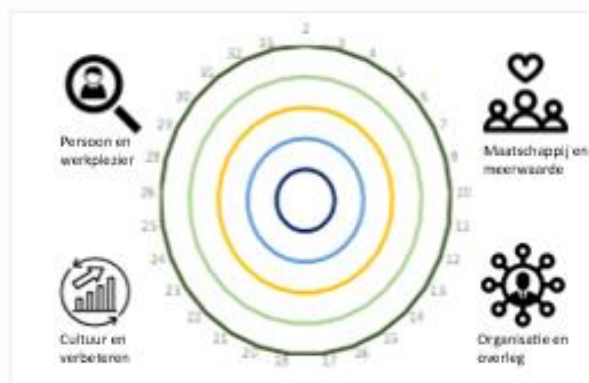


Schuivende panelen in wijk Samenwerking

Het speelveld voor wijk Samenwerkingsverbanden verandert continu. Op de online bijeenkomst ‘Spiegelen in wijk Samenwerking’ bespraken WSV’en (Wijk Samenwerkingsverbanden) hoe ieder omgaat met deze uitdagingen en welke mooie voorbeelden er in de regio zijn. Reos organiseerde deze bijeenkomst op 30 november jongstleden.

Zo’n 35 deelnemers, waaronder veel wijkcoördinatoren en bestuursleden van WSV’en, bogen zich over de vraag hoe je een wijk Samenwerkingsverband beter kunt maken. “Niet door strenge normen op te leggen, maar door je te vergelijken en te spiegelen met andere WSV’en”, zo trapt Reos-adviseur [John Hoenen](#) de bijeenkomst af. “Spiegelen door de tijd heen, aan wat je zelf wilt, aan verschillende opvattingen van WSV-leden et cetera. Reflectie is een belangrijk instrument om een WSV te verbeteren.”

De kwaliteit van een wijk Samenwerking kan via vier lijnen doorontwikkeld worden. Het eerste thema is ‘Maatschappij en Meerwaarde’; daar staat de vraag centraal hoe ieder in het WSV geïnspireerd wordt door het ‘Waarom?’ van het WSV? Is er een gedeeld idee van meerwaarde? In het tweede thema ‘Organisatie en Overleg’ staat de inrichting van het WSV centraal. Hoe is het georganiseerd en verloopt overleg efficiënt? Met het derde thema ‘Cultuur en Verbeteren’ wordt de aandacht gericht op de zachte kant van de samenwerking: Werken we plezierig samen? In het vierde thema ‘Persoon en Werkplezier’ tenslotte gaat het om de werkbeleving van medewerkers in het WSV: bijvoorbeeld met oog voor de balans tussen inspanning en beloning voor WSV-taken.



Wat maakt een WSV succesvol? “Daarin is sprake van schuivende panelen”, sprak Hoenen. “De verwachtingen van patiënten, zorgverleners en de zorgverzekeraar veranderen, er komt een nieuwe regio-organisatie, er zijn problemen in de zorg en dan is er nog corona. Maar de focus op de wijk blijft belangrijk. Dat is de plek waar zorg dichtbij de mensen gegeven wordt.” Met een gesprek over de vier thema’s kan de samenwerking verbeterd worden.

Doorontwikkeling van het wijk Samenwerkingsverband

[Lex Maas](#), bestuurder van Rijncoepel, constateerde in gesprek met Hoenen ook de ontwikkeling die WSV’en doormaken. “Rijncoepel is van origine top-down georganiseerd. Onze WSV’en hebben behoefte aan proactieve ondersteuning. Je ziet nu de verschuiving dat WSV’en steeds meer overleg hebben met het sociaal domein. Wij komen meer op afstand te staan en dat is goed, want een WSV moet het vooral doen met de wijk en het sociaal domein. Als [Rijncoepel](#) zijn wij van meerwaarde op grotere thema’s als arbeidsmarkt, ICT en kwaliteit. De schaal van een WSV is voor die onderwerpen te klein. We kijken waar de behoeften liggen en hoe we daarin, binnen de O&I-financiering (Organisatie en Infrastructuur), kunnen ondersteunen. Maar als het

gaat om de uitvoering van zorgprogramma's en innovatieve projecten, zal het WSV de kartrekker moeten zijn."

Maas herkende dat de vier thema's voor WSV'en van belang zijn: "Er werken gemotiveerde professionals, maar niet iedereen heeft geleerd om te besturen. Dat kan soms best anders en efficiënter. De zelfanalyse voor wijksamenwerkingsverbanden van Reos kan daarbij helpen. Door de jaren heen maakt een WSV golfbewegingen door en komt het soms ook in een dal. Dan is het goed om te zien aan welke touwtjes getrokken kan worden. Het belangrijkste is dat een WSV zichzelf moet afvragen wat de ambitie is en hoe je die vervolgens vormgeeft."

De route naar een meerjarenbeleidsplan voor het WSV

Het maken van jaarplan blijkt voor veel WSV'en een hoofdpijndossier, bleek uit een van de deelsessies. "We moeten elk jaar een enorm jaarplan uitwerken", aldus een deelnemer. "We voelen ons het braafste jongetje van de klas door dit ook elk jaar maar te doen, maar ik vind het nogal ambitieus. Zou het niet beter zijn als we een meerjarenplan maken?" Een andere deelnemer: Daar zijn wij momenteel mee bezig. Ook wij willen niet continu van het ene naar het andere plan hollen, zonder goed toe te komen aan de uitvoering voor het lopende jaar. Dat is niet effectief en niet inspirerend. We voeren nu met [Zorg en Zekerheid](#) het gesprek over het meerjarenplan."

In een deelsessie nam [Marja Lambregts](#), manager bij WSV [Stichting Gezond Boskoop](#), de deelnemers mee in de route naar zo'n meerjarenbeleidsplan. Dat idee ontstond in Boskoop naar aanleiding van de zelfanalyse voor Wijksamenwerkingsverbanden waar het WSV begin 2021 aan deelnam. Lambregts: "We willen aansluiting houden met de zorgverleners die deelnemen aan het WSV. Wat willen zij? Doen wij de goede dingen om daaraan tegemoet te komen? We hebben de zelfanalyse ingezet om daar zicht op te krijgen".

Ruimte voor verbetering is er altijd

Veel zaken gaan goed, zo bleek, maar uiteraard kunnen er dingen beter. Om te komen tot een nieuw beleidsplan is een gelegenheidswerkgroep 'Beleidsplan 2022-2025' samengesteld. "Een multidisciplinaire groep van elf mensen, inclusief het sociaal domein, die zichzelf aanmeldde", vertelde Lambregts. Het doel van de werkgroep was om urgentie en draagvlak te creëren, bewuste keuzes te maken en duidelijkheid te scheppen voor het WSV en voor de omgeving. Lambregts: "Ook wij waren voor ons gevoel net klaar met een jaarplan als de volgende zich weer aandeede. Zo werk je in mijn ogen niet constructief aan doelen. We hebben in de werkgroep nagedacht over de grotere doelstellingen voor de komende drie jaar, waar we voor elk afzonderlijk jaar kleinere doelstellingen aan hangen."

Deze nieuwe werkwijze heeft een enorm positieve uitwerking, aldus de manager van Stichting Gezond Boskoop. "Doordat er elf mensen bij betrokken zijn, is het niet langer 'mijn plan' maar iets van het grotere geheel. Er ontstaat draagvlak om verder te werken aan de doelstellingen. Met deze aanpak ben ik er nu van overtuigd dat een jaarplan richting, sturing en duidelijkheid kan geven. Zowel voor mij, het bestuur als de omgeving."

Samenwerkingsagenda met gemeente, zorgverzekeraar en sociaal domein

Carolien Oudwater, [wijkcoördinator van Zorggroep Katwijk](#), besprak in een andere deelsessie hoe verbinding met de gemeente, de zorgverzekeraar en het sociaal domein in Katwijk heeft geleid tot een samenwerkingsagenda op de thema's overgewicht, valpreventie, gezond rondkomen en de verbinding tussen het medisch en sociaal domein (o.a. overdracht, Positieve Gezondheid, Welzijn op Recept). Oudwater: "We hebben voor een behapbaar aantal thema's gekozen om gezamenlijk mee aan de slag te gaan. Doelen zijn heel concreet en afgebakend. Ieder thema heeft een eigenaar, die verantwoordelijk is voor de uitvoering. Daarnaast zorgt iedere organisatie per thema voor een betrokkene die meedenkt en faciliteert. In de eerste helft van 2022 worden de vier thema's afgerond en gaan we plannen maken voor nieuwe thema's."

Het actief zoeken naar gezamenlijke ambities werkt, zo werd duidelijk in de deelsessie. Als verbinding en ook om samen resultaat te boeken. Hierbij helpt het om elkaar en elkaars werkwijze te kennen. Bijvoorbeeld door gezamenlijke themabijeenkomsten of, zoals in Katwijk, een bijeenkomst waarin het sociaal domein haar aanbod kan presenteren. Of door afspraken over samenwerking, bijvoorbeeld over het vormgeven van het verwijzingsproces. Een gedeeld gedachtegoed, zoals Positieve Gezondheid, werkt ook goed in de verbinding.

De samenwerkingsagenda in Katwijk zorgde bij deelnemers aan de sessie voor enthousiasme om ook zelf actiever de samenwerking op te zoeken. Om een samenwerkingsagenda te doen slagen, is volgens Oudwater communicatie naar de achterban cruciaal. "Mensen moeten worden meegenomen in het hoe en waarom. In Katwijk gebeurt dat onder meer via nieuwsbrieven, werkgroepen, POH's (Praktijkondersteuners Huisartsen) die voor verbinding naar de praktijken zorgen en een patiënten panel. Daarnaast komen de eigenaren van de thema's regelmatig bijeen voor evaluatie."

Inzicht krijgen in de kwaliteit van de samenwerking

Ook [Zorggroep Voorhout-Warmond](#) heeft afgelopen jaar flinke stappen gezet als het gaat om de kwaliteit van samenwerking. Er is toegewerkt naar de [HKZ-certificering](#) die afgelopen september werd behaald en daarnaast hebben ze begin dit jaar aan de zelfanalyse voor wijksamenwerkingsverbanden deelgenomen. Deze twee instrumenten zijn verschillend en aanvullend aan elkaar, vertelde wijkmanager [Carola van Maris](#) in haar deelsessie. "HKZ-certificering richt zich op de processen van de chronische zorg. Het is een langdurig traject van een half jaar en vraagt veel tijd. Door certificering is ook voor anderen duidelijk dat het WSV aan de kwaliteitseisen voldoet. De [zelfscan van Reos](#) geeft in korte tijd handen en voeten aan de samenwerking binnen het WSV en levert veel verbeterpunten op. Het geeft vooral inzicht in wat de professionals nodig vinden. Een aandachtspunt dat uit de zelfanalyse naar voren kwam, was bijvoorbeeld het verbeteren van de communicatie met de aangesloten leden."

Het betrekken van bewoners bij de ontwikkelingen van Zorggroep Voorhout-Warmond en het vaststellen van expliciete jaardoelen voor de ketenzorgprogramma's kwamen zowel uit de zelfanalyse als de HKZ-certificering naar voren als punten van aandacht. Van Maris: "Er waren ook overeenkomsten wat betreft sterke punten van onze zorggroep. Bijvoorbeeld dat elke deelnemer in het WSV bewuste ketenzorg biedt en dat we weten hoe we elkaar kunnen bereiken." Of een WSV nu met HKZ of de zelfanalyse aan de slag gaat, voor Van Maris geldt: "Heb vooral plezier in de weg die je kiest."

Aan de slag

Aan het einde van de bijeenkomst liep Hoenen de vier thema's kort langs met enkele tips. "Als het gaat om *'Maatschappij en Meerwaarde'* denk ik aan het betrekken van bewoners. Deel concrete verhalen van inwoners en zorgverleners die geraakt of geïnspireerd zijn, zodat dingen meer gaan leven."

Bij het thema *'Organisatie en Overleg'* gaf Hoenen aan dat het soms beter is om een overleg af te schaffen. "Al is het maar om te voelen wat er wordt gemist. Overleggen die niet lekker lopen, kunnen enorme energievreters zijn. En vraag regelmatig hoe deelnemers een overleg ervaren."

'Cultuur en Verbeteren' is een ander thema van de zelfanalyse. "In veel WSV'en zijn mensen blij met elkaar", aldus Hoenen. "Soms vind ik de sfeer te lief, discussies mogen best wat steviger. Dat kan ook verbinden. Ga daarnaast eens op werkbezoek bij een ander WSV. Zo hoor je, net als tijdens deze bijeenkomst, wat er goed gaat en hoe je dit kunt toepassen bij het verder verbeteren van het eigen wijksamenwerkingsverband."

'Werkplezier' is het kapitaal van de toekomst, was John Hoenen het met Van Maris eens toen het programma plenair werd vervolgd. "Een WSV kan er aan bijdragen dat zorgprofessionals goed in hun vel zitten en niet uitvallen. Bijvoorbeeld als ze een werkgroep leuk vinden. Dat ze dit niet als een soort corvee zien, maar als mogelijkheid om zichzelf te ontwikkelen."

Een WSV beter maken: een boeiend thema met een hoop uitdagingen, zo bleek gedurende de bijeenkomst. Doorpraten, hulp nodig bij de aanpak of interesse in de WSV Zelfanalyse? Neem contact op met [Ariene Volmer](mailto:Avolmer@reos.nl) via 06 184 255 61 of via avolmer@reos.nl