

## Bijeenkomst 26 januari 2016

### Aanwezigen:

Rob Beuse (De Hoogstraat), Rob van Dam (Careyn), Jan Berndsen (Lister), Willy van Egdom (Bartholomeus Gasthuis), Jan Jans (Leger des Heils), Ella van Lingen (Reinaerde), Marlies van Loon (Lister), Frank Miedema (UMCU), Fawzia Nasrulla (Youké), Wilfrid Opheij (moderator, Common Eye) Trudy Prins (Rijnhoven), Caroline Sarolea (NIZU/Al Amal) en Roxanne Vernimmen (Altrecht).

### Ter introductie

Ieder verslag doet het gesprek dat we hadden in die prachtige Regentenkamer tekort. Ik doe toch een poging om mijn beelden te delen. Het is geen letterlijk verslag, maar een samenvatting, een beeld in de film van het gezamenlijk netwerkproces.

### *Het thema: Wat is Gezond Utrecht eigenlijk vanuit jouw perspectief? En hoe verbinden we die perspectieven?*

We gingen tijdens de bestuurdersbijeenkomst op verschillende manieren in gesprek rond deze wezenlijke vragen voor "Gezond Utrecht". Immers, iedere bestuurder en organisatie uit zorg en welzijn kijkt anders naar Gezond Utrecht in Utrecht. Dat is niet zo gek: er zijn veel en uiteenlopende ervaringen, rollen, organisaties, persoonlijke visies en overtuigingen. Iedereen kijkt anders, geeft een andere invulling. Het is nog maar de vraag of er één kijk moet zijn en of er één definitie gemaakt kan worden. Een belangrijk doel van de bestuurstafel Gezond Utrecht is om deze perspectieven te delen en dan te kijken of en waar verbinding mogelijk is. Een mogelijke manier hiervoor is het beter begrip krijgen voor hoe iedereen kijkt naar en denkt over Gezond Utrecht. Zo creëren we een beter totaaloverzicht wat iedereen weer kan helpen in zijn of haar eigen rol.

We voerden het gesprek langs drie lijnen:

- Wat is jouw (organisatie)perspectief op "Gezond Utrecht"? Naar welke mensen kijk je dan, wat is jouw kernwaarde daarin, wat is je rol?
- Wat is volgens jou hierbij het belangrijkste vraagstuk of thema?
- Wat betekent dat voor jou persoonlijk? Wat kun je brengen, wat wil je halen?

### Het 'Vissenkomgesprek': variëteit troef

In het vissenkomgesprek kwamen al snel heel verschillende perspectieven ter sprake. We kijken verschillend naar **mensen in gezond Utrecht**. Wie zijn dat dan? Een gevarieerde lijst:

- de ouderen die steeds minder in instellingen (intramuraal) verblijven

- kwetsbare mensen met een achterstand
- mensen met een allochtone achtergrond, waarvan een groot aantal het moeilijk heeft om alles te begrijpen en letterlijk te verstaan
- mensen die een ernstig ongeluk hebben gehad of aandoening hebben die moeten revalideren en, met wat ze kunnen, nog willen deelnemen en meedoen
- jongeren met ofwel een medisch of een maatschappelijk vraagstuk.

Deze verre van volledige lijst verklaart dus de verschillende blik op mensen in de stad/regio. Belangrijk inzicht daarbij is dat mensen die voor de een 'moeilijk bereikbaar zijn' voor de ander heel toegankelijk zijn. In plaats van 'onbereikbaar' zijn ze een speerpunt voor deze organisatie en is er expertise. Waar de een zoekt naar manieren om mensen te bereiken, blijkt de ander vanzelfsprekend toegang te hebben. Als we weten dat de eerste 1000 levensdagen van een kind cruciaal zijn en ook dat die vaak niet goed gaan, wat doen we daar dan aan en mee?

Rode draad in ons gesprek is dat het niet gaat over 'praten **over** mensen', maar 'praten **met** mensen'. Ook constateren we dat er in termen van gezondheid een groot vraagstuk ligt: mensen die het misschien het hardste nodig hebben, hebben de minste toegang tot de beschikbare voorzieningen. Veel kwetsbare mensen willen wel, maar zijn bang en dat draagt bij aan hun ongezondheid.

Ook bespreken we dat onze instellingen geen 'geluksfabrieken' zijn. Tegenslag is ook 'part of life', de zorgverlener is niet verantwoordelijk voor het geluk in gezond Utrecht; het gaat meer om zelfredzaam worden, kijken wat je wel kunt is wezenlijk. En voor sommige instellingen is dat 'een cultuuromslag', voor andere instellingen, zoals de Hoogstraat, zit dat in de genen.

Een ander perspectief in het gesprek op gezond Utrecht gaat over **mensen die in, voor en met onze organisaties werken**. Voor sommigen zijn dat vrijwilligers, maar vaak zijn het medische en welzijnsprofessionals. Waar bij wijze van spreken UMCU studenten en onderzoekers 'geen clue' hebben over wat er achter voordeuren van allochtone gezinnen gebeurt, is dat voor anderen, Al Amal bijvoorbeeld, hun kerncompetentie. Alle, of in ieder geval heel veel, kennis die nodig is om samen bij te dragen aan gezond Utrecht is er, maar het stromen van die kennis is niet vanzelfsprekend. Als we al beter zouden weten wie wat nodig heeft en wie wat weet, zou dat al heel erg helpen. Tegelijkertijd vormen alle medewerkers van alle instellingen van zorg en welzijn een geweldig potentieel. Deze mensen hebben en zijn in potentie een geweldig netwerk dat een rol kan spelen in die nieuwe werkelijkheid. Velen aan tafel vanavond zijn ervan overtuigd dat er heel veel talent en potentieel is dat onvoldoende wordt benut. Belangrijk aandachtspunt daarbij: bij veel instellingen is er sprake van reductie van personeelsaantallen. Dat treft vaak de mensen 'aan de onderkant' van de organisatie. Juist die mensen, die zo veel baat hebben bij een baan. Maken we door daar mensen te ontslaan het vraagstuk niet groter in plaats van kleiner? En wat is het alternatief?

Vervolgens hebben we het ook over **cultuur in onze organisaties**. Maak je in je werk cliënten, patiënten, bewoners, meer of minder afhankelijk? Er bestaat ook zoiets als 'ziektewinst'. Interessant punt: als je in het Klanttevredenheidonderzoek een te hoog cijfer krijgt, doe je het in 'beschermd wonen' bijvoorbeeld misschien helemaal niet zo goed. Dan willen mensen te graag 'blijven'. En voor anderen is dat hoge cijfer het hoogste goed. Zeker is wel, en dan komen we weer op de 'geluksfabriek', dat onze instellingen vaak te maken hebben met mensen die het moeilijk hebben. Soms met hun ouderdom, soms door psychische problemen, soms als gevolg van hun etnische achtergrond, soms door domme pech. Het gaat dan ook om het besef: 'mooier kunnen we het niet maken ..."

En dan **onze instellingen in de context** van Gezond Utrecht. We zijn het er snel over eens dat 'klagen over het stelsel' hier niet thuis hoort. Het is je professionaliteit als bestuurder om met de in het stelsel beschikbare ruimte zo optimaal mogelijk je bijdrage te leveren. En ieder heeft daarin zijn kernfunctie en positie. Tegelijkertijd zien we dat het stelsel nu vaak niet helpt om echt te doen wat je denkt dat nodig is. Wat je belangrijk vindt, bijvoorbeeld preventie. We zijn het er allemaal over eens dat zaken zo vroeg mogelijk signaleren, oplossen en aanpakken goed is voor Gezond Utrecht. Tegelijkertijd helpt het stelsel daar voor velen niet bij. We hebben ook belang bij mensen die het moeilijk hebben, medisch of sociaal, vanuit de continuïteit van onze instelling, voor onze verantwoording naar Raden van Toezicht, om van betekenis te zijn. We willen het goed doen, maar de context helpt dan niet altijd. En wat is dan belangrijker? De continuïteit van onze organisatie of het goed uitvoeren van de functie die je te vervullen hebt?

Dan komen we ook op het vraagstuk van **leiderschap**. Maatschappelijk gezien liggen bestuurders onder vuur. Tegelijkertijd is er een roep om leiderschap en vraagt de situatie om verantwoordelijkheid te nemen. Het gaat dan ook om het niet alleen 'leveren van zorg en welzijn'. Het gaat ook over 'meta zorg': het nadenken over toegang, ongelijkheid, hoe we de middelen het beste besteden gericht op gezondheid. Hoe moet het anders én beter. En daar zelf, in je organisatie en in je netwerk vorm en inhoud aan geven.

### **De ankers en thema's in het netwerk**

We merken dat er een aantal belangrijke ankers zijn voor alle deelnemers:

- We zijn er als het nodig is voor die mensen die het nodig hebben
- We zijn geen 'geluksfabrieken'; kwetsbaarheid en tegenslag zijn ook onderdeel van het leven. Hoe daarmee om te gaan?
- De vraagstukken zijn te groot en complex om door individuele organisaties te worden opgelost
- Het gaat niet om 'een punt op de horizon, een helder en eenduidig collectief doel'. We zijn op weg, we weten niet precies waar naartoe. We kunnen wel stappen zetten in de op dat moment goede richting. Dan gaat het heel erg over vertrouwen op jezelf en op elkaar. De overtuiging van je eigen kunnen en kracht. Voor ons zelf, onze organisaties, de medewerkers
- Kennis verspreidt zich en de samenleving gebeurt; daar moeten we ons toe verhouden
- We moeten gebruik maken van de sterken; sterke schouders dragen het
- In Utrecht moeten we elkaar goed kennen om elkaar te kunnen helpen.

In het gesprek komen we vervolgens tot de thema's voor het netwerk. Het is nog een 'groslijst' en vraagt om ordenen en selecteren:

- Focus op preventie: we weten allemaal dat we aan de 'voorkant' moeten investeren. Toch doen we dat te weinig, ook omdat het systeem daarbij niet helpt. Hoe kunnen we dat veranderen?
- Kennis en expertise: hoe kunnen we kennis beter laten stromen en zorgen dat die beschikbaar komt op de plaatsen waar het nodig is?
- Contact met mensen: we willen dat meer mensen bereikt worden, dat meer mensen meedoen, dat informele zorg en mantelzorg beter functioneren. Zeker als het gaat om kwetsbare groepen. Niet praten over, maar praten met ...
- Goed werkgever- en werknemerschap: hoe kunnen we het talent en potentieel in onze organisaties en de netwerken waarin mensen functioneren, beter toerusten en een bijdrage laten leveren voor Gezond Utrecht?

- Professionals die mensen in hun kracht zetten: nu worden mensen nog vaak 'afhankelijk gemaakt'. Hoe kan dat anders?
- Eigen kracht van mensen: we begrijpen dat het beter gaat met gezond Utrecht als mensen meer in hun eigen kracht staan. Hoe kunnen we juist daar aan bijdragen?
- Bestuurlijke integriteit en leiderschap: we leren uit het verleden en de geschiedenis dat het goed gaat als er geanticipeerd wordt en er sprake is van integer handelen. Wat betekent dat in deze tijd?

Daarbij gaan we ervan uit dat we als bestuurders moeten zorgen dat we ons huis op orde krijgen en houden, binnen de randvoorwaarden én ruimte die het stelsel ons biedt.

Er is veel energie als we met elkaar in gesprek gaan over wat we samen kunnen doen als er zich ontwikkelingen voordoen die leiden tot ongewisse uitkomsten. Trudy deelt haar overtuiging dat we op weg zijn naar het volledig afbouwen van intramurale voorzieningen. Wat betekent dat voor kwetsbare mensen? Voor onze professionaliteit, onze organisaties, maatschappelijk. Stel dat, wat betekent dat dan echt, en hoe kunnen we dan samen van betekenis zijn?!

### **We hebben veel te brengen en te halen**

We maken tot slot een persoonlijke ronde: wat heb je te brengen en te halen in de bestuurstafel Gezond Utrecht. Het geeft een divers beeld en we herhalen hier niet wat ieder gezegd heeft.

In grote lijn gaat het bij '**halen**' om: elkaar kennen, versterken van het persoonlijke netwerk, inspiratie, kennis en ervaring, van elkaar leren, hoe doen anderen het?, in gesprek zijn over de wezenlijke vraagstukken, zoals extramuralisering en tweedeling, komen tot oplossingen en actie, het 'straatruoer uit Utrecht' ophalen, bloedserieus én gezellig en open, interessante gesprekken hier aan tafel, nieuwe verbindingen, 'broeders in de strijd', niet alléén maar sámen, leiderschap, hoe ziet de toekomst er uit, en hoe delen we met elkaar de vlam?

We hebben ongelooflijk veel te **brengen**, te veel om op te sommen. Een greep: weten wat er speelt bij onze doelgroepen, ook 'aan de onderkant', bij migrantengroepen, onze professie en expertise, kennis over hoe je 'eigen regie' stimuleert, het kunnen en willen entameren van de discussie, onderzoekkennis en expertise, de strijd willen aangaan als we vinden dat iets niet deugt, open praten over onze cliënten en wat ze wel kunnen, alternatieven bieden, psychiatrische patiënten als onderdeel van de samenleving, een allochtoon aan tafel, kennis van jeugd, oosters kijken naar en ervaren van situaties, professionele en bestuurlijke netwerken, ondernemerschap, creativiteit, kennis van technologie, verbinding van praktijk en concept.

Het gaat ook om het brengen van een boodschap naar de samenleving. Door samen een boodschap uit te dragen kunnen we veel meer invloed uitoefenen dan ieder apart.

### **Vervolg**

Ter afsluiting bespreken we met elkaar vervolg en stijl:

- Het gaat in het netwerk om 'Verbindend Leiderschap': het gegeven dat iedereen die meedoet ook verantwoordelijkheid draagt voor het functioneren van de samenwerking als totaal. Als je vindt dat iets nodig is kun je anderen benaderen en handelen. Laat dat aan elkaar weten.
- Het bestuur en Wilfrid denken na over hoe we vervolg geven aan de gesprekken en een route naar de volgende bijeenkomst van 31 mei. Het gaat om een goed voorbereid goed

gesprek, zonder presentaties en veel acties bij deelnemers ter voorbereiding. Maar wel eventueel 'huiswerkvragen' om je vooraf te scherpen.

- Bartholomeus Gasthuis is ons 'thuishonk'. Als functioneel en zinvol kunnen we naar andere locaties gaan. We worden geen 'reizend circus'
- Zorgen voor een goed 'beheer' van het netwerk; ledenadministratie, wie is echt lid en wat betekent dat. We gaan ook een afspraak met elkaar aan en gaan verplichtingen aan naar derden. Dat moeten we netjes regelen. Dat betekent ook het innen van contributie
- We kijken wie we nog willen aansluiten. Genoemd worden John Taks van DIAK, Carin de Kok van HUS (huisartsen), Handje helpen, Includio. Het bestuur neemt hier actie op.

Deelnemers kijken met veel genoegen en inspiratie terug op deze bestuurstafel.

Wilfrid, 26 januari 2016