

Verslag themabijeenkomst Overvecht 21 februari 2018

Thema: Overvecht

Locatie: Buurthuis De Gagel van Buurtteams Utrecht in Overvecht

Aanwezig: zie bijlage

[Aanleiding voor deze bijeenkomst over Overvecht](#)

Tijdens de 24 uren van de Bestuurstafel in 2017 gaven zowel Toke Tom (gemeente Utrecht) als Marlies Daris (Zilveren Kruis) aan over Overvecht dat de grote bevolkingssamenstelling en de hier voorkomende problematiek vanuit hun perspectief een serieus vraagstuk is. Een aantal leden besloot toen om zich gezamenlijk te verdiepen in de situatie in deze wijk. Leden met veel cliënten in Overvecht. Eind 2017 is besloten om een netwerkbijeenkomst aan deze wijk te wijden. De voorbereiding lag bij Jules van Dam, Peter de Visser, Roxanne Vernimmen, Marlies van Loon en Caroline Sarolea in samenwerking met de professionals die actief zijn in Overvecht en van de gemeente Utrecht.

Vanavond zijn ernaast de vaste vertegenwoordigers van de bestuurstafel leden ruim 20 'Overvechtexperts' aanwezig. Stuk voor stuk professionals die dagelijks werken in Overvecht, onder andere afkomstig van bestuurstafelorganisaties. Ook Toke Tom en Marlies Daris zijn aanwezig.

Overvecht; een bijzondere wijk

Overvecht, een bijzondere wijk, met een zeer speciale problematiek. Hier komen alle transformaties in zorg en welzijn samen. Er wordt heel veel gedaan en tegelijkertijd blijft het voor mensen die daar wonen en werken geen makkelijke plek. Maar wat als het nou lukt om het 'frame te draaien' van 'Overvecht als probleemwijk' naar 'Overvecht als ontwikkelplek'? Overvecht als plek waar je jezelf kunt zijn? Daar ligt een complexe verander- en samenwerkingsopgave. Wat kunnen wij daar vanuit de Bestuurstafel, met al onze bestuurlijke en inhoudelijke ervaringen en visies, aan bijdragen?

Op zoek naar de kern

Jules van Dam leidt de avond in. Met de twaalf jaar kortere levensverwachting van inwoners van Overvecht ten opzichte van inwoners van andere Utrechtse wijken, is de zorg meer dan begrijpelijk. En dat terwijl er écht veel gebeurt in Overvecht. Wat blijkt? Overvecht is een typische 'landingswijk' voor kwetsbare mensen, mede veroorzaakt door het hoge percentage sociale huurwoningen. Als het beter gaat met mensen – vaak als ze een hoger inkomen krijgen – gaan ze weg en stromen er opnieuw kwetsbare mensen in. Waarom gaan deze mensen weg? Wat is de kern van het probleem en kunnen wij daar iets aan doen?

Overvecht in de praktijk

Marina Slijkerman (wijkregisseur), Annemarie Reintjes (gemeente Utrecht) en Nikki Makkes (huisarts) vertellen over de situatie in Overvecht, de gezamenlijke aanpak van hulpverleners en gemeente en geven daar praktijkvoorbeelden bij.

Facts Overvecht:

- 35.000 inwoners met 190 nationaliteiten, 72% woont in sociale huurwoningen;
- Bewoners zijn de laagst geschoolde Utrecht, er is relatief veel werkloosheid;
- Groot aantal eenoudergezinnen met veel kinderen die 'het alleen moeten doen';
- Laagst besteedbare inkomen in Utrecht en veel armoedeproblematiek (met een mogelijk [verband naar een dalende intelligentie als gevolg van armoede](#));
- Groot aantal bewoners met licht verstandelijke beperking;
- Hoewel verbetering merkbaar is, zijn de sociale netwerken zwak;
- Veel inwoners wantrouwen instanties;
- Laagste rapportcijfer in de stad voor de toekomstverwachting.

De presentatie [leest u hier](#). De belangrijkste punten uit hun betoog:

- Na de periode 'Overvecht krachtwijk' was het signaal van de bewoners: dit kan toch niet zomaar stoppen!? Gemeente, hulpverleners en bewoners maakten toen samen een (versnellings)plan gebaseerd op pijlers als gezondheid, opvoeden en opgroeien, samenleven, werk en ondernemerschap en veiligheid.
- Feiten worden nu negatief gebracht, maar wat als we dat zelf eens omkeren? Zo is 72% sociale huurwoningen inderdaad erg hoog, maar de woningen zijn ruim en kwalitatief in orde. De woningbouw investeert beperkt in nieuwbouw maar renoveert wel veel bestaande woningen.
- Kwetsbaarheid en een smalle beurs vormen een gevaarlijke combinatie in Utrecht; je komt dan al snel in Overvecht terecht. Maar hoe erg is dat eigenlijk? Inmiddels weten de professionals hoe ze:
 - 1 mensen kunnen helpen hun leven op orde te krijgen
 - 2 mensen vervolgens kunnen helpen om mee te komen in het dagelijks leven, om
 - 3 mensen mee kunnen laten doen in de (Overvechtse) samenleving. Zo komen mensen dus verder dan waar ze vandaan kwamen. Dat kan ook een voorbeeldfunctie zijn. Er is dus ook veel kracht!
- Viciieuze cirkel: verder komen betekent nu vaak dat mensen Overvecht uitgaan en dat er nieuwe kwetsbare mensen met lage inkomens instromen.
- Moedeloosheid: het is érg hard werken voor bewoners én professionals. Houden zij dit vol?
- Gemeente Utrecht heeft 10 miljoen extra beschikbaar gesteld. Er is een 'versnellingsplan' gemaakt volgens de DIM-methodiek. Hierin is meer samenhang tussen leren van wat al goed gaat en samenwerken in allianties.
- Er werken nu ruim vijftien organisaties samen in Overvecht volgens het [vierdomeinenmodel](#). Dat geeft gezamenlijke taal om de individuele problemen van bewoners te duiden. Bewoners kijken zelf steeds meer via deze bril naar hun situatie. Het is daarvoor belangrijk dat alle hulpverleners in de keten elkaar kennen en dat de lijntjes kort zijn. Dat vraagt om een andere mindset dan uit reflex handelen. En dat is lastig als je als professional een hoge werkdruk ervaart ...

- In de wijkaanpak [Krachtige basiszorg](#) werken Overvecht Gezond (samenwerkingsverband eerstelijnspraktijken) en Buurtteamorganisatie Sociaalsuccesvol samen rond juist deze risicogroep. Het ondersteunt bewoners in de wijk door te kijken naar wat mensen nodig hebben om daar een integraal aanbod op af te stemmen. De samenwerking wordt uitgebouwd met wijkverpleging, GGZ, JGZ, buurtteams jeugd en gezin, wijkspecialisten, paramedici, sociale makelaars en anderen.

Mooi en smakelijk voorbeeld van resultaat in Overvecht

Het Surinaams buffet is verzorgd door [Tante Miek](#). Mireille Sedney (alias Tante Miek) heeft als resultaat van het Overvechtse initiatief [Plan Einstein](#) haar eigen cateringbedrijf opgezet. Dit is een mooi voorbeeld van de initiatieven die uit kracht in de wijk ontstaan.

Bestuurders en professionals in gesprek wat Overvecht kan helpen (in vier thema's)

Bestuurstafelleden (deels actief in Overvecht) en de professionals uit Overvecht gaan met elkaar in gesprek met als vertrekpunt: hoe kunnen we onze (veranderkundige) ervaring en denkkraft bundelen en zo tot ideeën voor Overvecht komen? [Klik hier](#) voor de placemat met toelichting.

Er zijn vier groepen geformeerd aan hand van invalshoeken die de Bestuurstafel gebruikt om naar gezamenlijke vraagstukken te kijken, namelijk:

- echt luisteren naar de cliënt;
- gebruiken van de professionele ruimte en rafelranden;
- goede samenwerking en verbinding;
- financiering de bestaande paden om denken.

De uitkomsten van de vier intensieve en inspirerende gesprekken worden teruggekoppeld op A1-vellen. Foto's van de A1 vellen vindt u op de laatste pagina van dit verslag.

Terugkoppeling: over driehoeken en dapper zijn

Het is helder dat we te maken met zowel inhoudelijk als sociaal complexe problematiek. Er liggen geen 'quick fixes' of snelle oplossingen voor het oprapen. De werkgroepen hebben wel een aantal denklijnen uitgewerkt voor dit complexe veranderkundige en samenwerkingsvraagstuk. De belangrijkste punten uit de vier gesprekken zijn:

Over het verandervraagstuk:

- Ken, benut en bundel de aanwezige krachten. Ga uit van de kracht die er is en probeer niet vanaf de buitenkant de situatie te veranderen. We moeten ons er bewust van zijn dat veranderen van binnenuit komt en dat dit voor alle betrokkenen geldt.
- Voorkom dat je alleen interventies doet op systeemniveau. Oplossingen vind je niet in nieuwe structuren creëren (waarbij je wel structuren verandert, maar er voor mensen niets verandert).
- 'Not about us without us'; betrek mensen in de wijk bij de ontwikkeling ervan; faciliteer hun ondernemerschap.
- Een wijk met 35.000 mensen is erg groot als verandervraagstuk in deze complexiteit; maak het behapbaarder. Is het op te delen in bijvoorbeeld $7 * 5000$ of $4 * 8.500$?
- Wees trots op wat bereikt is; dat geeft energie en perspectief voor medewerkers om door te gaan.
- Erken en isoleer problemen die niet op te lossen zijn zodat het de omgeving niet raakt (zorgmijders, ernstige ggz-problematiek).
- Investeer in de basis; als voorbeeld wordt een tweejarige met een achterstand genoemd; het begint bij de prille jeugd, en misschien wel daarvoor.
- Geef visiedragers een herkenbare plek in de wijk (b.v. huisartsen, wijkagenten).
- Het is een complex probleem; het helpt daarbij om bewust te experimenteren en te leren. Dat moet onderdeel zijn van de veranderaanpak.

Over het samenwerkingsvraagstuk:

- Pas op dat je niet probeert alles met iedereen te doen. Het wordt erg complex als alle partijen overal aan meedoen en iedereen met iedereen móet samenwerken.
- Het is wel cruciaal dat je rond concrete vraagstukken partijen mobiliseert die aan dat vraagstuk echt iets willen en kunnen doen.
- Elkaar opzoeken en elkaar kennen, zodat je elkaar snel en makkelijk kunt vinden als er verschillende expertises nodig zijn rond een gezin, een specifiek probleem.
- Bekostig de prestatie en niet de inspanning. Iedereen moet zich bewust zijn van de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het slim investeren en het beheersen van de kosten in relatie tot het effect.
- Durf te prioriteren en geef daarbij veel regelruimte of werk met wijkbrede prioriteiten en budgetten/productie. Laat daarbij de instellingsbelangen los.
- Er moet een helder informatie-/coördinatienetwerk zijn dat ook buiten kantooruren toegankelijk is; de ambulanceverpleegkundige heeft ook op zaterdagavond context nodig bij een verwarde cliënt.
- Professionals in de wijk moeten elkaar kennen en overzicht hebben wie wat kan, wie welke expertise en toegang heeft.
- Verscherp het samenwerkingskader per cliënt, het is per cliënt een ander 'driehoekje'.
- Bestuurders moeten focussen op de principes achter deze driehoekjes, deze faciliteren en borgen.
- Het helpt als er naast samenwerking tussen professionals een bestuurlijk samenwerkingsverband is. Zo kunnen er beter bestuurlijke prioriteiten worden gesteld, investeringen en capaciteit worden afgestemd. Ook kunnen problemen in de samenwerking sneller worden opgepakt en opgelost.

Het is en blijft ook een politiek bestuurlijk vraagstuk:

- Het voelt in de gesprekken soms als 'dweilen met de kraan open' vanuit alleen het gezondheidsperspectief. Dit vraagt om een bredere aanpak.
- Zorg voor een brede en samenhangende visie op Overvecht. Het gezondheidsvraagstuk hangt samen met wonen, voorzieningen, werk, veiligheid, onderwijs, samenstelling van de bevolking
- De leden van de Bestuurstafel kunnen een rol spelen in het 'geen genoeg nemen met het bestaande'. Daar ligt een belangrijke uitdaging.
- Dit vraagt om een bredere aanpak. Spreek naast het gezondheidsdomein ook met gemeente, woningbouwcorporaties, scholen, politie en beleidsmakers maatregelen en spelregels af. Blijf in gesprek!

Reflectie Zorgverzekeraar en gemeente

Toke Tom en Marlies Daris geven, als 'aanstichters' van deze bijeenkomst, een korte reflectie:

- Wees trots op de verbinding tussen sociaal en medisch domein
- Stel vast welk probleem er opgelost moet worden (en doe dat lean!)
- Bestuurders: geef ruimte en faciliteer om iets te proberen. Dus: toon lef!

Afsluiting

Er is veel gesproken over Overvecht, over wat er nodig is en in welke richting de oplossing te zoeken. Het 'team Overvecht' van de Bestuurstafel aangevuld met de professionals uit de wijk en van de gemeente neemt de input van deze avond mee. Zij zullen op basis hiervan een terugkoppeling en voorstel maken. Moderator Wilfrid Opeij bedankt Peter de Visser voor de hartelijke ontvangst in Overvecht en alle aanwezigen voor hun tijd en inbreng.

U Bestuurstafel
Gezond Utrecht

Overvecht als complexe verander- en samenwerkingsopgave

Aansluitingen en verbindingen

Wat is de essentie van de verander- en samenwerkingsopgave? Welke shift is nodig?

concentratie van problematiek, wongvoornad verandert
looplog met. Hulpaanbod hier om geconcentreerd.

is er snijverlies door hoeveelheid afbreuning die nodig
is met zoveel organisaties?

→ Planologisch gesprek met gemeente + corporatie

Wat kan daarbij helpen?

financier opdracht i.p.v. organisatie
scharrelruimte
minder productiefaciliteit
alle aandacht op perspectief bieden/ontwikkelen

Wat kunnen wij vanuit de bestuurstafel en wat kan jij vanuit jouw organisatie of als persoon bijdragen?

- Meer prioriteren gezamenlijk
- minder pappen + mailbunde
- > busduld hulpverlening

U Bestuurstafel
Gezond Utrecht

Overvecht als complexe verander- en samenwerkingsopgave

Écht luisteren

Wat is de essentie van de verander- en samenwerkingsopgave? Welke shift is nodig?

- Niet wij/zij denken - profs vs vrijwilligers
- De kwaliteiten van mensen benutten - kan zelf erin later geloven
- Systeemdenken en ballast loslaten
- Cultuursensitiever
- Eigen regie bij mensen laten vs mensen kunnen '(even) niet zels
- > sensitief zijn.
- Blik wordt soms te veel gekleurd door je professionaliteit

Wat kan daarbij helpen?

- De krachtige mensen in de wijk vinden en benutten. Mensen kunnen geven om (betaald) hier bij te dragen.
- Anders denken/lijken - ook naar criminele activiteiten in de garageboxen - samen legaal maken.
- Groepen bewoners zelf geld geven om iets te bouwen
- Directeuren/bestuurders laten gambelen
- Bereid zijn de verandering v binnenkomt te laten komen

Wat kunnen wij vanuit de bestuurstafel en wat kan jij vanuit jouw organisatie of als persoon bijdragen?

- Niet in problemen denken
- Professionals denken als ze ruimte nemen buiten de regels
- Moed tonen - niet achter de regels blijven aangaan
- Al een slag gemaakt - consult vragen bij spec. org zonder indicat
- Handgeld om dingen te regelen (med. voor iemand die nog niet verzwaard is)
- Wachttijden zijn een groot probleem (momentum)
- 'Commissie passend alternatief' mag maar kortlopend
- wordt extra systeem
- In gez de dringendste problemen eerst - ipv aanbodgericht
- Specialismen van de voorhand - niet ongezien op de wachtlijst

U Bestuurstafel
Gezond Utrecht

Overvecht als complexe verander- en samenwerkingsopgave

Gespreksdeelnemers:

Kernthema: financieringen

Wat is de essentie van de verander- en samenwerkingsopgave? Welke shift is nodig?

- Je hoeft niet iedereen te kennen ("beste vriend")
- Hou het eenvoudig en overzichtelijk ("verklein de wijk" maar hou het totaal in de gaten).

Wat kan daarbij helpen?

- Behuustig op de prestatie, niet op de regel.
- Toelies de meest sturende factoren
- Laat zien waar het goed gaat en voorkom het "..... met de waan open" gevoel.

Wat kunnen wij vanuit de bestuurstafel en wat kan jij vanuit jouw organisatie of als persoon bijdragen?

- wissel de sturende principes uit die "de beste vriend" mogelijk maakt.
- verminder de traagheid.

U Bestuurstafel
Gezond Utrecht

Overvecht als complexe verander- en samenwerkingsopgave

Gespreksdeelnemers:

Kernthema: Professionele ruimte en rafelranden gebruiken

Wat is de essentie van de verander- en samenwerkingsopgave? Welke shift is nodig?

- basis is veelal niet aanwezig - best id buik
- druk op professional
- continuïteit, tijd, elkmans kwaliteiten kennen, omacht kunnen herkennen en mee omgaan.
- Gemeenschappelijke verantwoordelijkheid
- hands-on.

Wat kan daarbij helpen?

- ① instelling>belang overstijgend
- ② lerende wgh. ③ Warmte overdracht/ruimte
- visiedragers plek geven, vindbaar zijn.
- ④ afstand arbeidsmarkt vanaf partij at een niveau
- cultuur sensitief werken; aansluiten
- ⑤ gezamenlijk belang

Wat kunnen wij vanuit de bestuurstafel en wat kan jij vanuit jouw organisatie of als persoon bijdragen?

- ① dapper zijn /
- ② out of the box
- scharrelruimte van professionals en organisaties. betrappe
- langdurige relaties.
- ③ netw. van informatie
- tr @informele netwerk

Aanwezige experts Overvecht op 21 februari 2018

Organisatie	naam
Al Amal	Fatouch Chanaat
Al Amal	Soufian Alkandoussi
Altrecht	Hugo Kwant
Altrecht	Peter Broere
Altrecht, evt.	Albert van Keijzerwaard
Armoedecoalitie	Marry Mos
Buurtteam	Linda Timmermans
Buurtteam	Yvonne Botter
Buurtteam	Willemijke de Vroom
Buurtteam	Vincent van Miert
Buurtteam, via	Ingrid Horstik
Gemeente	Martinique Potharst
Gemeente	Ingrid Horstik
Gemeente	Monique de Koning
Huisartsen	Petra van Wezel
Huisartsen	Nikki Makkes
Indigo	Fennie Zwanenpol
Lister	Alex Roomer
Lister (namens)	Sanne Wullems
Lokalis	Marlies de Jong
Tussenvoorziening	David de Goede
Tussenvoorziening	Arend Fennema
Wijkbureau	Annemarie Reintjes
Wijkbureau	Manon van de Weijer
Gemeente Utrecht	Toke Tom
Zilveren Kruis-Achmea	Marlies Daris

Aanwezige leden Bestuurstafel Gezond Utrecht

Organisatie	naam
Abrona	Jan Duenk
Altrecht	Roxanne Vernimmen
Boogh	Hetty van Oldeniel
HandjeHelpen	Irene Domburg
Hogeschool Utrecht	Carolien Sino
De Hoogstraat	Rob Beuse
Huisartsen Utrecht Stad	Carin de Kok
Incluzio	Peter de Visser
Leger des Heils	Jan Jans
Lokalis	Matthijs Riemers
Ravu	Jacky Versluis
Reinaerde	Ella van Lingen
De Rijnhoven	Trudy Prins
Saltro	Jurgen Woerdmann
Santé Partners	Ron Axt
De TussenVoorziening	Jules van Dam
U-Centraal	Gert Jongetjes
De Waag	Evelien van Dijk
Wij 3.0	Pascal Derksen
Common Eye	Wilfrid Opheij
	Nicolien van Wees