dat ik het zelfstandig werken niet altijd even leuk zou vinden, maar ik vind het juist erg fijn. En als er iets is, kan ik altijd met iemand overleggen. Ook merk ik dat je in het verpleegkundig team heel anders moet denken. Jij bent namelijk degene die gebeld wordt met een hulpvraag. Soms moet je dan doorvragen om een probleem te verduidelijken en zelf oplossingen bedenken. In het ziekenhuis ben ik degene die de dokter belt met een hulpvraag. Dan zijn de rollen omgedraaid.”

Nieuwsgierige collega's

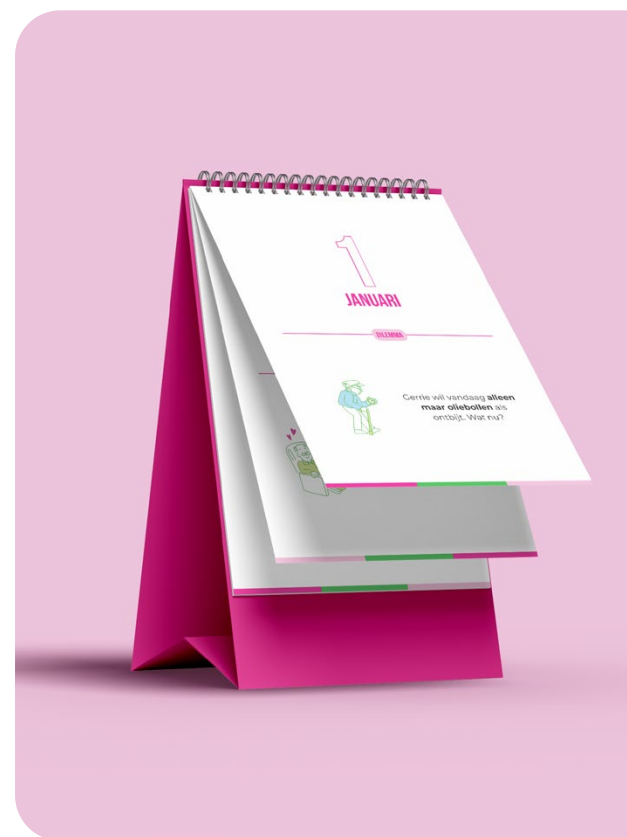
Pleunie van Kruijsdijk is teammanager bij de Flexpool Anna Ouderenzorg. Zij ziet veel kansen in de combinatie. “Zodra zorgprofessionals uit het ziekenhuis bij ons binnenkomen, ontdekken ze hoe veelzijdig het kan zijn. En hoeveel zij als zorgprofessional voor onze bewoners kunnen betekenen.” Noël vult aan: “Soms krijg ik verbaasde reacties als ik in het ziekenhuis vertel over mijn combinatie. Collega's zijn nieuwsgierig naar het combineren van deze 2 werkvelden. Ik leg dan uit wat ik doe en waarom ik de combinatie zo waardevol én leuk vind. Het maakt dat ik anders moet werken en zorgt voor nieuwe leermomenten.”

Samen leren

De combinatie biedt ook andere kansen, legt Pleunie uit. “Patiënten in het ziekenhuis worden steeds ouder. Hoe fijn is het dan om als ziekenhuisprofessional af en toe mee te draaien in de ouderenzorg? En andersom kan een verpleegkundige in de ouderenzorg ook veel leren van werken in het ziekenhuis. Deze wisselwerking biedt onze professionals uitdaging en draagt bij aan toekomstbestendige zorg in de regio.”

DE ANNA BEWEGING

WAARIN WOORDEN EN BEELDEN MEEBEWEGEN



Als onderdeel van het strategisch kader van de Anna Zorggroep ontwikkelen we de 'focus Anna Ouderenzorg 2025-2028'. In de taal van Anna Ouderenzorg: helder, eerlijk, enthousiast en motiverend. We spreken over 'samen anders denken én doen' en over 'de Anna Beweging'.

Hoe vertaal je die focus naar een duidelijk verhaal voor iedereen die betrokken is bij Anna Ouderenzorg? Een praatplaat blijkt de oplossing. Een visuele weergave van de focus, die we als hulpmiddel kunnen gebruiken bij het goede gesprek. De praatplaat wordt samen met de managers, ondersteunende diensten en directie ontwikkeld. Zo werd het een verhaal van ons allemaal. En vormt de praatplaat meteen de basis voor een nieuwe uitstraling, die past bij de Anna Beweging. In dezelfde stijl komen er verdiepende praatplaten over bijvoorbeeld innovatie en HR.

Tastbaar maken

Het Generiek kompas geeft ons de vrijheid om onze verantwoording te doen op een manier die past bij Anna Ouderenzorg. We besluiten het samen anders denken én doen tastbaar te maken. In plaats van een taai beleidsstuk, ontwikkelden we een tentoonstelling met een bijpassend tentoonstellingsboek. Met als titel 'De Anna Beweging'. De doelgroep? Iedereen die zich verbonden voelt met Anna Ouderenzorg: ouderen, collega's, mantelzorgers, vrijwilligers, buurtbewoners en samenwerkingspartners.

In gesprek

De verschillende praatplaten vormen de basis voor dialoogsessies die plaatsvinden in alle huizen. Daarin gaan zorgprofessionals, teamcoördinatoren, teammanagers en directie in gesprek. Ook zijn er bijeenkomsten met bewoners en mantelzorgers. In iedere sessie staat het verhaal van De Anna

Beweging centraal. Iedereen kan vragen stellen, zijn mening geven en in gesprek gaan. Na een aantal dialoogsessies maken we dialoogsessiekaartjes die het makkelijker maken om het goede gesprek te voeren. Met daarop concrete dilemma's passend bij de beweging. Kaartjes die ook buiten de dialoogsessies kunnen worden gebruikt.

Herhaling en herkenbaarheid

Het is de kracht van herhaling. Het hele jaar wordt hetzelfde verhaal verteld. Telkens met dezelfde boodschap. Met dezelfde beelden. Met dezelfde woorden. Woorden die we steeds zorgvuldig afwegen. Spraken we begin 2025 nog over vaste teams? Nu hebben we het over wendbare teams. Want een team met vaste gezichten, is wél wendbaar. En zo blijft ook de beweging zelf in beweging.

Samen verder

Gebruiken we nog steeds de juiste woorden? Hebben we nieuwe, aangepaste praatplaten nodig? Dat gaan we in 2026 ontdekken. Wat we wel al weten: we starten het jaar met de Anna Scheurkalender. Met 365 dagen inspiratie over het samen anders denken én doen. En de tweede editie van het Anna Beweging-boek is een feit. We blijven in gesprek tijdens heidagen, dialoogsessies en bijeenkomsten voor bewoners en mantelzorgers. En er komt een successenwand in ieder huis. Om zo de grote én kleine stappen in de beweging zichtbaar te maken. En om met gepaste trots te laten zien wat we samen hebben bereikt.

DANKWOORD

Met gepaste trots heb ik het afgelopen jaar de eerste editie van dit boek voortdurend met mij meegedragen. En waar ik ook kwam; de reacties waren enorm positief. Ik ben dan ook blij dat we door het Generiek kompas ook dit jaar de ruimte krijgen om onze verantwoording op een eigen, passende manier af te leggen.

Met veel enthousiasme hebben wij de kans omarmd om een nieuwe editie te maken, met daarin een prachtige weergave van de Anna Beweging in

2025 en een vooruitblik op hoe we deze beweging voortzetten in 2026. Opnieuw is het een eerbetoon aan iedereen die zich dagelijks inzet voor Anna Ouderenzorg.

In dit boek lees, voel en ervaar je de stappen die we samen hebben gezet. De beweging die we maken naar een ouderenzorg waarin we steeds meer leven toevoegen aan de dagen. Duurzaam en toekomstgericht. Passend bij wie we zijn en waar we voor staan. Je leest verhalen van ouderen, collega's,

vrijwilligers en mantelzorgers. Hun ervaringen, ideeën en inzet geven richting en betekenis aan de Anna Beweging en vormen daarmee de kern van dit boek.

De belangrijkste opgave voor 2026 is dat we onze voortgang krachtig blijven vasthouden. De komende periode vraagt dat we open blijven staan voor andere perspectieven. Om te leren van onze fouten. En om lef te tonen door keuzes te maken. Om, net zoals voorgaande jaren, samen anders te blijven denken én doen.

*Astrid
van der Put*

Lid raad van bestuur, Anna Zorggroep

HET KENNEN VAN WENSEN EN BEHOEFTE = WE VOEGEN LEVEN TOE AAN DE DAGEN

01

BOUWSTEEN

In deze bouwsteen draait het om het maken van de juiste keuzes in de zorg. Wat draagt écht bij aan het welzijn van onze bewoners? Hoe kunnen we zo goed mogelijk inspelen op hun wensen en behoeften in de laatste fase van hun leven?

Alle bewoners brengen een uniek levensverhaal mee. Misschien hebben ze een beroep uitgeoefend, een gezin gesticht of een bijzondere hobby gehad. Sommige dingen laten hen stralen, andere kunnen pijn of verdriet oproepen. Wij vinden het belangrijk dat bewoners zichzelf kunnen blijven, ondanks fysieke of mentale beperkingen. Daarom geven we zoveel mogelijk ruimte voor eigen keuzes, vrijheid en contact met het eigen netwerk.

We passen zo min mogelijk onvrijwillige zorg toe, want vrijheid mag – als iemand dat wil – zwaarder wegen dan veiligheid. Om ervoor te zorgen dat de zorg nog beter aansluit bij wat voor de bewoner belangrijk is, verbeteren we het cliëntervaringsonderzoek. Ook zorgen we voor het juiste gesprek op het juiste moment. Waarin zorgprofessionals en de bewoner met zijn of haar naasten het gesprek voeren over: wat is voor deze bewoner nu en de komende maanden het belangrijkste? Waar willen we op focussen? En wie draagt daar op welke manier aan bij?

Deze bouwsteen helpt ons om zorg te bieden die past bij de oudere, met respect voor wie iemand is en wat hij of zij belangrijk vindt.

ALLE ONDERWERPEN IN DIT BOEK DRAGEN BIJ AAN DEZE BOUWSTENEN. BIJ DE VOLGENDE ONDERWERPEN IS BOUWSTEEN 1 HET BELANGRIJKSTE:

- Pagina 20 | De ouderenzorg verandert: “We draaien aan 6 knoppen tegelijk”
- Pagina 24 | “Meer betekenisvolle momenten samen”
- Pagina 30 | Regen, chocomel of gewoon even niets: ook dat is leven toevoegen aan de dagen
- Pagina 46 | “Als mijn cliënten een lach op hun gezicht hebben, is mijn dag goed”
- Pagina 47 | Zorg op de GTU: met een brede blik kijken naar de patiënt
- Pagina 56 | In Vincents huiskamer is iedereen welkom

HET BOUWEN VAN NETWERKEN = WE DOEN DIT SAMEN

02 BOUWSTEEN

In deze bouwsteen draait het om verbinding. Goede zorg ontstaat in samenwerking met bewoners, vrijwilligers, mantelzorgers, buurtbewoners en andere (zorg)organisaties. Zorg is iets wat we samen doen.

Wanneer ouderen bij ons komen, brengen ze een eigen sociaal netwerk mee. Voor de één is dat groot, voor de ander wat kleiner. Ieders rol blijft belangrijk. Daarom zorgen we ervoor dat familie, kennissen en buurtbewoners zich welkom voelen. We ondersteunen hen actief en kijken samen waar professionele zorg nodig is. De Schijf van vijf van samenredzaamheid helpt ons daarbij.

Daarnaast bouwen we aan sterke professionele netwerken. We werken samen binnen onze zorggroep, met andere zorgorganisaties en de eerste lijn. We delen kennis en zoeken verbinding, zodat de overgang tussen ziekenhuiszorg en ouderenzorg soepel verloopt. Ook buiten de zorgsector werken we samen: met de buurt, de gemeente en de regio. Om zo samen te bouwen aan onze maatschappelijke opgave.

Deze bouwsteen helpt ons om samen te werken met iedereen die een rol speelt of kan spelen in de ouderenzorg.

ALLE ONDERWERPEN IN DIT BOEK DRAGEN BIJ AAN DEZE BOUWSTENEN. BIJ DE VOLGENDE ONDERWERPEN IS BOUWSTEEN 2 HET BELANGRIJKSTE:

- Pagina 20 | Ontmoeten als basis voor de zorgzame buurt
- Pagina 24 | Anders samenwerken met mantelzorgers en vrijwilligers
- Pagina 30 | Zoveel mogelijk zelf, zoveel mogelijk samen
- Pagina 46 | Samen anders behandelen en begeleiden
- Pagina 47 | “We zetten de ouderen in hun kracht”
- Pagina 56 | Anna Flex: ouderenzorg en ziekenhuis

HET WERK ORGANISEREN = WE DOEN DIT ANDERS

03

BOUWSTEEN

In deze bouwsteen draait het om anders werken in de zorg. De uitdaging is om niet vast te houden aan wat we deden, maar te kijken wat écht nodig is. Waarom doen we de dingen zoals we ze doen? Wat kan anders, slimmer of beter? Dit vraagt om lef, creativiteit en anders denken.

Bij Anna Ouderenzorg zijn we hier al mee bezig. In onze strategie staat 'samen anders denken en doen' centraal. Zo kijken we anders naar roosteren en de inzet van medewerkers. We maken bewuste keuzes om te stoppen met dingen die veel tijd kosten en weinig opleveren, zodat we meer aandacht kunnen geven aan bewoners. We zetten in op innovaties die het welzijn van ouderen

verhogen en bijdragen aan het werkgeluk van professionals, bijvoorbeeld door de werkdruk te verlagen. Zo verplaatsen we de zwaarte van de zorg en maken we ruimte voor wat echt belangrijk is.

Door het verhogen van de samenredzaamheid van ouderen, vergroten we de regie over hun eigen leven. Wij ondersteunen en motiveren onze ouderen daar zoveel mogelijk bij. De Schijf van vijf van samenredzaamheid helpt ons daarbij. Het anders denken en doen is ons antwoord op de maatschappelijke opgave. Het is de basis van de Anna Beweging.

Bouwsteen 3 helpt ons om anders te denken en te doen. Om zo te werken aan een toekomstbestendige ouderenzorg.

ALLE ONDERWERPEN IN DIT BOEK DRAGEN BIJ AAN DEZE BOUWSTENEN. BIJ DE VOLGENDE ONDERWERPEN IS BOUWSTEEN 4 HET BELANGRIJKSTE:

Pagina 9	Innovatie is van iedereen
Pagina 26	Innovatie in de schoonmaak: fijner, sneller en duurzamer werken
Pagina 34	De kracht van eigenaarschap: de Anna Beweging in de praktijk
Pagina 37	Gepaste zorg, rust en duidelijkheid: subacute zorgstraat geriatrie
Pagina 48	Ook duurzaamheid vraagt om samen anders denken én doen
Pagina 54	Flexibele inzet met vertrouwde gezichten
Pagina 58	De Anna Beweging: waarin woorden en beelden meebewegen

**LEREN EN
ONTWIKKELEN =
WE LEREN ELKE DAG**

04

BOUWSTEEN

In deze bouwsteen draait het om blijven leren en ontwikkelen. Stilstand is achteruitgang. De zorg verandert voortdurend, dat vraagt van ons dat we meebewegen. We leren van wat goed gaat en van wat beter kan. We ontwikkelen nieuwe vaardigheden, passen innovaties toe en blijven ons aanpassen aan een veranderende zorgvraag en arbeidsmarkt.

Bij Anna investeren we in het lerend vermogen van onze medewerkers én onze organisatie. Dit doen we door met elkaar in gesprek te gaan, goede vragen te stellen en kritisch naar onszelf te kijken. We durven te denken buiten de gebaande paden. We zetten in op innovatie waarbij we mogen leren en experimenteren. Waarbij best practices worden uitgerold in de hele organisatie en er ruimte is om het een volgende keer beter te doen.

We voeren audits uit om ons eigen werk te beoordelen en verzamelen actief feedback van bewoners, medewerkers en vrijwilligers. Zo ontdekken we waar we kunnen verbeteren en wat we anders moeten doen. Daarnaast toetsen we onszelf voortdurend aan de normen en verwachtingen van de samenleving. Denk aan duurzaamheid en het verantwoord omgaan met mensen, energie en middelen. Door te analyseren en aan te passen, blijven we ons ontwikkelen en toekomstbestendig werken.

Bouwsteen 4 helpt ons om te groeien als organisatie en binnen de teams, zodat we blijven doen wat echt belangrijk is.

ALLE ONDERWERPEN IN DIT BOEK DRAGEN BIJ AAN DEZE BOUWSTENEN. BIJ DE VOLGENDE ONDERWERPEN IS BOUWSTEEN 4 HET BELANGRIJKSTE:

- Pagina 14 | Slimme bedsensor zorgt voor meer rust en veiligheid
- Pagina 17 | Cliëntervaringsonderzoek: wat vinden bewoners zélf belangrijk?
- Pagina 18 | “We zorgen dat ons cliëntdossier het werk gemakkelijker maakt”
- Pagina 22 | “De persoonlijke ouderenzorg in Nederland is een mooi voorbeeld voor Suriname”
- Pagina 40 | Blijven bouwen aan vertrouwde, wendbare teams
- Pagina 45 | Anders incidenten melden

INZICHT IN KWALITEIT

05

BOUWSTEEN

We kiezen als Anna Ouderenzorg bewust voor het maken van een kwaliteitsbeeld dat aansprekend is voor onze bewoners, cliënten, mantelzorgers, vrijwilligers en medewerkers. Waarin je een goed beeld krijgt van de Anna Beweging en zelf gaat voelen wat die beweging inhoudt.

In dit boek vind je mooie, begrijpelijke verhalen en aansprekende beelden die de beweging tastbaar maken. Verhalen die je aan

het denken zetten en die enthousiasmeren om het samen anders te gaan doen. Verhalen die motiveren om met elkaar het gesprek aan te gaan over wat echt belangrijk is.

De keuze voor dit boek laat zien dat we nu al anders denken en doen. Waarbij we oog hebben voor duurzaamheid en durven leren. En waarbij we volgend jaar misschien wel beslissen om het weer helemaal anders te doen.



ANNA
OUDERENZORG