



360°



Visie

**GROOT SCHOOL-
GEBOUW MET
KLEINSCHALIGHEID
IN ROSMALEN**

Uitdaging

**ÉÉN NIEUWE WERK-
OMGEVING VOOR
TWEË FUSERENDE
GEMEENTEN**

De cirkel rond

**WAT STAAT EEN
INCLUSIEVE
ARBEIDSMARKT
IN DE WEG?**

INSPIREREN



De zon scheen in het najaar volop, het was veel te warm voor de tijd van het jaar. Heerlijk weer, maar het voelt ongemakkelijk. Geleidelijk aan, maar steeds duidelijker, worden de gevolgen van de klimaatverandering zichtbaar. Hoog in de Alpen voel je je als mens nietig tussen de machtige bergen. En toch smolten de gletsjers afgelopen zomer in 3 maanden tijd met 6 meter hoogteverschil, door toedoen van diezelfde mensen. Ik verzet me tegen het idee dat we het tij niet meer kunnen keren.

Cynisch verwijzen naar de politiek of die andere grote landen die ook niets doen, is geen optie. Bovendien, hoe leg ik mijn kinderen uit wat ik eraan deed toen het duidelijk was dat er iets moest gebeuren? Over deze onderwerpen spraken wij indringend met een groep TBI-directeuren tijdens onze recente klimaatexpeditie naar Zwitserland. We realiseerden ons dat wij met ons conglomeraat van bedrijven veel positieve invloed uit kunnen oefenen op de ruimtelijke inrichting van ons land. Dat geeft de burger moed en tegelijkertijd voelt het als een grote verantwoordelijkheid om hier daadwerkelijk invulling aan te geven.

Bij HEVO voelen wij deze verantwoordelijkheid al sinds jaar en dag. We zijn goed bezig, maar het is eigenlijk niet genoeg. We kunnen niet meer wachten tot de ander beweegt. De extra dimensie die ik daar nog aan toe wil voegen is, dat wij handelen vanuit een gevoel van urgentie. De gewetensvraag daarbij is: heb ik het maximale gedaan binnen mijn invloedssfeer en de invloedssfeer van HEVO?

In dit magazine laten wij de nuchtere 'feiten en cijfers' zien over de klimaatverandering en de uitputting van de aarde, maar uiteraard ook voorbeelden van pragmatische oplossingen, waarbij ons motto is: 'niet beleren maar inspireren'. Kortom, in iedere fase van het ontwikkelproces met een open mind zoeken naar het hoogst haalbare en laten zien welke duurzame oplossingen mogelijk zijn.

Ewoud van der Sluis
Directievoorzitter HEVO

Uitgave

360° is het relatiemagazine van HEVO dat tweemaal per jaar verschijnt. Het blad wordt gedrukt op FSC-gecertificeerd papier.

Concept en ontwerp
Zuiderlicht

Redactie en eindredactie
HEVO (Trudy van Hoek) en Zuiderlicht

Tekst

Zuiderlicht, John Cüsters, Maartje Fleur, Arjo Klamer en HEVO

Fotografie

Philip Driessen, Mike van Schoonderwalt, Too van Velzen, RoosRos, De Zwarte Hond

Illustraties

Yvonne Kroese, Leendert Masselink, The Reps, Dik Klut en Zuiderlicht

Drukwerk

Drukkerij Walters

Dank aan alle medewerkers, klanten en relaties die hun medewerking verleenden aan de totstandkoming van dit blad. Niets uit deze uitgave mag worden overgenomen zonder toestemming van HEVO.

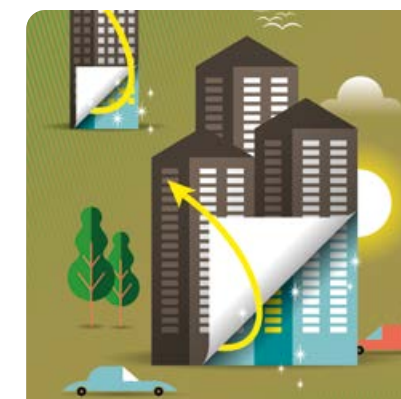


Statenlaan 8
5223 LA 's-Hertogenbosch
+31 (0)73 6 409 409
info@hevo.nl
www.hevo.nl
twitter: @HEVO_actueel
facebook.com/HEVObv
nl.linkedin.com/company/hevo
nl.pinterest.com/HEVObv
youtube.com/user/HEVObv



VISIE / 4

De combinatie van brede inspraak en strak sturen leidde tot een schoolgebouw voor het Rodenborch-College waar iedereen zich snel thuis voelt.



UITDAGING / 10

Hoe realiseer je één werkomgeving voor de fuserende gemeenten Uden en Landerd terwijl de ambtenaren hun werk kunnen blijven doen?



DUURZAAM / 14

Circulair renoveren door revitalisatie: dat vraagt om durf én visie.

DE CIRKEL ROND / 22

In veel sectoren is een groot personeelstekort. Waarom blijft de inzet van mensen met een ondersteuningsbehoefte achter?



VANUIT HET NULPUNT / 31

Met een aantal andere economen werkt Arjo Klamer aan de humane economie, gericht op de kwaliteit van het (samen)leven.

FEITEN EN CIJFERS / 8

Het is hard nodig om binnen de planetaire grenzen te gaan leven én bouwen, zo blijkt uit de feiten en cijfers.

HEVO INTERIM / 13

Onze interim-professionals verrijken hun opdrachtgevers met menskracht en slagkracht.

MIJNSCHOOL / 16

Onze gestandaardiseerde methodiek voor maatwerk.

MIJN PLEK / 18

In de nieuwbouw van Woonzorggroep Samen is het mooi wonen en werken, aldus René van Tiggelen.

EERSTE GRAADS / 20

De transformatie van gemeentehuis naar gastvrije ontmoetingsplek en spil in het maatschappelijke ecosysteem.

COCO-KANTOOR / 26

Het creëren van een ideaal kantoor op basis van de organisatie, de gebruikers en de merkidentiteit.

HORIZON / 28

Korte berichten en nieuwe opdrachten.

Nieuwbouw Rodenborch-College

GEBORGENHEID EN KLEINSCHALIGHEID IN EEN GROOT SCHOOLGEBOUW

In gesprek met Marjo van IJzendoorn,
rector Rodenborch-College



Hoe houden we ons nieuwe schoolgebouw voor maar liefst 2.300 leerlingen kleinschalig en geborgen? En hoe ziet de ideale school eruit? Om deze vragen te beantwoorden, stak het Rodenborch-College, met HEVO als projectmanager, veel aandacht en tijd in de voorbereiding en het ontwerp van de nieuwbouw in Rosmalen. Door vervolgens bij de bouw zelf strak te sturen op de uitvoering ontstond een licht en ruim gebouw dat binnen budget en planning is opgeleverd. Rector Marjo van IJzendoorn en manager bedrijfsvoering Roland Littooij van het Rodenborch-College kijken dan ook met veel voldoening terug op een proces dat volgens hen vooral uitblonk door de goede samenwerking.

MARJO VAN IJZENDOORN is rector van het Rodenborch-College. Het Rodenborch-College is een samenvoeging van het gelijknamige college en het Jeroen Bosch College, dat is opgeheven. Na de zomervakantie van 2022 betrok het Rodenborch-College een nieuw gebouw in een uitbreidingsgebied in Rosmalen. Het college biedt onderwijs in vmbo-t (de t staat voor theoretische leerweg), havo en vwo aan 2.300 leerlingen. In het gebouw werken 210 mensen, waarvan zo'n 170 docenten. Het Rodenborch-College is onderdeel van de grote scholenkoepel Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs in de provincie Noord-Brabant. Het is tevens een Topsport Talentschool, een tto-school (tweetalig onderwijs) en Technasium. De nieuwbouw bevat naast de school ook twee sporthallen, die buiten schooltijden worden verhuurd aan de gemeente 's-Hertogenbosch. In de twee hallen kunnen zes klassen tegelijk sporten.

Aanleiding

'De gemeente 's-Hertogenbosch had een groot aanbod aan voortgezet onderwijs. Met veel scholen krijg je verdunning. Vooral het Jeroen Bosch College had daar last van. Het leerlingen-aantal was gezakt naar 500 en de school verkeerde permanent in financieel zwaar weer. Voeg daarbij dat het oude schoolgebouw in alle voegen piepte en kraakte, en het was duidelijk dat sluiting rationeel gezien de beste keuze was. Hoe moeilijk dat ook is. Want sluiting van een school gaat altijd gepaard met heftige emoties en veel verdriet. Door het Rodenborch-College en het Jeroen Bosch College te laten samengaan in één nieuw gebouw ontstond er perspectief op een mooie nieuwe toekomst.'

Toekomstbeeld

'Toen najaar 2019 het besluit tot nieuwbouw eenmaal was gevallen, zijn we met de docenten van beide scholen gaan werken aan het onderwijsconcept van het nieuwe college. Dat was een erg leuk proces. We vroegen docenten om een toekomstbeeld te schetsen van ons onderwijs. Hoe zou je willen dat je kind of kleinkind hier onderwijs kan volgen? Daar heeft iedereen op gereageerd. Tegelijkertijd boden we een scholingstraject aan waarmee docenten werden gevoed met nieuwe wetenschappelijke inzichten rond de methode 'Leren leren'. Daarbij bleek dat onze docenten hetzelfde toekomstbeeld hadden als wij. Een beeld dat bovendien goed aansloot bij de huidige ideeën over hoe leerlingen leren. Dat kwam allemaal samen in ons onderwijsconcept. Dat concept hadden we nodig voor het ontwerp van het nieuwe gebouw.'

Onderwijs op maat

'De rode draad in ons concept is dat leerlingen meer op maat onderwijs krijgen, passend bij het tempo waarop ze vakken kunnen volgen. Dat wil zeggen meer modulair en niveauegericht, met meer ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en vakoverstijgende projecten. Ook wilden we mogelijkheden bieden voor het uitstellen van keuzes. Veel leerlingen hebben aan een jaar brugklas niet genoeg om al te weten hoe ze verder willen. Daarom hebben wij naast brugklassen van één jaar ook verlengde brugklassen van twee jaar, alsmede dakpanklassen vmbo-t-havo en havo-vwo. Omdat we zo'n grote school zijn, kunnen we die grote variatie bieden.'

“

De rode draad in ons concept is dat leerlingen meer op maat onderwijs krijgen, passend bij het tempo waarop ze vakken kunnen volgen.

Marjo van IJzendoorn





Vertaling in het gebouw

‘De variatie komt ook terug in de ruimten in het gebouw. Grofweg bestaat 70% van de onderwijstijd uit basislessen; dat is dus klassiek klassikaal onderwijs. De rest is bestemd voor projectonderwijs of andere vormen van persoonlijke ontwikkeling. Daarvoor biedt het gebouw allerlei ruimten waarin leerlingen zelfstandig of in kleine groepen verder kunnen werken. Dat gebeurt op de werkpleinen. Er is dus een grote afwisseling tussen grote en kleine ruimten en tussen de kleine ruimten onderling, waardoor je inderdaad veel meer maatwerk kunt bieden.’

Geborgen en kleinschalig

‘De belangrijkste uitdaging voor de architect was om dit grote gebouw voldoende kleinschaligheid en geborgenheid mee te geven. Het moest warmte uitstralen, zodat iedereen zich er snel thuis zou voelen. Dat is goed gelukt. De werkpleinen zijn bewust wat kleiner gehouden. Daarbij is het gebouw verdeeld in de onder- en bovenbouw met elk zes leer-domeinen. Dat geeft geborgenheid, net als de kleine cabines waar leerlingen graag gebruik van maken. En het gebouw is heel licht en ruim, met veel aandacht voor het binnenklimaat. In coronatijd zat iedereen in de oude gebouwen met de ramen open in de kou te vernikkelen. Hier zorgt de moderne ventilatie voor een aangenaam klimaat. En daar draait het toch om; je wilt dat je docenten en leerlingen in een prettige omgeving kunnen werken en leren.’

Duurzame exploitatie

‘We hebben bij de nieuwbouw goed gekeken naar de toekomstige exploitatiekosten en daarom gekozen voor degelijke duurzame materialen die niet snel hoeven te worden vervangen. Het gebouw is bijna energieneutraal, door goede isolatie, triple glas, ledverlichting, warmtepompen en zonnepanelen. We hebben een groen mossedumdak dat als eerste de regen opvangt. Deze gaat daarna naar de wadi. Zodra die verzadigd is, komt het regenwater in de grote vijver. Verder hebben we op het terrein open verharding toegepast. Er gaat daarom geen regenwater het riool in.’

Strak proces

‘Personeelsleden, ouders en leerlingen zijn nauw betrokken geweest bij de fase van het opstellen van het Programma van Eisen en bij de keuze van de architect. Daarna opnieuw bij de inrichting van het gebouw. We hebben de leerlingen bijvoorbeeld laten kiezen uit drie stoelen en de docenten uit acht versies van digiborden. Dat hele proces van iedereen betrekken hebben we wel strak gestuurd. Zo bleven we binnen het budget en de planning. Maar we wilden ook een gebouw dat goed zou aansluiten bij de behoeften van de gebruikers. Beide doelstellingen zijn goed gelukt.’

Rust en vertrouwen

‘Onze schoolvereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO) heeft veel ervaring met bouwen. Daarom konden we zelf als opdrachtgever opereren, wel met inzet van extra expertise van binnen de school. Voor het projectmanagement is HEVO ingeschakeld en daar zijn we zeer tevreden over. Niet alleen door de grote deskundigheid van de mensen van HEVO, maar zeker ook door de rust en het vertrouwen dat ze altijd uitstraalden. Dat was belangrijk; bij vlagen was dit proces toch erg spannend.’

Tekorten en vertragingen

‘De aanbesteding van de aannemers was uiteraard spannend. Ook hadden we last van de coronatijd en het groeiende tekort aan materialen en later personeel. De ruwbouw-fase ging eigenlijk probleemloos, mede omdat de aannemer op tijd en slim materialen had ingekocht en de inkoop van de heipalen door HEVO was georganiseerd waarbij OMO optrad als opdrachtgever. De afbouw-fase was spannender. Dan zijn veel meer partijen en leveranciers aan zet. Onderdelen van de plafonds moesten uit het oosten van Duitsland komen, de warmtepompen uit Italië. Dat duurde allemaal lang. Uiteindelijk zijn we binnen de planning gebleven, maar je moet dan wel voldoende begrip hebben voor elkaar. De samenwerking in dit project was echter altijd uitstekend. Ieder deed zijn ding en nam daar verantwoordelijkheid voor; volgens ons de belangrijkste sleutel tot succes.’

Trots

‘Na de oplevering zagen we hier collega’s met hun ouders of partners door het gebouw lopen. Ze wilden het graag aan hen laten zien. Een teken dat ze er trots op zijn. De leerlingen zijn er ook blij mee. Ze vonden het eerst wel groot, maar dat went snel. Het is heel fijn dat we nu allemaal in één gebouw zitten en beschikken over nieuwe faciliteiten. Het buitenterrein is bijna klaar. Ook daaraan is samen met de leerlingen veel aandacht besteed. De bomen en struiken moeten nog worden geplant, maar het is leuk om te zien dat leerlingen nu al graag op de bankjes en aan het water zitten. Zeker met mooi weer is het ook heerlijk om hier buiten te vertoeven.’

“

De aula, de mediatheek en het water om het gebouw heen: de leerlingen van het Rodenborch-College zijn onder de indruk van hun nieuwe schoolgebouw.

Marjo van IJzendoorn



REACTIE HEVO

Bij de nieuwbouw van het Rodenborch-College kwamen enkele bijzonderheden samen. Vanaf het begin hebben we samen met de school nagedacht over hoe de toekomstige leerlingen het nieuwe, grote schoolgebouw zouden ervaren qua schaalgrootte. Ook aan het samengaan van twee scholen met eigen leerlingen en medewerkers is de nodige aandacht besteed; aan de hand van diverse werksessies met gebruikers zijn verschillende thema's en aandachtsgebieden besproken.

De twee belangrijkste projectkaders waren budget en planning. HEVO heeft vanaf het begin sterk gestuurd op een haalbaar ontwerp én op snelheid in het proces. Hierbij is de zorgvuldigheid uiteraard niet uit het oog verloren, maar door samen met de ontwerpers en later ook de bouwers voortvarend aan de slag te gaan én de risico's van de meest kritische elementen weg te halen, is het gelukt om de nieuwbouw van 17.300 m² binnen de kaders op te leveren. De kwaliteit is hoog en de gemaakte keuzes waren steeds gericht op een duurzame exploitatie. Er is een goede akoestiek, isolatie en hoogwaardige afwerking, maar er is bijvoorbeeld ook gekozen voor elektronische cilinders op de deuren. Samen met de bouw is ook het onderhoud van belangrijke onderdelen aanbesteed: hiermee heeft de school jarenlang plezier van een goed functionerend gebouw.



Meer weten?

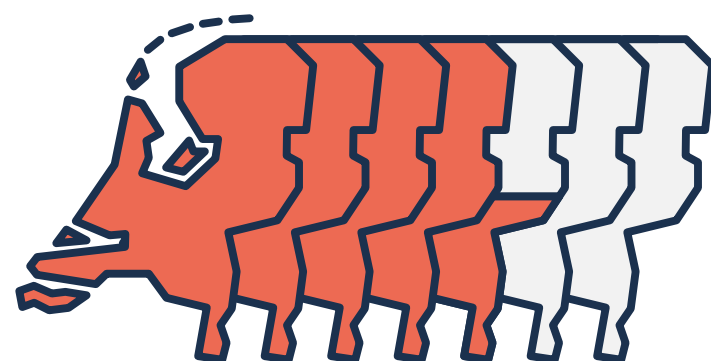
Vraag Winifred van den Bosch
E winifred.bosch@hevo.nl
M +31 (0)6 12 11 67 28

BOUWEN BINNEN DE GRENZEN VAN DE AARDE

De aarde is overvraagd. Om de aarde leefbaar te houden voor toekomstige generaties moeten we binnen de planetaire grenzen gaan leven. Hoewel HEVO niet op al deze grenzen kan inspelen, zien we wel kansen om bij te dragen. En die zijn welkom, zo blijkt uit de feiten en cijfers.

VOETAFDruk VAN 3,6 AARDBOLLEN

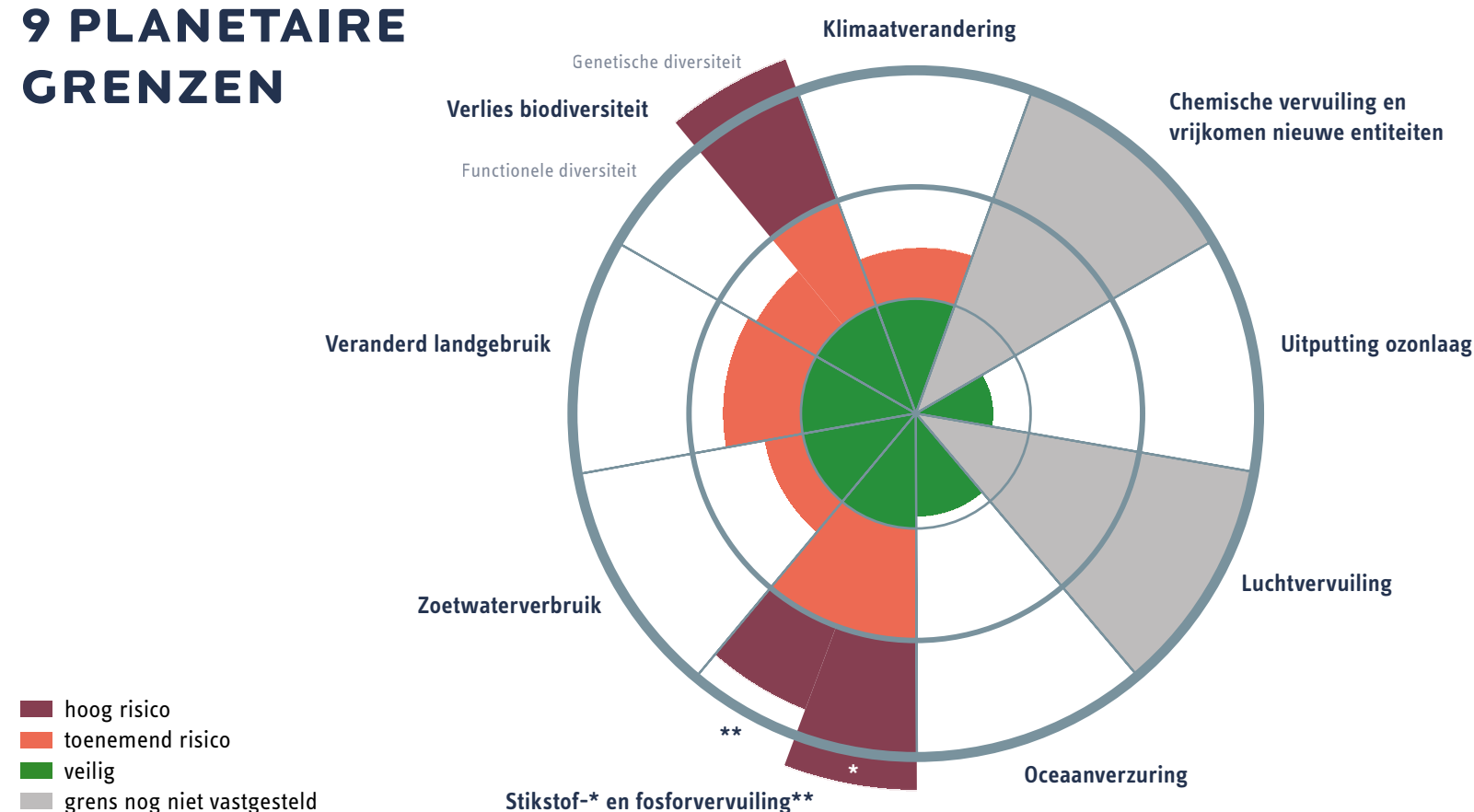
Sinds 1970 is de ecologische voetafdruk van de mens groter dan wat de aarde aankan. In 2021 leefden we wereldwijd alsof we 1,8 aardes ter beschikking hebben. Nederlanders hebben gemiddeld gezien nog een grotere voetafdruk: alsof er 3,6 aardes zijn, oftewel meer dan 7 keer Nederland!



4,5x ONZE BIOCAPACITEIT

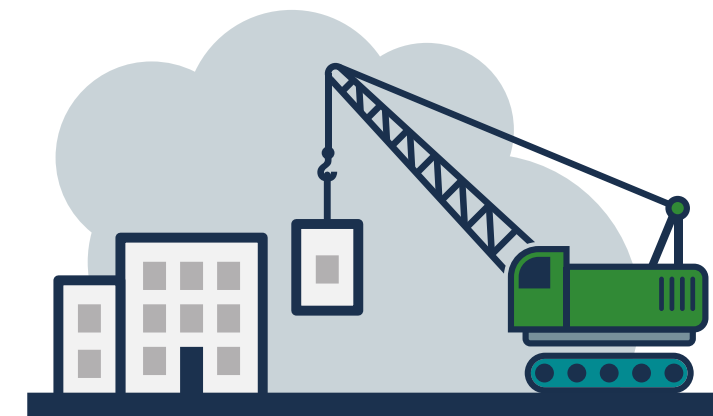
De ecologische voetafdruk van Nederland bestaat voor 60% uit een CO₂-voetafdruk. Dat is bijna 4,5 keer de biocapaciteit van ons land. Dat benadrukt nog eens de noodzaak van CO₂-reductie.

9 PLANETAIRE GRENZEN



BOUWEN: 47% CO₂-UITSTOOT

In 2021 was zo'n 47% van de jaarlijkse wereldwijde CO₂-uitstoot toe te schrijven aan bouwgerelateerde activiteiten (uitvoering, constructie, materialen etc.). Om bij te dragen aan de klimaatdoelstellingen ontwikkelden we het HEVO CO₂MPAS voor onderwijsvastgoed. Met behulp van deze tool berekenen we of (strategische) gebouwingsrepen behaald kunnen worden binnen de doelstellingen van het Klimaatakkoord.



SINDS 12 APRIL 2022 LEVEN WE OP KREDIET IN NEDERLAND

De noodzaak tot verandering is duidelijk zichtbaar dankzij Earth Overshoot Day. Deze dag markeert het momentum waarop de mens alle natuurlijke hulpbronnen die de aarde in een jaar kan produceren heeft verbruikt. Sinds 28 juli leven we wereldwijd op krediet. En als we de Nederlandse levensstijl als uitgangspunt zouden nemen, dan leven we al sinds 12 april op krediet! Deze groeiende onbalans in hulpbronnen is een groot economisch risico.

LABEL C VERPLICHT VOOR KANTOREN

Om verduurzaming te versnellen is label C voor kantoorgebouwen vanaf 1 januari 2023 verplicht. De schatting is dat meer dan de helft van de kantoren daar nog niet over beschikt. Erger nog, 11% heeft zelfs een rood label. Veel kantoor-eigenaren moeten nu echt aan de slag met verduurzamen.



TOEKOMSTBEWUSTE KEUZES MAKEN

In 2040 bestaat ruim 2/3 van de wereldwijde gebouwenvoorraad uit gebouwen die er nu al zijn, en die dus ook CO₂ uitstoten. Om de nul-emissie te bereiken is een cruciale rol weggelegd voor decarbonisatie van die bestaande gebouwen, maar ook een verlaging van *embodied carbon* in nieuwbouw. Beton, staal en aluminium zijn samen verantwoordelijk voor 23% van de totale wereldwijde CO₂-uitstoot. Vanwege hun hoge impact moet het gebruik van deze materialen gereduceerd worden. HEVO helpt opdrachtgevers toekomstbewuste keuzes te maken. We weten alles van circulair materiaalgebruik.



95% CO₂-UITSTOOT
100% AARDGAS-VRIJ

VOORBEELDROL MAATSCHAPPELIJK VASTGOED

Volgens het Klimaatakkoord hebben gemeenten tot 2050 om hun vastgoed te verduurzamen. Het streven is een reductie van 95% van de CO₂-uitstoot en 100% transformatie naar aardgasvrij. Gemeenten en andere maatschappelijke organisaties hebben een voorbeeldrol in verduurzaming en het beperken van de overschrijding van planetaire grenzen. De grootste uitdaging ligt echter in de woningbouw.

Bronnen

- National Footprint and Biocapacity Accounts 2022
- Global Footprint Network
- Architecture 2030
- Rijksoverheid
- VNG

Meer weten?
Vraag Willem Adriaanssen
E willem.adriaanssen@hevo.nl
M +31 (0)6 22 47 50 49

TWEE CULTUREN, ÉÉN GEBOUW

De uitdaging: realiseer voor twee fuserende gemeenten één nieuwe werkomgeving in een bestaand gemeentehuis en houd 'de tent open'

Van links naar rechts:
Mark van der Vliet, René Bladder en Huub van den Hurk

Voordat de fusie van de gemeenten Uden en Landerd in gemeente Maashorst officieel was, moest er al een ontwerp op tafel liggen voor een passende huisvesting voor de nieuwe gemeentelijke organisatie. Dat betekende dat twee colleges en twee raden het eens moesten worden. Het was niet de enige uitdaging bij de realisatie van het gemeentehuis voor de gemeente Maashorst.

Tijdens de fusiegesprekken tussen de gemeenten Uden en Landerd, was iedereen het erover eens dat er één huisvesting moest komen voor de ambtenaren van de nieuwe gemeente Maashorst. Het meest logisch was om daarvoor het gemeentehuis van de (voormalige) gemeente Uden te verbouwen; Uden is de grootste kern van de gemeente Maashorst en het gemeentehuis had ruimte genoeg voor 140 extra ambtenaren. De ontwerpfase van het gemeentehuis vond plaats ruim voordat de fusie een feit was. Dat betekende dat twee gemeenteraden, twee burgemeesters en twee dagelijkse besturen tot overeenstemming moesten komen over het ontwerp. 'De gemeente Uden en de gemeente Landerd hadden ieder een heel eigen cultuur', vertelt Huub van den Hurk, projectleider gemeentelijk vastgoed. 'Het was daarom een uitdaging om alle neuzen dezelfde kant op te krijgen.' 'Door iedereen goed te informeren kregen Bram Brouwers, destijds de verantwoordelijk projectmanager van de gemeente, en ik dat voor elkaar', zegt Mark van der Vliet, senior projectmanager van HEVO. 'We hebben presentaties gehouden voor de raden, en er waren bijeenkomsten in teams waar ambtenaren feedback konden geven en vragen konden stellen. Wanneer je iedereen bij de plannen betreft, verloopt alles soepeler.'

Hybride werken

Uitgangspunt in het ontwerp was dat in het vernieuwde gemeentehuis hybride wordt gewerkt. Ambtenaren werken in principe drie dagen op kantoor en twee dagen thuis. De ambtenaren hebben geen eigen kamer of bureau meer, maar werken met hun team op een afdeling waar plekken zijn gecreëerd die passen bij de werkzaamheden. Zo zijn er open werkplekken, concentratiewerkplekken, samenwerkplekken en belcellen. Daarnaast zijn de vergaderruimten aangepast voor hybride vergaderen zodat thuiswerkers ook kunnen deelnemen.

“

Belangrijk was dat de burgers zo min mogelijk last hadden van de verbouwing.

Verbouwen met de 'tent open'

In oktober 2021 begon de renovatie en op 1 januari 2022 fuseerden de gemeenten. De ambtenaren moesten toen met nieuwe teamleiders en in nieuwe teams overgaan op hybride werken. 'Daar bovenop kwam die verbouwing, dus dat was behoorlijk heftig', zegt Huub van den Hurk. 'Een geluk bij een ongeluk was dat iedereen vanwege corona al wat gewend was aan hybride werken', vertelt René Bladder, die vanaf januari ambtelijk opdrachtgever werd voor het project binnen de gemeente Maashorst.

'De verbouwing vond plaats terwijl de ambtenaren in het gemeentehuis hun werk moesten kunnen doen', vertelt Mark van der Vliet. 'Daarom voerden we de verbouwing in drie fasen uit. De uitdaging was om voldoende werkplekken te houden. Op een gegeven moment was nog maar 25% van het vloeroppervlak beschikbaar. Toen hebben we een verhuisschema gemaakt met als uitgangspunt dat de ambtenaren die er werkten maximaal één keer van plek moesten verhuizen. Hiervoor hebben we ook een gedeelte van het stadhuis in Landerd ingezet. De nieuwe raad vergaderde van januari tot het einde van de zomer op een andere locatie. Zodra in het gerenoveerde gemeentehuis een fase was afgerond, werd deze ruimte meteen in gebruik genomen. René Bladder: 'De werknemers zijn erg tevreden over hun nieuwe werkomgeving, maar we krijgen natuurlijk ook allerlei tips en ideeën. Als alles af is, gaan we inventariseren wat er eventueel nog kan worden verbeterd.'

Belangrijk was dat de burgers zo min mogelijk last hadden van de verbouwing. Publiekszaken moesten gewoon doorlopen, en op een veilige manier. Toen de entree en de bestaande publiekszone werden aangepakt, konden de bewoners in een ander tijdelijk verbouwd deel van het gebouw terecht. Huub van den Hurk: 'De burgers konden altijd hun zaken regelen. In een weekend is de afdeling terugverhuisd, en die maandag daarna konden we de burgers al op het nieuwe publieksplein ontvangen.'

Open en transparant

Aan de buitenkant van het gemeentehuis is nauwelijks te zien dat er binnen een groot-scheepse verbouwing heeft plaatsgevonden. Verdwenen zijn de lange gangen, de werk-kamertjes en de donkere raadzaal. Het gerenoveerde gemeentehuis is open, transparant en nodigt uit tot ontmoeten. De oude raadzaal is omgetoverd tot een werkcafé, en de nieuwe raadzaal is een hoge lichte ruimte waar de akoestiek optimaal is en waar ook kan worden overlegd of geluncht.

In het ontwerp was veel aandacht voor duurzaamheid, klimaat en akoestiek. De bestaande installatie is verduurzaamd met de mogelijkheid om die later aan te sluiten op een WKO-installatie. Zoveel mogelijk meubilair is opnieuw gebruikt, en het hout van de oude kozijnen is verwerkt in het lattenplafond van de pantry's. 'In de zomer liep de temperatuur in het pand hoog op omdat het niet was voorzien van airco', vertelt Huub van den Hurk. 'Daar is een flinke klapper in comfort gemaakt. Ook de akoestiek is nu veel beter. Op verschillende plekken zijn geluiddempende wanden geplaatst. En het leuke is dat die zijn voorzien van foto's die iets laten zien van de gemeente Maashorst, gemaakt door een plaatselijke fotograaf.'

In december is de laatste vleugel af en dan verhuizen de laatste teams naar dit pand. Er zullen nog wat puntjes op de i moeten worden gezet, maar begin 2023 is het feest. René Bladder: 'Dan houden we een open dag voor de burgers van de gemeente Maashorst. Die zijn heel benieuwd hoe hun nieuwe gemeentehuis eruitziet.'



Meer weten?

Vraag Mark van der Vliet
E mark.vliet@hevo.nl
M +31 (0)6 53 79 29 71

EEN HEVO INTERIM-PROFESSIONAL IN HUIS

HEVO neemt al jaren een toonaangevende positie in als partner bij de ontwikkeling van maatschappelijk vastgoed, kantoren en bedrijfshuisvesting. Dit partnerschap vullen wij niet alleen in als adviseur, projectmanager en planontwikkelaar. Wij bieden onze opdrachtgevers ook ondersteuning door op intensieve en langdurige basis kennis en ervaring in te zetten met behulp van interim-professionals. Deze zelfstandigen uit ons netwerk hebben wij zorgvuldig geselecteerd en ondersteunen wij waar nodig met de specifieke expertise van onze eigen adviseurs.

De opdrachten van HEVO Interim ontstaan vanuit een (urgente) behoefte, die varieert van een capaciteits- en/of kennisvraagstuk tot en met het overbruggen van een periode van ziekte of afwezigheid. Deze opgaven vragen om inzicht op zowel tactisch als strategisch niveau, om organisatiesensitiviteit en om een politieke antenne. Onze interim-professionals werken veelal aan opdrachtgevende kant. Hun opdrachten variëren van strategisch beleidsadvies tot en met de realisatie (nieuwbouw, verbouw of renovatie) van vastgoed en de zorg voor een goede exploitatie.

Onze interim-professionals werken bij onze opdrachtgevers 'in huis'. Daardoor kunnen zij niet alleen veel menskracht en slagkracht bieden, maar verrijken zij ook de medewerkers in de organisatie van onze opdrachtgevers met hun kennis en ervaring.

HEVO Interim groeit: wij breiden ons netwerk elk jaar verder uit!



INTERIM
PROFESSIONALS



Meer weten?

Vraag Janine van Hest
E janine.hest@hevo.nl
M +31 (0)6 10 58 78 95

Vraag Jeanette van der Heijden
E jeanette.vanderheijden@hevo.nl
M +31 (0)6 51 18 61 14

CIRCULAIR RENOVEREN DOOR REVITALISATIE

Met de stijgende energieprijzen en het streven om onze ecologische voetafdruk te verkleinen, wordt circulair renoveren steeds belangrijker. Bestaande gebouwen worden klaargestoomd voor de toekomst met een revitalisatieslag. Door bestaande materialen opnieuw te gebruiken en waarde toe te voegen in de vorm van slimme verbeteringen verlagen we het energieverbruik, verminderen we de CO₂-uitstoot en verbeteren we de gebruikskwaliteit. Hier is durf én visie voor nodig.

“

Revitalisering vraagt durf én visie van bestuurders. Weten wat mogelijk is helpt om deze visie verder te ontwikkelen.



WINIFRED VAN DEN BOSCH is specialist op het gebied van projectmanagement van duurzame circulaire gebouwen en SMART Engineering. Het realiseren van goede gebouwen gaat niet alleen over techniek en kosten, maar juist ook over visie, samenwerking en gebruik van kennis en ervaring. Winifred is betrokken bij diverse projecten waarbij revitalisering centraal staat.



Meer weten?

Vraag Winifred van den Bosch
E winifred.bosch@hevo.nl
M +31 (0)6 12 11 67 28

Urgentie energietransitie groeit

Energie dreigt onbetaalbaar te worden en het gebruik van fossiele brandstoffen maakt ons afhankelijk van leveranciers waar we niet op kunnen rekenen. De oplossing voor huisvesting lijkt eenvoudig: vervang bestaande gebouwen door super energiezuinige nieuwbouw. Hier zijn we al volop mee bezig. Maar het is slechts een deel van de oplossing. Want het tempo van vervangende nieuwbouw is te laag, bouwmaterialen en productiecapaciteit zijn schaars, en de productie van veelgebruikte materialen zoals beton en staal vraagt veel energie en leidt tot een enorme CO₂-uitstoot.

Bestaande gebouwen: schat aan kansen en materialen

Dat betekent dat er anders naar bestaande gebouwen gekeken moet worden. Vaak zien we alleen de knelpunten. Gebouwen voldoen niet meer aan de huidige eisen door een verouderde indeling of een torenhoge energierekening. Door daarnaast de goede eigenschappen van deze gebouwen te belichten ontstaan kansen die bij het verzilveren ervan kunnen leiden tot echte parels.

Slim hergebruik en opwaarderen

Het slim hergebruik van bestaande gebouwen – of onderdelen daarvan – verlengt de levensduur, zorgt voor behoud van de waarde en voorkomt verdere CO₂-uitstoot. Dit kan door te slopen en de materialen opnieuw te gebruiken of er nieuwe producten van te maken. Het blijkt echter veel beter om de bestaande gebouwen als geheel op te waarderen, zodat ze weer klaar zijn voor de toekomst. Hiervoor is een brede blik en een integrale aanpak nodig. Dit realiseren we door middel van goed onderzoek en een strategisch huisvestingsadvies.

Revitalisatie gebouwen in de praktijk

Er zijn allerlei vormen van revitalisering. Van relatief kleine ingrepen om een gebouw nog 10 jaar te laten functioneren tot een volledige casco vernieuwbouw die tot minimaal 40 extra gebruiksjaren leidt. Elk project is anders en bij iedere organisatie spelen andere vragen. Denk aan het afstoten van een gebouw vanwege krimp, zodat er ruimte ontstaat om twee andere gebouwen functioneler en duurzamer te maken. Of het ingrijpend revitaliseren van een campusgebouw in plaats van nieuwbouw elders om de aantrekkelijkheid van de campus te behouden. Al met al draait het om het maken van de juiste keuzes. Op operationeel gebied is het soms verstandiger om een gevel die nog jaren mee kan nog even niet te vervangen door een energiezuiniger alternatief. Terwijl men wacht op een beter alternatief of de noodzaak tot vervanging, kan het vrijgekomen budget elders al effectiever worden ingezet voor verduurzaming.

Succesvol revitaliseren

Inclusieve woonwijken, onderwijs van de toekomst, hybride werken en re-integratie naar werk: veranderingen in de samenleving leiden tot nieuwe inzichten bij organisaties. Als revitalisatie de beste keuze blijkt, staat HEVO klaar om het proces van A tot Z te begeleiden: van advies en voorbereiding tot nazorg. Voorwaarde voor een succesvolle revitalisatie is het blootleggen van de knelpunten én de kansen. Daarbij is een heldere blik op betaalbare technische oplossingen noodzakelijk. Dit vraagt niet alleen inzicht in de techniek en kosten, maar ook kennis van de markt en processen die leiden tot de beste oplossing.

MIJNSCHOOL: STANDAARDISATIE MET MAATWERK VOOR BETERE SCHOOLGEBOUWEN

Slimme concepten voor het primair onderwijs

De urgentie om verouderde, energievretende en ongezonde schoolgebouwen te vervangen is hoog. Gezien de enorme vervangings- en verduurzamingsopgave neemt de roep om standaardisatie op het gebied van onderwijshuisvesting toe. Wij ontwikkelden op basis van onze jarenlange ervaring een compleet nieuwe visie op de ontwikkeling van een schoolgebouw: MijnSchool. Een geïntegreerd en interactief ontwikkelproces voor een schoolgebouw op maat.

Een goed gebouw is nog geen goed (toekomstbestendig) schoolgebouw

Werken met gestandaardiseerde bouwconcepten en technische oplossingen leidt wellicht tot goede gebouwen maar niet direct tot goede schoolgebouwen. Een schoolgebouw is meer dan techniek: het onderwijsconcept moet nu en in de toekomst optimaal gefaciliteerd worden, in een duurzaam, flexibel, circulair én toekomstbestendig gebouw met maatschappelijke meerwaarde.

Verbinding school met de wijk en omgeving

Om adequaat invulling te geven aan thema's als inclusie, leefbaarheid en kansengelijkheid, is het van belang om breder te kijken dan de school alleen en verbinding te leggen met de omgeving en organisaties rondom het kind. Hiervoor zijn gezonde en duurzame schoolgebouwen nodig, die in verbinding staan met de wijk of het dorp.

Met de gestandaardiseerde en geïntegreerde procesaanpak van MijnSchool worden de ontwikkeltijd en de ontwikkelkosten verkort respectievelijk verlaagd ten opzichte van een traditioneel proces. Dit stelt de onderwijsorganisatie in de gelegenheid zich volledig te focussen op de realisatie van de eigen onderwijsvisie. Het interactieve en gevisualiseerde proces in combinatie met een korte doorlooptijd zorgt voor een goede 'flow' in het projectteam én een schoolgebouw dat maatwerk is. Resultaat van het proces zijn goede, gezonde, duurzame en flexibele schoolgebouwen die antwoord geven op de maatschappelijke uitdagingen van deze tijd én de toekomst.

MijnSchool: van visie naar bouwconcept
MijnSchool is een methodiek die ontwikkeld is om beter en slimmer de vertaalslag te maken van onderwijsvisies en -dromen naar een maatwerk én toekomstbestendig gebouw. De conceptuele aanpak maakt gebruik van beproefde concepten voor het primair onderwijs. De visie van de school vormt hierin het centrale uitgangspunt. MijnSchool wordt gekenmerkt door drie pijlers:

- **Concept** – Tijdens een interactief en gevisualiseerd proces vertalen we samen met de school en haar samenwerkingspartners hun onderwijsconcept en visie op de toekomst van onderwijs naar huisvestingsoplossingen. HEVO ontwikkelde hiertoe diverse beproefde huisvestingsconcepten. Door middel van een *kansenkaart* wordt het concept verrijkt met kansen op het gebied van samenwerking met partners en voorzieningen, onderwijs(vernieuwing), verbinding met de wijk, financiering, locatiekwaliteiten etc. Het eindresultaat is een *huisvestingsconcept* op maat dat aansluit bij het onderwijs, de opgave en de omgeving van de school.
- **Proces** – HEVO neemt de school en haar samenwerkingspartners mee in een keuzeproces waarin voortschrijdend inzicht en (onderwijs)vernieuwing worden gefaciliteerd. Naast de praktische invulling staan visualisatie en beleving centraal. Het doel is om weloverwogen en toekomstbestendige keuzes te maken die leiden tot een (concept voor een) maatwerk schoolgebouw. Op basis van het huisvestingsconcept en de gekozen technische concepten ontwikkelt en realiseert een multidisciplinair team met specialisten het schoolgebouw. HEVO regisseert het geheel en borgt zo de principes van het concept – binnen de projectkaders – in het gehele proces.
- **SMART techniek** – HEVO ontwikkelde een scala aan beproefde technische concepten op basis van de jarenlange ervaring in scholenbouw en kennis van duurzaamheid en techniek (waaronder circulariteit). Deze concepten staan garant voor goed functionerende, toekomstbestendige én duurzame schoolgebouwen met een goed en gezond binnenklimaat.



Meer weten?

Vraag Wouter Houët
E wouter.houet@hevo.nl
M +31 (0)6 51 54 73 40

Woonzorggroep Samen is een ouderenzorgorganisatie die een breed scala aan zorg en diensten levert in de kop van Noord-Holland, waaronder woonmogelijkheden. Zoals in Hippolytushoef, waar medio juni twee nieuwe locaties zijn geopend voor mensen met een intensieve zorgvraag: Hof van Wieringen en Ulkediep. René van Tiggelen, bijna gediplomeerd verzorgende IG, is fan van het eerste uur.

SAMEN OUD WORDEN ZOALS VROEGER

69

Mensen kunnen hier écht zichzelf zijn en zo lang mogelijk de eigen regie behouden.

René van Tiggelen



Meer weten?

Vraag Arno Hoogeveen

E arno.hoogeveen@hevo.nl

M +31 (0)6 22 90 80 65

HevoFame verzorgde de ontwikkeling, architectuur en het projectmanagement van de twee nieuwbouwlocaties. Het grootste verschil met de voormalige locatie Noorderlicht is de indeling van de gebouwen. René: 'Het oude pand was echt zo'n klassiek verzorgingstehuis met lange smalle gangen en (gesloten) afdelingen per zorgdoelgroep. Woonzorggroep Samen zet in op samen oud worden, zoals we dat van vroeger kennen. Daarom zijn er nu buurten gecreëerd. Zo'n buurt bestaat uit acht appartementen, een buurtkamer en een ontmoetingsruimte. De zorg- en ondersteuningsvragen van de buurtbewoners zijn bewust gemengd. Wat ik zelf zo fantastisch vind aan dit concept is dat mensen écht zichzelf kunnen zijn en zo lang mogelijk de eigen regie behouden. Het is wonen zoals thuis'.

'De nieuwbouw is fraai ingepast midden in het dorp. Ik ben blij dat het geen betonnen blokkendozen zijn geworden maar gebouwen met een mooie en duurzame woonuitstraling. De bewoners kunnen makkelijk naar buiten dankzij de binnentuinen. Het is een gebouw geworden waar iedereen wel zou kunnen wonen.'

Het 'nieuwe wonen' was wel even een cultuurschok voor de bewoners. René: 'Op de oude locatie aten de bewoner met z'n allen in een grote zaal. Nu eten ze samen met hun buurtgenoten in de buurtkamer. Voorheen waren er vijf of zes medewerkers die ze konden aanschieten op de afdeling, nu is er één medewerker aan het werk in de buurt. En ondanks de fijne gezamenlijke ruimten, zie je dat bewoners ook vaak op hun eigen zelfstandige appartement blijven, ook als er visite is. Die oude patronen probeer ik te doorbreken. Bijvoorbeeld door ze uit te nodigen de ruimten te gebruiken om gezamenlijk activiteiten te ondernemen of op een gemeenschappelijk balkon bij een buurtkamer te genieten van de zon. Maar voorop staat dat de mensen die hier wonen hun eigen keuzes kunnen en mogen maken.' Gastvrijheid zit René dan ook in het bloed, jarenlang werkte hij als kok. 'De coronaperiode heeft mijn toekomst veranderd. Ik ben dankbaar voor corona. Omdat de horeca tot stilstand kwam, solliciteerde ik in de zorg. Ik begon als voedingsassistent en besloot uiteindelijk op mijn 54^{ste} te gaan studeren. Had ik dat maar 30 jaar eerder gedaan. Ik ben elke dag weer dankbaar dat ik dit werk mag doen.'

'Uiteraard zijn er ook nog verbeterpunten. Voor de bewoners zijn hele kleine dingen soms heel storend. Maar niet alles kan in één keer opgelost worden, dat is logisch. Ik probeer er altijd een lollige draai aan te geven en dan is het vaak al snel weer goed. Zelf kan ik alleen maar positief zijn over de nieuwbouw. Ik hoop dat ik hier tot mijn pensioen mag werken. En wie weet daarna misschien wel een appartementje... want als je hier kunt klagen, dan begrijp ik het niet meer!'

69

Wonen zoals thuis.

René van Tiggelen



HUIS VOOR DE GEMEENTE: EEN MAATSCHAPPELIJK ECOSYSTEEM

Gemeenten krijgen in toenemende mate een centrale plek in de samenleving. Het oude stads kantoor/gemeentehuis wordt steeds meer een spil in het maatschappelijke ecosysteem. Zorg, onderwijs, cultuur, veiligheid, werk & inkomen, lokaal ondernemen: de lijnen van al deze terreinen komen er bij elkaar. De nieuwe werkelijkheid vraagt om een toegankelijk, transparant en duurzaam huis dat een impuls geeft aan de verbetering van de dienstverlening en samenwerking.

Samenwerken met ketenpartners verandert

Vanuit het rijk zijn veel taken overgedragen aan gemeenten. Zij zijn zich sterk bewust van hun centrale plek in de samenleving. In hun rol verbinden ze ketenpartners en knopen ze diverse soorten dienstverlening aan elkaar. Ook waar die koppeling er niet is bieden ze plek aan overheidsdiensten en maatschappelijk dienstverleners.

Dienstverlening aan inwoners verandert

Diensten digitaliseren in hoog tempo. De medewerker sociaal domein komt tegenwoordig langs aan de spreekwoordelijke keukentafel. Dit betekent dat er een nieuwe balans tussen thuis- en kantoorwerk ontstaat. Sinds corona is de behoefte aan ontmoeting sterker geworden. Dit vraagt om de transformatie van het stads kantoor of gemeentehuis naar een gastvrije ontmoetingsplek. Het wordt de spil in het maatschappelijke ecosysteem. Een plek waar inwoners in contact kunnen komen met overheids- en maatschappelijke diensten en ondersteund worden in het bijbenen van de digitale samenleving. Maar ook een plek waar cultuur tot bloei komt in de vorm van exposities en andere publieke evenementen.

“

Het huis voor de gemeente is het maatschappelijke ecosysteem van de toekomst!



MICHEL OTTO is directeur bij HEVO. Naast zijn directie-verantwoordelijkheden is hij in het bijzonder actief betrokken bij strategische (vastgoed)vraagstukken van bestuurders in het maatschappelijke domein.



Meer weten?

Vraag Michiel Otto
E michiel.otto@hevo.nl
M +31 (0)6 51 83 32 53

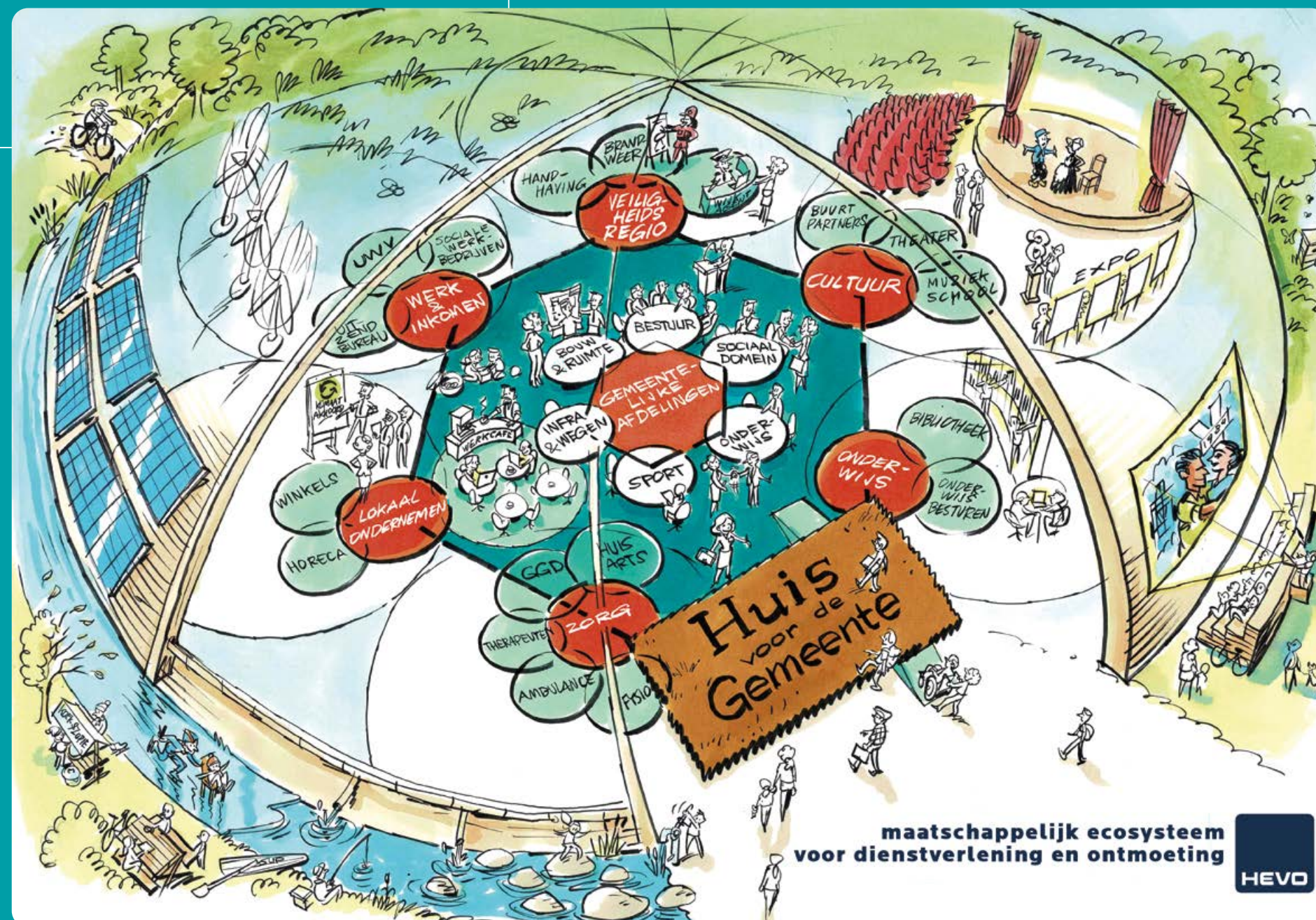
Hoe ziet zo'n huis voor de gemeente eruit?

Buiten ziet de bezoeker al dat dit niet zomaar een publiek gebouw is. De buitenruimte biedt plaats aan een scala van activiteiten: van openluchtfilm en theatervoorstelling tot concerten en ijsbaan. Binnen is er gezelligheid en bedrijvigheid. De bezoeker treft een gastvrouw met iPad die hem of haar verder helpt. Aan een grote ateliertafel in het werkcafé zitten zzp'ers achter hun laptop. Daarachter spelen kinderen, terwijl hun ouders een omgevingsvergunning doorspreken. In de presentatieruimte nemen ambtenaren en ondernemers de laatste stand van zaken van het verduurzamingsprogramma door. Naast de barista bladeren scholieren door de digitale catalogus van de mediatheek op zoek naar muziek en e-books. Bovenaan de podiumtrap, in de multifunctionele zaal, vindt een conferentie plaats over samenwerking in de regio.

In de spreekkamers ontvangen de consultants Jeugd en Wmo hun cliënten, terwijl een raadsfractie in het vergadercentrum een discussie voert over moties voor de aankomende raadsvergadering. Het steunpunt van de veiligheidsregio vormt niet alleen de thuisbasis voor de wijkagent, maar ook voor de voorlichter van de brandweer.

Dit huis ademt sfeer. Het heeft een frisse uitstraling met natuurlijke kleuren. Aan de muren hangen werken van jong lokaal kunsttalent. Kenmerkend is het duurzame karakter. In lijn met de Klimaatwet is het gebouw energieneutraal ontwikkeld en is circulair materiaal gebruikt. Het heeft een gezond en veilig klimaat, binnen én buiten: het is hittestress de baas en verwerkt grote hoeveelheden water tijdens piekbuien.

Wat beleeft een bezoeker (inwoner, ondernemer, medewerker, ketenpartner) wanneer hij of zij bij en in het huis komt?





INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

Momenteel is er in veel sectoren een groot tekort aan personeel. Tegelijkertijd zijn er veel mensen die graag willen én kunnen werken, maar daarbij wel ondersteuning nodig hebben. De sociale ontwikkelbedrijven zetten zich voor hen in. Maar terwijl meer dan de helft van de werkgevers in Nederland mensen met een ondersteuningsbehoefte wil inzetten, lukt dat bij slechts 12% van hen. Hoe komt dat? Waarom stromen zo weinig mensen door naar regulier werk met een regulier loon bij een reguliere werkgever? We gingen te rade bij vier experts en legden hen drie vragen en een stelling voor.

Drempels

Wat is de belangrijkste drempel die moet worden weggehaald om de doorstroming van mensen met een ondersteuningsbehoefte naar regulier werk structureel te verhogen? Hoe halen we die weg? Wat of wie is daarvoor nodig?

Bloem: 'Het ligt ten eerste aan de instelling van veel werkgevers. Ze kijken naar wat mensen niet kunnen in plaats van naar wat ze wel kunnen en hoe ze zich kunnen ontwikkelen. Een werkgever moet wel investeren in deze mensen. Daar zijn overal subsidiepotjes voor, maar die verschillen per gemeente en per ontwikkelbedrijf. Vind daar maar eens je weg in. De regels en mogelijkheden voor mensen met een ondersteuningsbehoefte moeten veel simpeler en eenduidiger. Daarin zou de rijksoverheid van hogerhand moeten ingrijpen.'

Thissen: 'We zijn met z'n allen behept met het idee dat iedereen in het werk een topprestatie moet leveren. Alsof iedereen kan en moet presteren als Lionel Messi of Max Verstappen. Maar je hebt ook breedtesport. Als ik deze metafoor vertel aan werkgevers, valt bij hen wel het kwartje. We moeten het werk dus meer inrichten naar de mogelijkheden die mensen hebben. Dat begint ermee dat werkgevers kennismaken met mensen met een ondersteuningsbehoefte. Laat je oordeel en vooroordeel achterwege en stel je voor hen open.'

Veen: 'Ik zie twee grote drempels. Ten eerste de armoedeval. Als mensen vanuit een uitkering in een reguliere baan komen, gaan ze er door het verlies van toeslagen financieel niet of nauwelijks op vooruit. Tweede drempel is dat de noodzakelijke begeleiding van mensen met een ondersteuningsbehoefte niet altijd kan worden gegeven. Er zijn bij verschillende instanties allerlei budgetten voor, maar die zijn elk voor zich krap en verder ook erg versnipperd. Je moet die middelen veel meer bij elkaar brengen en dat proberen we in onze arbeidsmarktregio dan ook te doen.'

Van der Wekken: 'Ook ik zie bij veel werkgevers onterechte vooroordelen over mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat ze vaker ziek zijn, te veel begeleiding vragen of een negatief effect hebben op de organisatie. Daarnaast zijn veel functiebeschrijvingen bij vacatures in beton gegoten. Het vierkantje moet precies in het vierkantje passen. Je kunt daar ook creatiever mee omgaan. Kijk bijvoorbeeld naar de mogelijkheden van *jobcarving*, waarbij je een functie aanpast aan de mogelijkheden van iemand uit een sociaal ontwikkelbedrijf.'

“

Mensen die via een ontwikkelbedrijf bij ons binnenkomen hebben vaak een groot werkgeluk.

Marith Bloem



Kansen of risico's?

Biedt het in dienst nemen van mensen met een ondersteuningsvraag juist kansen of risico's voor werkgevers?

Thissen: 'In de huidige krappe arbeidsmarkt zie ik vooral kansen. Het schaap met vijf poten dat 100% kan presteren en produceren is al lang aan het werk. Ook mensen met een ondersteuningsbehoefte brengen talenten, kwaliteiten, collegialiteit en vooral veel werkplezier binnen. Iedereen wil volwaardig meedoen aan de samenleving. De overheid stimuleert dat ook door een aantal potentiële risico's te beperken of weg te halen.'

Veen: 'Natuurlijk zijn er risico's voor werkgevers, zoals meer uitval, een lagere productiviteit of taalproblemen bij inburgeraars. Maar het grootste risico voor hen is momenteel dat ze niet voldoende personeel kunnen vinden. Er zijn in Nederland zo'n 200.000 mensen met een ondersteuningsbehoefte die niet door ziekte of handicap zijn vrijgesteld van werk. We kunnen het ons economisch maar ook maatschappelijk niet permitteren hen aan de kant te laten staan.'

Van der Wekken: 'Er staan nu inderdaad te veel gemotiveerde mensen aan de kant, dus ja, ik zie vooral kansen. Natuurlijk moeten we in gesprek met werkgevers over de risico's die ze zien. Maar een risico kun je ook zien als een kans op een negatief effect. De kans kun je verkleinen door veel begeleiding. Tegelijkertijd kun je het effect verkleinen met bijvoorbeeld een no-riskpolis, zodat de werkgever er niet voor opdraait als de werknemer na uitval in de ziektewet belandt. De risico's zijn dus beheersbaar.'

Bloem: 'Mensen die via een ontwikkelbedrijf bij ons binnenkomen hebben vaak een groot werkgeluk. Ze zijn zo blij weer aan het werk te zijn dat ze ambassadeurs worden voor je bedrijf. Daarmee hebben ze een positieve invloed op de algehele werksfeer. Maar we moeten wel in hen investeren. Dat kan een jaar zijn, maar ook twee of drie jaar. Ze zijn soms minder productief, waar dan subsidie tegenover kan staan. En het zijn zeker niet allemaal succesverhalen; van de tien tot twintig mensen die bij ons elk jaar binnenstromen, blijft uiteindelijk een derde over.'

“

Een risico kun je ook zien als een kans op een negatief effect.

Nicole van der Wekken

Beschut of bij de werkgever?

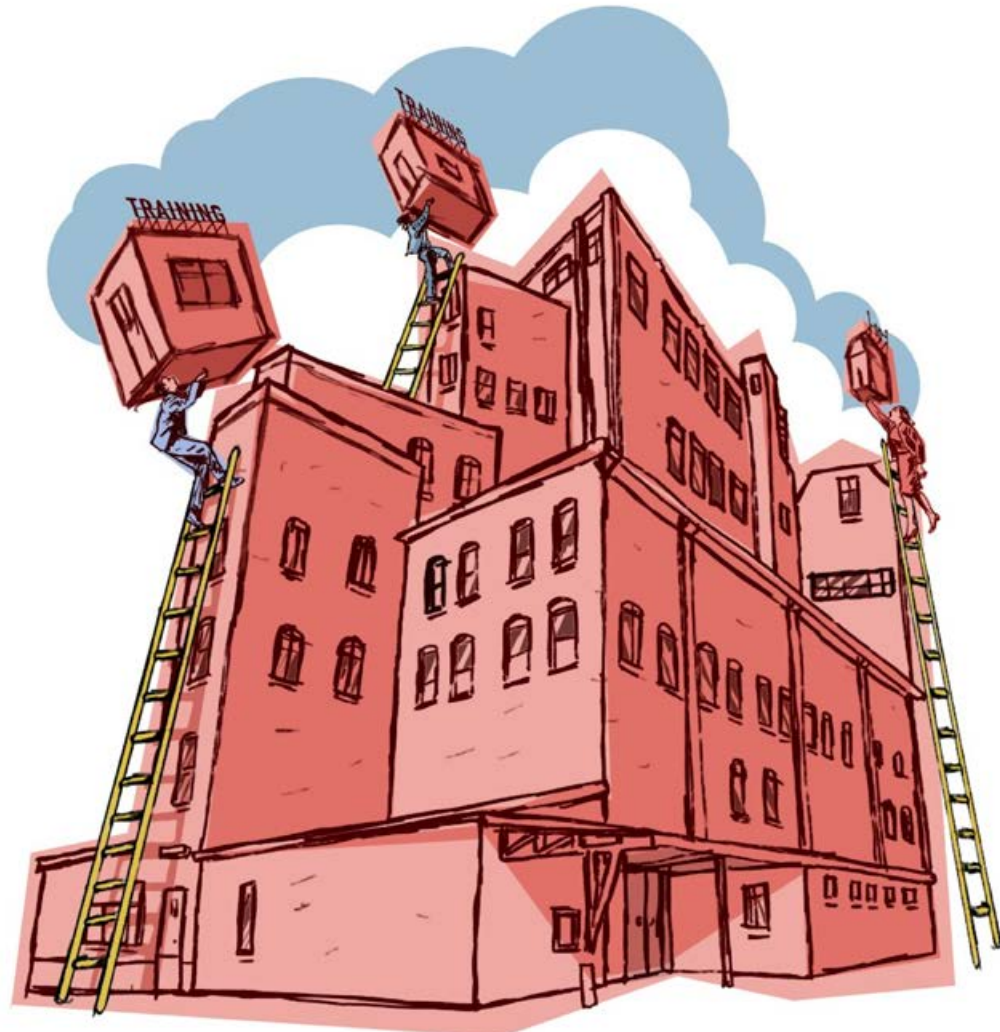
Hoe kan de integratie op de arbeidsmarkt het best plaatsvinden? Binnen de beschutte omgeving van de ontwikkelbedrijven zelf die meer en/of hoogwaardiger werk gaan doen voor reguliere werkgevers? Of bij werkgevers zelf met ondersteuning vanuit de ontwikkelbedrijven?

Veen: ‘We proberen dat zoveel mogelijk bij de werkgevers zelf te doen, met begeleiding. Maar je kunt iemand die tien jaar werkloos was of als vluchteling net een traumatische reis achter de rug heeft niet zomaar bij een werkgever dumpen. We houden altijd zo’n 40 tot 50 mensen voor wie dat geldt. Die doen bij ons bijvoorbeeld beschut inpakwerk. De crux is dat je een diversiteit aan werkzaamheden aanbiedt, op verschillende plekken, aansluitend op wat mensen kunnen. Maatwerk dus.’

Van der Wekken: ‘Bij Stroomopwaarts werken op jaarbasis zo’n 900 mensen in een beschutte omgeving. Vaak is dat tijdelijk. Beschut werk is voor de meesten niet iets dat ze hun hele leven blijven doen. Het is een opstap naar regulier werk, maar zeker ook een terugvaloptie als het bij een werkgever, al dan niet tijdelijk, gewoon niet lukt. Die optie is essentieel, omdat mensen zo toch mee kunnen blijven doen, collega’s houden en een loon verdienen voor iets dat ze wel kunnen.’

Bloem: ‘Ik geloof heilig in de samenwerking tussen werkgever en ontwikkelbedrijf om inderdaad maatwerk te leveren. Dat wil zeggen aan de voorkant de juiste match vinden en samen bekijken wat iemand nodig heeft om bij een werkgever aan de slag te kunnen. Als het om het aanleren van gedrag gaat, moet dat bij het ontwikkelbedrijf gebeuren. Het aanleren van vaardigheden kan echter prima bij de werkgever gebeuren. Meer in het algemeen geloof ik niet zo in het heil van beschut werken. Je moet op persoonsniveau kijken naar wat iemand kan. Dat is vaak veel meer dan simpel productiewerk.’

Thissen: ‘Werken in een beschutte omgeving blijft voor sommige mensen het maximaal haalbare. Maar het mag niet leiden tot een apartheid op de arbeidsmarkt, wat met de sociale werkplaatsen van vroeger wel te veel gebeurde. Toeleiding naar regulier werk moet dus het streven zijn. En ik sluit me aan bij de mening van de vorige expert dat een veel groter deel van de mensen met een ondersteuningsbehoefte die stap kan zetten dan we nu denken. Iedereen kan zich ontwikkelen en vooruitgang boeken.’



“

We zijn met z’n allen behept met het idee dat iedereen in het werk een topprestatie moet leveren. Alsof iedereen kan en moet presteren als Lionel Messi of Max Verstappen.

Tof Thissen

“

Je kunt iemand die tien jaar werkloos was niet zomaar bij een werkgever dumpen.

Bor Veen

Verouderde gebouwen?

De huidige gebouwen zijn niet meer toegerust voor de hedendaagse taken van de ontwikkelbedrijven, waarin een verschuiving plaatsvindt van met name productiewerk naar een breder palet van leren, ontwikkelen, ondersteunen én werken.

Van der Wekken: ‘Een gebouw moet vooral flexibel zijn en kunnen meebewegen met de grote dynamiek op de arbeidsmarkt. En het moet de uitstraling hebben van een huiskamer, waar mensen altijd kunnen terugkomen om bijvoorbeeld weer iets bij te leren of begeleiding te krijgen. Voor kwetsbare mensen is het contact kunnen houden met de moederorganisatie van groot belang.’

Bloem: ‘Gezien mijn vorige antwoord geloof ik dus niet zo in de zin van grootschalige productiehallen waar mensen jaar in jaar uit simpel werk doen. Dus ja, in die zin zouden de gebouwen van sociale ontwikkelbedrijven verouderd zijn.’

Thissen: ‘Ik wil de zaak graag omdraaien en kijken naar de gebouwen van werkgevers. Die moeten toegankelijk zijn voor iedereen met een beperking. Ook dat is een belangrijke voorwaarde om de arbeidsmarkt inclusiever te maken. Los daarvan ben ik het eens met de stelling, al zal elk ontwikkelbedrijf ruimte moeten houden voor productiewerk.’

Veen: ‘Zeker zijn die verouderd. Je hebt ook lesruimten nodig, ruimten voor arbeidsmatige dagbesteding, maar ook om voor een deel nog eenvoudig productiewerk te doen. De huisvesting moet dus veel gevarieerder en flexibeler worden. Om daarin te voorzien, hebben wij niet meer alle ruimten in eigendom; in plaats daarvan huren we ze.’



Tof Thissen is algemeen directeur van het UWV Werkbedrijf. Deze divisie van het UWV houdt zich bezig met het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De voornaamste focus ligt op de toetreding of herintreding op de arbeidsmarkt van mensen met een uitkering voor werkloosheid (WW) of arbeidsongeschiktheid (Wajong, WIA, WAO).



Bor Veen is algemeen directeur van Werkracht. Dit in 2018 opgerichte sociaal ontwikkelingsbedrijf richt zich op de uitvoering van de Participatiewet in de gemeente Ede. Daarnaast verricht het bedrijf ook diensten voor andere gemeenten.



Marith Bloem is algemeen directeur van Hendriks SGR. Dit bouwbedrijf doet veel onderhouds-, renovatie- en verduurzamingswerk voor met name woningcorporaties en maatschappelijk vastgoed. Bij Hendriks SGR werken zo’n honderd mensen, waarvan een aantal met (voorheen) een afstand tot de arbeidsmarkt. Het bedrijf won daarvoor in 2019 de tweejaarlijkse AANTWERK Award voor werkgevers in Noordoost-Brabant.



Nicole van der Wekken is directeur van het sociaal ontwikkelingsbedrijf Stroomopwaarts, dat de Participatiewet uitvoert voor de gemeenten Vlaardingen, Schiedam en Maassluis. Van der Wekken is tevens bestuurslid van Cedris, de koepelorganisatie van sociale ontwikkelingsbedrijven in Nederland.

Reactie HEVO

Mooi om te lezen hoe de experts vanuit de verschillende invalshoeken naar dit vraagstuk kijken. Het streven naar een inclusieve werkomgeving bij werkgevers in de arbeidsmarkt is het doel, maar dat is niet voor iedereen haalbaar. Wij zijn voor diverse sociale ontwikkelbedrijven bezig met huisvestingsplannen. Om bewuste keuzes voor de toekomst te maken is de visie op de ontwikkeling van mensen, zowel beschut als bij de werkgever, van groot belang. Dit is bepalend voor welke strategische keuzes je maakt in je huisvesting.

Welke activiteiten brengen we in onze gebouwen onder? Voor welke omvang gaan we bouwen/verbouwen en wat betekent dit voor de investering? Gaan we dit in eigendom doen of huren we? Welke kansen en risico's brengt dit met zich mee? Ieder ontwikkelbedrijf heeft hier een eigen visie op. Dit verschilt niet alleen per ontwikkelbedrijf, maar is ook afhankelijk van de arbeidsmarkt per regio. Duidelijk is in ieder geval: flexibiliteit is een voorwaarde om mee te kunnen bewegen met de vraag en het aanbod. Daarnaast is de inrichting van de werk-/ontwikkelomgeving bepalend voor de veiligheid en geborgenheid.



Meer weten?

Vraag Mireille Uhlenbusch
E mireille.uhlenbusch@hevo.nl
M +31 (0)6 10 01 93 38

Cocreatie, Ontmoeten,
Concentratie en Overleggen

HET IDEALE KANTOOR IS COCO



Het ideale kantoor is voor elke organisatie en elke persoon anders. Om te komen tot een goede programmering van de benodigde faciliteiten is een goede analyse van de organisatie, de gebruikers en de merkidentiteit cruciaal. Toch zijn er vier functies die HEVO altijd terug ziet komen.

Kantoorgebruik is in beweging

Het gebruik van kantoren is fundamenteel veranderd. Het activiteitgerelateerd of hybride werken is sterk toegenomen, mensen kiezen veel specifiek de plek waar ze hun werk willen doen. Het aantal arbo-werkplekken in een open werkomgeving neemt af. De grote kantoortuin is nu definitief verleden tijd. Ook mobiliteitspatronen zijn veranderd, zowel in de verdeling kantoor-thuis of elders, als tijdens een dag op kantoor. In de media zien we vaak een 'of-of'-benadering terug: een hele dag geconcentreerd thuis of alleen maar in overleg op kantoor. Toch is het uitgangspunt in de praktijk meer 'en-en'. Het kantoor moet aansluiten op dit dynamische gebruik.

COCO-kantoor

Het ideale kantoor moet dus geschikt zijn voor alle relevante functies en activiteiten, waarbij in onze beleving Cocreatie, Ontmoeten, Concentratie en Overleggen het belangrijkste zijn. Wij noemen dit ook wel het COCO-kantoor. De mix van ruimten is daarbij opgeschoven richting de extremen. De vier functies worden slim in zones in het kantoor gerealiseerd, zodanig dat er een natuurlijke verdeling is tussen rumoer, ruis en rust.

Betrokkenheid door ontmoeting

De ontmoetingsfunctie is essentieel in een modern kantoor. Thuiswerken leidt vaak tot een verminderde binding met de organisatie en collega's. En dat is een verlies voor organisaties, want de betrokkenheid die mensen hebben is essentieel voor het goed functioneren, zeker op de langere termijn.



Organisaties moeten zichzelf nu fundamentele vragen stellen over wie ze zijn en wat dat betekent voor hun huisvestingsbeleid.

Willem Adriaanssen



Binden met identiteit

Een kantoor met een dynamische sfeer en een uitstraling passend bij de identiteit leidt tot een fijne werkomgeving en versterkt de binding met de organisatie. Zeker voor de werving van nieuwe mensen en jong talent is een inspirerend kantoor heel belangrijk. De *branding* van de organisatie moet dan ook kloppen met de huisvesting.

Innovatie vraagt om inspiratie

Om tot vernieuwende ideeën te komen is het nodig om ook ruimten te hebben die geschikt zijn om 'out of the box' te denken, waarin kleine en grotere teams kunnen samenwerken. Ruimten met een inrichting en uitstraling die inspireren en het gevoel geven dat het ook anders kan.

Overleg in alle soorten en maten

Het vergt aandacht om de juiste combinatie van overlegmogelijkheden te creëren in een kantooromgeving, met een passende oplossing voor verschillende groepsformaten en mogelijkheden voor digitaal overleg. De keuze voor een specifieke vorm is sterk afhankelijk van het soort organisatie, de context waarin gewerkt wordt en persoonlijke voorkeuren.

Optimale mix van faciliteiten

Wat hebben mensen nodig om op een prettige manier hun werk te kunnen doen, zonder akoestische of visuele verstoringen? Het ideale kantoor beschikt over de juiste mix aan faciliteiten, waarbij open en afgesloten ruimten op een natuurlijke manier meanderen. Daardoor ontstaan plekken met verschillende kenmerken die voor elk wat wils bieden. Uiteraard uitgevoerd als een smart office, waarbij het reserveren van werkplekken, overlegruimten en parkeerplekken standaard is en er inzicht is in de klimaatcondities van ruimten.



Meer weten?

Vraag Willem Adriaanssen
E willem.adriaanssen@hevo.nl
M +31 (0)6 22 47 50 49

KORTE NIEUWSBERICHTEN

NIEUWBOUW GILDE VAKCOLLEGE TECHNIEK GORINCHEM

Het Gilde Vakcollege Techniek is de grootste vmbo-techniekschool van het land en biedt vrijwel alle richtingen techniek-onderwijs aan. De nieuwbouw van ruim 10.000 m² is een technische inspirerende leeromgeving die aansluit op het bedrijfsleven, met veel aandacht voor vakmanschap en techniek.

Meer weten? Vraag het rudger.jong@hevo.nl



WORKSHOP DUURZAAMHEID EN CIRCULARITEIT: VAN VISIE NAAR HELDERE DOELEN

De Europese doelstelling is om in 2050 klimaatneutraliteit te bereiken en de teruggang van de biodiversiteit te stoppen. Een goede reden om te kiezen voor duurzaam en circulair bouwen. Het bespaart (fossiele) grondstoffen en de gebouwen zijn energiezuiniger in het gebruik. Wij helpen u om uw doelen helder en concreet te formuleren door middel van onze workshop.

Meer weten of aanmelden via johanna.scherer@hevo.nl



PRACHTIGE PROJECTEN ONDERWIJS

Inspiratieboek met een selectie van projecten over een periode van 35 jaar, waarbij we onze kracht, kennis en kunde hebben mogen inzetten. Wij gaan voor de best mogelijke oplossingen voor leerlingen, studenten en docenten, voor schoolbesturen en gemeenten.

Het inspiratieboek is via de website te downloaden of vraag het aan via info@hevo.nl



BAANBREKERS WAALWIJK

Baanbrekers is een publieke onderneming voor werk en inkomen. De nieuwbouw in Waalwijk wordt een eigentijds en energieneutraal gebouw met twee verdiepingen. Kenmerkend voor het ontwerp is de ruimtelijke beleving van het pand door de ruime verdiepingshoogte, de efficiënte opzet en de diversiteit aan functies. De nieuwbouw vervangt de vier bestaande gebouwen die dateren uit de jaren 1974 tot en met 2004. In het nieuwe pand komen alle bedrijfsonderdelen van Baanbrekers onder één dak te zitten. De medewerkers van het sociale werkbedrijf kunnen tijdens de bouw gewoon aan het werk blijven. De oplevering en ingebruikname is naar verwachting begin 2025.

Meer weten? Vraag het joris.berg@hevo.nl



INTEGRAAL KINDCENTRUM (IKC) VOOR TWEE SCHOLEN EN KINDeropvang

IKC Het Sterrenkwartier Spijkenisse wordt een nieuw integraal kindcentrum, waarin twee basisscholen met elk een eigen onderwijsconcept, een gymvoorziening, dagopvang en peuteronderwijs zijn opgenomen. Het wordt een flexibel gebouw dat zich kenmerkt door functionaliteit en flexibiliteit. De gymzaal wordt ook buiten de schooltijden gebruikt.

Meer weten? Vraag het mathijs.vangelsdorp@hevo.nl



OVEREENKOMST RISICODRAGEND PROJECTMANAGEMENT VOOR VERBOUW KANTOOR NBA

Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants gaat een nieuw kantoor huren. Het nieuwe kantoor zal worden verbouwd tot een moderne, inspirerende werkomgeving.

Meer weten? Vraag het willem.adriaanssen@hevo.nl

Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants

NBA



KANTOOR VERBOUWEN

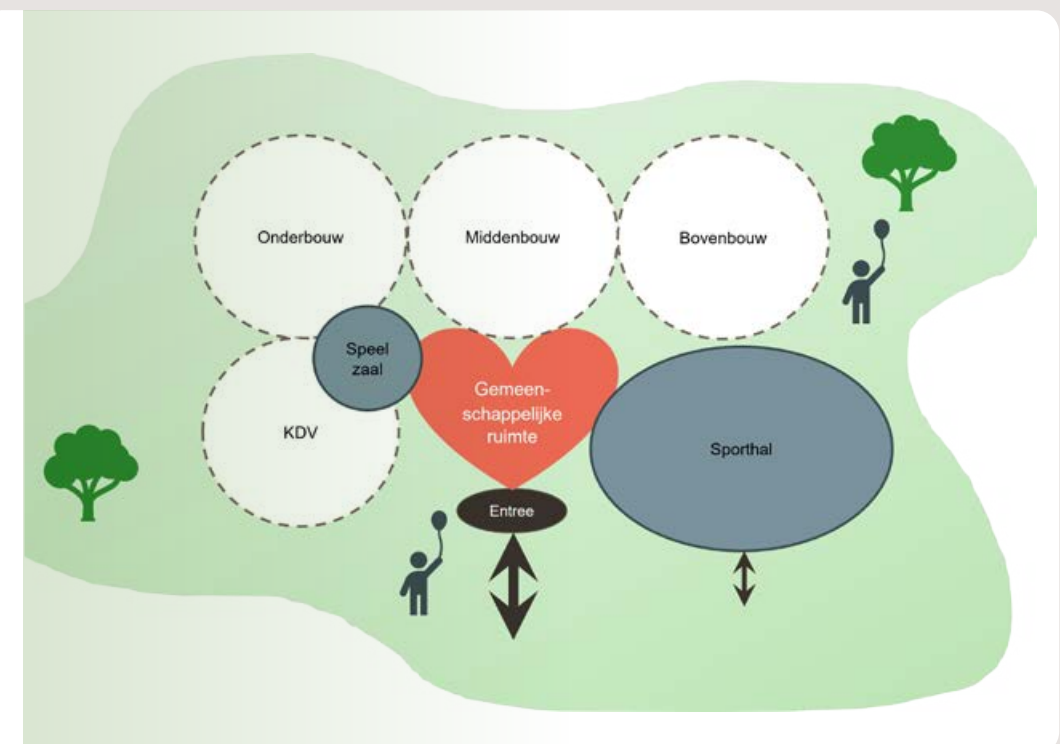
In vier stappen naar een inspirerende werkomgeving. Een kantoorverbouwing kan verschillende redenen hebben, zoals het aanpassen van de inrichting omdat deze niet voldoet aan de hedendaagse eisen van kantoorgebruikers of het creëren van een motiverende, inspirerende werkomgeving.

Zonder zorgen en gedoe een kantoor verbouwen: vraag de whitepaper aan via de website of via willem.adriaanssen@hevo.nl

BREDE SCHOOL ZEEHELDENWIJK

Gemeente Urk en HEVO zijn overeengekomen dat de Brede School Zeeheldenwijk vanuit Risicodragend Projectmanagement (RPM) wordt gerealiseerd. De brede school wordt het kloppend hart van een nieuwe wijk op Urk waar gefaseerd totaal 1.650 nieuwe woningen worden gebouwd. Samen met Schoolvereniging Rehoboth, de Zonnebloemschool en Stichting Peuterspeelzaal Urk wordt een nieuwe multifunctionele voorziening ontwikkeld waarin ook wijkgerichte en culturele activiteiten georganiseerd kunnen worden. De verwachting is dat de brede school in 2025 in gebruik genomen wordt.

Meer weten? Vraag het arno.aarts@hevo.nl





ONTWIKKELING EN REALISATIE VAN PAVILJOEN MET START-UPS OP CAMPUS VU OPGELEVERD

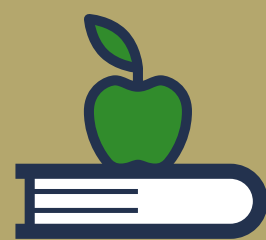
In het hart van de VU campus staat een paviljoen met ruimte voor circa 25 start-ups. Een bruisende start-up community waar innovatie, onderwijs en bedrijfsleven elkaar versterken en inspireren.

Meer weten? Vraag het mark.peters@hevo.nl

HOE BOUW IK EEN SCHOOL?

HEVO organiseert regelmatig de studiedag 'Hoe bouw ik een school?'. Specifiek voor speciaal onderwijs is er de cursus 'Hoe bouw ik een (V)SO-school?'.
—

Aanmelden en meer informatie via hevo.nl/actueel/events



NIEUWBOW BOSSCHE VAKSCHOOL OPGELEVERD

De Bossche Vakschool in 's-Hertogenbosch biedt beroepsgerichte opleidingen voor vmbo-leerlingen aan. Het nieuwe gebouw faciliteert onderwijskundige voorzieningen en samenwerking met bedrijven.

De nieuwbouw heeft een bruto vloeroppervlak van circa 8.000 m², waarvan 7.000 m² voor (praktijk) onderwijs en 1.000 m² gymzaal.

Meer weten? Vraag het henrie.berg@hevo.nl



NIEUWBOW ONDERWIJSCAMPUS ROER COLLEGE SCHÖNDELN

Het gedateerde schoolgebouw van Stichting Onderwijs Midden-Limburg (SOML) in Roermond, gelegen op het prachtige voormalige landgoed Schöndeln, maakt plaats voor innovatieve nieuwbouw in de vorm van meerdere kleinschalige energieneutrale onderwijsgebouwen in dit gebied. Ook gaat SOML samen met de gemeente kijken of die gebouwen plek kunnen bieden voor meer dan alleen onderwijs.

Meer weten? Vraag het arthur.kempen@hevo.nl



INSPIRATIE VOOR EEN ANDER ECONOMISCH PERSPECTIEF



ARJO KLAMER is hoogleraar humane economie aan de Vrije Universiteit. Een recent boek van hem is *Doing the Right Thing: A Value Based Economy*.

Wanneer oude denkwijzen sleets worden, problemen zich opstapelen, en de zucht naar iets anders groeit, doen we er goed aan anders te gaan denken, om vervolgens anders te handelen.

Dat anders denken is overal in de samenleving te bespeuren. Let maar op. Het gaat steeds meer over waarden, over *purpose*, over het goede leven, brede welvaart, duurzaamheid. Het besef groeit dat economische groei niet het doel moet zijn, en maximalisering van de winst ook niet.

Neem als maatstaf een gezin. Dan gaat het toch ook niet over resultaten, maximalisering van het inkomen, aantal kwaliteitsminuten, de aan vakanties bestede bedragen en andere kwantitatieve uitkomsten. In mijn gezin tellen we in ieder geval niet. Het gaat eerder over kwaliteit, zoals die van gezelligheid, de wederzijdse aandacht, de zorgzaamheid, de wederzijdse steun, de gezamenlijke belevenissen. Dan gaat het goed, dan wat minder goed; en er zijn tijden dat het ronduit slecht gaat. Hoe dan ook, gezamenlijk proberen we het goede te doen. Want daar wordt iedereen beter van.

In organisaties, buurten en samenlevingen is het niet anders. Natuurlijk doen de transacties ertoe, willen we weten of de baten opwegen tegen de kosten, maar uiteindelijk gaat het om goede vriendschappen, fijn en bevredigend werk, het eigen vakmanschap, een sociale en veilige buurt, een democratische, solidaire en harmonieuze samenleving.

Met een aantal andere economen werk ik aan de humane economie om nadrukkelijk aandacht te geven aan kwaliteiten die we niet in de markt realiseren, die de overheid niet kan organiseren, maar die mensen gezamenlijk waarmaken. Zoals vriendschappen, goede gezinnen, leuke buurten.

Het gericht zijn op de kwaliteiten van het leven en het samenleven doet anders denken. We werken onder meer met stedelijke ontwerpers om bij het plannen en ontwerpen sociale en culturele kwaliteiten van een project mee te nemen. Een nieuw wooncomplex zou dan niet alleen winstgevend moeten zijn en voldoen aan allerlei functionele eisen, maar ook zo ontworpen zijn dat het sociale omgang tussen de bewoners stimuleert en mensen inspireert duurzaam te leven. Bij de afrekening telt mee in hoeverre het project daarin geslaagd is. Is het project daarin niet geslaagd, dan gaat de prijs drastisch omlaag.

Door zo te denken, zullen planners en ontwikkelaars anders handelen. Kwaliteiten worden voor hen belangrijk, net zoals dat het geval is in hun gezinsleven. Stel je dat eens voor.

**DOCENTEN WILDEN HET GEBOUW
GRAAG AAN HUN OUDERS OF
PARTNERS LATEN ZIEN. EEN TEKEN
DAT ZE ER TROTS OP ZIJN.**

Marjo van Ijzendoorn, rector Rodenborch-College

