

360°

THEMANUMMER 15, VOORJAAR 2019

VEELZIJDIG

HEVO

Visie: Nieuwe huisvesting voor fusiegemeente

RUST, RUIS EN RUMOER IN ALTENA

De ideale school

LEERLINGEN AAN HET WOORD

Praktijkonderwijs

DE HYBRIDE LEEROMGEVING ONDER DE LOEP

‘INCLUSIEF’ MEER DAN MARKETINGTAAL



De inclusieve wijk waarin lokale bedrijvigheid, jongeren, ouderen en gezinnen elkaar versterken en het liefst ook nog duurzaam, of nog beter: circulair. Dit zou zo een passage uit een verkoopbrochure kunnen zijn. In de praktijk werkt het natuurlijk niet zo, want dit zijn te veel tegenstrijdige belangen die je nooit allemaal bij elkaar kunt brengen. Althans, totdat je in een ontwikkelcompetitie van een gemeente de vraag krijgt een zorgvoorziening voor bewoners met afstand tot de arbeidsmarkt te realiseren. Dit overkwam ons een half jaar geleden. Het werd een korte, inspirerende reis waarin wij al snel enthousiaste medestanders hadden die met ons op de trein sprongen. De plaatselijke bierbrouwerij en een houtbewerkingsbedrijf zagen meteen de kansen en de regionale zorgexploitant en een woningcorporatie hoefden niet lang na te denken. Uiteraard in een duurzaam en circulair gebouw. Het resultaat was een winnend concept en een laaiend enthousiaste coalitie van actoren die staat te popelen om met elkaar aan de slag te gaan.

Het moraal van het verhaal: ondanks een polariserend politiek landschap, hebben we juist nu zo'n grote behoefte aan verbindende oplossingen, waarbij de kracht zit in de veelzijdigheid en de bereidheid over je eigen grenzen heen te kijken. Het is makkelijker dan je denkt, maar vooral heel leuk om te doen, of zoals Cruijff al zei: 'Je gaat het pas zien als je het doorhebt'.

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 en Zuiderlicht

Tekst

Zuiderlicht, Maartje Fleur, John Custers en HEVO

Fotografie

Philip Driessen, Pim Ras, Kato Tan, Han Hermkens, Rau B.V.

Illustraties

Yvonne Kroese, Leendert Masselink 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
www.rpmbyhevo.nl
twitter: @HEVO_actueel
facebook.com/HEVObv
nl.linkedin.com/company/hevo
nl.pinterest.com/HEVObv
youtube.com/user/HEVObv



VISIE / 4

HEVO begeleidde de fusiegemeente Altena met het huisvestingsconcept. Een strak, flexibel en collegiaal proces.

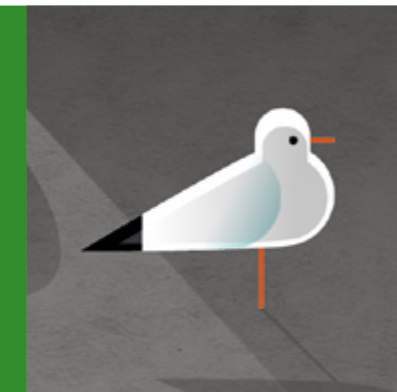
UITDAGING / 10

Met behoud van traditie werd in het Haagse duin een nieuw schoolgebouw gerealiseerd voor het Vrijzinnig-Christelijk Lyceum.



DUURZAAM / 14

Wat betekent het klimaatakkoord voor uw vastgoedportefeuille? De routekaart van HEVO biedt uitkomst.



DE CIRKEL ROND / 18

De hybride leeromgeving veroverd steeds meer terrein in het beroepsonderwijs. Hoe kijken experts naar deze ontwikkeling?

VANUIT HET NULPUNT / 27

Japke-d. Bouma is bekend van haar vrolijke columns over het moderne kantoorleven. In dit nummer laat ze haar gedachten gaan over 'omdenken'.



FEITEN EN CIJFERS / 8

In 2040 wonen in Nederland 4,8 miljoen 65-plussers. Dat betekent tijdig anticiperen op zorgvastgoed.

EERSTE GRAADS / 13

Exploitanten en financiers van vastgoed hebben een aantal gedeelde belangen. Ron van Bloois benoemt de belangrijkste.

MIJN PLEK / 16

Hoe kijken de belangrijkste gebruikers van een school naar een schoolgebouw? Twaalf leerlingen gingen op onderzoek uit.

NIEUWE PRODUCTEN / 22

Twee nieuwe ontwikkelingen bij HEVO worden uitgelicht: proactieve projectontwikkeling en de nieuwe dienst HEVO Interim.

HORIZON / 23

Korte berichten, nieuwe opdrachten en de agenda voor de komende maanden.

Gemeente Altena

RAZENDSNELLE HUISVESTING

In gesprek met Ron Boterblom en Annette van der Werf van gemeente Altena



Werken vanuit een visie

Van der Werf: 'Het huisvestingsconcept van Altena is afgestemd op onder meer het dienstverleningsconcept en de organisatiefilosofie. In de dienstverlening werken wij zoveel mogelijk digitaal. Kan dat niet, dan gaan we bij inwoners op bezoek of maken een afspraak bij hen in de buurt. We laten ook documenten thuisbezorgen. Bij de organisatiefilosofie staat centraal dat het werk wordt georganiseerd vanuit opgaven. Aan een opgave kleven meestal verschillende aspecten, bijvoorbeeld gezondheid, huisvesting en milieu. Medewerkers uit verschillende disciplines vormen dan een geleghedencoalitie om eraan te werken. Dat kan zelfs samen met inwoners. Van 'buiten naar binnen' werken is namelijk een belangrijk principe. Belangrijk uitgangspunt bij de huisvesting was verder dat de totale huisvestingskosten na de fusie niet hoger mochten zijn dan daarvóór.'

Boterblom: 'Voorheen hadden de drie gemeenten elk een eigen gemeentehuis. Altena heeft één centraal gemeentehuis in het voormalige kantoor van de Rabobank in Almkerk. Dit kwam op het juiste moment beschikbaar en ligt in het midden van de gemeente. Er werken hier zo'n tweehonderdvijftig ambtenaren. Daarnaast is er een tijdelijke locatie in het voormalige gemeentehuis van Aalburg. En er zijn vier wijklocaties in Aalburg, Woudrichem, Werkendam en Hank. Verder zijn er nog werven voor de collega's van de buitendienst. In totaal werken er ongeveer vierhonderd mensen voor de gemeente Altena.'

Van der Werf: 'De invulling van de locaties sluit aan op ons dienstverleningsconcept. Het gemeentehuis is bedoeld voor laagfrequente dienstverlening, zoals een paspoort of rijbewijs. De tijdelijke locatie wordt bemenst door de informatievoorziening en uitvoerders in het sociale domein. De beleidsmakers in het sociale domein zitten in het gemeentehuis, vanwege de noodzakelijke verbinding met andere disciplines. De wijklocaties zijn bestemd

Per 1 januari van dit jaar zijn de gemeenten Aalburg, Werkendam en Woudrichem samengegaan in de nieuwe gemeente Altena. HEVO begeleidde de realisatie van de nieuwe huisvesting voor de gemeente, met onder meer een nieuw gemeentehuis in Almkerk. De huisvesting kwam in negen maanden tot stand. Aan de basis lag een visie op de dienstverlening aan de burgers en de manier van werken in de organisatie. Gemeentesecretaris Annette van der Werf en teammanager Projectbureau Ron Boterblom kijken terug op een proces dat zich kenmerkte door een strakke organisatie, veel flexibiliteit en een goede collegiale samenwerking.

voor hoogfrequente dienstverlening op het gebied van bijvoorbeeld zorg en bouwvergunningen. Ambtenaren spreken hier met burgers.'

Organisatiefilosofie

Van der Werf: 'Altena heeft nadrukkelijk gekozen voor flexwerken. Dat zorgt voor een betere bezetting en bevordert de samenwerking. Door middel van het activiteitgerelateerd werken faciliteren we werkplekken die passen bij verschillende typen werkzaamheden. Er is een onderscheid tussen rust, ruis en rumoer. Rust staat voor stilteplekken waar mensen geconcentreerd kunnen werken, ruis voor een open omgeving waar mensen kunnen werken, praten en bellen, rumoer voor open overleg en ontmoeting bij de zithoekjes zoals rond het koffieapparaat. Verder zijn er zestien vergaderruimten.' Boterblom: 'De medewerkers kunnen elkaar zo in het gemeentehuis makkelijk ontmoeten. Je ziet door de open inrichting snel waar iemand zich bevindt en dat bevordert het overleg. Sommige taken zijn gebonden aan een vaste plek zoals het klantcontactcentrum en de balies voor burgerzaken. Daar zijn eigen en deels afgescheiden ruimten voor. Ook collega's van bijvoorbeeld de financiële administratie zijn veelal op dezelfde plek te vinden.' Van der Werf: 'De vijf wethouders hebben geen eigen werkplek. Er is in het gebouw wel een plek die specifiek is bestemd voor het gemeentebestuur. Daar bevinden zich ook de vier vergaderkamers waar zij gebruik van maken. Ook de directie heeft geen vaste werkplekken. Alleen de burgemeester heeft een eigen kamer, mede vanwege zijn representatieve functie.'

Thuisbasis

Van der Werf: 'Medewerkers kunnen bij flexwerken wel eens een eigen plek missen. Wij wilden daarom in het nieuwe kantoor onze medewerkers een thuisbasis bieden. Altena is een platte organisatie. Toch werken wij bewust met zeventien teams. Deze

Ron Boterblom, teammanager Projectbureau gemeente Altena, was tijdens het gehele fusieproces voorzitter van de werkgroep huisvesting en heeft het besluitvormingstraject en de daadwerkelijke uitvoering begeleid.

Annette van der Werf, gemeentesecretaris/algemeen directeur gemeente Altena, is vanaf haar benoeming in maart 2018 aangesloten bij de werkgroep huisvesting en was nauw betrokken bij de afronding van het proces en de verhuizing.

geven mensen het gevoel ergens bij te horen.’
Boterblom: ‘Elk team heeft één of twee teamkasten en daarnaast kasten voor de teamleden, met voor ieder lid een halve strekkende meter ruimte. Het idee is dat teams zich rond die kasten verzamelen. Dat hoeft niet, maar de kans is wel groot dat je rond de kasten je directe collega’s vindt. Daarbij zijn de kasten van teams die veel samenwerken dicht bij elkaar gezet.’

Razendsnel

Boterblom: ‘Het moeilijkste aspect van de operatie was de politieke besluitvorming en het aankoop-proces van het pand. Aanvankelijk zou de gemeente één verdieping van 1.000 m² huren in het gebouw, maar de Rabobank ging vervolgens inkrimpen. Uiteindelijk heeft de gemeente het kantoor gekocht en gebruikt de bank nog maar 110 van de 3.600 m². Maar het was lang onduidelijk hoeveel werkplekken we konden inrichten in het kantoor. Het definitieve koopbesluit viel in maart 2018; er waren toen nog negen maanden voor de verbouwing en verhuizing, inclusief de voorbereidingen. Bij die voorbereidingen hoorde ook het creëren van een nieuwe plek voor de Rabobank. Die maakt met ongeveer twintig medewerkers nog gebruik van het gebouw. Ze hebben een eigen werkruimte, maar delen met ons de entree, vergaderkamers, het sanitair en het bedrijfsrestaurant.’
Van der Werf: ‘Omdat het pand nog jong is en daar-door past bij de eisen van deze tijd en bovendien een hoog afwerkingsniveau heeft, bleef het bedrag van de verbouwing ruim onder de drempel waar-boven we Europees hadden moeten aanbesteden. We konden daardoor de aannemer inschakelen die dit pand zeven jaar geleden heeft gebouwd. Hij had de vereiste lokale betrokkenheid en flexibiliteit om dit in een recordtijd voor elkaar te krijgen.’

Werkgroepen

Boterblom: ‘Zes werkgroepen bogen zich over respectievelijk de facilitaire zaken, de ICT, de

nieuwe manier van werken, de verbouwing van het gemeentehuis, de inrichting van de andere locaties en de verhuizing zelf. Ze hebben er keihard aan gewerkt. Ik kan me nog herinneren dat in de kerst-vakantie een teammanager zelf stond te stofzuigen, omdat anders de bureaus niet konden worden geplaatst.’
Van der Werf: ‘Op 2 januari hebben we met een feestelijke bijeenkomst het nieuwe gemeentehuis in gebruik genomen. Vanuit de naastgelegen bioscoop maakten teams een voor een onder begeleiding van hun manager een rondje. Dat was een mooie manier om als nieuw team te starten en de knop om te zetten naar de nieuwe situatie. Het was een groot feest; een dergelijke mijlpaal moet je altijd markeren en vieren.’
Boterblom: ‘Op 3 januari kwamen de burgers voor het eerst langs voor een paspoort of rijbewijs. Omdat we twee weken dicht waren geweest, was er meteen een grote aanloop. Dat verliep met de nodige opstartproblemen, maar uiteindelijk was het gevoel in die eerste week geweldig. De grote druk vloei-de weg. Twee dingen waren vooral spannend geweest. Zijn alle materialen wel op tijd in deze gespannen bouwmarkt? En wat gebeurt er op 3 januari? Je wilt toch niet een krantenkop zien dat de gemeente heeft geblunderd en tweehonderd_vijftig medewerkers niet hun werk kunnen doen.’

Functioneren

Boterblom: ‘De organisatie werkt zoals we hadden gehoopt. Mensen weten elkaar snel te vinden. De gevoelsmatige onderlinge afstand is kleiner gewor-den. Of de huisvestingskosten niet hoger zijn dan voorheen, moet nog blijken. We hebben nog geen zicht op de variabele kosten, zoals de energielasten. Het helpt wel dat in dit kantoor veel is gedaan aan energiebesparing. Op het dak liggen zonnepanelen, de verwarming gebeurt met warmtekoudeopslag in de bodem en het gebouw is triple A geïsoleerd.’
Van der Werf: ‘Het gebouw is te klein om al onze medewerkers op één locatie te huisvesten, maar



Van drie gemeenten naar één gemeente
De gemeente Altena is op 1 januari 2019 ont-staan uit de fusie van de gemeenten Aalburg, Werkendam en Woudrichem. Qua opper-vlakte is Altena met 226,6 km² de grootste gemeente van de provincie Noord-Brabant. De gemeente telt ruim 55.000 inwoners, verdeeld over 21 kernen. Het fusiebesluit viel in januari 2016, het besluit over de huis-vesting van de nieuwe gemeente in maart 2018. Het nieuwe gemeentehuis werd op 2 januari 2019 in gebruik genomen.

dat wisten we van tevoren. We hebben een flexibele raadszaal met mobiel raadsmeubilair, die bij elke vergadering opnieuw wordt ingericht. Dan knelt het dat we weinig opslagruimten hebben. En het zou fijn zijn als ook onze collega’s die nu vanuit de tijdelijke locatie in Aalburg werken Almkerk als uitvalsbasis hebben. Gelukkig heeft het pand wel mogelijkheden om uit te breiden.’

Rol HEVO

Van der Werf: ‘Ik ben blij met de inzet van HEVO. Als gemeente heb je niet de expertise en tijd om dit goed te regelen en dat moet je ook niet willen met dergelijke weinig voorkomende taken. Ik heb HEVO ervaren als meedenkend en praktisch, bijna collegiaal. Het bureau heeft een goed gevoel voor de behoeften die bij gemeenten leven en kent de markt goed.’
Boterblom: ‘HEVO heeft in dit traject op meerdere borden tegelijk moeten schaken. Dat vroeg om flexibiliteit en een strakke planning en organisatie. Zonder HEVO waren het nieuwe werkplekconcept, de verbouwing en verhuizing wellicht wel gelukt, maar zeker niet in zo’n extreem korte tijd. Voor zowel de voorbereiding als het functioneren van dit kantoor na de ingebruikname geef ik een dikke negen.’

REACTIE
HEVO

Sinds 1 januari van dit jaar zijn de gemeenten Aalburg, Werkendam en Woudrichem samengegaan in de nieuwe gemeente Altena. Om de drie gemeenten die jarenlang zelfstandig hebben gewerkt nu te zien samenwerken als één nieuwe fusiegemeente is fantastisch.

Zowel bestuurders als ambtenaren van de drie gemeenten zijn betrokken geweest bij de voor-bereidingen. Er is intensief samengewerkt, rekening houdend met ieders belangen en de maatschappe-lijke consequenties. Uiteindelijk heeft dit geleid tot bestuurlijk draagvlak en een gezamenlijk resultaat. De verschillende werkgroepen werkten samen via de programmagroep. Door de programmaorganisatie konden de resultaten vanuit de werkgroepen gestroomlijnd worden. Uiteindelijk was het één integrale opdracht. De opdracht ‘faciliteren dat de nieuwe gemeente Altena op 1 januari 2019 operatio-neel kan zijn’ is als programmanager een uitdagende maar geweldige opdracht, die gelukt is door de inzet van velen.

We hebben diverse scenario’s uitgewerkt voor het huisvestingsconcept, de gemeente Altena begeleid bij de aankoop van het pand van de Rabobank en de verbouwingen (centraal gemeentekantoor, wijk-locaties en tijdelijke locatie) georganiseerd. Via het programmamanagement is sturing gegeven aan het werkplekconcept, activiteitgerelateerd werken, de ICT-voorzieningen en facilitair management.

Tevens is HEVO intensief betrokken geweest bij de coördinatie van de losse inrichting en verhuizing.

“

*Ik ben blij met de inzet van HEVO.
Als gemeente heb je niet de expertise
en tijd om dit goed te regelen en
dat moet je ook niet willen.*

Annette van der Werf



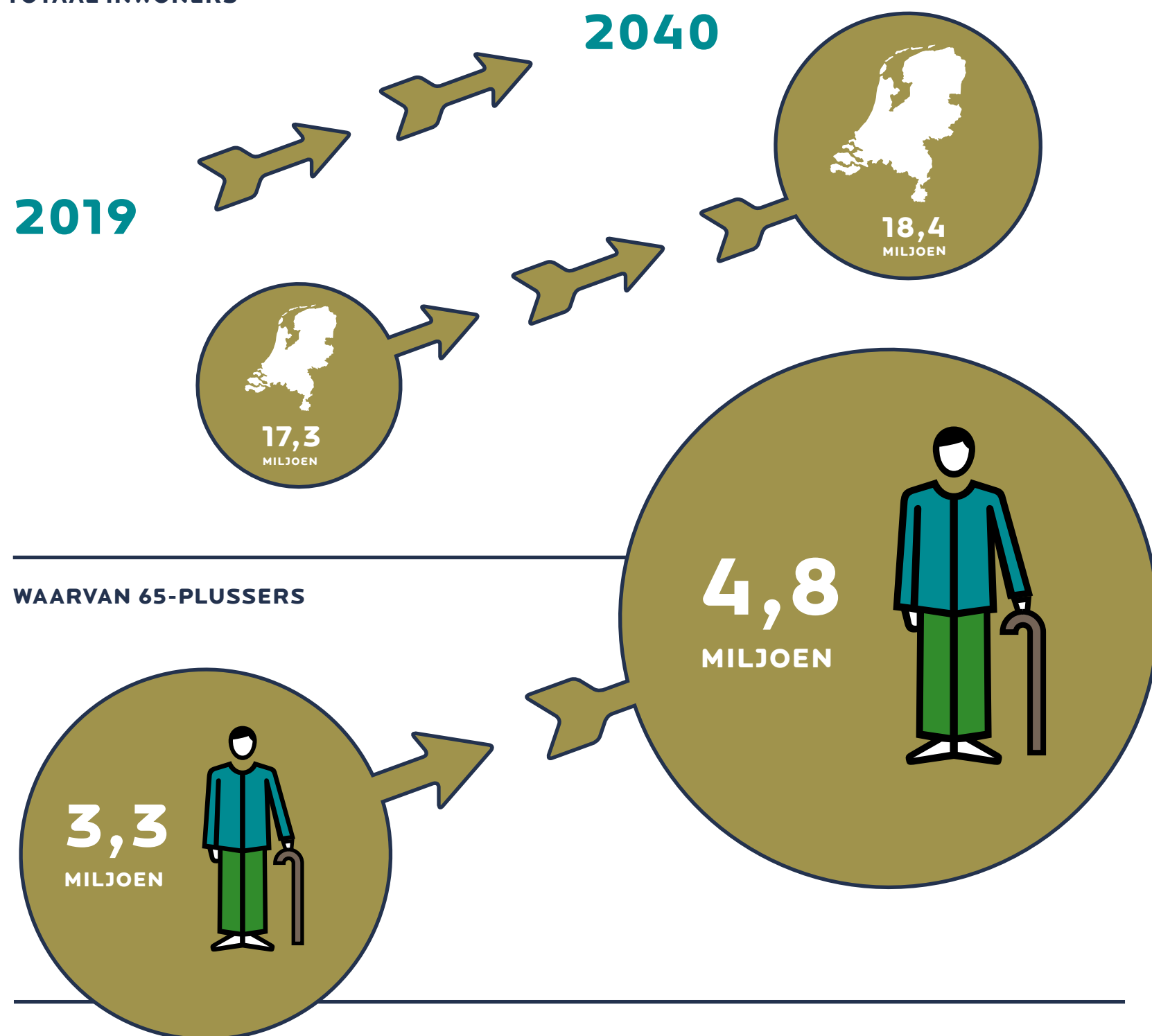
Meer weten?

Vraag Mireille Uhlenbusch
E mireille.uhlenbusch@hevo.nl
T +31 (0)73 6 409 474
M +31 (0)6 10 01 93 38

ANTICIPEREN OP ZORGVASTGOED

In Nederland wonen 3,3 miljoen 65-plussers. In 2040 stijgt dit aantal naar ongeveer 4,8 miljoen, dat is dan een kwart van de Nederlandse bevolking. Door de verandering in beleid en wetgeving, vergrijzing en toename in levensverwachting worden andere eisen aan het zorgvastgoed gesteld. De feiten en cijfers laten zien dat tijdig anticiperen noodzakelijk is om een grote achterstand te voorkomen.

TOTAAL INWONERS



WAARVAN 65-PLUSSERS

OUDEREN MET ZORGINDICATIE



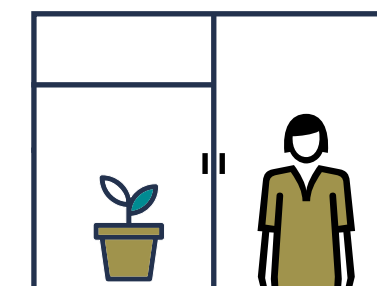
Zo'n 194.000 ouderen hebben een zorgindicatie in het kader van de Wet langdurende zorg (Wlz). In 2040 loopt dat aantal op tot 326.000.

OUDEREN IN VERPLEEGHUIZEN



Er verblijven zo'n 165.000 ouderen in een verpleeghuis. In 2040 neemt dat aantal naar verwachting toe tot zo'n 210.000. Ouderen in een verpleeghuis hebben gemiddeld zwaardere zorg nodig dan in 2014. Er is een toename in de verblijfsduur.

Sinds 2013 is het overheidsbeleid erop gericht om ouderen langer thuis te laten wonen. Het scheiden van wonen en zorg werd geïntroduceerd. Dit is in 2015 met de Wlz nog eens versterkt. Door nieuwe vormen in verzorgen en verplegen kunnen ouderen langer thuis wonen. Ondanks het vernieuwde beleid zullen de komende 20 jaar zo'n 60.000 plekken in verpleeghuizen moeten worden bijgebouwd.



ZELFSTANDIG WONEN MET ZORG (2019)

95%
van de 65-plussers woont nog thuis

70%
van de 85-plussers woont nog thuis, met wijkverpleging

Verreweg de meeste ouderen wonen thuis. Velen van hen zijn (nog) niet afhankelijk van langdurige zorg en ondersteuning. Van de 85-plussers woont 70% nog thuis, vaak met ondersteuning van de wijkverpleging.

De behoefte aan geclusterd zelfstandig wonen met (lichte) zorg neemt enorm toe. In de komende 20 jaar ontstaat een fors tekort aan appartementen voor 65-plussers. Naar verwachting een verdubbeling van de vraag: zo'n 250.000 extra woningen, met servicepunt of nabij een verpleeghuis.

250.000
extra seniorenwoningen met servicepunt nodig

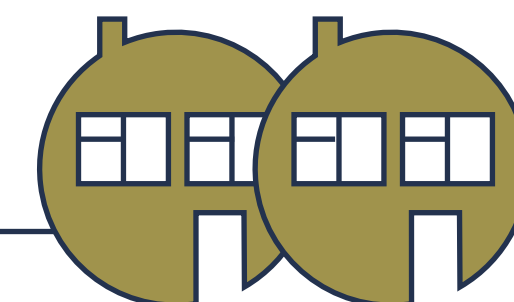
KORTDURENDE ZORGVERBLIJVEN

2019 8.960
nieuwe plaatsen nodig

2040 15.300
nieuwe plaatsen nodig

Het beleid om ouderen langer thuis te laten wonen zorgt ook voor een toename in kortdurende zorg. Denk aan Eerstelijns Verblijf of geriatrische revalidatiezorg voor hen die tijdelijk nog niet verantwoord in de eigen woning kunnen verblijven, en waarvoor geen opname is voorzien.

Dit vraagt om nieuwe vormen van zorgverblijf. Deze tussenvormen zijn er nog nauwelijks. Nu zijn er al 8.960 plaatsen nodig voor deze groep. In 2040 loopt dit op tot 15.300 plaatsen.



Noodzaak en kans!

Zo'n 60.000 verpleeghuisplekken, 250.000 seniorenwoningen en 15.300 kortdurende zorgplekken moeten in de komende 20 jaar gebouwd worden. Om de achterstanden op tijd in te halen is het noodzakelijk dat zorginstellingen, gemeenten, woningbouwcorporaties, bouwers, beleggers, pensioenverzekeraars, dienstverleners, zorgverzekeraars en banken de handen ineenslaan. HEVO heeft ruime ervaring in het samenbrengen van partijen om passend vastgoed te realiseren. Er zijn meer cijfers beschikbaar. Net als een heldere aanpak.



Meer weten?

Vraag Peter Woerdeman
E peter.woerdeman@hevo.nl
T +31 (0)73 6 409 457
M +31 (0)6 51 50 98 69

MONUMENTALE VILLASCHOOL IN HET HAAGSE DUIN

In de villa waarin het Vrijzinnig-Christelijk Lyceum in Den Haag bijna negentig jaar geleden startte, wordt nog steeds lesgegeven. Bouw daar een schoolgebouw naast dat past in de omgeving en zonder het budget te overschrijden.

Linda Kröse,
senior projectmanager
van HEVO en rector
Mathieu Arnouts

Samenwerking, verbondenheid en traditie zijn kernwaarden van het VCL en dat zie je terug in het nieuwe gebouw. Het heeft grote raampartijen en is door middel van een luchtbrug verbonden met de monumentale villa. Van de drie meter hoogteverschil die dit duingebied heeft, is optimaal gebruikgemaakt. Om ruimte te winnen is een gedeelte van het gebouw het duin ingeschoven. Leerlingen kunnen buiten in een kuil op bankjes lunchen.

Van oud naar nieuw

Het oude schoolgebouw voldeed niet aan de huidige eisen en in 2012 werd besloten dat er een nieuw gebouw moest komen. Het VCL selecteerde HEVO voor het bouwmanagement van dit project. Rector Mathieu Arnouts: 'Wat me erg aansprak was dat HEVO risicodragend bouwmanagement op zich wilde nemen. Het VCL is een zelfstandige school en financiële missers zouden het faillissement van de school kunnen betekenen.'

Een Programma van Eisen werd opgesteld en daaruit bleek dat verschillende elementen uit het oude schoolgebouw moesten worden meegenomen, zoals het wandsculptuur van Escher, de glas-in-loodramen en de aula. 'Het VCL heeft een rijke toneel- en muziektraditie', vertelt Mathieu Arnouts. 'Daarnaast is het belangrijk om een ruimte te hebben waar de 800 leerlingen met elkaar kunnen feesten of verdriet delen.'

De sfeer behouden

HEVO hielp bij het selecteren van de architect en daaruit rolde architectenbureau Atelier PRO. 'De architect heeft fantastisch met ons meegedacht', zegt Mathieu Arnouts. 'Voor ons was het belangrijk dat de sfeer van het vorige gebouw werd behouden. Toen kwam de architect met een ontwerp met hoekjes die gezellig en veilig voelen en verschillende looproutes. Alle gangen lopen breed uit naar een raampartij waardoor de school een licht en transparant karakter krijgt.' Linda Kröse, senior projectmanager van HEVO: 'Een geweldig idee vond ik om de gymzalen gedeeltelijk onder het duin te plaatsen. Gymzalen zijn vaak minder fraaie blokken in een ontwerp, maar nu zie je er niets van.'



Wat me erg aansprak was dat HEVO risicodragend bouwmanagement op zich wilde nemen. Het VCL is een zelfstandige school en financiële missers zouden het faillissement kunnen betekenen.

Mathieu Arnouts

Inloopavonden voor omwonenden

Een risico bij dit project waren eventuele protesten van omwonenden. Als zij bezwaar tegen het ontwerp zouden aantekenen, dan kon het project maanden vertraging oplopen. Om die reden werd het project binnen de kaders van het vorige gebouw ontworpen zodat geen bestemmingsplanwijziging nodig was. Daarnaast organiseerden HEVO en het VCL verschillende inloopavonden om de omwonenden bij het project te betrekken. Mathieu Arnouts: 'Eigenlijk hebben we ons voor niets zorgen gemaakt, want het contact met de omwonenden was alleen maar constructief. Ze waren erg enthousiast over dit project. Het vorige gebouw had veel lange lijnen, dit ontwerp is speelser en past daardoor beter bij de buurt. Ook vinden ze dat de ruimte om de school mooi is ingericht. Het groen refereert aan de duinen dankzij planten als helmgras, en de fietsenstallingen zijn gemaakt van steigerhout, net zoals bij een strandopgang.'

Het beeldmerk van het VCL: in de nieuwbouw komt het kunstwerk van Escher op nagenoeg dezelfde plek weer terug.

Teamwork

Een andere uitdaging was de financiering. In 2015 ging het project van start, juist toen de bouw weer uit de crisis opkrabbelde. Onder tussen stelde de gemeente hogere eisen aan nieuwbouwprojecten, zónder dat de budgetten navenant werden verhoogd. Linda Kröse: 'Als risicodragend bouwmanager krijg je een budget en daarvan moet je zo'n project zien te realiseren. Belangrijk was om tempo te maken, maar wel heel zorgvuldig. Aan het Voorontwerp hebben we lang gewerkt. Alles goed doorrekenen, aanpassen, weer berekenen en pas toen zijn we aan de slag gegaan. Daardoor hebben we geen grote financiële tegenvallers gehad. Dat komt ook doordat iedereen zijn schouders eronder heeft gezet. Niet alleen de werkgroep van school en de architect, maar ook de aannemer (Blanksma Bouw) en de installateur (BRI Groep). Zo'n gebouw realiseren met een beperkt budget kan alleen door teamwork.' 'Op papier leek het een onmogelijke klus', zegt Mathieu Arnouts, 'maar het is gelukt omdat iedereen er extra uren in heeft gestopt én heeft bewogen. Natuurlijk hebben we allemaal wel eens op onze strepen gestaan, maar uiteindelijk hebben we steeds met elkaar naar een oplossing gezocht.'

Inmiddels is het schoolgebouw al een paar maanden in gebruik. Ruim op tijd voor de inschrijvingen van nieuwe leerlingen en het 90-jarig jubileum in september 2019. Linda Kröse: 'Prachtig om te zien dat dingen die we op papier hebben bedacht in werkelijkheid ook zo goed uitpakken. Zoals de kuil met bankjes waar de leerlingen kunnen lunchen. Daar gaan ze inderdaad zitten als het lekker weer is.' Mathieu Arnouts: 'De leerlingen zijn heel blij met het nieuwe schoolgebouw. 'Het voelt goed', zeggen ze. En dat is precies waar we op hoopten.'

VCL

Bezoek het VCL tijdens de kennisbijeenkomst op dinsdag 11 juni 2019. Zie het programma op <https://www.hevo.nl/kennis-bijeenkomstvcl>.



Meer weten?

Vraag Linda Kröse
E linda.krose@hevo.nl
T +31 (0)73 6 409 479
M +31 (0)6 50 51 72 50

GEDEELD BELANG TUSSEN EXPLOITANTEN EN VASTGOED- FINANCIERS

Elke dag zitten wij als adviseur aan tafel bij eigenaar-eindgebruikers in het publieke en private domein. De thema's zijn dan vaak: de terugtrekkende overheid, toegenomen risico's, governance, budgetuitdagingen en verduurzamingsvraagstukken. In de afgelopen jaren is het vastgoedfinancieringsvraagstuk steeds belangrijker geworden. In onze ogen is het essentieel om bij de vastgoedportefeuille vanuit strategisch en bedrijfsmatig perspectief afwegingen te maken rondom eigenaarschap en financieringsvraagstukken. Belangrijk daarbij is dat de ondernemer zoekt naar een goede spreiding van kansen en risico's met expliciete aandacht voor duurzaamheid. Exploitanten en financiers van vastgoed hebben een aantal gedeelde belangen. Door te focussen op deze gedeelde belangen - en hiernaar samenwerken en businesscases te smeden - zullen de sectoren gezonder en toekomstbestendiger worden.

Dit zijn volgens mij de vijf belangrijkste.

1. Gebruikersgericht

Een gebouw dat slecht aansluit bij de wensen van een gebruiker geeft een negatieve spiraal. Het zorgt ervoor dat alle primaire processen rondom de gebruiker minder efficiënt worden georganiseerd met een negatieve(re) exploitatie tot gevolg.

2. Betaalbaar

De betaalbaarheid van het gebouw op looptijd is het belangrijkste aspect van een businesscase. De onderliggende 'cashflow' moet marktconform zijn. Of de gebruiker de huursom wel wil en kan betalen is 'key', evenals of deze op lange termijn houdbaar is.

3. Duurzaam

Exploitanten ervaren druk en financiers worden steeds meer aangesproken op hun maatschappelijke bijdrage. Dat vraagt om het tot stand brengen van toekomstbestendige huisvesting die positief presteert op het gebied van duurzaamheid. Niet alleen bij nieuwbouw, maar vooral bij bestaand vastgoed. Een goede duurzame performance heeft een positieve correlatie met de financieringsvoorwaarden voor de exploitant: een duidelijke win-winsituatie.

4. Risicobeheersing

In de financiële wereld wordt er grofweg naar twee risico's gekeken: partner- en vastgoedrisico. Bij het vastgoedrisico wordt naast het object ook gekeken naar de bestaande portefeuille. In welke mate is men 'in control' en stuurt men op de performance van het vastgoed. Hierbij wordt in toenemende mate de discussie gevoerd in hoeverre de exploitant zelf in staat is om risico's te mitigeren of dat het - vanuit bedrijfsmatig en strategisch perspectief - wenselijk is om risico's te verleggen en/of te spreiden op portefeuilleniveau.

5. Continuïteit

De continuïteit van een onderneming is essentieel om koers te houden. Vanuit governance zijn bestuurders en toezichhouders belangrijke actoren die zorg dragen voor deze lijn. De dynamiek en het kennisniveau in de bestuurskamer staan hoog op de agenda bij financiële partijen. Dit belang is voor alle betrokken stakeholders voelbaar en zichtbaar als hieraan voorbij wordt gegaan.



Meer weten?

Vraag Ron van Bloois
E ron.bloois@hevo.nl
T +31 (0)73 6 409 444
M +31 (0)6 53 69 53 36



RON VAN BLOOIS is als partner bij HEVO in het bijzonder actief op boardroomniveau bij strategische (vastgoed)vraagstukken in het publieke domein en de (private) wereld van de financiers (nationaal en internationaal). Sinds 2012 is Ron verbonden aan de Amsterdam School of Real Estate als docent over de onderwerpen (zorg)vastgoedfinanciering, beleggingen, assetmanagement en businesscases.



BENT U KLAAR VOOR ENERGIELABEL C?

Kantoorhuisvesting dient in de komende jaren aan steeds strengere eisen te voldoen. Zo geldt in 2023 een wettelijke verplichting dat kantoorhuisvesting minimaal aan energielabel C moet voldoen en in 2050 dat het energieverbruik maximaal 50 kWh per m² bedraagt. Het gemeentelijk kantoorvastgoed, zoals gemeentehuizen en andere gemeentelijke kantoorgebouwen, dient hieraan te voldoen.

Voor gemeenten bestaat er nog een extra verplichting: zij dienen uiterlijk 1 mei 2019 hun vastgoedportefeuille in kaart te hebben gebracht ten aanzien van het verduurzamen van de eigen vastgoedportefeuille. Veel gemeenten vinden het lastig om een beeld te vormen van wat het klimaatakkoord betekent voor hun bestaande vastgoedportefeuille. Welke stappen moeten gemeenten nemen om te voldoen aan de gestelde eisen? En waar kunnen ze het best mee beginnen?

De belangrijkste eerste stap is om een inventarisatie te maken van de eisen waaraan het bestaande vastgoed dient te voldoen en een inventarisatie te maken van het bestaande vastgoed. Welk vastgoed heeft de gemeente allemaal? Wat is de duurzame status ervan en kan het nog geoptimaliseerd worden?

Een vervolgstap is het bepalen van de duurzaamheidsambities van de organisatie. Heeft de organisatie de ambitie om verder te kijken dan de gestelde wettelijke eisen of is een Plan van Aanpak dat aan de minimale eisen voldoet al voldoende uitdaging binnen het beschikbare budget? Veelal zien we bij organisaties dat ze met een specifieke vraag bij ons komen, zoals 'Hoe kan ik voldoen aan de gestelde label C-eis in 2023?' Het is echter belangrijk om eerst te kijken naar de totale portefeuille om te beoordelen of die nog past bij de vraag en ambities voordat investeringen worden gedaan die achteraf niet nodig blijken te zijn.

Een strategische aanpak is essentieel om een praktische invulling te kunnen geven aan de ambities van de organisatie. Betreffende het kantoorvastgoed van de organisatie moet niet alleen worden gekeken naar de bouwkundige

kwaliteit, maar ook naar de kwaliteit van de werkomgeving. Past deze nog bij de behoeften van de gebruikers? Waar zijn slimme oplossingen voor medegebruik en multifunctioneel gebruik van ruimten van toepassing? Bij kantoorvastgoed valt veel winst te behalen. Op plekken waar kantoorgebruikers ruim in hun jasje zitten, kan worden gezocht naar efficiënter ruimtegebruik. De overstap naar een andere manier van werken ondersteunt dit. Indien gekozen wordt om van een traditionele werkomgeving naar een flexibel werkplekconcept te gaan, kan tot wel 30% ruimte worden bespaard.

De ruimten of locaties die beschikbaar komen kunnen gemeenten verhuren aan andere partijen. Dit verbetert de samenwerking en interactie tussen de partijen en zorgt tegelijkertijd voor extra inkomsten voor de gemeente. Deze inkomsten kunnen worden ingezet om ander gemeentelijk vastgoed te verduurzamen, zoals sportlocaties. Het hefboomeffect dat hierin te herkennen is, is daarmee interessant. Door slimme keuzes te maken, ontstaat ruimte om duurzame initiatieven door te voeren die ten goede komen aan de gemeente in zijn totaal.

Wij hebben speciaal voor gemeenten een pragmatisch en doelgericht Plan van Aanpak in de vorm van een routekaart opgesteld. De routekaart is gratis te downloaden via onze website (<https://www.hevo.nl/advies-bouwmanagement/verduurzamen-gemeentelijk-kantoorvastgoed>). We organiseren ook regelmatig een masterclass hierover. Aanmelden kan via info@hevo.nl.



Meer weten?
Vraag Johanna Scherer
E johanna.scherer@hevo.nl
T +31 (0)73 6 409 413
M +31 (0)6 53 36 56 23



Meer weten?
Vraag Kim Vermeulen
E kim.vermeulen@hevo.nl
T +31 (0)73 6 409 478
M +31 (0)6 82 12 61 42

DE IDEALE SCHOOL

LEERLINGEN ONDERZOEKEN ZELF DE STAAT VAN HUN SCHOOLGEBOUW

Leerkrachten met klachten over het binnenklimaat van hun school. Ouders die de hygiëne van schoolgebouwen in twijfel trekken. En medezeggenschapsraden die klagen over de verouderde en inflexibele inrichting van een schoolgebouw. Onderwijshuisvesting gaat veel mensen aan. Maar vreemd genoeg wordt niet vaak aan de belangrijkste gebruikers van een schoolgebouw gevraagd wat zij van belang vinden. Daar heeft de Scholenbende gelukkig verandering in gebracht!

Doelgericht onderzoek

Eind 2018 beoordeelden twaalf leerlingen bij drie basisscholen de staat van elkaars schoolgebouw. Gewapend met een (digitale) vragenlijst en een camera bezocht de Scholenbende basisschool Aventurijn in Houten, De Spaaihoeve in Eindhoven en De Verwondering in Nijmegen.

De vragenlijst was vanuit HEVO in samenwerking met de scholen/docenten samengesteld en zo konden de leerlingen heel doelgericht en praktisch onderzoek doen naar de aantrekkelijke en minder aantrekkelijke eigenschappen van hun schoolgebouwen. Met foto's en filmpjes konden de kinderen hun bevindingen laten zien. Ze bekeken hoe het met de inrichting, leermiddelen en ruimten was gesteld.

De Scholenbende heeft de aantrekkelijke en minder aantrekkelijke eigenschappen in beeld gebracht en kwam met praktische verbetervoorstellen. De leerlingen hebben gezamenlijk de conclusies geformuleerd en deze gepresenteerd aan de schooldirecties en HEVO, waarbij ze helder aangaven wat hen inspireert in een schoolgebouw en wat ze belangrijk vinden. Op deze wijze is inhoud gegeven aan hun droomschool. De conclusies hebben we vertaald in '8 tips'.

TIP 3

DE AANWEZIGHEID VAN RUSTIGE EN OPEN OMGEVINGEN

Leerlingen vinden open leerpleinen en tribune-trappen aangenaam. Tegelijkertijd willen leerlingen niet dat het rumoerig en onrustig is en waarderen ze ook stilteplekken en rustige gebieden.

TIP 1

NATUURLIJKE MATERIALEN

Veel leerlingen ervaren het als prettig en leuk, als er veel hout in de school wordt gebruikt.

TIP 2

VEEL DAGLICHT IN DE SCHOOL

Leerlingen waarderen het als er veel licht is. Kunstlicht, maar vooral daglicht spreekt hen aan.

TIP 4

EEN LICHT EN GEZELLIGE UITSTRALING

De leerlingen waarderen een lichte, gezellige en huiselijke uitstraling, niet te veel kleuren.

TIP 6

COMBINATIE ANALOOG EN DIGITAAL WERKEN

De leerlingen zijn enthousiast over de combinatie van digitaal en analoog werken met papier zoals in een van de scholen wordt gedaan. Werken met tablets wordt als prettig ervaren. Alleen digitaal werken is niet geschikt voor ieder kind.

TIP 7

DUURZAAMHEID ZICHTBAAR MAKEN

De kinderen zijn erg geïnteresseerd in duurzaamheidsmaatregelen en willen deze graag zien. Zij waren erg onder de indruk van de zonnepanelen van een van de scholen en hebben deze opgenomen in hun 'droomschool'.

TIP 5

HET GEBRUIK VAN FIJNE MEUBELS

Leerlingen vinden zitmeubels die aanpasbaar zijn en een leuning hebben prettig. Ze waren onder de indruk van de huisjes op leerpleinen die te gebruiken zijn als stiltewerkplek.

TIP 8

DIEREN

Het verzorgen van dieren op school inspireert. Het laat leerlingen verantwoordelijkheid voelen en verbetert de samenwerking. De affectie en toegankelijkheid van een dier vergroten hun zelfvertrouwen. De positieve emoties die dieren teweegbrengen, waren direct zichtbaar bij de leerlingen.

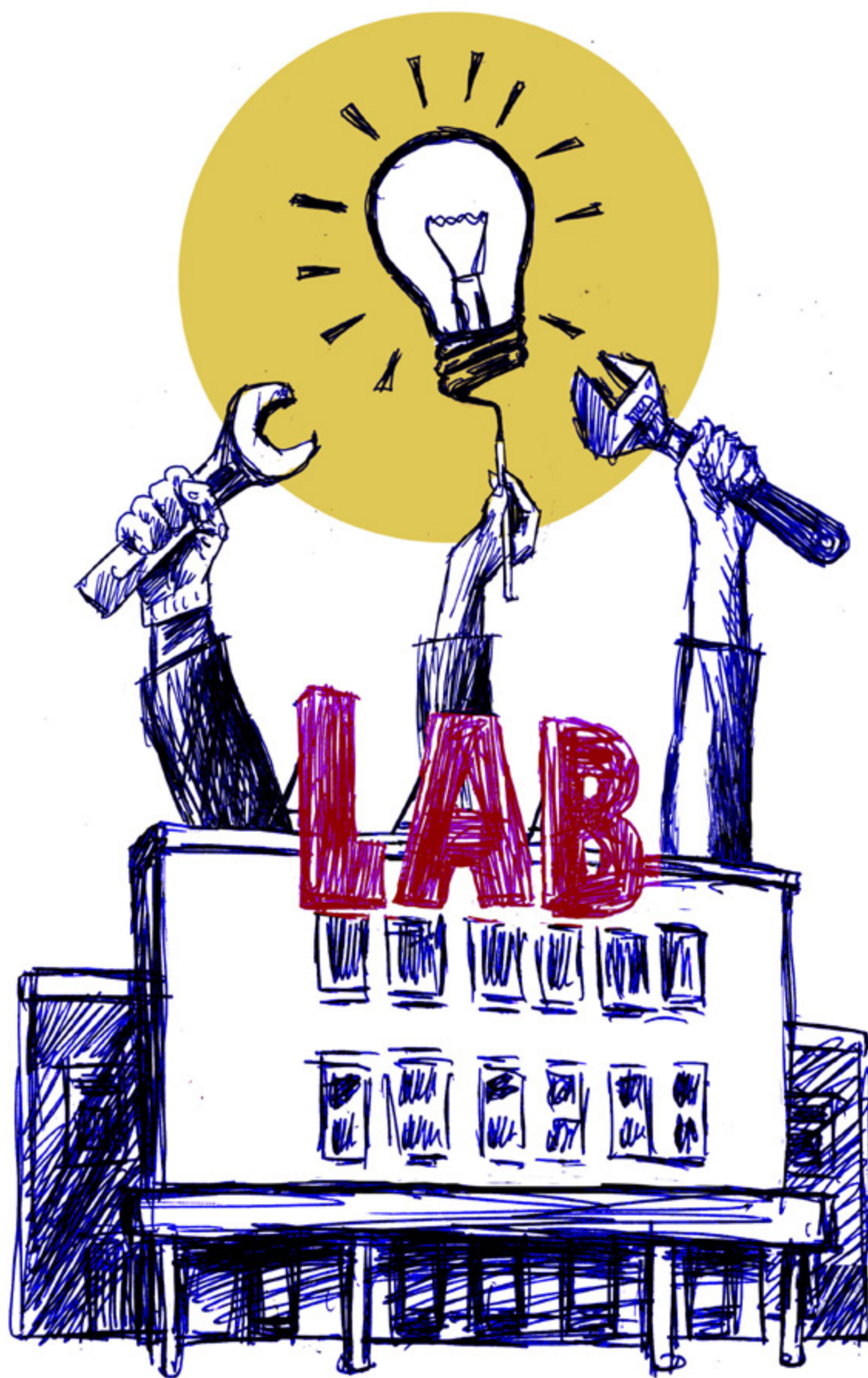
Conclusie

We hebben met veel belangstelling gekeken naar de resultaten van dit onderzoek, omdat dit waardevolle informatie geeft en input om onze dienstverlening nog verder te professionaliseren. De betrokken scholen kregen duidelijke informatie over concrete verbeterpunten, maar ook de bevestiging van goedwerkende elementen in hun scholen. Ook kunnen zij doelgericht hun schoolgebouw optimaliseren voor hun onderwijs.

Tot slot: een waardevolle constatering was dat leerlingen verder kijken dan alleen naar bouwkundige elementen en ruimten. Ze hebben ook veel aandacht voor materialisatie, verlichting, interieur, binnenklimaat en duurzaamheid. Duurzaamheidsmaatregelen zoals zonnepanelen zijn voor hen interessant. Laat de leerlingen dus deelnemer zijn in het realisatieproces.

Interesse in deelname aan de Scholenbende 2019? Meld u dan aan op info@hevo.nl.

HYBRIDE LEER- OMGEVING STEEDS NOODZAKELIJKER



De hybride leeromgeving veroverd steeds meer terrein in het (technisch) beroepsonderwijs. In een hybride leeromgeving worden leren, werken en innoveren gecombineerd in een zo realistisch mogelijke beroepspraktijk, waarin liefst ook plek is voor onder meer innovatieve start-ups. Zo wordt het beroepsonderwijs aantrekkelijk voor de vakmensen van de toekomst en kunnen innovaties versnellen. Maar hoe geef je zo'n hybride leeromgeving precies vorm, welk(e) gebouw(en) is (zijn) daarvoor nodig en wie is als eerste aan zet bij de financiering? We legden vier stellingen en vragen voor aan vier experts.

Vergrijzing

Zonder een hybride leeromgeving wordt de vergrijzing een groot probleem en komt de maakindustrie in Nederland in gevaar.

Hermans: 'Het onderwijs vernieuwt zich over het algemeen langzaam, terwijl de technologie om ons heen zich in een razend tempo ontwikkelt. Een betere aansluiting op de beroepspraktijk kan de vernieuwing versnellen. Een hybride leeromgeving kan mogelijk ook helpen het lesgeven interessanter te maken voor docenten, want ook daar dreigt een groot tekort.'

Hendricks: 'Eens. Er vertrekken bij Tata Steel steeds meer mensen vanwege pensioen. Daarom nemen we elk jaar meer mensen aan op onze Academy, om voor voldoende aanwas van nieuwe technici te zorgen. Een van de dingen die we daarvoor doen, is een heel aantrekkelijke leerwerkplek bieden. Daarbij proberen we van een pure bedrijfsschool te veranderen in een centrum waar je naast opleidingen ook innovaties, ondernemerschap en projecten organiseert. Mensen worden daarin niet alleen opgeleid; bij hen wordt zo ook het innovatief vermogen aangewakkerd.'

Bergmans: 'Een hybride leeromgeving is voor Fontys van groot belang, Fontys biedt beroepsopleidingen aan en dan is de koppeling met de beroepspraktijk essentieel. MindLabs is voor ons interessant omdat naast de Fontys Hogeschool Journalistiek, ROC Tilburg en Tilburg University ook de Persgroep (onder meer eigenaar van het Brabants Dagblad - red.) hierin participeert en Uitgeverij Zwijsen er ruimte gaat huren.'

Hof: 'Door de vergrijzing gaat veel vakmanschap verloren en dat moet worden vervangen. Tegelijkertijd is er een grote behoefte aan nieuw vakmanschap, als gevolg van de snelle veranderingen in de maatschappij. Die ontwikkelingen gaan zo snel, dat je nu niet kunt weten welke vakmensen je over een aantal jaren nodig hebt. Dat maakt het lastig een hybride leeromgeving te maken, want de beroepspraktijk van vandaag kan een andere zijn dan over vijf jaar.'

Campus: ja of nee?

Een hybride leeromgeving kan alleen goed gedijen in een campusomgeving.

Hof: 'De crux zit in het elkaar ontmoeten en toepassen van nieuwe werkvormen. Dat kan in een campus, maar dat hoeft niet. Onze studenten werken ook wel eens bij een bedrijf aan projecten. Je kunt onderwijs en bedrijfsleven dus op meerdere manieren samenbrengen.'

Hendricks: 'Ik geloof zeker in een soort hub, een levendige community van verschillende soorten mensen die in multidisciplinaire teams werken aan innovaties en projecten. Dat kan een soort campus zijn. De Tata Steel Academy wil zich in deze richting ontwikkelen en stelt zich nu open voor eenieder die zich bezig houdt met de maakindustrie of onderhoudsindustrie.'

Bergmans: 'Voor de opleiding Journalistiek ligt het juist niet voor de hand om in een gesloten campusomgeving te zitten. Vandaar dat ik ook liever spreek van een contextrijke hybride leeromgeving dan van een campusomgeving. Voor de opleiding Journalistiek is het van essentieel belang midden in de samenleving te staan. MindLabs komt te liggen in het centrum van Tilburg. Daar zijn de journalistieke verhalen te vinden, niet in een campus in de periferie van een stad. Nut en noodzaak van een campusomgeving kunnen dus per opleiding verschillen.'

Hermans: 'In zijn algemeenheid kun je zeggen dat vandaag de dag wonen, werken en leven steeds meer door elkaar lopen. Dat zou ook kunnen worden vertaald in een campusomgeving, maar een campus is zeker niet het enige middel om innovatie te stimuleren.'

“

Een hybride leeromgeving kan het lesgeven interessanter maken voor docenten, want daar dreigt ook een tekort.

Frank Hermans



“

We ontwikkelen samen een omgeving waar kruisbestuiving plaatsvindt. Ik geloof niet dat daarvoor één specifieke partij aan zet is.

Gabriël Bergmans



“

Die praktijkopstellingen moeten flexibel zijn ingericht omdat je nu eenmaal niet weet hoe de beroepspraktijk zich zal ontwikkelen.

Jan Wieger Hof

Wie is aan zet?

Elke zichzelf respecterende regio zou een omgeving moeten ontwikkelen waarin leren, werken en innoveren samenkomen. Wie is hiervoor (als eerste) aan zet?

Hendricks: ‘De initiatiefnemer kan sterk verschillen. Soms is het de overheid, soms een bedrijf, soms een roc dat toevallig nieuwe huisvesting nodig heeft. Maar het komt uiteindelijk aan op de samenwerking van een aantal belangrijke partners die de slagkracht hebben er samen langdurig iets van te maken. De financiersmogelijkheden van partijen verschillen en daar moet je daarom een beetje mee spelen. Dat lukt alleen als de partijen vertrouwen hebben in elkaar.’

Hof: ‘Het begint met een gevoel van urgentie en dat ontstaat doorgaans bij het onderwijs en bedrijfsleven samen. Het is onlogisch dat de gemeente of de provincie het initiatief neemt. Zij hebben er wel belang bij, in het geval van Techport om de maakindustrie te behouden. Vanuit dat belang kan de overheid zo’n omgeving faciliteren.’

Hermans: ‘Doel van MindLabs is het creëren van een ecosysteem met diverse partijen die op het gebied van interactieve technologie en menselijk gedrag ontwikkelingen neer gaan zetten. Zo’n ecosysteem ontstaat alleen als mensen met een gelijke drive, gezindheid en visie bij elkaar gaan zitten en beginnen. Als er eenmaal massa ontstaat, sluiten ook anderen zich aan. Het komt er dus op aan de juiste partijen bij elkaar te zetten. Prima als één partij het initiatief neemt, maar zonder aansluiting van andere partijen heeft het geen zin.’

Bergmans: ‘Bij MindLabs zijn er vier founding fathers: het ROC Tilburg, Tilburg University, Fontys Hogeschool en de Persgroep. De gemeente doet mee vanwege de locatie en de dynamiek die ze daar wil creëren. De provincie is partner om het midden- en kleinbedrijf te enthousiasmeren om deel te nemen. Samen ontwikkelen we een omgeving waarin onderwijs, onderzoek en ondernemerschap samenkomen en kruisbestuiving plaatsvindt. Ik geloof niet dat daarvoor één specifieke partij aan zet is.’

Gebouw en financiering

Een realistische hybride leerwerkomgeving vraagt om een hiervoor uitgerust gebouw. Aan welke criteria moet dat voldoen en hoe dient de financiering te verlopen?

Hof: ‘In opleidingen voor de maakindustrie moet je altijd werken met een omgeving waarin de praktijk wordt gesimuleerd. De hoogwaardige technologie en apparatuur maken het niet mogelijk daar in een fabriek mee te oefenen. Die praktijkopstellingen moeten flexibel zijn ingericht, omdat je nu eenmaal niet weet hoe de beroepspraktijk zich zal ontwikkelen. Geen ruimte en inventaris dus die je pas in dertig jaar afschrijft. Mijn advies is om klein te beginnen en te werken met een groeimodel. Als daar ook start-ups bij betrokken zijn, denk ik wel dat de overheid dat moet faciliteren.’

Bergmans: ‘MindLabs heeft een centraal deel, een bruisend hart waarin iedereen elkaar ontmoet. Je ziet daar meteen wat je verder in het gebouw kunt verwachten. Daar moet zoveel te beleven zijn dat mensen hun smartphone wegstoppen. Dat vraagt om een facilitaire organisatie die het bruisende karakter in stand houdt. De gemeente en de provincie faciliteren de aanjaagfunctie in dit geval, omdat dit niet in de bekostiging van de overige partijen zit.’

Hermans: ‘Het gebouw van MindLabs krijgt een flexibele inrichting. Er moeten bedrijven in allerlei maten naast elkaar kunnen opereren, van een groter bedrijf als de Persgroep tot start-ups van één, twee of drie mensen. Tijdelijke leegstand moet je dan niet zien als financieel risico, maar als een voorwaarde om steeds nieuw bloed te laten instromen. Zo’n gedachte past echter niet in een traditioneel beleggersmodel. Vandaar dat de gemeente Tilburg als verhuurder optreedt en de provincie voor een beperkte tijd het leegstandsrisico dekt. Intussen denken we na over andere businessmodellen, bijvoorbeeld dat een start-up een deel van de omzet aan de verhuurder afdraagt in plaats van huur betaalt.’

Hendricks: ‘Wij zijn bezig onze Tata Steel Academy open te stellen voor nieuwe partners. Zo ontstaat samenwerking, wat weer andere partijen aantrekt. Hiervoor hebben we in ons bestaande gebouw ruimte vrijgemaakt. Uiteindelijk willen we samen met de gemeente, de provincie en het Nova College toe naar een gezamenlijk nieuw gebouw. Uitgangspunt is dat alle vier de partijen een financiële bijdrage leveren. We zoeken naar partners die willen deelnemen en bekijken hoe het risico van leegstand kan worden gedekt.’



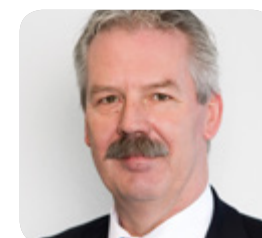
Frank Hermans is managing director van MindLabs. MindLabs is een gezamenlijk initiatief van overheid, onderwijs en bedrijfsleven om een innovatief ecosysteem op het gebied van interactieve technologieën en menselijk gedrag tot stand te brengen. Hiertoe wordt in de Spoorzone van Tilburg via nieuwbouw en transformatie van een grote bestaande hal een broedplaats van samenwerkingen gerealiseerd. Het iconische gebouw wordt volgens plan medio 2021 in gebruik genomen.



Fabienne Hendricks is manager van de Tata Steel Academy. In deze bedrijfsschool, een van de grootste in Nederland, worden leerlingen via een mbo-opleiding klaargestoomd voor een baan bij Tata Steel. Daarnaast bevat de Academy een trainingscentrum voor kortdurende trainingen en een gebouw waarin mensen leren kraan drijven en vorkheftrucks bedienen.



Gabriël Bergmans is procesmanager nieuwbouw bij de dienst Huisvesting en Facilitaire Zaken van Fontys Hogeschool. Fontys verzorgt hbo-opleidingen op diverse plaatsen in Zuid-Nederland. Bergmans is als procesmanager namens Fontys Hogeschool Journalistiek betrokken bij MindLabs.



Jan Wieger Hof is directeur van de vestiging Beverwijk en van het domein Techniek/ICT bij het Nova College. Dit roc geeft mbo-onderwijs aan zo’n 12.000 studenten. Hof is tevens betrokken bij Techport, een netwerkorganisatie die de maakindustrie in het IJmond-gebied wil faciliteren en stimuleren.

Visie van HEVO

Een hybride leerwerkomgeving biedt een uitgelezen kans om een opwaartse spiraal in gang te zetten. Als deze omgeving niet alleen ruimte biedt voor leren en werken maar ook voor onderzoeken en experimenteren, ontstaat er een goede voedingsbodem voor innovatie. Die heeft aantrekkingskracht op goed gekwalificeerde, ervaren docenten. Sterker nog, het vergroot de kans op instroom van nieuwe docenten. Samen met een plek die ruimte biedt voor leren, werken én innoveren en samen met uitdagende projecten die het bedrijfsleven inbrengt, maken zij het praktijkonderwijs extra inspirerend. Uiteindelijk levert deze ontwikkeling de gekwalificeerde medewerkers af waar het Nederlandse bedrijfsleven zoveel behoefte aan heeft.

Voor een opwaartse spiraal is eensgezindheid essentieel. Om een aantrekkelijke gebouwde omgeving te realiseren, is het essentieel om de dieperliggende drijfveren van de betrokken partijen te kennen. Immers, de initiatiefnemer kan niet zonder de andere partijen met wie hij samenwerkt. Dan dienen zij wel een gezamenlijke visie op het eindresultaat te hebben die past bij ieder van de afzonderlijke belangen. Door deze drijfveren te onderkennen én te verbinden met de fysieke realisatie van een hybride omgeving voor leren, werken en innoveren, ontstaan succesvolle broedplaatsen die de hoogwaardige maakindustrie en dienstensectoren een goede toekomst bieden.



Meer weten?

Vraag Michiel Otto
E michiel.otto@hevo.nl
T +31 (0)73 6 409 425
M +31 (0)6 51 83 32 53

ONTWIKKELAAR VOOR DE ZORG



Door de groeiende vraag naar geschikt zorgvastgoed hebben we een nieuwe positie ingenomen. Naast onze rol als adviseur en (risicodragend) projectmanager, ontwikkelen we nu ook op eigen initiatief zorgvastgoed. Onze uitgebreide kennis over het realiseren van geschikt, duurzaam en toekomstbestendig zorgvastgoed, zetten we in om proactief een bijdrage te leveren aan de groeiende vraag.

Kansen

We zien volop kansen voor nieuw vastgoed en de herontwikkeling van bestaand vastgoed. Op locaties waar het aanbod van geschikt zorgvastgoed achterblijft bij de vraag, bekijken we welke behoeften er op die locaties zijn en vervolgens op welke wijze geschikt zorgvastgoed daar kan worden gerealiseerd. We onderzoeken

welk concept passend is voor de betreffende locatie en gaan op zoek naar partijen om mee samen te werken. Dat leidt tot mooie samenwerkingen en tot nieuwe projecten waar kwetsbare groepen comfortabel kunnen wonen.

Samenwerken bij proactieve projectontwikkeling

We werken graag samen met verschillende zorgondernemers, woningcorporaties en investeerders bij onze ontwikkelingsprojecten. Op die manier willen we tot een versnelling van geschikt aanbod komen zodat meer toekomstbestendig en duurzaam vastgoed voor de kwetsbare doelgroep op de lokale markt komt.



Meer weten?
Vraag René Lolkema
E rene.lolkema@hevo.nl
T +31 (0)73 6 409 412
M + 31 (0)6 22 43 19 67

HEVO INTERIM VOOR DE BOUW- EN VASTGOEDSECTOR

Met HEVO Interim komen wij tegemoet aan de personele behoefte in de bouw- en vastgoedsector door interim-vacatures snel en zorgvuldig in te vullen. Het gaat hierbij om interim-bemiddeling van medior, senior en (project)managementfuncties in het bedrijfsleven, de non-profitsector en de semioverheid. HEVO Interim heeft een groot netwerk en kan daardoor snel de gevraagde interim-professionals leveren.

Met de toevoeging van HEVO Interim bieden we allround diensten aan op alle vlakken van huisvestings- en vastgoedvraagstukken.

HEVO Interim is een 100% dochter van HEVO B.V. en staat garant voor deskundigheid, betrokkenheid en vertrouwen. Geïnteresseerden kunnen via www.hevointerim.nl kennismaken met onze nieuwe dienst.



Meer weten?
Vraag Kor Bakker
E kor.bakker@hevointerim.nl
T +31 (0)73 6 409 570
M +31 (0)6 13 47 96 95



KORTE NIEUWSBERICHTEN

RISICODRAGEND PROJECTMANAGEMENT-CONTRACT VOOR HET WILLEM DE ZWIJGER COLLEGE IN BUSSUM

STICHTING INTERCONFESSIELE (RK/PC)
VOORTGEZET ONDERWIJS IN HET GOOI

Het Willem de Zwijger College is een school voor havo, atheneum en gymnasium in Bussum. Door diverse uitbreidingen en verbouwingen afgelopen eeuw is het gebouw intern 'versnipperd', met een onduidelijke hoofdstructuur. Hierbij mist het een duidelijk centraal hart en zijn de klaslokalen erg krap geworden. Inmiddels is gekozen voor 'vernieuwbouw' (lees: de levensduur van het gebouw kan met minimaal 30 jaar worden verlengd). Dat betekent dat het gebouw bouwkundig, onderwijskundig en qua wettelijke regelgeving (energie, binnenmilieu etc.) aan de eisen van deze tijd wordt aangepast. Aan de gevel van het gebouw gaat niets wijzigen; de vernieuwbouw zal grotendeels inpandig plaatsvinden, zodat het karakter van het fraaie college in de wijk gewaarborgd blijft.

Meer weten? Vraag het jan.bonnemaijers@hevo.nl



GEZOND EN DUURZAAM KANTOOR- GEBOUW VOOR GGD GELDERLAND- ZUID NIJMEGEN

GGD Gelderland-Zuid is gehuisvest in een gedateerd pand in Nijmegen, dat zich kenmerkt door een slecht klimaatsysteem en relatief veel kleine, niet-flexibele kantoorruimten. Daarbij komt dat het gebouw op het gebied van duurzaamheid onder de maat scoort. GGD Gelderland-Zuid wil een modern, duurzaam en gezond gebouw. Na het belichten van meerdere oplossingen heeft GGD Gelderland-Zuid besloten over te gaan tot het realiseren van een nieuw kantoorgebouw in Nijmegen.

Wij zijn na een tender geselecteerd om GGD Gelderland-Zuid te begeleiden bij het ontwerpen en realiseren van het beoogde gezonde gebouw. De principes van het door ons ontwikkelde Office2Flow (een kantooromgeving die werkt) sluiten hier naadloos op aan. Tot op heden hebben we het Programma van Eisen ontwikkeld en momenteel begeleiden we de selectieprocedure voor de architect.

Meer weten? Vraag het jan.bonnemaijers@hevo.nl

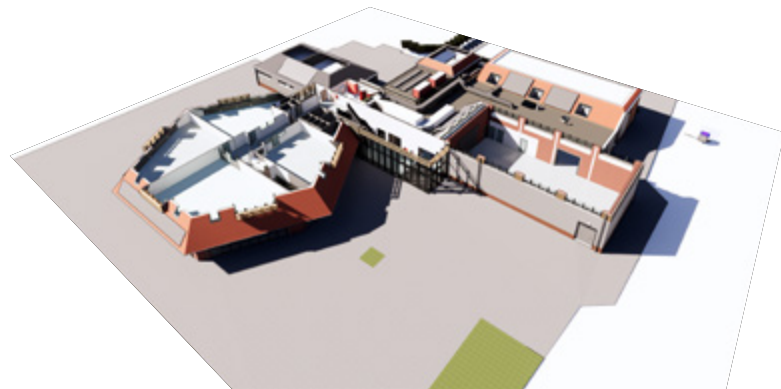


LOCATIEONDERZOEK EN HUISVESTINGSPLAN VOOR NIEUW CORPORATE CENTER LAMBWESTON/MEIJER BREDA

Lamb Weston/Meijer, fabrikant van diepgevroren aardappeloplossingen, realiseert een nieuw hoofdkantoor in Breda voor haar activiteiten voor de markten in Europa, het Midden-Oosten, Afrika, Rusland en Brazilië. De keuze voor de locatie en het 'office-concept' moesten passen bij de strategie en 'purpose' van het bedrijf. Twee aspecten stonden hierbij centraal: het huisvesten van de medewerkers in een aantrekkelijke werkomgeving en een locatiekeuze die voldoende instroom van hoog gekwalificeerd personeel garandeert.

We hebben het locatieonderzoek, het Programma van Eisen en alle scenario's onderbouwd met een investeringskostenraming en een financiële businesscase. Vanaf januari 2019 is de daadwerkelijke realisatie van het Corporate Center in Breda gestart. Wij nemen daarbij de ontwerpbegeleiding en het projectmanagement voor onze rekening.

Meer weten? Vraag het michiel.otto@hevo.nl



RISICODRAGEND PROJECTMANAGEMENT-CONTRACT DE KRAATS BENNEKOM GETEKEND

NIEUWBOW EN RENOVATIE MET BENG-AMBITIE

De vernieuwbouw voor de school geldt voor de bouwdelen uit 1913 en 1973 met een upgradering van de nieuwbouw uit 2007 waarbij de kwaliteit van het gehele schoolgebouw gelijk wordt geschakeld voor een totale levensduurverlenging (circa 30-40 jaar). Het gebouw wordt aangepast aan de huidige moderne eisen en zal daarmee voldoen aan het nieuwbouw Bouwbesluit 2015 met ambitie BENG.

De planning is om medio 2019 te starten met de verbouwing die gefaseerd zal worden uitgevoerd (school blijft open), met als doel om het geheel op te leveren in mei 2020.

Meer weten? Vraag het eduard.bekke@hevo.nl

EEN DUURZAAM INTEGRAAL HUISVESTINGSPLAN (IHP)

AMBITIE, BELEID EN INVESTERINGEN IN ONDERWIJSGEBOUWEN

In een Integraal Huisvestingsplan (IHP) leggen gemeenten en schoolbesturen hun gedeelde visie op het scholenlandschap van de toekomst vast. Een gedeelde langetermijnvisie helpt gemeenten en schoolbesturen om keuzes te maken en te bepalen hoe ze met investeringen in dat scholenlandschap omgaan. Tevens worden de duurzaamheidsambities geborgd met als doel een toekomstbestendig en duurzaam scholenbestand.

De PO-Raad en de VO-Raad hebben ons opdracht gegeven om hen te ondersteunen bij de routekaart verduurzaming voor hun sector. Het duurzaam IHP is hier een onderdeel van.

Meer weten? Vraag het mireille.uhlenbusch@hevo.nl



HOTEL MANAGEMENT SCHOOL MAASTRICHT EN HEVO HEBBEN HUN KRACHTEN GEBUNDELD!

Door kennis en ervaring op het gebied van mensgerichte gastvrijheid en kennis van zorgvastgoed te bundelen zijn we in staat zorginstellingen toekomstbestendig te maken vanuit organisatorisch en vastgoedperspectief.

We hebben een gastvrijheidsscan ontwikkeld waarbij op verschillende momenten in de initiatief-, ontwikkelings- en exploitatiefase van vastgoed het thema hospitality integraal tegen het licht wordt gehouden. De samenwerking wordt gestart met twee projecten waarbij onder andere een ouderenzorginstelling wordt geadviseerd op dit terrein.

Meer weten? Vraag het rene.lolkema@hevo.nl



TRANSFORMATIE EN VERDUURZAMEN ZORGVASTGOED WARANDE BOVENWEGEN ZEIST

Bovenwegen is een bestaande locatie in Zeist van Stichting Warande, waarin de functies verpleging, hospice, een kinderdagverblijf en algemene voorzieningen zijn opgenomen.

De transformatie is uiteindelijk een dynamisch proces geweest, door de extra complicerende factoren zoals de tijdsdruk en het in gebruik blijven van de locatie door mensen die zorg nodig hebben. Het gebouw is in februari 2019 opgeleverd.

Meer weten? Vraag het patricia.hest@hevo.nl

MELD U AAN VOOR DE HEVO-NIEUWSBRIEF

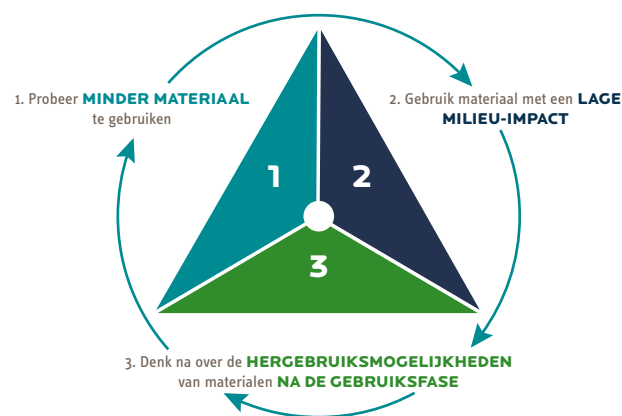
Wilt u op de hoogte blijven van nieuwe publicaties of ontwikkelingen? Meld u dan aan voor onze digitale nieuwsbrief. Schrijf u in voor de nieuwsbrief op www.hevo.nl/nieuwsbrief.



BENG (BIJNA ENERGIENEUTRALE GEBOUWEN) IN 2020

Bij de voorbereiding van nieuwbouw of renovatie, het vormen van vastgoedstrategieën en IHP's (Integrale Huisvestingsplannen), wordt rekening gehouden met de ontwikkeling van de regelgeving op het gebied van duurzaamheid. Daarbij wordt veelal de BENG-norm gehanteerd, naast mogelijke ambities op het gebied van energieneutraliteit of circulariteit. De oorspronkelijke ingangsdatum van de BENG-norm op 1 januari 2020 blijkt niet haalbaar. Juist nu kunnen we u helpen met de energietransitie en plan- en beleidsvorming op het gebied van duurzame huisvesting.

Meer weten? Vraag het martijn.gemert@hevo.nl



BUSINESSCASE VOOR CIRCULAIRE, GEZONDE EN PRODUCTIEVE GEBOUWEN MIDDELS EEN HANDIGE TOOL

Voor het Healthy Building Network en het C2C ExpoLAB heeft HEVO onderzoek gedaan naar de businesscase voor circulaire, gezonde en productieve kantoorgebouwen. In het ontwikkelde kostenmodel zijn naast de bekende Total Cost of Ownership-aspecten, ook aspecten als restwaarde van circulaire gebouwen en productiviteitsstijging opgenomen.

HEVO heeft hiervoor een generiek model ontwikkeld waarin een circulair en gezond kantoorgebouw kan worden gemoduleerd en vergeleken met een standaard kantoorgebouw (volgens Bouwbesluit).

De omvang van het gebouw, keuzes met betrekking tot het type kantoorgebouw, het kwaliteitsniveau en de verwachte exploitatiekosten worden bepaald. In een helder cashflowschema worden beide scenario's vergeleken over de totale levensduur van het gebouw en wordt duidelijk grafisch gepresenteerd wat de verschillen zijn.

Tevens is er een generiek model ontwikkeld waarin basismaterialen/-systemen vergeleken kunnen worden met duurzame materialen/systemen. Denk hierbij aan materiaaltoepassingen of duurzame systemen met effecten op aspecten als energie en waterverbruik alsook de invloed hiervan op de productiviteit. Op basis van de businesscase kan er een transparant en onderbouwd besluit genomen worden over de voorliggende investeringsbeslissing voor uw duurzame kantoorpand.

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



CIRCULAIR, DUURZAAM EN GROEN BOUWEN

Een gebouw ontwerpen dat past bij de doelgroep, past in de omgeving én een hoge circulaire ambitie heeft? Dat wordt de Aeres Hogeschool in Almere! De groene hogeschool wordt gerealiseerd op het Floriadeterrein. Het gebouw sluit aan bij de thema's van de Floriade, wordt circulair en energieneutraal. De realisatie van de nieuwbouw is een ultieme match tussen het type onderwijs en onderzoek dat gegeven wordt op de hogeschool en de thema's van de Floriade.

Wij zijn trots om samen met Aeres Groep, de gebruikers en het ontwerpteam deze ambitie te verwezenlijken. Hiervoor is een integrale kijk op duurzaamheid, groen bouwen en circulariteit noodzakelijk. Met een dosis inspiratie, durf en innovatie wordt op dit moment het Voorlopig Ontwerp uitgewerkt. In de vervolgfases staat het verder uitwerken van de visie naar een Definitief Ontwerp met circulaire materialen centraal.

Meer weten? Vraag het myrthe.mulder@hevo.nl



VIJF NIEUWE KANTOREN VOOR GGD HART VOOR BRABANT

Door het Algemeen Bestuur van de GGD Hart voor Brabant is in november 2017 een huisvestingsvisie vastgesteld, waarbij vijf kantoorlocaties worden heringericht ('s-Hertogenbosch, Tilburg, Uden/Veghel, Oss en Waalwijk). De aanleiding voor de huisvestingsopgave is in het kort:

- Beleidsvisie: de GGD wil haar huisvesting laten aansluiten op de ambities van haar beleidsvisie.
- Efficiency: bezuinigingen op de overhead. De huisvesting vormde een grote kostenpost. Door invoering van een nieuw huisvestingsconcept verminderen deze kosten aanzienlijk.
- Aflopen huurcontract: het huurcontract van het kantoor in 's-Hertogenbosch loopt eind 2019 af.

HEVO heeft in opdracht van de GGD Hart voor Brabant inmiddels de locatiekeuze begeleid voor 's-Hertogenbosch (circa 1.350 m²) en Tilburg (circa 3.500 m²). Momenteel wordt gewerkt aan het ontwerp van het kantoor in 's-Hertogenbosch.

Meer weten? Vraag het richard.fikse@hevo.nl

WAAR ONTMOETEN WE ELKAAR?

14 mei 2019: masterclass 'Verduurzamen gemeentelijk kantoorvastgoed'
22 mei 2019: wij zoeken jong talent en organiseren een 'HEVO Inhouse day'
23 mei 2019: masterclass 'Verduurzamen zorgvastgoed'
11 juni 2019: kennisbijeenkomst 'Klimaatakkoord en huisvestingsvoorstel: kwestie van doorpakken'
24 september 2019: studiedag 'Hoe bouw ik een school?'
26 september 2019: masterclass 'Verduurzamen zorgvastgoed'
1 oktober 2019: studiedag 'Belangen en besluitvorming in de wereld van maatschappelijk vastgoed'
29 oktober 2019: masterclass 'Strategisch aanbesteden onderwijshuisvesting'

Aanmelden via info@hevo.nl

JE PROBLEMEN 'OMDENKEN', HELPT DAT?



WIE IS JAPKE-D. (DOUTZEN) BOUMA

Japke-d. (Doutzen) Bouma (Arnhem, 1970) studeerde economie aan de Rijksuniversiteit Groningen, volgde de Postdoctorale Opleiding Dagblad-journalistiek aan de Erasmus Universiteit, werkte in de software en bij de Volkskrant en is sinds 1997 in vaste dienst bij NRC. Daar schreef ze over media, demografie, onderwijs en openbaar vervoer en is ze tegenwoordig eindredacteur en columnist. Ze schrijft wekelijks over kantoor, taal, jargon en hoe we over vrouwen en mannen denken. Haar columns werden gebundeld in inmiddels zes boeken.

Vroeger probeerde je een probleem op je werk op te lossen – en dat lukte dan of niet – tegenwoordig zijn er cursussen waarin je kunt leren 'omdenken' en 'denken in oplossingen' zodat je problemen niet meer als problemen ziet, maar als 'uitdagingen' en 'bedoelingen'.

Op een site las ik dat 'zodra je alleen al *denkt* in oplossingen in plaats van problemen, je al halverwege bent' en dat 'positief denken het probleem kleiner maakt'. Er zijn inmiddels al omdenkagenda's, omdenkscheurkalenders en hele volksstammen van 'friskijkers', 'omdenkers' en 'dwarskijkers'. Het zijn van die mensen die vier weken in een lekkende tent in Normandië met vier kinderen die allemaal in hun broek geplast hebben nog 'een ervaring' noemen waar ze 'sterker uit zijn gekomen'.

Op je werk betekent 'positief denken' dat je een mislukking 'een kans' noemt, je vloekende collega 'een authentieke gast' en jeukwoorden 'woorden die een uitdagende prikkeling veroorzaken'.

Laatst vroeg een omdenker me of ik liever deel was van de oplossing, of van het probleem. Ik zei liever van het probleem, want dan wordt het tenminste opgelost. Ik zei ook dat als je geen problemen benoemt, je ook geen oplossingen nodig hebt; dat homeopathie ook vaak oplossingen biedt, maar dat die zelden helpen; dat oplossingen soms ook weer naar problemen leiden en of je niet beter eerst de put kunt dempen voor je er weer kalveren overheen laat lopen – maar dat was niet de bedoeling.

Als ik het korter moest zeggen: ik vind omdenkers weggijkers. Waarom zou je problemen mijden? Woody Allen denkt ook altijd in problemen. En Jerry Seinfeld. Of wat dacht je van Newton. Als hij

een positieve denker was geweest dan had hij gedacht: wat heerlijk dat die appels vanzelf naar beneden vallen en had hij nooit de zwaartekracht ontdekt.

Een vriendin van me wil omdenkers altijd slaan. Omdat ze je de kans ontnemen om gewoon even lekker ergens over te zeiken. Wat is er ook mis met een potje nadenken over problemen? Ik krijg daar juist heel veel energie van.

Natuurlijk heb ik het wel een tijdje geprobeerd, positief denken. Maar daar ben ik snel weer mee opgehouden. Want ik deed de hele dag niks meer omdat ik dacht dat alles vanzelf wel weer goed kwam.

Het **hielp** ook niks. Want dan dacht ik positief over ziekte, liefdesverdriet of dat ik al jaren op de verkeerde plek op mijn werk zat, maar dan veranderde er niks. Ik wist ook nooit wanneer ik moest ophouden met denken en weer aan het werk moest gaan.

Maar ik werd er bovenal heel filosofisch van, van al dat omdenken. En dan wist ik niet precies hoe vaak ik dingen moest omdenken. Dus dan dacht ik niet alleen elk probleem tot een uitdaging, maar ook weer elke uitdaging tot een probleem – en op een gegeven moment kwam ik in een perpetuum mobile van mindfucks terecht.

Maar het allergrootste probleem van omdenken is dat het niet meer is dan dat: denken. Je kan nog zoveel positief denken, als je niet handelt, schiet je er nog niets mee op. Daarom los ik problemen liever op.

En als dat niet lukt dan klaag ik er liever over, dan mezelf voor de gek te houden.

Deze column verscheen eerder in NRC Handelsblad en op nrc.next, is opgenomen in de bundel 'Ga lekker zélf in je kracht staan' en is met toestemming van de auteur opnieuw afgedrukt.

390°

