

*We zien je bij Van Neynsel*

# Koersbrief 2025 - 2027



**Van Neynsel**

Oog voor elkaar

# Inhoud

<b>Volle kracht vooruit</b>	<b>1</b>
<b>We zien je bij Van Neynsel</b>	<b>2</b>
<b>Onze koers</b>	<b>4</b>
Sociale Benadering	4
Wonen en Leven met Oog voor elkaar	5
Werken met Oog voor elkaar	5
Zorgtechnologie en (sociale) innovatie	7
Regionale samenwerking	7
Duurzaamheid	7
<b>Colofon</b>	<b>10</b>



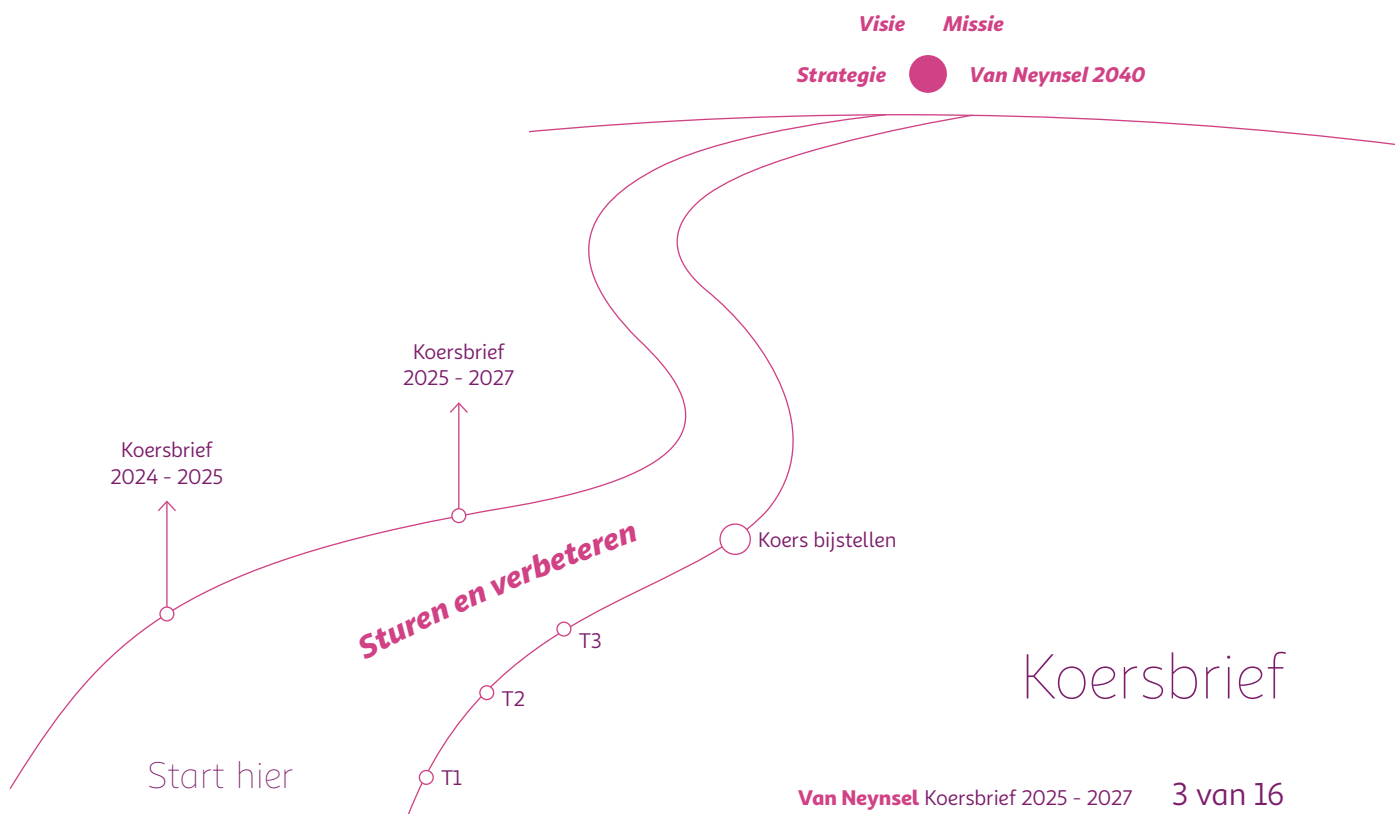


# Volle kracht vooruit

Het fundament van ons zorg-DNA wordt gevormd door de Sociale Benadering. Deze vormt voor Van Neynsel dé methodiek voor de ouderenzorg van de toekomst.

Dat die toekomst de nodige uitdagingen met zich meebrengt, staat vast. Denk aan de toenemende krapte op de arbeidsmarkt, de dubbele vergrijzing en de nog altijd toenemende administratieve druk. Dat wij deze uitdagingen het hoofd weten te bieden, is dan ook vooral te danken aan de grote betrokkenheid en flexibiliteit van onze medewerkers, vrijwilligers en medezeggenschappers. En niet te vergeten de bewoners en cliënten en hun naasten.

Met elkaar zijn wij Van Neynsel. En samen gaan we voor een mooie en betekenisvolle organisatie waarin we de toekomst met vertrouwen tegemoet zien. Van Neynsel gaat op volle kracht vooruit met de Sociale Benadering als fundament, ondersteund door allerlei zorg- en procesinnovaties.



Deze koersbrief geeft in gecompriëerde vorm de missie, visie en strategie van Van Neynsel aan. Als je dit document leest, dan weet je wat we doen, wat we belangrijk vinden en hoe we daar met z'n allen aan werken. Iedere dag weer. We veranderen niet ieder jaar helemaal van koers, maar stellen die wel af en toe bij, bijvoorbeeld omdat interne of externe ontwikkelingen daarom vragen. En dat is waar het met een koersbrief om gaat. Omdat we sinds 2023 geen jaarplannen meer gebruiken, maar werken met verbeterborden, is de koersbrief nog belangrijker geworden.

### Leeswijzer

In hoofdstuk 2 presenteren we onze *corporate story*. Dat is de vertaling van onze missie, visie en strategie, die hopelijk inspireert en motiveert. En waar medewerkers zich aan kunnen verbinden.

Daarna zetten we in hoofdstuk 3 de koers uit langs een aantal grote inhoudelijke onderwerpen. Per onderwerp geven we aan wat we belangrijk vinden en waar de focus ligt.



Tijdens een informele bijeenkomst met allerlei medewerkers is gesproken over ons werk, onze ambities en onze uitdagingen. Deze praatplaat is het resultaat van die vruchtbare bijeenkomst.



## We zien je bij Van Neynsel

Ouder worden kan met gebreken komen. En hoewel dat proces van ouder worden voor veel mensen geleidelijk en met berusting verloopt, wordt het een ander verhaal als die gebreken ervoor zorgen dat je niet meer zelfstandig thuis kunt wonen.

### **Het leven van thuis meenemen**

Bij Van Neynsel willen we dat ouderen, ook wanneer het leven ingrijpend verandert, hun eigen leven kunnen blijven leiden in een vertrouwde omgeving. Ondersteund door naasten en het sociale netwerk. Het leven van thuis meenemen. Dat begint met elkaar écht leren kennen. Wat waren en/of zijn de interesses, behoeftes, hobby's, gewoonten en sociale rollen? We kijken samen naar wat het leven de moeite waard maakt en ondersteunen daarbij, zonder het over te nemen. We richten ons in de eerste plaats op de kwaliteit van leven, en focussen daarbij op wat nog wél kan.

### **Investeren in elkaar**

We investeren in elkaar, al vanaf het moment dat we elkaar ontmoeten. Zo kunnen we zorgen dat mensen op de juiste plek terecht komen als ze komen wonen bij een van onze locaties. Of als ze moeten herstellen na een ziekenhuisopname en tijdelijk onze gast zijn. Maar ook als nieuwe collega's bij ons komen werken. Kortom; pas als we precies weten wie we voor ons hebben en wat diegene als mens nodig heeft, kunnen we een echte match vormen.



## Persoonlijk, betrokken en professioneel

We werken op een persoonlijke, betrokken en professionele manier. Professioneel wil niet meer altijd zeggen dat medewerkers zorgdiploma's of zorgervaring moeten hebben. Voor ons is het net zo waardevol om te zien wat iemand als medewerker of vrijwilliger beweegt, welke talenten en kwaliteiten diegenen kunnen inzetten, en welke initiatieven ze nemen.

## De locaties

Van onze zes locaties liggen er vijf verspreid door 's-Hertogenbosch, en een in Vught. De locaties zijn een afspiegeling van de wijk waarin ze liggen, en daarom allemaal verschillend. Medewerkers en leidinggevenden van de locaties hebben veel ruimte om zelfstandig beslissingen te nemen als dat in het belang van de cliënt of de locatie is. Want zij kennen bewoners, cliënten en hun naasten tenslotte het beste.

Naast deze locaties leveren we thuiszorg en eerstelijnsbehandeling vanuit Van Neynsel Thuis en hebben we twee afdelingen in het Jeroen Bosch Ziekenhuis waar we eerstelijnsverblijf en geriatrische revalidatiezorg bieden.

## Toekomstbestendig

Onze ambitie draagt bij aan een maatschappelijk vraagstuk. De wereld om ons heen verandert doorlopend. Het is daarom belangrijk om mee te bewegen. Om relevant te blijven. Dat doen we door anders te kijken naar de inzet van mensen in de ouderenzorg. Zo werken we ook met mensen die anders zijn opgeleid en vergroten we de inzet en betrokkenheid van familieleden en naasten. We gaan van 'zorgen voor' naar 'zorgen met', waarbij het onderscheid tussen betaalde krachten en vrijwilligers, of tussen formele en informele zorg, vervaagt.

Ook hebben we een nieuwe kijk op wonen en zorg. We ontwikkelen nieuwe woonzorgconcepten waarbij ouderen, samen met bewoners van alle leeftijden, zoveel mogelijk zelfstandig kunnen leven. We stimuleren de interactie met de buurt. Zo ontstaan levendige gemeenschappen waar we naar elkaar omkijken en waar nieuwe sociale contacten kunnen ontstaan. Wij voegen, waar nodig, zorg en begeleiding toe. We nemen niet over, maar sluiten aan.



## Mensen

Dit doen we allemaal voor de mensen die ertoe doen. Die er mogen zijn, met hun eigen achtergrond en gewoontes, levenswijzen, interesses, karakters en gedragingen. Die voor elkaar zorgen, klaarstaan, van betekenis zijn, werken, en die elkaar inspireren, motiveren, liefhebben, streng toespreken, troosten en laten lachen. We doen het voor jou: bewoner, medewerker, vrijwilliger, naaste. Kortom; bij Van Neysel wordt geleefd, met elkaar en voor elkaar. Onze slogan is niet voor niets 'Oog voor elkaar'.



## Onze koers

We leren en verbeteren op alle niveaus, elke dag weer, van elkaar en met elkaar. De koers is duidelijk; we zetten in op de Sociale Benadering, op innovaties en duurzaamheid. En we kijken naar wat goed gaat en wat nog beter kan. Met kwaliteit van bestaan als startpunt: weten wat er voor iemand toe doet.

### **Sociale Benadering**

Het fundament van ons zorg-DNA is de Sociale Benadering. In onze ogen is de Sociale Benadering (SB) dé methodiek van en voor de ouderenzorg van de toekomst. Ten eerste omdat we niet willen kijken naar de patiënt, maar naar de mens met al de sociale rollen die diegene heeft. We kijken naar wat iemand nog wél kan en gaan niet meer uit van de beperkingen. Ten tweede focust de SB op het samenspel tussen professionele zorg en het sociale netwerk van de bewoner. Familieleden en vrienden kunnen, ook als hun dierbare bij Van Neynsel komt wonen, nog veel voor diegene betekenen. Vaak meer dan zij zich realiseren. Daarover voeren we met hen het gesprek. Professionals en naasten hand-in-hand; dat is de toekomst.

De SB is steeds meer geworteld binnen het intramurale deel van onze organisatie. Sommige locaties werken al deels of volledig volgens de benadering, andere locaties bereiden zich hierop voor. Uiteindelijk is de SB de standaard voor heel Van Neynsel.





## Lef

Een succesvolle (verdere) implementatie is gebaat bij duidelijkheid: over wat verwacht wordt van de medewerkers, van de cliënten/bewoners en hun naasten. En duidelijkheid over protocollen die gevolgd moeten worden. En natuurlijk kijken we welke overbodig zijn. Daarnaast moeten intern alle neuzen dezelfde SB-kant op staan, zodat we dezelfde adviezen geven over wat wel of niet goed is voor een bewoner. Tot slot willen we onderzoeken of er andere, aantrekkelijkere leertechnieken zijn die bij de SB passen, buiten de klassieke scholingsmanieren om.

Dit alles vraagt om lef. Om eigen regie te durven nemen, keuzes te durven maken en verantwoordelijkheid te nemen. En het vraagt ook om open te staan voor de toekomst, bijvoorbeeld voor de inzet van kunstmatige intelligentie om de administratieve lastendruk te verminderen. Daarom moeten we nog meer samenwerken met het netwerk van de bewoners, wijkbewoners en (sociale) partijen die in de wijk aanwezig zijn. We delen de succesverhalen en leren van elkaar.

## Wonen en Leven met Oog voor elkaar

De Sociale Benadering gaat uit van mee blijven doen in de maatschappij, verbonden blijven met de buitenwereld, ook als je afhankelijk wordt van een meer beschermde woonvorm. Het integreren van die beschermde woonplekken in de wijk vraagt om nieuwe woonzorgconcepten. Het samenbrengen van diverse bewoners in een gebouw zodat er een mix ontstaat van jong en oud, meer en minder vitale mensen. Dit is helpend bij het creëren van levendige gemeenschappen waar naar elkaar wordt omgezien; waar ontmoeten gefaciliteerd wordt zodat er nieuwe sociale contacten en vriendschappen ontstaan.

### In ons zorg- en dienstverleningsaanbod hebben we drie belangrijke strategische pijlers:

1. We gaan voor wonen met zorg in 's-Hertogenbosch en Vught.
2. We zien ouderenzorg als een sociale opdracht.
3. We kiezen voor een breed generalistisch aanbod, aangevuld met kortdurend verblijf en crisiszorg.

Bij dit derde punt zien we diverse verschuivingen in aandachtsgebieden. Zo vindt er in de zorg een verschuiving plaats van intramuraal naar extramuraal: ouderen blijven steeds langer thuis wonen, waar nodig met ondersteuning en behandeling vanuit de eerste lijn. Mede daarom ontwikkelen wij onze eerstelijnsbehandeling en -ondersteuning door, en positioneren we ons hierin nadrukkelijker.

De behoefte aan nabijheid – oftewel: aandacht, warmte en gezien worden – is duidelijk merkbaar bij onze bewoners, cliënten en mantelzorgers. Dat past ook bij onze Sociale Benadering. Hierop aansluitend laten we het hokjes denken en de doelgroep-segmentering zoveel mogelijk los en zetten we in op de realisatie van levendige gemeenschappen.

Een mogelijkheid is ook om de extramurale werkwijze van Langer Actief Thuis te combineren met de Sociale Benadering en deze intramuraal in te zetten.

Ons aanbod toetsen we voortdurend aan de vraag en behoeften vanuit de samenleving. Waar nodig leidt dit tot aanpassing van onze zorg- en dienstverlening, altijd in nauw overleg met medewerkers en de medezeggenschapsorganen.

## Vastgoed

De vraag naar levendige gemeenschappen vertaalt zich naar woonvormen. Creëren van levendige gemeenschappen is daarom een belangrijke pijler uit het strategisch vastgoedbeleid. Daarin trekken we samen op met onze strategische partners woningcorporaties BrabantWonen en Zayaz. Samen kijken we naar de opgaves bij onze locaties en in de stad. De gebouwde omgeving en openbare ruimte dragen bij aan die levendige gemeenschappen: met een mix aan doelgroepen met en zonder zorgvraag, verbinding met de omgeving, nieuwe woonconcepten en ruimte voor ontmoeting.

Vanzelfsprekend hebben we aandacht voor de kwaliteit van de huisvesting voor onze bewoners en voor duurzaamheid. Ook houden we rekening met het ingezette landelijke beleid van scheiden van wonen en zorg en volgen we stedelijke ontwikkelingen, zoals Zorgpark Vught, op de voet.





## Werken met Oog voor elkaar

Mensen maken Van Neynsel. Zo simpel is het. We hebben mensen nodig om te doen wat we moeten doen. Mensen met een hart voor de ouderenzorg, die met plezier aan het werk zijn en samen met collega's willen zoeken naar nieuwe manieren om de uitdagingen in de zorg aan te gaan. Daarom investeren we in onze medewerkers. Door trainingen op maat aan te bieden vanuit de academie, door een individueel opleidingsbudget beschikbaar te stellen en door binnen de organisatie zoveel mogelijk ontwikkelingsmogelijkheden te creëren. Maar ook door eigen regie te stimuleren en door medewerkers en teams uit te nodigen om zelf mee vorm en inhoud te geven aan hun rol en functie. Wij hebben namelijk vertrouwen in het vakmanschap van onze collega's en willen omstandigheden creëren waarin de expertise en talenten van ieder individu optimaal tot hun recht komen. Om die reden is ons leiderschap nabij en ondersteunend, zodanig dat het beste uit mensen naar boven wordt gehaald en de ontwikkeling van medewerkers en teams wordt gefaciliteerd.

We zorgen ervoor dat medewerkers goed zijn toegerust op de uitdagingen van hun werk. Dat werkt prettiger én we houden hiermee de deskundigheid op peil die nodig is voor de groep bewoners en cliënten met steeds complexere zorgvragen.

## Invloed en inspraak

We vinden het belangrijk dat medewerkers autonomie en invloed ervaren op hoe hun werk eruitziet. Dat zij zich niet alleen bij Van Neynsel betrokken voelen, maar ook daadwerkelijk betrokken worden en betrokken zijn. Daarom organiseren we meespraak op alle niveaus. We onderscheiden medezeggenschap van inspraak en invloed. Medezeggenschap refereert aan formele gremia en processen, die belangrijk zijn. Maar meespraak gaat verder. Iedere dag kunnen medewerkers input leveren en invloed hebben. Meespraak is wederkerig. Het vereist inspanning van individuele medewerkers en van lijnmanagement en bestuur. Meedenken en meedoen. Iedereen neemt verantwoordelijkheid en toont eigenaarschap, binnen de eigen functie, eigen rol en eigen cirkel van invloed.

## Nieuwe medewerkers

We hebben natuurlijk ook volop aandacht voor het werven van nieuwe medewerkers. Dit vraagt om actieve recruitment. Behalve de gediplomeerde zorgmedewerkers zijn de mensen die vanuit een ander beroep de overstap willen maken naar de zorg (anders-opgeleiden) voor ons een belangrijke doelgroep, net als de vrijwilligers. En als men dan

eenmaal kiest voor Van Neynsel, dan zorgen we voor een goede onboarding en begeleiding, passend bij de doelgroep en de persoon. Zodat iedereen een warm welkom krijgt.

We zorgen verder voor een goed leer-werkklimaat voor leerlingen, zodat zij met vertrouwen en goede begeleiding hun kennis en vaardigheden verder kunnen ontwikkelen.

### **Levensfasebewust medewerkersbeleid**

We zijn ons er ook van bewust dat de wensen, behoeften en mogelijkheden van medewerkers gedurende hun tijd bij Van Neynsel kunnen veranderen. Daarom ontwikkelen we een levensfasebewust medewerkersbeleid. Wil iemand graag meer uren werken, of juist minder? Meer of minder verantwoordelijkheid, of een keer bij een andere locatie werken? Dan voeren we daarover het gesprek en kijken we naar wat op dat moment het beste past.



## Zorgtechnologie en (sociale) innovatie

Zorgtechnologie maakt het werk van onze medewerkers lichter, prettiger en efficiënter. Daarnaast draagt het bij aan de kwaliteit van zorg. We gaan niet voor de gadgets, wel voor echte innovaties en verbeteringen, voor een structurele en slimme modernisering van ons werk en onze processen. Op het gebied van implementatie van zorgtechnologie laten we de koplopers voor ons uit gaan, kiezen we positie in de eerste volggroep en werken we nauw samen met strategische partners.

We realiseren ons dat technologische innovaties vaak ook sociale innovaties zijn, omdat ze aanpassing van gedrag en werkprocessen vragen. Dat vraagt tijd en aandacht.

Zo staan we aan het begin van de reis met AI, waarbij we op onderdelen overigens wel voor een koploperspositie kiezen, en introduceren we onze softwarerobot bewust op een laagdrempelige en toegankelijke manier en geven we het beestje een naam: Iris.

Door een grote update van de ICT-infrastructuur is Van Neynsel klaar voor de toekomst. Ook een toekomstbestendig ECD, dat de Sociale Benadering optimaal ondersteunt, hoort hierbij.

Innoveren doen we samen en iedereen mag en kan hieraan bijdragen. Maar we kunnen niet alles in één keer. Daarom maken we gerichte en weloverwogen keuzes en kijken we nadrukkelijk naar de samenhang tussen de diverse technologieën.

## Regionale samenwerking

Samenwerkingen zijn niet meer weg te denken uit onze dagelijkse praktijk. In de regio komen we onder meer tot intensieve samenwerkingen op het terrein van eerstelijnsbehandelingen. Daarnaast werken we intensief samen met de gemeente 's-Hertogenbosch en met zorg- en welzijnspartners om de Sociale Benadering in de hele stad uit te rollen. Om in de hele gemeente te komen tot een mensgerichte benadering waarbij wensen en behoeften van de mens centraal staan.

In de regio werken we samen aan nieuwe ontwikkelingen en benaderingen voor de toekomstige uitdagingen in de zorg. Van Neynsel neemt met haar omvang tussen tafellaken en servet een bijzondere positie in. Te klein om de grote ontwikkelingen alleen het hoofd kunnen bieden, maar groot genoeg om op sommige vlakken ook voorop te kunnen lopen en de vrijheid te voelen om te innoveren en pionieren.



## Duurzaamheid

Verduurzaming van onze organisatie in al haar aspecten staat hoog op onze agenda. Daarom hebben we samen met onze regionale collega's van IedereenZorgt de Green Deal Zorg ondertekend. Duurzaamheid is voor Van Neynsel heel breed. Van verduurzaming van ons vastgoed tot duurzame inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling. Van het tegengaan van verspilling tot het bevorderen van een gezonde leefstijl (wat weer zorgt voor meer gezonde levensjaren en een afname van het zorggebruik).

We zetten in op het stimuleren, faciliteren, coördineren en monitoren van de verduurzaming van Van Neynsel in de breedste zin van het woord. De vijf thema's uit de Green Deal zijn daarbij richtinggevend: gezondheidsbevordering, bewustwording en kennis, CO<sup>2</sup>-reductie, een circulaire organisatie en vermindering van de milieubelasting door medicijnen. Duurzaamheid moet net als de Sociale Benadering in ons DNA gaan zitten.





# Colofon

## Aan deze koersbrief werkten mee:

Rick Groetelaers  
Lia Vreuls  
Niek Damen  
Dave Holtman  
Amber Zonneveldt  
Jikke Dijkstra  
Evert-Jan Verbunt  
Lise Mauer  
Ina Snier  
Miriam Dings  
Saskia Fasting  
Wendy van Lieshout  
Jeroen van Bommel  
Dionne van Alem  
Brigitte Peeters  
Tjanne Hartman  
Jeroen van Wanrooij

Bob van 't Geloof  
Simone de Bruijn  
Helen Aarts  
Frank Voss  
Judith Steinmetz  
Szabina Clijsen-Palinkas  
Flavienne van Oort  
Paula Westerhoven-Van Beekveld  
Henk Nijland  
Miriam van Bladel  
Miranda Wijkhuizen  
Helena Kysela  
Linda van den Hoven  
Michiel Kaelen  
Nicole van Lare  
Marco Verheul

Den Bosch, november 2024

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

