

GGD regio Utrecht in beweging

Bestuursagenda 2016-2019

Doel Bestuursagenda

Onze samenleving heeft zich veranderd in een netwerksamenleving. Co-creatie en het aangaan van vitale coalities staan steeds meer centraal. Gemeenten werken aan het transformeren van de aanpak in het sociale domein. Dit vraagt van GGD regio Utrecht (GGDrU) om mee te bewegen, slim samenwerkend met gemeenten en anderen om de gezondheidsdienst ván en vóór haar 26 gemeenten in de regio te blijven zijn.

GGDrU wil werken vanuit een meerjarencader, waarin de maatschappelijke waarde waaraan GGDrU bijdraagt herkenbaar en bepalend is. De Directeur Publieke Gezondheid (DPG) wil dit vormgeven met een bestuursagenda met een looptijd van maximaal vier jaar. Deze bestuursagenda vormt de opdracht die het bestuur geeft aan de DPG en via haar aan GGDrU. Hiermee geeft de bestuursagenda per periode richting aan de dienstverlening van GGDrU, gevoed vanuit maatschappelijke waarde.

Vanwege de gemeenteraadverkiezingen treedt medio 2018 een nieuw bestuur aan. Daarom heeft de eerste bestuursagenda een looptijd tot 2019. Het doel van deze eerste bestuursagenda is ook input mee te geven aan het volgende bestuur, naast richting te geven aan de werkzaamheden in de periode tot 2019. Deze eerste bestuursagenda moet een goede en stevige agenda zijn, zodat zij een logische basis vormt voor de volgende bestuursperiode.

KORTOM: DE BESTUURSAGENDA:

- ▶ is de bestuursopdracht aan de DPG en via haar aan GGDrU.
- ▶ geeft per periode richting aan de dienstverlening van GGDrU.
- ▶ wordt gevoed vanuit de maatschappelijke waarde waaraan GGDrU geacht wordt bij te dragen.
- ▶ dient als input voor het volgende bestuur.



Aan de bestuursagenda wordt een actieprogramma gekoppeld voor de ontwikkeling van de organisatie van GGDrU. De bestuursagenda geeft richting aan de inhoud van de begroting van GGDrU.

Visie op publieke gezondheid

GGDrU is van en voor de 26 gemeenten. GGDrU wil de kwaliteit van zijn producten en diensten nauw laten aansluiten bij de veranderende maatschappelijke omgeving waarin de gemeenten bezig zijn met

transformatie in het sociale domein. Gemeenten zorgen als eigenaren en opdrachtgevers van GGDrU, voor de publieke gezondheid van hun inwoners. In deze veranderende omgeving zal in toenemende mate een beroep worden gedaan op de zelfredzaamheid van inwoners. Daarbij wil GGDrU de gemeenten ondersteunen, onder meer door beter aan te sluiten bij netwerkstructuren met ketenpartners uit het sociale en private domein.

GGDrU gaat uit van het interactief gezondheidsbegrip zoals Huber¹ dat definieert. Kort gezegd komt dat neer op: beschouw gezondheid als een goede 'fit' van het individu in de leefomgeving (inclusief arbeidsmarkt, sociale relaties etc.). Dit concept is

¹ Machteld Huber ontwikkelde een nieuw concept voor gezondheid, zie ook: <http://www.ipositivehealth.com/>.

uitgewerkt tot het begrip 'positieve gezondheid'; het vermogen om je aan te passen en je eigen regie te voeren, in het licht van de sociale, fysieke en emotionele uitdagingen van het leven. Verder gaan wij gaan uit van het belang van het verkleinen van verschillen in gezondheid tussen inwoners, en zoeken we naar oplossingen om tot die goede 'fit' van individu en leefomgeving te komen.

Publieke gezondheidsinterventies en -acties zouden zich vanuit deze gedachte moeten richten op het includeren, het zoveel mogelijk laten meedoen, van mensen. Het bereiken van situaties waarbij mensen kunnen meedoen, ook als (en misschien wel juist omdat) ze bijzonder zijn. Daarbij zou de inspanning niet alleen op het individu, die bijzonder is, moeten worden gericht, maar ook op de groep. Daarmee is GGDrU op de goede weg; door bij de uitvoering van het basispakket in te steken op het verkleinen van verschillen in gezondheid en op gezondheid als een relatief begrip. Op deze manier kan GGDrU substantieel bijdragen aan het realiseren van kansen in het leven door mensen.

GGD regio Utrecht draagt bij de uitvoering van zijn sociaal medische (wettelijke) taken het meest bij aan een samenleving waarin elk mens kan bijdragen:

- ▶ als zij inkluderend werkt;
- ▶ met de nieuwe definitie van gezondheid: Positieve gezondheid;
- ▶ en zich daarbij richt op de hele mens; zowel de fysieke, mentale als sociale gezondheid;
- ▶ het doet vanuit principe 'just good enough', niet te veel en niet te weinig.

Vier pijlers als fundament van de publieke gezondheid

De werkzaamheden op het gebied van Publieke Gezondheid van GGDrU kunnen worden gezien als vier pijlers, met als basis de Wet Publieke gezondheid en de Wet op de Veiligheidsregio's.

▶ **Pijler 1: Monitoren, signaleren en adviseren**

De GGD monitort gezondheidsrisico's in de fysieke en sociale omgeving. Deze monitoring vormt voor de GGD de basis voor het signaleren en adviseren aan gemeenten over te maken keuzes voor beleid op het gebied van preventie en gezondheidsbescherming. De GGD adviseert en ondersteunt de gemeenten ook vanuit en met de integrale uitvoering van de Jeugdgezondheidszorg (JGZ) voor de jeugd van 0 tot 18 jaar. Daarnaast adviseert de GGD over wat nodig is om de uitvoering van de i-JGZ goed te laten aansluiten op de specifieke situatie in de gemeente en de regio, en voert dat uit.

▶ **Pijler 2: Uitvoerende taken gezondheidsbescherming**

Tot deze pijler behoren drie specifieke GGD taken: infectieziektebestrijding (IZB), waaronder de bestrijding van tuberculose (TBC) en de bestrijding van seksueel overdraagbare aandoeningen (SOA); technische hygiënezorg (THZ) en medische milieukunde (MMK).

▶ **Pijler 3: Publieke gezondheid bij incidenten, rampen en crises**

Bij rampen en crises is er met betrekking tot de gezondheidszorg een rol weggelegd voor zowel de GGD als voor de Veiligheidsregio. Meer concreet geeft de GGD gezondheidskundig advies over infectieziektebestrijding, gevaarlijke stoffen, psychosociale hulpverlening (PSH) en gezondheidsonderzoek na rampen. In acute situaties heeft de GGD de rol van regisseur in de uitvoering van vaccinatieprogramma's bij onder andere een griepandemie.

▶ **Pijler 4: Toezicht houden**

De toezichtfunctie van de GGD is in ontwikkeling. Naast de toezichtstaak technische hygiënezorg, waarbij het gaat om toezicht op (zorg-)voorzieningen waar (kwetsbare) mensen risico lopen door een gebrek aan hygiëne en het toezicht op de kinderopvang, voert GGDrU sinds begin 2016 ook het toezicht uit op aanbieders van Wmo-voorzieningen.

Speerpunten 2016-2019

De bestuursagenda 2016-2019 gaat uit van twee speerpunten die het Algemeen Bestuur heeft geformuleerd. Deze speerpunten moeten leiden tot een heldere koers, met dito missie en kernwaarden; gericht op het realiseren van maatschappelijke waarde. Dit komt terug in de P&C documenten van GGDrU.

SPEERPUNTEN 2016-2019

I) Extern zichtbaar worden: "Het verhaal van GGDrU"

- ▶ Het verhaal van GGDrU maken: welk verschil willen wij maken voor de inwoners van de regio Utrecht, en welke GGD zijn wij dan? En wat is dan onze koers? Aan welke publieke waarde draagt GGDrU bij?
- ▶ Op basis van het verhaal komen we tot gezamenlijk ontwikkelde ambities, doelstellingen en kernwaarden, waardoor GGDrU zichtbaarder wordt.

II) Interne cohesie tot stand brengen: "Organisatieontwikkeling"

- ▶ Het verhaal van GGDrU is ook nodig voor het ontwikkelen van de 'organisatie-identiteit'.
- ▶ Het ontwikkelen van passend leiderschap; bij leidinggevend en medewerkers.
- ▶ Aanpassen van de organisatie aan de opdracht; een dienende structuur maken.



Extern zichtbaar worden *zingeving & duiding*

Vanuit de visie van de DPG wordt de zoektocht naar 'het verhaal van GGDrU' ingezet. De zoektocht wordt ondernomen met medewerkers die er graag aan willen meedoen (werken op de energie die er is) en vanuit het principe van co-creatie. Dat wil zeggen: met collega's van gemeenten, met klanten en met andere stakeholders. Bestuurlijke betrokkenheid is hierbij vanzelfsprekend. Het komende jaar staat dan ook in het teken van het inventariseren van de wensen en behoeften van onze gemeenten (bestuurders en ambtenaren), stakeholders, en medewerkers GGDrU. Dit moet leiden tot een heldere koers, met dito missie en kernwaarden; alles gericht op het realiseren van maatschappelijke waarde. Dit zal terug

te vinden zijn in de P&C documenten die meer vanuit de op te leveren bijdrage aan maatschappelijke waarde zullen worden geformuleerd, en in de manier waarop GGDrU open staat voor wat er leeft en speelt in de samenleving en in het sociaal domein. GGDrU wil een organisatie zijn die bereikbaar en behulpzaam is en waarvan duidelijk is welk verschil hij maakt voor de inwoners van de regio Utrecht.

Interne cohesie tot stand brengen *Voorbij de eilanden & in verbinding*

Één GGDrU

Op alle niveaus binnen de organisatie gaat het om samenwerken en om het samen bereiken van resultaten. Essentieel daarbij is de samenhang tussen de verschillende organisatieonderdelen. 'Het ver-

haal van GGDrU' is ook nodig om de interne cohesie binnen de organisatie te vergroten. Het geeft focus en ruimte voor gericht en afgestemd handelen van medewerkers en stimuleert passend gedrag.

Uiteraard ligt hier een nadrukkelijke taak bij de leidinggevendenden. Zij zijn er voor het creëren van een klimaat voor medewerkers van veiligheid en vertrouwen. Tegelijkertijd ligt er een rol voor elke individuele medewerker van GGDrU. De ontwikkeling van GGDrU gaat daarbij uit van het gedachtengoed van de 'lerende organisatie'. Een organisatie die, in een voortdurend veranderende omgeving, in staat is zich permanent te verbeteren, te vernieuwen en te ontwikkelen.

Persoonlijk leiderschap

Het verbinden van de afdelingen tot één organisatie, het realiseren van een gewenste beweging en de continue doorontwikkeling en innovatie van de organisatie vragen om een eenduidige invulling van leiderschap bij GGDrU. Leidinggevendenden zullen een sterke voortrekkersrol hebben in deze beweging. Vernieuwing en creativiteit zijn daarbij belangrijk, evenals het stimuleren van kritisch denken en het geven plus ontvangen van feedback. Om dit te realiseren wordt een leiderschapstraject ingezet, gericht op een eenduidige invulling van leiderschap, werkend vanuit de kernwaarden van GGDrU. Uitgangspunt is het benutten van talent en het geven van ruimte voor ontwikkeling.



Ook starten we een traject voor professionals gericht op werken vanuit de waarden, en werken aan procesvaardigheden, communiceren en bestuurlijke en omgevings sensitiviteit.

Dienende structuur maken

De organisatiestructuur zal moeten worden aangepast aan de opgave die GGDrU heeft. Het goed kunnen samenwerken met gemeenten en andere stakeholders vraagt om een organisatie die snel kan inspelen op (veranderende) vragen aan diensten en producten. Om te kunnen werken vanuit het collec-

tief, GGD-breed en strategisch, en vanuit 'het verhaal van GGDrU' is een centrale positionering van een aantal taakvelden noodzakelijk. Daarmee wordt maximaal gebruik gemaakt van de kennis en kunde van GGDrU.

De basis op orde

Naast deze twee speerpunten loopt parallel een traject om 'de basis op orde' te krijgen. Sinds 2014 is GGDrU al volop in ontwikkeling. GGDrU betreft gemeenten meer aan 'de voorkant' door onder andere het instellen van de bestuurlijke commissie Financiën & Bedrijfsvoering². Ambtelijke medewerkers van gemeenten worden meer betrokken bij ontwikkelingen en voorbereiding van bestuurlijke besluitvorming. Om extern beter zichtbaar te zijn voor raadsleden, heeft GGDrU de afgelopen twee jaar raadsinformatiebijeenkomsten georganiseerd. Ook de versterking van de bedrijfsvoering heeft al vruchten afgeworpen. De toegankelijkheid en transparantie van de P&C stukken is verbeterd. Maar we moeten ook constateren dat we er nog niet zijn.

Voor beide speerpunten (intern en extern) is een stevig fundament nodig; 'de basis op orde'. Daaraan zal de komende jaren verder moeten worden gewerkt. Een professioneel en waarde scheppend primair proces vraagt om een passende ondersteuning.

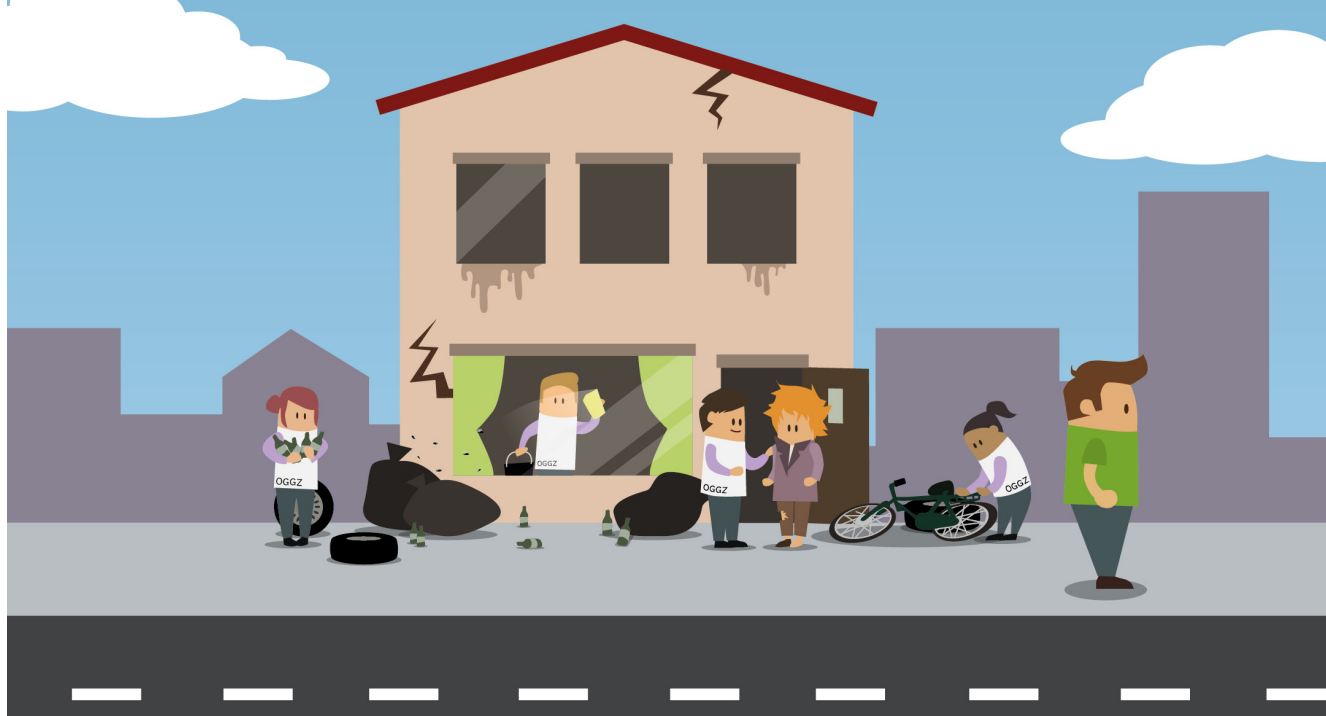
'De basis op orde' betekent voor GGDrU:

- **Meer capaciteit voor ontwikkeling en uitvoering**

Om toe te groeien naar een toekomstbestendige GGD is ruimte nodig voor het ontwikkelen en invoeren van noodzakelijke en onvermijdelijke verbeteringen.

- **Zonder ICT geen eigentijdse GGD**

GGDrU wil toewerken naar een ICT-infrastructuur, zowel qua systemen, capaciteit als opleidingen van medewerkers, die voldoet aan het kwaliteitsniveau, dat je van een organisatie met circa 700 medewerkers mag verwachten.



- **Verbindende GGD op herkenbare, toegankelijke en uitnodigende locaties**

GGDrU wil met zijn 76 locaties in de regio qua uitstraling en faciliteiten voldoen aan de eisen van de huidige tijd; sober en professioneel.

- **Een crisis kun je niet plannen, je voorbereiding wel**

GGDrU wil voldoen aan zijn wettelijke crisistaak. Dit betekent een adequate crisisorganisatie, die paraat is en voldoende geoefend is. Zodat wanneer het erom spant GGDrU kan bijdragen aan rust, veiligheid en gezondheid.

BASIS OP ORDE

GGDrU ontwikkelt zich zo dat hij:

- ▶ toekomstbestendig is;
- ▶ past in een netwerk omgeving;
- ▶ beweeglijk en veerkrachtig wordt;
- ▶ in dialoog invulling geeft aan rol van de GGD als 'vertrouwde adviseur' van gemeenten.

² Adviescommissie van het Algemeen bestuur t.b.v. het Dagelijks Bestuur.

Proces en planning

Om tot een bestuursagenda 2016-2019 te komen en deze uit te voeren ziet GGDrU de volgende stappen:

Stap 1: Vaststellen bestuursagenda 2016 – 2019 (al afgerond)

- Bestuursconferentie AB: 3 november 2016
- Delen van de 100 dagen foto DPG
- Delen visie DPG op waarde Publieke Gezondheid
- Delen aanpak Bestuursagenda 2016-2019
- AB 8 december 2016: Bestuursagenda 2016-2019 vaststellen.

Stap 2: Uitvoering bestuursagenda 2016 – 2019

Voorjaar 2017:

- in co-creatie maken van 'het verhaal van GGDrU',
- samen met stakeholders, medewerkers, collega's van gemeenten en bestuurders GGDrU
 - leidend tot ambities, doelstellingen en kernwaarden van GGDrU.

AB 29 juni 2017

- Verhaal van de GGD definitief vaststellen
- Eerste stap in verandering inrichting organisatie, passend bij opdracht

AB 7 december 2017

- Eerste bespreking input voor advies volgend bestuur t.b.v. bestuursagenda 2019-2021

Voorjaar 2018

- Voorbereiden ontvangst nieuw bestuur en nieuwe gemeenteraden
- Maken advies van huidig bestuur voor volgend bestuur

'De basis op orde'

Gedurende de hele periode 2016 - 2019 werkt GGDrU aan 'de basis op orde':

1. Meer capaciteit voor ontwikkeling en uitvoering
2. Zonder ICT geen eigentijdse GGD
3. Verbindende GGD op herkenbare, toegankelijke en uitnodigende locaties
4. Een crisis kun je niet plannen, je voorbereiding wel

Werken aan 'de basis op orde'

November 2016:

Bestuursconferentie
AB 3 november

December 2016:

Bestuursagenda
vaststellen in AB

Voorjaar 2017:

Verhaal GGDrU
maken+Organisatie-
ontwikkeling

Juni 2017:

Vaststellen verhaal
GGDrU+1e stap or-
ganisatie aanpassing

December 2017:

Input bestuurs-
agenda 2019-2021

Voorjaar 2018:

Advies volgend
bestuur

Vaststellen bestuursagenda
2016-2019

Uitvoering bestuursagenda 2016-2019

