



Finse lessen

De reis naar Finland ligt nog vers in het geheugen, de reis naar Barcelona staat bijna voor de deur. Wat hebben we geleerd in Finland? Welke bagage nemen we mee om de opgave in wonen, zorg en welzijn gezamenlijk aan te pakken?

Op het terrein van *bouwen* viel ons de snelheid in Finland op. In Nederland gaan bouwtrajecten een stuk trager. Verder zijn de Finse woningen kleiner en zijn er relatief veel gemeenschappelijke ruimten.

De *rol van de gemeente* bij onder meer de huisvesting is groot. De gemeente heeft ook de meeste grondposities in handen. Toch is er ook behoefte aan particuliere initiatieven. Die zijn er dan ook.

Wat betreft de *omgeving* waren de meergeneratiewoningen interessant. Ruimten worden niet altijd gebruikt zoals de architect oorspronkelijk bedoeld had. Dat het belangrijk is om bewoners in een vroeg stadium te betrekken bij het ontwerpen van gebouwen en de omgeving is zowel in Nederland als Finland steeds meer gemeengoed. Co-creatie en andere manieren van *participatie* krijgen in beide landen steeds meer aandacht.

In Finland bestaat er de optie om voor 15% mede-eigenaar te worden van huurwoningen. Dat heeft een gunstig effect op het gevoel van eigenaarschap. Deze vorm van *financiering* is erg interessant, aldus de deelnemers. In Nederland zijn er ook mogelijkheden zoals 'koopgarant' en 'slim kopen' maar niet of nauwelijks nog te vinden in de huursector.

Het Housing first project vonden deelnemers een inspirerend voorbeeld van *sociale innovatie*. Mensen krijgen niet alleen een dak boven het hoofd maar er wordt ook een koppeling gemaakt met werk.



Hanna Home, Vuosaari

De *samenwerking* tussen organisaties gaat goed in Finland al bestaan er ook 'schotten', ondanks dat gemeenten een meer integrale rol op het terrein van wonen, zorg en welzijn hebben dan in Nederland. In ons land schuiven langzamerhand meer zorgverzekeraars aan tafel bij de gemeente en hun samenwerkingspartners zoals corporaties en zorgorganisaties. Dat aanschuiven gebeurt nog mondjesmaat en als het wel gebeurt, dan zitten niet altijd de beslissers aan tafel. Zorgverzekeraars Nederland is sinds kort aangesloten bij de Taskforce Wonen en Zorg. Dat vinden de deelnemers een gunstig signaal. Met een brede vertegenwoordiging aan tafel zijn

er betere afspraken te maken.

Het *personeelstekort* is ook in Finland een groot probleem. Finland wil, net als Nederland, inzetten op gemeenschapsvorming en wil het omzien naar elkaar bevorderen. Het lijkt alsof Finland minder inzet op vrijwilligers maar toch gebeurt dit ook. Technologie kan een rol spelen om het personeel te ontlasten. Finland zet flink in op digitalisering.



Op weg naar een empathische leefomgeving Masi Mohammadi, TU eindhoven & HAN

In Nederland speelt technologie ook een steeds belangrijke rol in wonen, zorg en welzijn. Professor Masi Mohammadi van de TU Eindhoven doet veel onderzoek naar technologie en de gebouwde omgeving. Haar overtuiging is dat gebouwen ons gedrag beïnvloeden. Zij droomt van gebouwen die functioneren als een robot, die met ons dagelijks leven meebewegen en ons ondersteuning op maat bieden. 'We worden steeds afhankelijker van techniek. En de techniek verandert ons. Kijk maar naar de storing die onlangs was met de What's app, Instagram en Facebook. Zelfs de beurs reageerde hierop.' In een gemeente is als proef een stoplicht op de stoep bij een oversteekplaats geprojecteerd: voetgangers kijken toch alleen maar naar de grond terwijl ze voor het rode licht wachten omdat zij met hun mobiel bezig zijn.

Volgens Masi kunnen gebouwen veel beter ingericht worden. Sommige gebouwen misleiden mensen, veroorzaken verwarring. 'Het huidige zorgvastgoed levert veel stress op en is ziekmakend. Terwijl de kracht van de architectuur zit in het verstaan van mensen, in het helpen van mensen in hun dagelijks leven en in het faciliteren van ontmoeting. De architectuur kan een helende werking hebben.'

'Any fool can know. The point is to understand' (Einstein)

In de living labs (Dutch Empathic Environmental Living Labs, DEEL) waar diverse zorgorganisaties en corporaties bij betrokken zijn, onderzoekt Masi samen met studenten naar nieuwe woonvormen, naar het wonen voor kwetsbare burgers, naar het ontwerpen van ontmoetingsruimten en ook naar de empathische woning. De



Empathische woning Arnhem 1

empathische woning moet mensen met dementie helpen om de dag door te komen. Het is belangrijk dat het past bij het individu. Iedere woning is anders, iedereen heeft zijn voorkeur, zoals het al dan niet hebben van een huisdier. Masi hoopt via artificial intelligence aan te sluiten bij de voorkeuren en patronen van mensen.

In de gemeente Waalre ontstaat een slimme wijk: drie gebouwen worden gerenoveerd, er komen 120 woningen, waaronder nieuwbouw voor mensen met dementie. De wijk moet mensen met elkaar verbinden en mensen activeren. 'Slim' staat voor: Sociaal Leefbaar, Inclusief en Mensgericht. 'Het is wel een

zoektocht naar de wijze van het betrekken van bewoners. Gebouwen moeten mensgestuurd zijn. Bewoners zijn aan zet.'

'Bij elk besluit moeten we de impact daarvan op de komende zeven generaties overwegen'

Meer informatie:

<https://www.empathischewoning.nl/>

<https://www.empathischewoning.nl/livinglabs>



Track A

Waardevolle Technologie

Brigitte Boon en Ruud de Nooij Academy het Dorp

Het Dorp in Arnhem, icoon van Nederland. Wie kent het niet? De televisieavond met Mies Bouman staat in het collectieve geheugen gegrift. Toch is ook het Dorp al jaren toe aan vernieuwing. De inzichten waarmee het toen ontwikkeld is, passen niet meer in de huidige tijd. Het Dorp als plek voor mensen met een handicap die daar volwaardig konden leven wordt een inclusieve wijk waar mensen met een handicap volwaardig onderdeel zijn van de gewone samenleving.

De transformatie van het Dorp is al een aantal jaar aan de gang. Een eerste woongebouw voor mensen met een handicap is vorig jaar opgeleverd. Vanaf het begin van de plannen is naast de ontwikkeling van de stenen ook ingezet op de ontwikkeling van ondersteunende technologie. Hieruit is Academy Het Dorp voortgekomen. Het is een zelfstandige stichting gericht op de onderbouwing en implementatie van zorgtechnologie.



Eén van de uitgangspunten van Academy Het Dorp is dat je moet samenwerken met bedrijven om onderzoek te doen naar wat werkt. 'Dit paste minder goed bij een zorgorganisatie als Siza. Vandaar dat gekozen is voor verzelfstandiging', vertelt Brigitte Boon. Ze is bestuurder van Academy Het Dorp en daarnaast als hoofd wetenschappelijk onderzoek verbonden aan Siza. Sinds juni 2021 is ze ook bijzonder hoogleraar Data&Technologie voor persoonsgerichte en duurzame gehandicaptenzorg in Tilburg.

Academy Het Dorp is een onderzoeks- en adviesbureau. Ruud de Nooij is innovatie adviseur en schetst hoe de Academy te werk gaat. We begeleiden de digitale transformatie en implementatie van technologie bij zorgorganisaties in de langdurende zorg. We hebben nu 30 zorgorganisaties waarmee we werken. Het gaat om vragen als de financiering van technologie; komt het uit het bouwbudget of het technologie budget, hoe past het in de systemen van banken? Een tweede invalshoek is dat we bedrijven helpen die willen ontwikkelen. Hoe kun je versnellen en zijn resultaten met data te onderbouwen? Een derde onderdeel is het begeleiden van de integratie van technologie in de vastgoedontwikkeling. Cliënten denken in alle fases mee. We willen niet zonder hen ontwikkelen.

Twee belangrijke lessen die geleerd zijn:

- les 1: als je niet zorgt dat wat je verzint in productie wordt genomen, heb je er niet veel aan
- les 2: zorg voor één aanspreekpunt in een samenwerking van bedrijven.

Deze laatste les komt voort uit de ontwikkeling van een deur die door iedereen te openen moet zijn. uiteindelijk waren daar 11 bedrijven voor nodig die elk een stukje bijdroegen aan de oplossing. als je dan niet één aanspreekpunt hebt gaat elk bedrijf naar een ander wijzen als der een storing is.

Veel ervaring en kennis is opgedaan bij de voorbereiding van de vernieuwing van Het Dorp. Er zijn proefwoningen ontwikkeld de zogenaamde PAS woningen waar veel praktijkonderzoek is gedaan naar de werking van technologie. Ook zijn persona's ontwikkeld om als toetssteen te dienen bij de ontwerpkeuzes. De relevante behoeften van verschillende cliënten zijn in een aantal persona's gegroepeerd. Met de desktop 'Walk Through' wordt de dag van de bewoner en medewerker met legoblokje en poppetjes doorgenomen. Dat helpt om de gewenste situatie te beschrijven en levert voor elke situatie een regel op voor wie het is, wat het is en waarom dat zo is. Met die regels gaan leveranciers aan de slag om hun oplossing te ontwikkelen. Zo werkt de Academy met leverancier én eindgebruiker naar een werkbare oplossing.

Meer informatie

<https://www.academyhetdorp.nl>

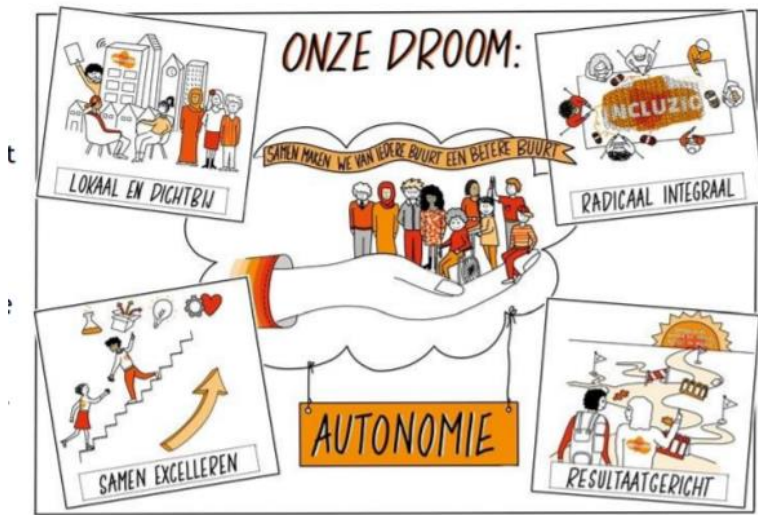


Track Y

Radicaal integraal

Peter de Visser directeur Includio

Toen Peter de Visser in 2015 startte met de buurtteams in Utrecht was hij verbaasd wat hij aantrof. Hbo-professionals die op detailniveau aangestuurd werden. Vijf minuten voor een steunkous... dat kan een professional toch zelf wel bepalen? Als nieuwe toetreden in het Sociaal Domein wilde Includio het anders aanpakken. Niet uitgaan van de werkwijzen van de verschillende organisaties maar een buurtteam creëren dat doet wat nodig is. Geen uur registratie, niet eerst wachten op indicatiestelling maar de client binnen vijf dagen helpen, resultaatgericht, met een brede blik en gericht op herstel van autonomie.



Om dat te kunnen moeten teams ook autonomie hebben. In de visie van Peter geef je de teams de juiste kaders mee maar moeten ze het verder zelf organiseren. 'Geef ze ruimte, werk waarde gedreven', is zijn vurig pleidooi. 'Ik wil dat ze in elke situatie op zoek gaan naar wat er eigenlijk aan de hand is en versterken wat mogelijk is. Niemand vindt het prettig als er elke keer een begeleider op de bank zit. Help mensen om het weer zelf te doen.' De teams werken zelfsturend maar hebben wel een externe teamcoach. Eén dag in de maand moeten ze uit de dagelijkse hectiek en reflecteren op hun werkwijze.

Peter geeft voorbeelden uit verschillende gemeenten zoals Utrecht, Rotterdam en Hollandse Kroon.

In de laatste gemeente voert Includio de hele Wmo en jeugdzorg uit. In Rotterdam organiseren ze de Huizen voor de wijk en in Utrecht de buurtteams. In Eindhoven heeft Includio samen met Movisie een alternatief ontwikkeld voor de Zelfredzaamheid Matrix die in veel gemeenten gebruikt wordt. 'Dat is toch vreselijk', zegt Peter. 'Dan komt er een medewerker met een heel formulier zitten om de zelfredzaamheid te scoren. Op dat moment is het echte gesprek al weg. Je hoort niet meer waar iemand mee zit en welke oplossingen iemand zelf voor ogen staan.'

Recente ontwikkelingen zijn het opnemen van ervaringsdeskundigheid in het buurtteams en de ontwikkeling van een living lab in Utrecht Oost 'Beter Thuis' waar Includio de besparingen die de nieuwe werkwijze oplevert, investeert in preventie samen met andere partijen en bewonerscollectieven.

Meer informatie:

<https://www.includio.nl/visie>

https://www.youtube.com/watch?v=mDBEHxRliSc&t=11s&ab_channel=Includio



Track C

Grijze duurzaamheid. Een tweede jeugd.

Peter Boerenfijn, Habion

Habion, dé ouderenhuisvester van Nederland, heeft op ruim 120 locaties meer dan 12.000 wooneenheden voor ouderen. Habion is al een tijd bezig met het transformeren van oude verzorgingshuizen. Studenten hebben onderzoek gedaan naar de gebouwen en kwamen tot de conclusie dat deze anders gebruikt moesten gaan worden om ok in de toekomst ouderen te kunnen blijven huisvesten. 'Habion is de huizen een tweede jeugd gaan geven, samen met lokale partners.', vertelt Peter Boerenfijn, bestuurder.

Verbinding in de buurt Habion heeft de bewoners en de buurt in een vroeg stadium betrokken bij de plannen. Dit deed Habion via de zelf ontwikkelde Röring methodiek. Medewerkers van Habion hebben in twintig verschillende gemeenten met zo'n 850 bewoners en buurtbewoners gepraat over deze vragen: Hoe wil je oud worden? Wat heb je daarvoor nodig? Wat ga je zelf doen? Dat leverde een schat aan informatie op. Zo bleken ouderen verbinding in de buurt veruit het belangrijkste te vinden. Daarna volgde ontmoeting, zelfbepaling, zelfstandig wonen, een mix met generaties en als laatste zorg. Ouderen willen doorleven en niet meer verhuizen. Met deze inzichten is Habion aan de slag gegaan.

Geen zorgfactory 'We zijn als organisatie verschoven van vastgoedleverancier naar co-creator. We hebben ontdekt dat zorg een dienst moet zijn en de community voorop moet staan. Het gaat om eigenaarschap in plaats van eigendom', vertelt Peter. 'Een wooncomplex moet geen zorgfactory zijn maar een plek waar mensen kunnen doorleven in een community.' Samen met bewoners is per locatie gekeken wat nodig en passend was. Iedere locatie heeft zo zijn eigen dynamiek en kansen.

Wonen tussen de boeken In Loenen is de bibliotheek midden in het wooncomplex gehuisvest. 'Dat trekt buurtbewoners naar binnen en geeft reuring. Het was een idee van een oudere bewoonster.' In Voorst is er een kringloopwinkel en in Zwolle woont er een mix van jong en oud. In Hilversum is net Liv Inn opgeleverd. Liv Inn heeft een palet aan gezamenlijke leefruimtes gekozen door (buurt)bewoners, zoals een leefkeuken, huistheater, familiekamer en een tuin. 'Het gaat om het gebouw, de gemeenschap en diensten & leveranciers. Deze drie elementen versterken elkaar.' Volgens Peter is een gebouw met minimaal 100 en maximaal 180 woningen nodig om het concept te doen slagen. 'Dan heeft het voldoende volume, maar is het niet te massaal.'

Moed en lef Er komen de nodige uitdagingen bij kijken, zoals de financiering van gemeenschappelijke ruimte en de veiligheid. Habion loopt nog weleens tegen de systeemwereld aan. Een bestuurder met moed en lef is nodig om de systeemwereld niet te laten overheersen over de leefwereld van mensen, want daar gaat het uiteindelijk om.

Meer informatie:

<https://www.habion.nl/> <https://www.zorgsaamwonen.nl/artikel/videoreeks-zorgsaamwonen-kijkt-verder>



Track Z

Duurzame inzetbaarheid

Sjaak van Heukelenkom, Extra Werk

De vraag naar zorg stijgt. Het aantal beschikbare mantelzorgers neemt af. Het personeelstekort loopt op. Co Politiek, Careinvest Group en betrokken bij Extra Werk maakt een schets van de vergrijzing en laat met cijfers zien hoe groot de opgave is. Volgens Co is het nodig om informele en formele zorg beter op elkaar aan te laten sluiten. Er moet meer personeel bij en personeel moet behouden blijven. Nu valt personeel regelmatig uit door te hoge werkdruk, onplezierige werkroosters en zwaar werk. Ook is er regelmatig sprake van een mismatch. 'Niet iedereen is geschikt voor een functie in de zorg. Soms zit iemand op een verkeerde plek terwijl degen op een andere positie wel uit de verf komt. Een juiste match is belangrijk', aldus Co. Hij ziet kansen door gebruik te maken van technologie, de inzet van gepensioneerden maar ook van arbeidsmigranten. Regionale samenwerking kan ook uitkomst bieden. 'Door personeel uit te wisselen.'

Behoeften van werknemers Daarnaast zou uitbreiding van contracturen ook welkom zijn. Dat is niet altijd makkelijk. Sjaak van Heukelum, ondernemer in de arbeidsmarkt, geeft een voorbeeld van zijn dochter. Zij wilde vier in plaats van drie dagen werken. Dat mocht in eerste instantie niet van haar organisatie omdat als zij uit zou vallen het gat te groot zou worden. Er is naar een oplossing gezocht. Nu zit ze voor drie dagen op een bepaalde functie en één dag op een andere functie. Sjaak vindt dat organisaties meer moeten kijken naar de behoeften van de werknemers. 'Als je gepensioneerden wilt behouden dan is het fijn als zij verlof krijgen bij de geboorte van kleinkinderen. Ook willen zij vaak wat langer met vakantie. Dat moet mogelijk zijn.'

Ruimte geven Soms hebben organisaties geen capaciteit om zij-instromers te begeleiden. Dat zouden gepensioneerden mooi kunnen doen. Zij hebben een schat aan ervaring en de rust. Verder raadt Sjaak organisaties aan om personeel de ruimte te geven zelf te beslissen. Hij geeft een voorbeeld: als je mensen vraagt om twee maanden lang de vrijdagen extra te werken doen zij dit sneller dan wanneer je ze voor onbepaalde tijd vraagt.

Meer informatie:

Extra Werk ExtraWerk biedt één geïntegreerd portaal met diverse innovatieve arbeidsmarktoplossingen, inclusief de daarvoor benodigde uitvoeringsorganisatie naar alle derde partijen, die de capaciteitsbehoefte op een onderscheidende wijze invult en gericht is op de inzet van (voormalige) medewerkers of medewerkers van gelieerde organisaties en sluit naadloos aan bij het bestaande plannings- en afhandelingsproces. ExtraWerk biedt zorgorganisaties de mogelijkheden om meer capaciteit te halen uit eigen gekwalificeerde arbeidscapaciteit. Medewerkers kunnen zelf bepalen of zij beschikbaar zijn voor extra werk op basis van volkomen vrijwilligheid. Door het aanbieden van deze mogelijkheid van extra werken is er niet alleen een extra invulling om de krapte in de arbeidscapaciteit doelgericht op te lossen maar gelijktijdig biedt het de mogelijkheid tot 'extra werk' zonder verplichtingen en passend bij hun (financiële) wensen.

www.extrawerk.nl

<https://www.doorwerkgever.nl/doorwerken/interview-directeur-doorwerkgever-sjaak-van-heukelum/>