

Gezonde wijk Overvecht: visie en strategie

December 2013

Wat is Gezonde Wijk Overvecht?

Gezonde Wijk Overvecht is een netwerk van partijen die samenwerken in zorg, welzijn en preventie in de wijk.

Wat zijn de doelen van Gezonde Wijk Overvecht?

Gezonde bewoners – gezonde professionals – zinnig en zuinig

1. De **gezondheid en het welbevinden**¹ van de wijkbewoners **behouden en verbeteren**, met name van kwetsbare mensen.
2. Bewoners **de juiste zorg, door de juiste persoon op de juiste plek bieden**².
3. **Gezonde professionals**, zodat zij hun werk efficiënt, gezond en met plezier blijven doen.

Een beoogd effect van de samenwerking is dat de kosten voor zorg en samenleving betaalbaar blijven.

Welke visie heeft Gezonde Wijk Overvecht?

• **Aansluiten op behoefte en eigen kracht**

Door aan te sluiten op de behoefte en eigen kracht van bewoners is de kans op goede resultaten het hoogst. De professionals in Gezonde Wijk Overvecht stimuleren de bewoners om zelf hun leefstijl en gezondheid positief te beïnvloeden en hierin hun eigen verantwoordelijkheid te nemen. Zij hebben het uitgangspunt dat iedere bewoner, ook de kwetsbare, eigen kracht heeft die kan worden gebruikt. Tegelijkertijd hanteren professionals een gestructureerde aanpak, zij hebben oog voor de (tijdelijke) grenzen van eigen kracht, wegen kritisch hun eigen inzet af om niet teveel en niet te weinig zorg te geven en goed aan te sluiten bij wat de bewoner zelf wil bereiken.

• **Samen werkt beter**

“Samen werkt beter” is de filosofie die Gezonde Wijk Overvecht hanteert, zowel op strategisch als op operationeel niveau. Het gaat niet alleen om een beetje meer samenwerken, een extra project of wat meer geld. Het gaat over anders werken, anders organiseren, anders samenwerken, een andere relatie tussen hulpverlener en patiënt, etc. Professionals verwijzen tijdig door naar andere passende zorgverleners en activeren eigen mogelijkheden van bewoners en hun netwerk. Zij zijn zich bewust van de wederzijdse afhankelijkheid tussen professionals in de eigen en andere organisaties. Ze spreken elkaar daarop aan. Als het nodig is betrekken zij ook professionals uit andere sectoren dan preventie, zorg en welzijn, zoals onderwijs, huisvesting, activering en schuldhulpverlening.

¹ Specifiek in de wijk Overvecht is de gezondheid en het welbevinden van de inwoners relatief slechter dan gemiddeld in de stad. Ook ervaren wijkbewoners vaak gezondheidsklachten en problemen op meerdere gebieden, zoals werk, wonen, inkomen en opvoeding. Dit zijn de kwetsbare mensen.

² Veel wijkbewoners hebben onvoldoende inzicht en overzicht om een uitgesproken vraag te formuleren, de weg te vinden in het aanbod en de regie te nemen. Daar is ondersteuning bij nodig en dat vraagt om een samenhangend aanbod.

- **Van ZZ naar GG**

Mensen willen gezond blijven en meedoen in de samenleving. Zij kloppen niet alleen aan om zorg bij ziekte, maar ook bij andere (maatschappelijke) problemen. Sommige mijden juist zorg of aandacht. Dit betekent een ander aanbod en een andere manier van werken binnen alle domeinen. In Gezonde Wijk Overvecht is de ambitie het verschuiven van het accent op ziekte en zorg (ZZ) naar het benadrukken van gezondheid en gedrag (GG). Betrokken partners stemmen het aanbod, de houding van de professionals en de organisatie hierop af.

Waar *zetten* we *op in* binnen Gezonde Wijk Overvecht (*strategie*)?

- **Doelgroep: Alle bewoners van Overvecht.**

Gezonde Wijk Overvecht is er voor alle wijkbewoners van Overvecht. Om de werkwijze verder te ontwikkelen is wel focus nodig: volwassenen met vage klachten en een grote zorgvraag.

- **Lerende werkomgeving: ontwikkeling houding en werkwijze professionals:**

Het in de praktijk brengen van de visie van Gezonde Wijk Overvecht vraagt een andere houding van professionals: anders kijken, denken en doen. Om deze cultuuromslag te helpen realiseren zetten we in op het Ontwikkeltraject. Als basis hiervoor zijn competenties benoemd die professionals nodig hebben voor samenwerken en in direct contact met de bewoner (zie bijlage 1).

Het Ontwikkeltraject bevat de volgende elementen:

- Ontmoeten door jaarlijkse wijkconferenties en netwerkklunches
- Themabijeenkomsten, bv rond P&O
- Ontwikkelen van ondersteuningstools, zoals Checklist Blikverruimer gekoppeld aan scholing. (De Blikverruimer is te vinden op: www.utrechtgezond.nl/gezonde-wijk/overvecht)

- **Verbeteren samenwerking tussen domeinen, sluitende netwerk:**

- Krachtige Basiszorg: verbinden sociaal en medisch domein voor de kwetsbare mensen of mensen met complexe problematiek
- Samenwerking tussen de 1^e en 2^e lijn gericht op doelmatige en goede zorg voor bewoners.
- Samenwerken op thema's als bewegen en ontspannen, in het bijzonder gericht op preventie, passend wijkgericht aanbod over alle domeinen heen

- **Populatiegebonden Management**

Keuzes maken en deze uitwerken in het kader van Pilot Betere Zorg voor Minder Kosten (VWS) met het doel om vanuit de visie grenzen in de huidige bekostiging van zorg en welzijn te beslechten.

Hoe werken we samen in Gezonde Wijk Overvecht?

- **Balans tussen regie, componenten en dosering.**

De vraagstukken zijn te complex om vooraf te ontwerpen en het pad vast omljnd uit te tekenen. We stellen onszelf bij een vraagstuk of cliënt steeds de volgende 3 vragen:

1. Wie neemt de regie?
2. Wie doet er wat? Wie schakel je in?
3. Hoeveel doe je?

Deze 3 elementen (regie, componenten en dosering) staan met elkaar in verbinding en dienen in balans zijn. Wanneer dit niet zo is, is het noodzaak om expertise en hulp van partners in te roepen en gezamenlijk bij te sturen (rode knop).

Daarnaast is er een groene knop voor goede vernieuwende ideeën, zodat we samen verder kunnen ontwikkelen en leren.

Tijdens de Visiebijeenkomst op 11 juli 2013 is dit schematisch weergegeven (zie foto rechts).



- **Procesmatige aanpak**

We ontwikkelen door vanuit de leeromgeving: door goed te luisteren, gezamenlijk het probleem te analyseren, kleine stapjes te zetten (doen!) en daarvan te leren. Zo ervaren we samen wat het oplevert om een gezamenlijk aanpak te hebben. Deze werkstrategie heeft ons al ver gebracht en werken we verder uit. Het is een organische manier van veranderen: we onderschrijven de visie en doelstelling van de gezonde wijk en stellen tijdens evaluaties en brainstorms de vervolgstappen vast. In de huidige context van transitie en bezuinigingen is het van groot belang de koers regelmatig te herijken.

- **Structuur**

Om een overlegcultuur te voorkomen zijn er op drie niveaus enkele bijeenkomsten per jaar, namelijk bestuurlijk, strategisch en uitvoerend. Daarnaast is er één keer per jaar een afstemmingsoverleg over de visie en strategie. Deze structuur is organisch ontstaan en kan naar inzicht, ervaring en resultaten worden aangepast.

- **Prioriteiten stellen**

We kunnen niet alles tegelijk oppakken, daarom is het zaak gezamenlijk prioriteiten te stellen.

Welke *gedragscode* hanteren we in *Gezonde Wijk Overvecht*?

Gedragscode Gezonde Wijk Overvecht:

- *Gezamenlijk klantbelang staat voorop, met Respect voor elkaars belangen*
- *Zichtbaar, Aanspreekbaar, Oprecht*
- *Transparant en Nakomen van afspraken*
- *Trotst zijn op de resultaten van de ander, elkaar successen Gunnen en samen Vieren*
- *Teamspel: Aanspelen, Overzien & Samen*
- *Doen wat je zegt, aanspreekbaar op "dode hoek"*
- *Luisteren, Veiligheid en Vertrouwen*
- *Zorgen dat (i.p.v. van zorgen voor)*
- *Al doende leren, fouten maken mag*

Partijen binnen Gezonde wijk Overvecht committeren zich aan de gedragscode en spreken elkaar hierop aan. Regelmatig maken we bespreekbaar wat er niet goed is gegaan en hoe het beter kan.

Gezonde wijk Overvecht is een netwerk van organisaties die het voortouw nemen in de samenwerkingsaanpak in de wijk. Per 1 augustus 2013 zijn dit: Buurtzorg, Careyn, Indigo, St. Antonius ziekenhuis, St. Overvecht Gezond, U Centraal, Wijk&Co, Buurteam Sociaal, Harten voor Sport, Gemeente Utrecht en Achmea. Er zijn verschillende andere organisaties binnen zorg, welzijn en preventie in de wijk die rond specifieke thema's of activiteiten meedoen. Gezonde wijk Overvecht is onderdeel van Utrecht Gezond! www.utrechtgezond.nl

Bijlage 1: Competenties Gezonde wijk Overvecht

Elke discipline kent zijn eigen competenties. Het werken in Gezonde Wijk Overvecht vraagt daarnaast om specifieke competenties ongeacht discipline of functie.

De competenties in Gezonde Wijk Overvecht gaan in het bijzonder over samenwerken: wat vraagt het van zowel managers als uitvoerders om dwars door de organisaties heen samen met de cliënt passend aanbod te vinden bij de juiste professionals?

De competenties gaan ook over de houding van de professionals in het directe contact met de bewoners: hoe laveer je tussen de uitersten 'de cliënt doet het zelf' en 'overnemen'? De volgende competenties passen daarbij:

a. Generalistisch kijken en handelen

Open en breed buiten het eigen domein durven kijken en handelen vanuit de overtuiging dat meerdere factoren van invloed zijn op gezondheid en welzijn: persoonlijke leefstijl, werk- en woonomgeving en de manier waarop de maatschappij is ingericht.

b. De vraag verhelderen

De cliënt stimuleren om zijn perspectieven en ideeën aan te geven door vragen te stellen en goed te luisteren. Oprecht nieuwsgierig zijn. Samen tot de kern van het probleem komen.

c. Een lange adem hebben

Kunnen verdragen dat het de bewoner niet altijd lukt om stappen vooruit te zetten. Erin blijven geloven en blijven ondersteunen als de bewoner zelf de hoop kwijt is of als de doelen nog niet zijn gehaald.

d. Begrenzen

De professionele inzet of het gedrag van de bewoner kunnen begrenzen als dit het probleem van de bewoner in stand houdt.

e. Zorgen voor jezelf

Onderkennen wat je kan en wat je grenzen zijn in het algemeen en jezelf kennen op een goede en een slechte dag. De balans kunnen bewaren om met plezier en gezondheid te blijven werken.

f. Verbindend zijn

Het aanbod in de wijk kennen en weten wat de behoefte is van de bewoner. Een brug slaan tussen buurt, instanties en beleid. Het belang van de bewoners voorop stellen en niet het belang van de eigen discipline of organisatie.

g. Ondernemend zijn

Ruimte nemen, verantwoordelijkheid nemen, kansen zien en pakken, resultaatgericht zijn, enthousiast zijn.

h. Creatief zijn

Buiten de gebaande paden willen, kunnen en durven treden. Om kunnen gaan met chaos.

i. Transparant zijn

Zeggen wat je doet en doen wat je zegt. Helder zijn over wat het doel van jouw inzet is / wat je te brengen hebt en wat je van anderen nodig hebt. Fungeren als rolmodel door het juiste voorbeeld te zijn voor collega's en bewoners.

j. Sensitief zijn

Balanceren hoe aan te sluiten op de vraag, de situatie, de sterke kanten van de bewoner en zijn netwerk of op de collega. Bewuste keuzes maken ten aanzien van eigen inzet. Proactief zijn. dat hoeft niet haaks te staan op aansluiten op eigen kracht.

Ook cultureel sensitief zijn hoort hierbij: de waarden, voorkeur, geloof, cultuur en identiteit van de cliënt respecteren.

k. Uitnodigend zijn

Uitnodigend zijn en ook afstappen op wie of wat minder in beeld is. Beschikbaar blijven als een bewoner er na verwijzing of afsluiting zelf niet (helemaal) uitkomt.