



360°

THEMANUMMER 4, DECEMBER 2012

VERDER KIJKEN



VISIE

**VERONIQUE MARKS:
'TOPWETENSCHAPPERS ZIE JE NIET SNEL IN EEN
KLANKBORDGROEP'**

180°

**DE WILLIAM SCHRIKKER GROEP: HÉÉL SNEL EEN NIEUW
KANTOOR**

EERSTE GRAADS

WIE WIL ER NIET EFFICIËNTER BOUWEN?

DUURZAAM

DE EMOTIONELE WAARDE VAN EEN PAND IS NIET TE KOOP

FOCUS

COLOFON

VERDER KIJKEN

Historisch gezien hebben we een van de snelste kabinets-formaties achter de rug. Dit valt toe te juichen, want snel en adequaat handelen is juist nu vereist. Er zijn weinigen die de verwachting hadden dat een nieuw kabinet met een pakket maatregelen zou komen dat leidt tot een nieuwe investerings-impuls in de woning- en utiliteitsbouw. Het is ook maar de vraag of dit goed is voor de bouwsector. De sector wordt juist nu uitgedaagd zich te verdiepen in de fundamentele vragen die moeten worden opgelost. Deze fundamentele vragen betreffen zaken als, wat is de beste strategie voor mijn overtollig vastgoed en hoe beweeg ik met mijn vastgoed zo flexibel mogelijk mee met de sterk veranderende vraag van mijn gebruikers. Hoe presteert mijn gebouw op energie, milieu, gebruikskwaliteit, gezondheid en toekomstwaarde, oftewel hoe scoort mijn gebouw op duurzaamheid.



Zowel in het private als het publieke domein is het besef doorgedrongen dat vastgoed geen kostenpost, maar een productiemiddel is. Banken zijn terecht kritisch in hun beoordeling van het verdienvermogen van de organisatie die in huisvesting wil investeren. Uiteraard is juist in het huidige tijdsgewricht moeilijk te voorspellen hoe de huisvestingsbehoefte zich ontwikkelt. Toch biedt scenariodenken houvast. De innovaties zullen dan ook komen van de aanbieders die weten te anticiperen op de scenario's van de huisvesters. Daarbij moet worden gedacht aan nieuwe financieringsconstructies, overname van volumerisico, huisvestingsconcepten gebaseerd op 'gebruik' in plaats van 'verbruik'. Er dient zich ook een nieuwe generatie beleggers aan, die voorziet in de financieringsbehoefte. Deze beleggers stellen hoge eisen aan de flexibele aanwendbaarheid, energiegebruik, totale levensduurkosten en het maatschappelijk nut van het vastgoed.

Kortom, allemaal ontwikkelingen die onafhankelijk van overheidsbeleid al lang gaande zijn waarbij de markt zelf zijn werk doet. We hebben dan ook niet zozeer een kabinet nodig dat subsidieert, maar wel een kabinet dat met consistent beleid extra innovaties op het gebied van duurzame huisvesting stimuleert.

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, Loek Kusiak, John Custers, Max Caldas en HEVO

Fotografie

Hugo Thomassen, Philip Driessen, Image&Motion, Monique van Diessen, Soenar Chamid en Pieter Kamp (Architektenburo Roos en Ros)

Illustraties

Yvonne Kroese, Nicolette Wever, Leon Mussche, Ex Interiors BV 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.



Hugo de Grootlaan 11
5223 LB 's-Hertogenbosch
+31 (0)73 6 409 409
info@hevo.nl
www.hevo.nl
twitter: @HEVO_actueel



VISIE

04

Veronique Marks over Campus 2020, het grote huisvestingsproject van de TU/e. De hele universiteit is blij met het eerste nieuwe gebouw. Maar vanzelfsprekend is dat niet. 'Je hebt hier het aardse en het onaardse. Dat zijn gescheiden circuits die ook nog wel eens kunnen botsen.'

INHOUD

180°

08

We hebben het ontwerp niet op slot gegooit maar alles in het werk gesteld om ook nieuwe wensen binnen budget en planning te integreren. Jan Bonnemaïers licht 'inbouwpakket' William Schrikker Groep toe.



MIJN PLEK

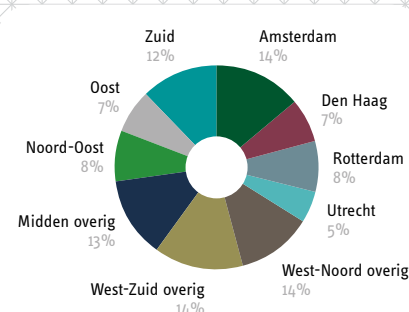
22

De school is meer een leefplek geworden dan een traditionele schoolplek, onder meer door de 'ontmoetingsplekken' die doen denken aan Italiaanse dorpspleinen.

FEITEN

26

De Nederlandse kantorenmarkt ziet er nog altijd niet rooskleurig uit. Op dit moment staat pakweg 15,4% van de kantoren te koop of te huur. In de rubriek Feiten brengen we de recente ontwikkelingen in beeld.



UITDAGING

12

De filosofie om de klant centraal te stellen had voor het nieuwe gebouw verstrekkende gevolgen. Zo zijn in Magnolia de woongroepen opgeheven en heeft elke cliënt een eigen kamer met wc en douche.

EERSTE GRAADS

15

Met het Bouw Informatie Model (BIM) is integraal ontwerpen en bouwen (al jaren een speerpunt van HEVO) op een moderne manier mogelijk. Alle betrokkenen in het proces beschikken via de virtuele techniek over dezelfde gegevens.

360°

16

Hoffelijk baantjes trekken in multifunctionele zwemaccommodatie Hofbad in de gemeente Den Haag. Een bad dat een 'gewoon' zwembad is voor de bewoners van Den Haag en omstreken, maar ook alle faciliteiten biedt voor nationale en internationale wedstrijden.

DE CIRKEL ROND

18

Het Nieuwe Werken is het stadium van hype definitief voorbij. Zijn we nu klaar? Waar liggen nieuwe kansen? En waar gaat het nog te vaak mis? Vier specialisten laten hun licht schijnen.

HORIZON

24

Over HEVO's zorgwoning tijdens de Dutch Design Week, de nieuwe diensten Mediation en Interim Management en andere actuele zaken.

DUURZAAM

28

Anders kijken en duurzaam denken zijn volgens HEVO de eerste vereisten in de beoordeling en herbestemming van leegstaand vastgoed dat collectief sentiment oproept. Mireille Uhlenbusch: 'De emotionele waarde van een pand met onvergetelijke beelden en geluiden is niet te koop. Dat aspect blijft vaak onderbelicht.'

VANUIT HET NULPUNT

31

Wat zie je echt? Jouw wereld kan veranderen als je uit bent op 'ontdekken'. Als je kritisch je eigen waarheid benadert, en je werkelijk openstelt voor andere zienswijzen. Hockeycoach Max Caldas laat zien hoe dat voor hem werkt.



VISIE

Veronique Marks
Directeur Dienst Huisvesting TU Eindhoven

DE BOTSING VAN AARDSE EN ONAARDSE ZAKEN

Nu universiteiten zelf verantwoordelijk zijn voor huisvesting, wordt er veel meer gebouwd vanuit de vraag van de gebruiker. De Technische Universiteit in Eindhoven stak haar geld altijd in onderwijs en onderzoek, met als gevolg een oud gebouwenbestand. Goed te onderhouden gebouwen, maar aan het einde van hun levensduur. Daarom wordt nu het plan Campus 2020 uitgevoerd, waarin vier grote projecten zijn benoemd, waarvan het eerste nu is afgerond. Veronique Marks is sinds drie jaar als directeur Dienst Huisvesting verantwoordelijk voor de totstandkoming. 'Ook al reed de trein, ik kon er belangrijke thema's als duurzaamheid en terreinontwikkeling aan toevoegen'.

Blanke vrouw tussen zwarte mannen

Toen ik in Delft afstudeerde als bouwkundige was er – net als nu – in Nederland geen werk en ben ik naar Londen gegaan. Daar heb ik het architectenvak geleerd. Daarna heb ik ook in Brussel en Keulen als architect gewerkt. Maar ik wilde al heel lang ontwikkelingswerk doen en dat heb ik gedaan voor de International Labour Organisation in Ivoorkust. Als blanke vrouw heb ik twee jaar in een zwarte mannenwereld gewerkt. Daar heb ik wel geleerd hoe je je antennes uit moet zetten. Terug in Nederland bleek dat ik als architect weinig van de Nederlandse bouwreggeving kende. Maar op het terrein van het overwinnen van weerstand en het verbinden van mensen had ik juist wel veel bagage. Toen ik die levenservaring wilde inzetten in mijn werk, kon ik terecht bij Twynstra Gudde. Een leuk bedrijf met een open filosofie. Overigens wel weer een mannenbolwerk, zo zonder vrouwelijke partners. Terwijl Twynstra Gudde als adviesbureau juist ook over veel vrouwelijke kwaliteiten beschikte: luisteren, verbinden, dat soort zaken.

Projectmanagement: een vak in ontwikkeling

Ik werd projectmanager. Schreef Programma's van Eisen (PvE's), sprak met gebruikers over hun behoeften. Niet vanuit meters, maar vanuit de principes. We stelden gebruikers vragen zoals 'Wat betekent een ruimte voor je? Wat doe je er eigenlijk mee?' Zo kwam ik in aanraking met de Rijksgebouwendienst, onder andere als projectmanager voor het kantongerecht in Nijmegen. Na een tijd ben ik bij de Rijksgebouwendienst Eindhoven in dienst getreden als projectmanager. Na een reorganisatie werd ik afdelingshoofd projectmanagement in Eindhoven en later plaatsvervangend directeur van de landelijke directie Projecten in Den Haag. Als gevolg van de bouwfraude werd integer werken en transparant aanbesteden belangrijker en vanuit de klanten werden ook hogere eisen gesteld aan de projectmanagers. Zo heeft de Rijksgebouwendienst landelijk veel gevangenissen en rechtbanken waarbij uniform werken voor het betalende ministerie in Den Haag belangrijk was. In het MT van de directie Projecten had ik de taak om het vak projectmanagement verder te professionaliseren. Het ging om een

groep van zo'n 80 projectmanagers die vaak een technische achtergrond en aanpak hadden. Wij zijn met hen aan de slag gegaan met cursussen over klantgerichtheid, communicatie, samenwerking, maar ook aanbesteding, risicomanagement en het schrijven van projectplannen. Door de projectmanagers vanuit de verschillende vestigingen uit het land samen te trainen vond er ook uitwisseling plaats over het werk zelf. Dat was een inspirerende tijd.

Geen breicursus

Bij professionaliseren vragen medewerkers vaak 'wat doe ik nu dan fout?'. Mijn stelling is altijd 'Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden'. Als je letterlijk met elkaar gaat kanoën en ervaringen uitwisselt, dan zie je dat problemen in het hele land en voor alle projecten vergelijkbaar zijn. Techneuten leren luisteren is niet makkelijk. Maar de klanten en gebruikers stelden hogere eisen aan communicatie, minder risico's, transparant aanbesteden enzovoorts. Daarom moest je echt afspraken bijhouden, plannings, budgetten, evaluaties. Als je pas achteraf een rekening presenteert doet dat pijn voor je betalende klant. Een training klantgerichtheid of communicatie is ook geen breicursus: het gaat erom je project beter voor elkaar te krijgen. Aanbesteden moet je goed doen, anders heb je zo een rechtszaak aan je broek. Vrijheid en vaste samenwerkingspartners kwamen onder de loop te liggen, maar uiteindelijk ging dat heel goed.

Terug naar de inhoud

In Den Haag gaf ik leiding aan 25 mensen en de hele directie Projecten had in 2006 240 medewerkers, ongeveer 900 projecten en 650 miljoen omzet. Toen kwam de Schipholbrand op ons bord en dat lag politiek heel gevoelig. De geest veranderde bij de Rijksgebouwendienst. Er werd steeds meer verantwoording gevraagd. Ik kreeg het gevoel dat we continu lijstjes moesten inleveren om onszelf te verantwoorden. Verbetering en professionalisering moeten mijns inziens niet per se leiden tot meer controle. Toen daar ook de vastgoedcrisis nog bij kwam, begon die reistijd Eindhoven-Den Haag voor mij persoonlijk steeds zwaarder te wegen. Vrij toevallig zag ik in 2009

Wie is Veronique Marks?

Ir. Veronique Marks is sinds september 2009 directeur van de Dienst Huisvesting van de TU/e waar ze werkt aan het project Campus 2020. Daarvoor werkte ze onder meer bij de Rijksgebouwendienst en bij verschillende architectenbureaus in Londen, Brussel en Keulen. Marks studeerde bouwkunde en is van huis uit architect.

'Dit is geen top-down bedrijf. Je hebt hier het aardse en het onaardse. De diensten en de faculteiten. Dat zijn gescheiden circuits'.



die vacature van de TU/e. Daarin sprak me aan dat ik weer met de inhoud aan de slag kon. De schaal is met 40 mensen veel overzichtelijker. Het College vroeg me niet alleen om te managen, maar ook om dat vanuit een visie te doen. Het Masterplan Campus 2020 stamt al uit 2006. Dat ben ik stap voor stap gaan uitvoeren. En ook al reed die trein, toch kon ik er belangrijke thema's als duurzaamheid en terreinontwikkeling aan toevoegen.

Innovatie stopt waar de eigen werkplek begint

Ik pas daarbij graag de kennis van onze faculteit Bouwkunde toe. Die samenwerking heeft twee voordelen: je krijgt knowhow maar ook draagvlak.

De meeste mensen hinder je toch maar met je verbouwingen, omleidingen, verhuizingen, nieuwe koffiemachines, stof en rommel. Alle veranderingen zijn moeilijk. Ik ervaar nog wel eens dat 'innovatie stopt waar de eigen werkplek begint'. Draagvlak en begrip zijn daarin onmisbaar. In onze oude gebouwen zit nog veel 'onzichtbare' leegstand. In 1960 was dat logisch: de TU/e had veel ruimte nodig voor grote technische opstellingen. Dat zware werk is grotendeels vervangen door nano en mechatronica. We zijn ook centraal gaan roosteren, niet iedere faculteit heeft haar eigen grote collegezalen continu nodig. Wat je hier dan ook nog goed moet beseffen, is dat professoren

invloed willen. Dit is geen top-down bedrijf. Je hebt hier het aardse en het onaardse. De diensten en de faculteiten. Dat zijn gescheiden circuits. Ieder zijn talent, ieder zijn taak. Maar het botst ook wel eens. Topwetenschappers zie je niet in een klankbordgroep, die bellen met de rector.

Samen wonen op één campus

Sinds drie jaar ben ik hier verantwoordelijk voor het terrein en de huisvesting. Tot 1995 waren al onze gebouwen van de Rijksgebouwendienst. Die bepaalde of er een nieuw gebouw moest komen. Nu universiteiten zelf verantwoordelijk zijn, wordt er veel meer gebouwd vanuit de vraag van de gebruiker. Heel verstandig. Iedere universiteit doet dat anders. De één is financieel gedreven, met keurige afschrijvingen, terwijl de TU/e haar geld juist altijd stak in onderwijs en onderzoek. Wij hebben als gevolg van die keuze een oud gebouwenbestand. Dat is weliswaar prima onderhouden, maar in de basis wel aan het eind van zijn levensduur.

In 2006 is daarom dat Masterplan opgesteld: Campus 2020. Dat gaat uit van een concentratie van de TU/e op eenderde van het terrein: 'minder, maar betere meters'. In Campus 2020 zijn vier grote projecten vastgesteld. Het eerste is nu afgerond. De rest van het terrein maken we beschikbaar voor andere functies: we willen ook wonen, congressen en technisch onderwijs van Fontys faciliteren. In 2010 zijn die functies goedgekeurd in een nieuw bestemmingsplan. We hebben daarvoor een kader opgesteld, zodat externen die hier willen bouwen dat doen langs bepaalde historische, culturele en landschappelijke waarden.

Project 1: een 10 voor het team

We horen gelukkig weinig commentaar dat het eerste nieuwe gebouw te mooi of te luxe is. De hele universiteit is er blij mee. Niet alleen omdat het een mooi gebouw is, maar ook omdat het binnen de tijd en binnen het budget tot stand is gekomen. Heel bijzonder, want het was heel strak aanbesteed. Dat lijkt vanzelfsprekend maar het was hard werken. Door onze open samenwerking



VERDER KIJKEN?

Thema betaalbaarheid

Onze grootste uitdaging is de huisvesting betaalbaar houden. Dat lukt alleen door meer te delen. De hamvraag is: hoeveel vierkante meters heb je echt nodig? Dat is geen kwestie van tekeningen, maar van de driehoek tussen de ambities van het College, het gebruik door de faculteiten en de capaciteit van de diensten. Alle drie hebben een belang. Het aantal meters is de sleutelfactor in de exploitatie. Het wordt betaalbaarder met minder meters. Maar de academische gemeenschap ontleent nog steeds haar aanzien ook aan grote, eigen kamers. Er zijn in Nederland pas drie geslaagde voorbeelden van Het Nieuwe Werken in universiteiten. De VU bouwde een tijdelijke rechtenfaculteit zonder eigen werkplekken. In Utrecht staat het David de Wiedgebouw waar de laboratoria worden gedeeld en aio's in open werkvelden zitten – dat hebben we voor ons tweede project als voorbeeld gebruikt. En de UvA heeft een gebouw waar de laboratoria gedeeld worden en de kantoren deels op grote open vloervelden gerealiseerd zijn.

Thema duurzaamheid

Een ander thema is duurzaamheid. We hebben een behoorlijke ambitie, alleen is daar het budget niet echt op afgestemd. Dan is de hamvraag: hoe omarmt je organisatie de total cost of ownership benadering zó dat je met droge

ogen kunt uitleggen waarom je zonnecellen plaatst op je dak? Bovendien zit die duurzaamheidsambitie van een universiteit meer in het onderzoek en het onderwijs dan in de huisvesting. Wij komen altijd met ideeën die voor de academici al weer verouderd zijn.

Thema ontwikkelingen terrein

Het derde thema is hoe we ons terrein zo goed mogelijk ontwikkelen. Met een goede kwaliteit, tevreden gebruikers en kosten die binnen de perken blijven. Veel externe partijen denken dat wij een melkkoe zijn, maar ons budget is juist heel strak. Een voorbeeld: met de opbrengsten van betaald parkeren kunnen wij nu nog geen parkeergarage bouwen. Terwijl die wel nodig is om meer externen te huisvesten.

Thema communicatie

Ik blijf een idealist. De TU Delft was een macho-wereldje, bij Twynstra Gudde werkten louter mannelijke partners en hier op de TU/e hebben we ook weinig vrouwelijke hoogleraren. Dat leidt tot een sfeer die ik 'technisch mannelijk' noem. Een beetje onhandig. Van techniek naar proces. Daar moeten wij onze gebruikers veel beter in meenemen. Techniek is hier alles, terwijl een goed proces vaak het succes bepaalt. Communicatie, contact, luisteren, daarin is nog een wereld te winnen.

hebben we het voor elkaar gekregen. Daarin heeft HEVO een duidelijke rol gespeeld. En dat geeft heel veel energie om aan Project 2 te beginnen.

Een vak apart

HEVO was onze bouwprojectmanager. Zij stemde alles af met opdrachtnemers, gebruikers en facility management. Wat zij beter kan dan wij, is een structuur aanbrengen in het proces. HEVO brengt dat van nature mee. Wij hebben minder ervaring, automatisen en systemen. Dat heeft niet alleen te maken met de omvang van

projecten. Maar vooral met je houding: dat je niet pas achteraf kunt verantwoorden waarom iets duur geworden is. Dat moet je tijdens het proces al aangeven. Die houding moet je je aanleren. Bij grote projecten is het risico natuurlijk groter en dus is het belang van professionaliteit daar enorm. Projectmanagement is een vak dat een bepaalde methodiek vereist en HEVO is daarin veel verder dan wij. Voor HEVO is dat dagelijks kost: een uitvoeringsplan, wie heeft welke taken, hoe liggen de verantwoordelijkheden, hoe kijk je verder dan de dag van morgen?

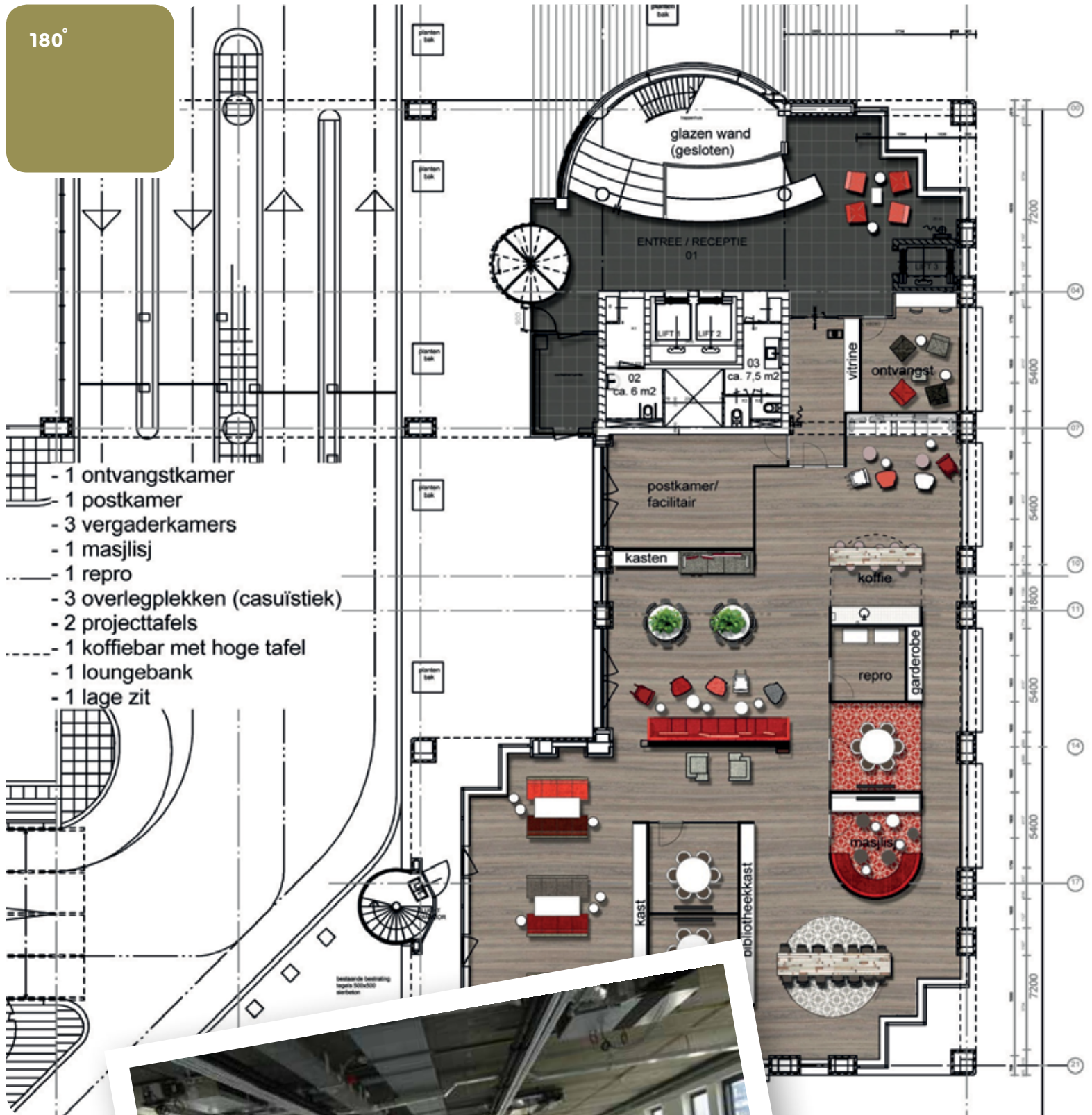
'In een 'technisch mannelijke' omgeving is er nog een wereld te winnen op het vlak van communicatie, contact en luisteren'.

Meer weten?

Vraag Arno Aarts
E arno.aarts@hevo.nl
T +31 (0)73 6 409 434

Vraag Peter Mensingh
E peter.mensingh@hevo.nl
T +31 (0)73 6 409 459

180°

**DECEMBER 2012**

JUNI 2012

SNEL EN GOED EEN NIEUWE WERKPLEK VOOR WSG

William Schrikker Groep (WSG) is een landelijk werkende instelling voor jeugdbescherming, jeugdreclassering en pleegzorg. De organisatie richt zich op kinderen met een beperking of chronische ziekte, maar ook op kinderen van ouders met een beperking. Al ruim zeventig jaar biedt ze haar cliënten hulp, advies en ondersteuning.



Het landelijke kantoor is gevestigd in Diemen. Op dit moment wordt een verhuizing voorbereid naar een bestaand kantoorgebouw een paar kilometer verderop in Amsterdam Bijlmer. HEVO realiseert hier in opdracht van WSG de volledige nieuwe inrichting.

Maximaal ontzorgen

Jan Bonnemaïjers, namens HEVO verantwoordelijk voor het project, vertelt. 'HEVO heeft dit project in het geheel en risicodragend aangenomen. Voor een klant die zelf niet veel bouwkennis in huis heeft, en dat is vaak het geval, kunnen we daarvoor WSG gedurende het hele proces maximaal ontzorgen. In grote lijnen betekent dit dat we het uitdetailleren van het ontwerp op ons hebben genomen, de logistiek van het bouwproces, het contractmanagement, alle inkooptrajecten, de organisatie en fysieke uitvoering van het bouwproces, het tijdig zorgen voor alle benodigde informatie, het totale kostenmanagement en alle kwaliteitscontroles.'

Een echt team

'We hebben sterk gestuurd om een goed projectteam te creëren, waarin ook alle meewerkende partijen met een werkelijke betrokkenheid opereren. De teamgedachte is belangrijker dan alle feitelijk contractuele afspraken. Je moet er als team staan. Daarom hebben we bij de selectie van partijen gevraagd om een presentatie van de bedrijven, waarbij we elkaar diep in de ogen konden kijken en goed konden doorvragen. We vroegen expliciet om niet alleen directie bij de presentatie aanwezig te laten zijn, maar juist ook de medewerker die fysiek bij het project betrokken zou worden. Aan het begin van het traject hebben we een uitgebreide kick-off georganiseerd, om ook die zaken boven water te krijgen die net onder de oppervlakte zitten. Zo is akoestiek in dit project erg belangrijk en alle teamleden zijn meegenomen in de overwegingen waarom WSG dat zo belangrijk vindt.'

Razendsnel proces

Vanaf 2007 heeft WSG in samenwerking met Veldhoen + Company zich een visie en strategie op haar organisatie en werkplekconcept

gevormd. Drie doelen zijn daarin leidend geworden: meerwaarde bieden voor het kind, verdere professionalisering van de hulpverlening en het zijn van een onderscheidend werkgever. In 2010 is gestart met de vertaling van de visie en strategie naar een fysieke omgeving, waarvoor eind 2011 een passend gebouw in Amsterdam werd gevonden. Op basis van een PvE en de huisvestingsvisie is een ontwerpteam geselecteerd met als interieurarchitect Ex Interiors uit Nieuwegein. Het ontwerpteam heeft een vertaling gemaakt van de visie, waarna men op zoek is gegaan naar een partij die WSG voor het gehele project kon ontzorgen. HEVO bleek hiervoor het meest geschikt te zijn en een contract voor realisatie is aangegaan.

Begin 2012 is WSG in samenwerking met Veldhoen + Company begonnen met een razend-snel proces. Begin mei werd de handtekening gezet. Het ontwerp was toen al op 'Definitief Ontwerp'-niveau, en werd in de eerste maanden vervolmaakt tot een bestekpakket. Fysiek werd begonnen met de verbouwing op 3 september 2012, vanaf toen konden de uitvoerende partijen aan de slag. Het hele proces geschiedt in sneltreinvaart: begin december moet het nieuwe gebouw gereed en ingericht zijn, zodat WSG nog dit jaar kan verhuizen.

Het nieuwe gebouw heeft grofweg een indeling naar gebruik van de ruimtes: op de begane grond staat ontmoeten centraal: hier bevinden zich de receptie, ontvangstruimte en spreekruimtes. Op de eerste verdieping zijn werken en eten gefaciliteerd. Op de tweede verdieping staan opleiden en vergaderen centraal.

Voortschrijdend inzicht kunnen inpassen

Ondanks het korte tijdsbestek, heeft HEVO kans gezien om voortschrijdend inzicht, zoals het integreren in het plan van een systeem van toegangspasjes, en een uitgebreide keukenunit, bijtijds en binnen budget te kunnen doorvoeren. Bonnemaïjers: 'We hebben het ontwerp niet op slot gegoooid, maar alles in de strijd gegoooid om ook die zaken binnen budget en planning te integreren.'

Het realiseren van een verbouwing met volledige inrichting van meubilair is voor HEVO een relatief nieuw marktsegment. Bonnemaïjers: 'Het is een marktsegment waar we ons meer en meer op aan het begeven zijn. We deden al casco plus inbouwpakket, maar dan vaak als een geheel. Met de inrichting van het pand, zoals we hier voor WSG uitvoeren, spelen we goed in op de situatie in de markt. Nieuwbouw vindt door de crisis veel minder vaak plaats, maar huurders en gebruikers blijven zich wel bewegen op de markt. Iedere vijf tot tien jaar wordt de bedrijfshuisvesting tegen het licht gehouden. Tel daar bij op dat steeds meer bedrijven Het Nieuwe Werken in de praktijk willen brengen. Hiervoor is onze dienstverlening de perfecte totaaloplossing. Door de risico's van de opdrachtgever over te nemen, wordt deze maximaal ontzorgd tegen vooraf gemaakte afspraken in tijd, kwaliteit en financiën.'

Inkoopvoordeel voor WSG

Bonnemaïjers: 'Aardig is dat we het voor elkaar hebben gekregen om binnen het beschikbare budget een aantal extra wensen voor WSG te realiseren. Het is een project waar ik graag met potentiële opdrachtgevers naar toe zal gaan: een snel gerealiseerd hoogstandje. We hopen begin december dan ook een super trotse WSG te zien.'

Behalve bij WSG is HEVO op dit moment ook bezig met de realisatie van een volledige inrichting bij het nieuwbouwkantoor van CINOP en bij het nieuwe hoofdkantoor van Ricoh, beide in 's-Hertogenbosch. De onafhankelijke positie die HEVO inneemt spreekt veel opdrachtgevers aan.

Meer weten?

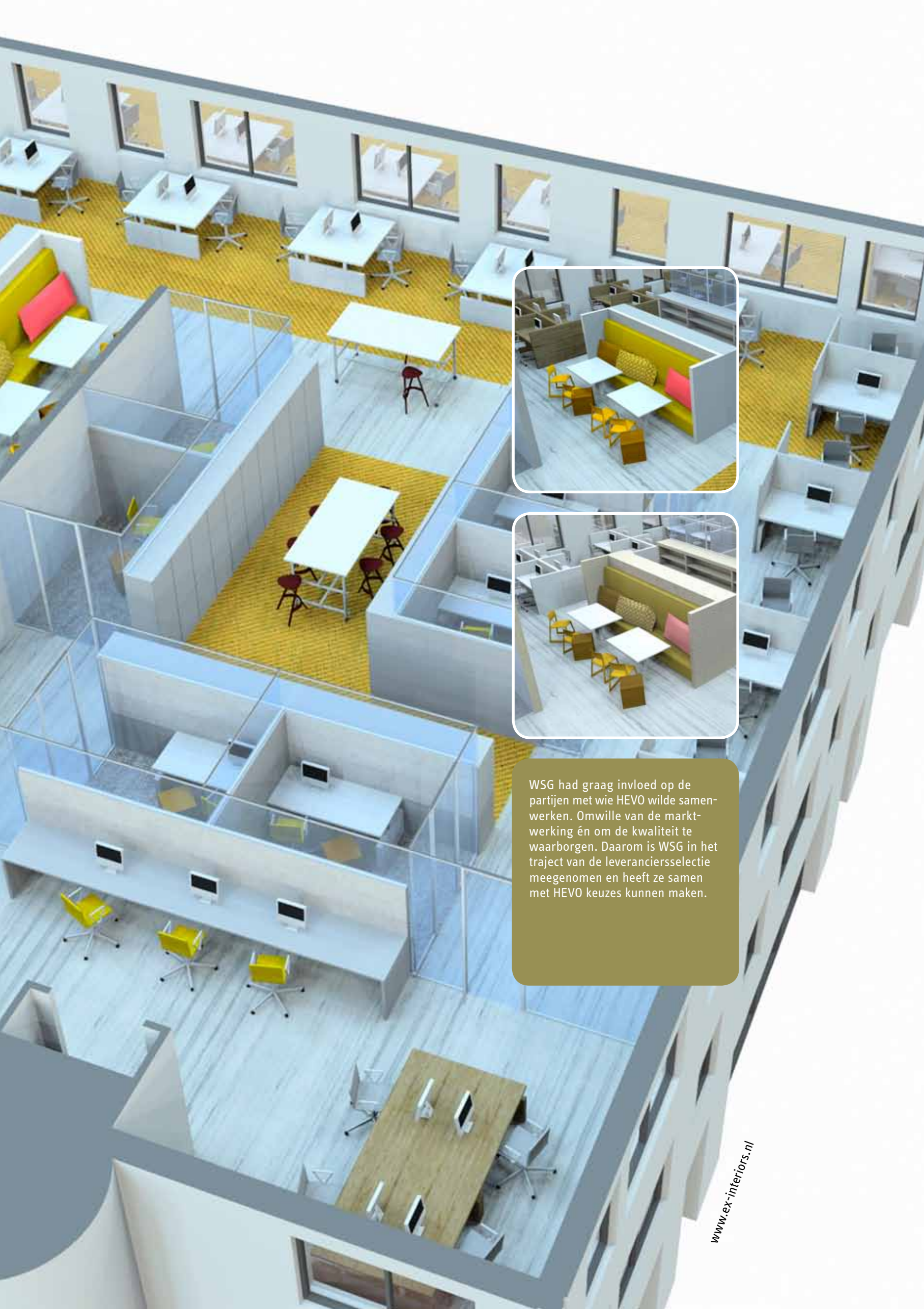
Vraag Jan Bonnemaïjers
E jan.bonnemaïjers@hevo.nl
T +31 (0)73 6 409 523



Behalve het inpassen van de wensen die ontstonden door voortschrijdend inzicht, had HEVO een flinke uitdaging aan de locatie met een zeer gering aantal parkeerplaatsen bij de bouwplaats, terwijl er toch veel naar binnen moest. Ook het nieuwe trappenhuis: materialen in een bestaand pand, was een stevige uitdaging.



Een belangrijk aandachtspunt was de akoestiek; in twee spreekkamers naast elkaar mag men elkaar natuurlijk niet horen.



WSG had graag invloed op de partijen met wie HEVO wilde samenwerken. Omwille van de samenwerking én om de kwaliteit te waarborgen. Daarom is WSG in het traject van de leveranciersselectie meegenomen en heeft ze samen met HEVO keuzes kunnen maken.

UITDAGING

**IN ZORGINSTELLING MAGNOLIA
IS DE CLIËNT KONING**

Het lijkt zo vanzelfsprekend: een gebouw realiseren waarin de bewoners centraal staan. Maar als de bewoners ouderen zijn met meervoudige psychische aandoeningen en soms ook een lichamelijke handicap is dat een grote uitdaging.





Als je het gebouw Magnolia van de Reinier van Arkelgroep in Vught binnenloopt, kom je terecht in een grote lichte ruimte met gezellige zitjes. Daarachter staan de tafels van het restaurant en een bar waar de bewoners koffie, thee en fris kunnen halen. Grote ramen bieden zicht op de binnentuin waar 's zomers lekker gezeten kan worden. In Magnolia wonen 98 cliënten, maar als je erdoorheen loopt voelt het niet als een groot gebouw. De architect heeft bewust gekozen voor korte gangen en veel licht, waardoor een huiselijke sfeer ontstaat. Een wereld van verschil met het oude paviljoen waarin de ouderen met meervoudige psychische aandoeningen en soms ook een lichamelijke handicap woonden.

In 2008 besloot de Reinier van Arkelgroep dat het oude paviljoen niet meer voldeed aan de huidige eisen en dat er een nieuw gebouw moest komen. Marieke Franken-Ghijsen is manager vastgoed bij de Reinier van Arkelgroep. 'Vroeger werd in de zorg het aanbod centraal gesteld: het doel was om de cliënten zo efficiënt mogelijk te bedienen. Nu stellen we de cliënt centraal en daaromheen organiseren we de zorg. Dat was in het oude gebouw niet te realiseren.'

De filosofie om de cliënt centraal te stellen had voor het nieuwe gebouw verstrekkende gevolgen. Zo vind je in Magnolia geen kamers meer voor meerdere personen, maar heeft iedere bewoner een eigen kamer met een eigen douche en wc. De woongroepen zijn opgeheven; iedere bewoner is overal in het gebouw welkom. Er is nu een elektronisch toegangssysteem waarvoor bijna alle bewoners een pasje hebben. En de cliënt eet niet meer met een vaste groep bewoners, maar beslist zelf of hij eet in het restaurant, in één van de keukens of op zijn kamer.

Inzicht in exploitatie noodzakelijk

De Reinier van Arkelgroep en HEVO kwamen vijf jaar geleden bij elkaar om te bespreken hoe ze Magnolia konden realiseren. De financiering van Magnolia was een ingewikkeld traject. In 2008 was nog niet duidelijk wat precies de vergoeding zou worden voor huisvesting. Vroeger wist een instelling dat als de overheid akkoord gaf, het tot in lengte van dagen de exploitatiekosten vergoed kreeg. Inmiddels wordt de vergoeding berekend op basis van het aantal cliënten en de hoeveelheid zorg die de cliënten nodig hebben. HEVO-projectmanager Peter Mensingh: 'Om te

berekenen wat het gebouw Reinier van Arkel per jaar zou kosten hebben we de zorgexploitatie aan de vastgoedexploitatie gekoppeld. Wat kost het om de cliënten te verzorgen, en wat kost het om het gebouw te onderhouden? Alles namen we in die berekeningen mee: van personeelskosten tot voeding en luiers, en van energiekosten tot onderhoud en schoonmaak. Daaruit kwamen rekenmodellen met een aantal variabelen. We berekenden bijvoorbeeld wat het gebouw jaarlijks zou kosten als de bank de rente zou verhogen, of wat er zou gebeuren als de energieprijzen zouden stijgen. En wat de consequenties zijn van 3, 4 of 5 procent leegstand. Die rekenmodellen leverden interessante gegevens op. Zo kwamen we erachter dat meer dan drie procent leegstand zo kostbaar is dat het zinrijk is om een korte wachtlijst aan te houden.

Ook ontdekten we dat de inwoners een intensieve zorgvraag moesten hebben. Als de bewoners minder zorg nodig hadden, kregen we te weinig vergoeding waardoor het te duur is om ze in Magnolia te huisvesten. Daarmee sluiten we meteen aan bij de trend om cliënten zo veel als mogelijk mee te laten doen in de maatschappij; alleen als het echt niet anders kan wonen cliënten bij ons. Het is beter om gewoon thuis te wonen en daar zorg te ontvangen.'

Grotere cliëntenkamers, kleinere kantoren

Bij het ontwerp van het gebouw stond ook steeds de cliënt centraal: hoe kon een zo prettig mogelijke leefomgeving worden gerealiseerd tegen redelijke kosten. Om die reden werd bijvoorbeeld besloten om de kamers van de cliënten groter te maken, en de kantoorruimte voor de medewerkers kleiner. Dat was een logische stap omdat de kantoormedewerkers dankzij Het Nieuwe Werken flexibele werkplekken hebben. Zo werd ook besloten om houten kozijnen te nemen. Die zijn wat duurder dan kunststof, maar hebben een warmere en huiselijker uitstraling en dat is prettiger voor de bewoners. Marieke Franken-Ghijsen: 'Hoe geslaagd een gebouw is, hangt af van hoe objectief dit soort keuzes zijn gemaakt. Voors en tegens moeten goed tegen elkaar zijn afgewogen. Doe je dat niet, dan gaat zo'n project de mist in zodra er een nieuwe kapitein op het schip komt. Die kan dan alles willen veranderen. In de afgelopen vijf jaar hebben hier drie zorgmanagers gewerkt, maar geen van allen heeft iets aan het ontwerp

veranderd. Dat geeft wel aan hoe goed door-dacht het is.'

Goed gedaan, jochie!

Afgelopen zomer werd het gebouw in gebruik genomen. Toen brak eigenlijk het spannendste moment aan: hoe zou het de bewoners en de medewerkers bevalen? Sommige medewerkers twijfelden of de bewoners de vrijheden wel aan zouden kunnen, maar dat blijkt mee te vallen. Bewoners gaan niet dwalen over het terrein en ze vergeten ook niet te eten. Voor de medewerkers is het nog even wennen. Dat ligt niet aan het gebouw, maar aan de nieuwe manier van werken. Een vast dagritme ontbreekt omdat bewoners zelf bepalen wanneer ze wat doen. De bewoners zijn in ieder geval unaniem enthousiast over hun nieuwe behuizing. Peter Mensingh: 'Op de laatste dag van de verhuizing had ik voor iedereen Bossche Bollen meegenomen en hield ik een kort toespraakje waarin ik de bewoners en medewerkers veel plezier wenste met de nieuwe behuizing. Daarop stond een oud dametje op. Ze stak haar duim op en riep: 'Goed gedaan, jochie!'. Dat ontroerde me zo. Uiteindelijk hebben we al die jaren zo hard gewerkt om ervoor te zorgen dat zij fijn kunnen wonen.'

Marieke Franken-Ghijsen: 'De uitdaging die er nog ligt is hoe we het gebouw in zijn omgeving optimaal tot zijn recht kunnen laten komen. Het zorgpark is prachtig, maar in de omgeving van het gebouw is het nog een wat kale boel. Als er wandelpaden komen en er groen wordt aangeplant, kunnen we nog een stukje welzijn en welbevinden toevoegen.'



Meer weten?

Vraag Peter Mensingh
E peter.mensingh@hevo.nl
T +31 (0)73 6 409 459



Winifred van den Bosch (1975) studeerde Civiele Techniek aan de TU Delft en werkt sinds 2006 bij HEVO. Als projectmanager bij de sector Onderwijs en Sport werkt hij aan scholen in het voortgezet onderwijs. Hij geeft trainingen op het gebied van onderwijshuisvesting, is kennismanager project- en risicomanagement bij HEVO en kennishoofd aanbesteden. Van den Bosch leidt de implementatie van BIM bij HEVO en is opsteller van de 'Leidraad gebruik BIM' van HEVO.

LEIDRAAD BOUW INFORMATIE MODEL (BIM) VOORKOMT FAALKOSTEN

Wie wil er niet efficiënter bouwen?

Een stapel bouwtekeningen waarvan niet duidelijk is wat de samenhang en wat de laatste tekening is? Het komt nog voor, maar zal snel verleden tijd zijn. Met één muisklik kunnen we tegenwoordig op het scherm een nieuwbouwproject in beelden oproepen en direct zien of de installaties boven het plafond passen. In de bouw luistert het steeds nauwer dat partijen goed communiceren, zodat men in iedere fase van het bouwproces van elkaars vorderingen op de hoogte is. Dat voorkomt tegenvallers in kosten, vertraging in de oplevering en verhoogt de kwaliteit van het eindproduct. Een hulpmiddel dat hiervoor steeds vaker ingezet wordt, is BIM, een term die staat voor Bouw Informatie Model. Het idee erachter is een digitaal driedimensionaal (3D) gebouwmodel, waarin alle gegevens voor het ontwerp-, bouw- en beheerproces zijn geïntegreerd en waarmee alle partijen werken. BIM maakt integraal ontwerpen en bouwen – al jaren een speerpunt van HEVO – op een moderne manier mogelijk.

Houvast voor het bouwproces

De architect, aannemer, constructeur, installateur, bouwfysicus en andere betrokkenen beschikken via de virtuele methodiek van BIM over dezelfde gegevens. Ze zien dus van elkaar wat gebeurt. Dit is een belangrijke houvast, die de betrouwbaarheid van het bouwproces versterkt. Knelpunten in de uitwerking, zoals een stalen draagconstructie die conflicteert met een ventilatiekanaal van een installateur, worden door middel van een clash control direct ondervangen en hersteld. Ook kunnen de bouwfysicus en de gebruiker dankzij het BIM-model al in de voorfase zien hoe het daglicht in het gebouw zal zijn. De kans op faalkosten, en op een slecht functionerend gebouw, wordt hierdoor fors gereduceerd. Aangezien BIM alle informatie over de volledige levenscyclus van een gebouw bundelt, kan het ook voor de exploitatie, het onderhoud en zelfs de sloop van het gebouw worden ingezet.

Leidraad voor organisatie

HEVO wil BIM voortaan bij de begeleiding van bouwprojecten onverkort toepassen. Met de door HEVO ontwikkelde 'Leidraad BIM' krijgen alle betrokkenen een scherp beeld van de aanpak, de verwachtingen en de resultaten per fase van het BIM-model. Het gaat daarbij om plannings-

afspraken, het detailniveau, het beheer en uitwisselen van informatie, de beschikbaarheid van visualisaties, het uitvoeren van clash controls. Ook de financieel-juridische aspecten worden belicht. De leidraad sluit zo veel mogelijk aan op de huidige stand van kennis en ervaring van partijen. Dat maakt de leidraad ook uniform toepasbaar bij verschillende vormen van bouworganisatie.

Architect als BIM-coördinator

Hoe zien rollen en taken van de betrokkenen bij een bouwproject er uit? De architect voedt het model aan de bron met gegevens en levert de onderleggers aan de andere adviseurs, zoals de constructeur en de installatieadviseur. De architect is daarmee in veel gevallen de BIM-coördinator, ofwel de persoon met een regierol in het opstellen en het actueel houden van het model. De bouwfysicus en de kostenmanager gebruiken de informatie uit het model voor hun berekeningen. HEVO heeft de rol van procesmanager, die het model toetst en met partijen communiceert als er twijfels zijn over de volledigheid of de juistheid van informatie. Als basis voor de afspraken over informatie hanteert de HEVO-leidraad de BIM-norm van de Rijksgebouwendienst. Verder geeft de leidraad een reeks opties voor het uitvoeren van analyses, bijvoorbeeld op het gebied van binnenklimaat, brandveiligheid, energieverbruik en schoonmaak. Bij enkele projecten waar HEVO al met de leidraad gewerkt heeft, is met enthousiasme gereageerd op de kansen die het biedt om in de voorfase alle informatie tot op detailniveau vast te leggen en binnen de tijdsplanning te blijven. Het proces verloopt zonder horten en stoten, het uitvoeringsrisico is beperkt. Zo'n aanpak verdient zich vanzelf terug.

Meer weten?

Vraag Winifred van den Bosch
E winifred.bosch@hevo.nl
T +31 (0)73 6 409 467

360°

HOFFELIJK BAANTJES TREKKEN IN MULTI- FUNCTIONELE ZWEM- ACCOMMODATIE

Het Hofbad is op gewone dagen een multifunctionele zwemaccommodatie met veel verschillende gebruiksmogelijkheden voor alle bewoners van Den Haag en omgeving. Een van de baden is een overdekt 50 meterbad met een monumentale tribune. Dit bad wordt ook gebruikt voor nationale en internationale zwem-, schoonspring- en waterpolowedstrijden. Het gebouw is ontworpen om beide vormen van gebruik op een logische manier aantrekkelijk te maken. Door de hoogwaardige isolatie, de energie-opwekking op het dak en een extreem duurzame installatie is het ook een erg energie-efficiënt gebouw.

Onder de 'geschubde huid' van het gebouw bevindt zich een lichte, bijna organische binnenwereld, een subtiële verwijzing naar het fysieke karakter van de activiteiten die hier plaatsvinden. De constructieve hoofdropzet van het zwembad is met hoofdliggers en dwarsspanten uitgewerkt als een ruggengraat met ribben. Van het grote wedstrijdbad tot de kleine baden voor kinderen is dit principe doorgevoerd. Door de hoofdropzet is er een ritmische geleiding van de ruimte en een heldere, overzichtelijke structuur, ook door de natuurlijke lichtinval en de vele zichtlijnen die de activiteiten met elkaar en het gebouw met de omgeving verbinden.



Opdracht

Ontwikkeling multifunctionele zwemaccommodatie Hofbad (overdekt 50 meter zwembad met tribune, instructie- en recreatiebad, horecafaciliteiten en verenigingsruimten) in Den Haag: een uniek zwembad met bijzonder hoge eisen voor duurzaamheid, kwaliteit en integratie. Integratie ging ook op voor de aanbesteding van de ontwerpende partijen, waarbij als één team werd ingeschreven: architect, constructeur, installatieadviseur, adviseur waterbehandeling en bouwfysicus, met HEVO als projectmanager.

Opdrachtgever

Gemeente Den Haag, Dienst OCW

Rollen HEVO

Projectmanager, directievoering en gedelegeerd opdrachtgever

Stichtingskosten exclusief btw

€ 29.000.000

Brutovloeroppervlak (bvo)

9.500 m²

Ingebruikname

Oktober 2012

Architect

VenhoevenCS architecture + urbanism

Adviseurs

Constructie: Pieters Bouwtechniek

Bouwfysica: LBP|SIGHT

Installaties: DWA

WZ installaties: Breet Consultancy

Bijzonderheden

Naast de nauwe samenwerking tussen de disciplines vervulden ook de gebruikers een grote rol tijdens het ontwerptraject. Hun inbreng leidde tot bewuste keuzes met betrekking tot kwaliteit, materiaalgebruik en detaillering op basis van alle opgedane ervaringen in de bestaande Haagse baden. De zwembad-specifieke inrichtingen zoals beweegbare bodems, glijbaan en tijdsregistratie die geïntegreerd moesten worden, maakten het geheel tot een bijzonder complexe opgave.

**Meer weten?**

Vraag Mark van der Vliet

E mark.vliet@hevo.nl

T +31 (0)73 6 409 530

Vraag Rob Wouters

E rob.wouters@hevo.nl

T +31 (0)73 6 409 445

DE CIRKEL
ROND

ZONDER HET NIEUWE WERKEN WORDT DE SLAG OP DE ARBEIDS- MARKT VERLOREN



Vier experts aan het woord



Siebrith Hoekstein is teamleider Huisvesting en Projecten bij Stenden Hogeschool. Deze school geeft hoger onderwijs aan zo'n tien-duizend studenten in Leeuwarden, Groningen, Emmen, Meppel en Assen en heeft vier internationale vestigingen in Qatar, Thailand, Zuid-Afrika en Indonesië. Hoekstein was in november 2008 nauw betrokken bij de invoering van Het Nieuwe Werken op de hoofdlocatie in Leeuwarden.



Willem de Jager is directeur van Stichting TelewerkForum Het Nieuwe Werken. Deze stichting helpt het bedrijfsleven om Het Nieuwe Werken een stap verder te brengen. Dat gebeurt onder meer via agendering, benchmarking, belangenbehartiging en kennisdeling. De Jager behoorde in de jaren tachtig bij het toenmalige bedrijf Digital tot de eerste Nederlanders die experimenteerden met thuiswerken.



Manja Jongsma was vier jaar lang programmadirecteur Het Nieuwe Werken bij SNS Reaal. In april 2012 stapten drieduizend medewerkers van de verzekeringsdochter van SNS over op Het Nieuwe Werken, na de verbouwing van een gedeelte van het hoofdkantoor in Utrecht. Voor Jongsma het moment om SNS te verlaten en een eigen adviespraktijk te starten. Zij begeleidt nu organisaties bij de invoering van Het Nieuwe Werken.



Hans Maréchal is eigenaar van M + R Interieur Architecten in Eindhoven. Dit bureau is gespecialiseerd in het ontwerpen en inrichten van projecten in de utiliteitssector. M + R was ontwerper van meerdere projecten waarbij Het Nieuwe Werken is ingevoerd. Een in het oog springend project is bijvoorbeeld het hoofdkantoor van woningcorporatie Aramis Allee Wonen in Roosendaal.

Het Nieuwe Werken is het stadium van hype definitief voorbij. Een toenemend aantal bedrijven, met in hun kielzog overheden, werkt anders of gaat dat doen. Het is niet altijd duidelijk waarom. De wens om kosten te besparen speelt, zeker in deze financieel zuiniger tijden, vaak een (te) grote rol. Volgens experts een valkuil die er toe leidt dat organisaties de grote potenties van Het Nieuwe Werken niet verzilveren. En wie dat niet doet, zal de slag op de toekomstige arbeidsmarkt verliezen. Alleen Het Nieuwe Werken biedt mensen immers de balans tussen werk en privé die ze prettig vinden.

Hoe staat Het Nieuwe Werken er voor in Nederland?

De Jager: Bij de Week van Het Nieuwe Werken in 2011 hebben we geïnventariseerd hoeveel mensen in Nederland wel eens flexibel werken. De beroepsbevolking in ons land telt zo'n 7,6 miljoen mensen. Grofweg de helft daarvan, 3,5 à 4 miljoen, doet werk dat je tijd- en plaats-onafhankelijk zou kunnen doen. In 2011 werkten 2,1 miljoen mensen wel eens flexibel. Eenderde daarvan deed dat structureel, tweederde was nog bezig ermee te experimenteren en moest de nieuwe vrijheden nog ontdekken. Tien procent van de beroepsbevolking werkt dus nu al structureel op een nieuwe manier. Daarmee loopt Nederland wereldwijd voorop. Met uitzondering van de Scandinavische landen, die net als wij een betrekkelijk informele en egalitaire cultuur hebben, staat in andere Europese landen Het Nieuwe Werken nog niet eens in de kinderschoenen.

Jongsma: We zijn het pioniersstadium nu wel voorbij. Het Nieuwe Werken is een onomkeerbare trend. Ik heb dat in mijn eigen ervaringen bij SNS Reaal ook gemerkt. Medewerkers die net waren overgestapt op Het Nieuwe Werken zeiden dat ze in het begin nog wel eens boos op me waren, omdat 'je mijn kamer hebt afgenomen'. Inmiddels willen ze niet meer anders.

'Het Nieuwe Werken is een tussenstation op weg naar Duurzaam Werken.'

Willem de Jager

'Te vaak verwatert Het Nieuwe Werken na de invoering ervan.'

Siebrith Hoekstein

Maréchal: Iedereen is op dit moment op zoek naar nieuwe werkvormen, waarbij minder vierkante meters worden gebruikt en beter wordt ingespeeld op de behoeftes en mogelijkheden van de medewerkers. Daar sluit Het Nieuwe Werken perfect op aan. Het biedt de mogelijkheden om mensen nog prettiger en efficiënter te laten werken. Het Nieuwe Werken is dus al lang geen hype meer.

Wat missen bedrijven en organisaties als ze niet volgens de principes van Het Nieuwe Werken gaan opereren?

Jongsma: Zij zullen in de toekomst de slag om talenten verliezen. Zeker als de economie straks weer aantrekt, kiest het talent voor de bedrijven die de verantwoordelijkheid bij de medewerkers leggen. Want dat is waar Het Nieuwe Werken vooral over gaat: medewerkers krachtiger maken en hen de verantwoordelijkheid geven om zelf de keuzes te maken over waar en wanneer ze willen werken.

Maréchal: Kennisdelen is het toverwoord van de toekomst. Hoe kun je de kennis en informatie van de oudere generatie op de juiste manier overbrengen op de jongere generaties? Het letterlijk slechten van de wanden en opener maken van een organisatie kan daar bij helpen.



Het Nieuwe Werken vergroot het sociale contact en de kruisbestuiving tussen medewerkers.

Hoekstein: Vier jaar na de invoering bij Stenden zie ik de verbeterde communicatie als het grote pluspunt van Het Nieuwe Werken. Medewerkers komen makkelijker in contact met elkaar. Je hoort meer van elkaar en kunt dingen sneller regelen. Daarnaast pretenderen wij de leiders van de toekomst op te leiden. Dat lukt alleen in een setting waarmee je de toekomst in kunt.

De Jager: Het Nieuwe Werken leidt tot een betere benutting van menselijk kapitaal. Het impliceert een managementcultuur waarin vertrouwen voorop staat. Door medewerkers vertrouwen te geven, durven ze creatiever en ondernemender te worden en meer van zichzelf te laten zien. Onderzoek laat zien dat nieuwe werkers acht tot negen procent productiever zijn dan medewerkers die nog traditioneel werken. Het Nieuwe Werken leidt dus tot een grotere medewerkerstevredenheid en dat wordt een bepalende factor in de toekomstige slag op de arbeidsmarkt. In organisaties die op een nieuwe manier werken, zijn medewerkers beter in staat een goede balans te vinden tussen werk en privé. Andere voordelen zijn de grote (kosten) besparingen op ruimte, energielasten en schoonmaakkosten. Daarnaast zorgt het in de maatschappij voor minder files.

Wat zijn de grootste valkuilen van Het Nieuwe Werken?

Jongsma: Het Nieuwe Werken lukt alleen als je het integraal aanpakt. Het is veel meer dan thuiswerken of het slim inzetten van ICT-middelen. Je hebt een aanpak nodig die aandacht besteedt aan eigenlijk alles: de leiderschapsstijl, het gedrag van medewerkers, de ICT, de fysieke omgeving en de kosten.

Hoekstein: Het Nieuwe Werken vergt een cultuurverandering die tijd vraagt. Medewerkers moeten goed worden begeleid omdat het voor hen vaak om een emotionele verandering gaat. Dan ben je er niet met het binnenrijden van leuk nieuw meubilair.

Maréchal: De grootste valkuil is dat de acceptatie van Het Nieuwe Werken door de medewerkers niet op een goede manier gebeurt. Je maakt nieuwe spelregels met elkaar en iedereen moet zich daaraan houden. De eigenheid en gewoontes van mensen kunnen dat in de weg zitten. Je praat over veranderingsprocessen die voor veel medewerkers lastig zijn. Je moet dus goed sturen op het gedrag van mensen.

De Jager: Mee eens. Het succes van Het Nieuwe Werken wordt voor 70 tot 80 procent bepaald door de mentale kant. De virtuele kant van de ICT-voorzieningen en de fysieke kant van de werkomgeving zijn randvoorwaardelijk. Die moeten gewoon goed in orde zijn. Als je echter niet tegelijkertijd investeert in de mentale kant, krijg je ontevreden medewerkers. Ik zie daarnaast nog twee grote hobbels. Zo'n 15 procent van de werknemers is van het introverte en perfectionistische type. Zij lopen door Het Nieuwe Werken een grotere kans een burn-out te krijgen. Bedrijven moeten deze medewerkers begeleiden om dat te voorkomen. Tweede hobbel is dat door de verdere invoering van Het Nieuwe Werken de

'Het talent kiest voor de bedrijven die de verantwoordelijkheid bij de medewerkers legt.'

Manja Jongsma

leegstand van kantoren kan oplopen tot 25 à 40 procent. Dat stelt financieel Nederland voor een kolossaal probleem.

Is voor de invoering van Het Nieuwe Werken een nieuw kantoor nodig of lukt het ook in een bestaand gebouw?

Maréchal: Het Nieuwe Werken is overal te implementeren. Een bestaand gebouw kan soms beperkingen stellen, maar die zijn zelden doorslaggevend. Als je maar zorgt voor een totaal nieuwe omgeving waarin interactie en openheid centraal staan. Dat lukt door de opzet van Het Nieuwe Werken al snel. Het concept leidt haast per definitie tot werkomgevingen waarin mensen plezieriger werken.

Jongsma: Bij SNS REAAL hebben we het in een bestaand gebouw gedaan. Maar we hebben de fysieke omgeving wel heel erg aangepast. Die is namelijk een katalysator om Het Nieuwe Werken goed te laten slagen. Mensen zullen zich in een andere omgeving eerder anders gaan gedragen.

Wat zijn de grootste ontwikkelkansen? Op welke punten moet het concept van Het Nieuwe Werken verder worden doorontwikkeld?

Hoekstein: Juist omdat er vaak emoties in het spel zijn, moeten medewerkers goed worden begeleid bij de invoering van Het Nieuwe Werken. Dat geldt niet alleen voor de mensen die daadwerkelijk de overstap maken, maar ook voor nieuwe medewerkers. Het is vooral aan de leidinggevenden om daar voortdurend aandacht aan te blijven geven. Nu dreigt het concept na de invoering te snel te verwateren.

Maréchal: Ik ben wel benieuwd hoe ver we kunnen gaan met het steeds digitaler werken. Systemen worden steeds kwetsbaarder voor bijvoorbeeld stroomuitval. Daarnaast vraag ik me af of we met de sociale media nog wel een sociale wereld in stand houden. Uiteindelijk willen mensen altijd een plek houden waar ze elkaar kunnen ontmoeten. Verder doorontwikkelen van Het Nieuwe Werken is dus prima, maar binnen grenzen. Ik zie wel mogelijkheden om Het Nieuwe Werken nog meer een instrument te laten zijn van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Wat kan een organisatie de werknemers nog meer bieden op het gebied van bijvoorbeeld gezondheid? En hoe kunnen we toewerken naar energieneutrale kantoren?

De Jager: Als we over tien jaar over onze schouders terugkijken, zullen we constateren dat Het Nieuwe Werken een tussenstation is in een groter veranderingsproces richting duurzaam

‘Kennisdelen is het toverwoord van de toekomst.’

Hans Maréchal

werken. Daarin is Het Nieuwe Werken verduurzaamd op ecologisch, economisch en sociaal-maatschappelijk gebied. Hoe dat er precies uitziet, zal nog moeten blijken. Het werk zal in de toekomst meer dan nu een organisch onderdeel worden van het privéleven, met een veel grotere rol voor immateriële waarden. Dat is de richting waarin Het Nieuwe Werken zich zal doorontwikkelen.

Reactie HEVO

Aantrekkelijk werkgeverschap wordt in het rijtje van voordelen die Het Nieuwe Werken biedt steeds vaker door onze opdrachtgevers benoemd. Het Nieuwe Werken geeft medewerkers meer verantwoordelijkheid, vrijheid en vertrouwen. Medewerkers ervaren meer flexibiliteit. Zij worden beoordeeld op hun resultaten en niet op hun aanwezigheid. Zij worden uitgedaagd om hun talenten ten volle te benutten. Zij voelen zich hierdoor serieus genomen. Waarmee betrokkenheid en werkplezier – belangrijke factoren om talenten nu en in de toekomst te binden en boeien – zullen toenemen.

De overgang naar Het Nieuwe Werken is een intensief traject, wat de nodige tijd en energie vraagt. Het Nieuwe Werken gaat om meer dan flexibele werkplekken en ICT-mogelijkheden. De bepalende factor voor een succesvolle implementatie van Het Nieuwe Werken is het gedrag van medewerkers. Maar hoe verander je het gedrag van medewerkers? Zoals de experts ook aangeven vormt, naast een integrale aanpak, betrokkenheid een belangrijke schakel om tot een succesvolle verandering te komen. Betrek medewerkers daarom bij het benoemen van het doel en de noodzaak tot verandering. Ontwikkel samen met medewerkers een inspirerende visie op (samen)werken. Een visie waar ze warm voor lopen en graag een bijdrage aan willen leveren. Laat medewerkers meedenken over de invulling van de nieuwe manier van werken. Geef ze het gevoel dat ze gehoord worden en besteed voldoende aandacht aan de begeleiding van medewerkers bij de invoering van Het Nieuwe Werken. Hiermee kan het moeten overwinnen van weerstand tot een minimum beperkt worden. En bedenk daarbij dat mensen niet per definitie tegen verandering zijn, maar wel tegen veranderd worden.



Meer weten?

Vraag Alexandra Meeuwisse
E alexandra.meeuwisse@hevo.nl
T +31 (0)73 6 409 452
T +31 (0)6 22 26 79 15

MIJN PLEK

WIJ HECHTEN AAN STIJL

Nieuw bouwen én renoveren terwijl de school gewoon open is. Dat vraagt wat van opdrachtgever, projectmanagement en alle andere betrokkenen. Risicodragend aannemen is beslist ook een extra uitdaging als het om renovatie gaat. Je weet nooit zeker wat je tijdens het proces zult tegenkomen.

Opdrachtgever

Raad van Bestuur Ons Middelbaar Onderwijs

Stichtingskosten

€ 17.800.000 inclusief btw

Brutovloeroppervlak (bvo)12.600 m²**Ingebruikname**

Nieuwbouwdeel januari 2011

Renovatiedeel januari 2012

Architect

Van den Berg Kruisheer Elffers Rotterdam

Een school renoveren en voor een deel nieuw bouwen en tegelijkertijd het onderwijs laten doorgaan alsof er niks aan de hand is. Dat is een knap huzarenstukje dat opdrachtgever en bouwers bij het Maurick College in Vught voor elkaar boksten. Veiligheid stond centraal: de leerlingen moesten veilig in het gebouw kunnen komen, terwijl de bouwvakkers werkten en er transporten plaatsvonden. Maar er waren onderweg nog heel wat meer hobbels te nemen. Een wijziging van het Programma van Eisen bijvoorbeeld. En de extra uitdaging die renovatie nu eenmaal met zich meebrengt. Bij renovatie kun je van alles tegenkomen, maar je weet pas wát als je aan de slag gaat. Doordat HEVO het project risicodragend aan nam, stonden tijd, geld en kwaliteit vooraf vast.

Maurick College is een scholengemeenschap voor vmbo, havo, atheneum en gymnasium. De school werkt volgens het daltonprincipe. Dit betekent dat drie uitgangspunten centraal staan in het onderwijs: kiezen in verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en samenwerken. Van de 35 onderwijsuren per week, mag de leerling er 8 à 9 zelf invullen. Zij mogen dan zelf kiezen bij welke docent ze welk vak gaan doen, op voorwaarde dat ze productief zijn.

Het Maurick College kent een rijke culturele geschiedenis. Vanuit de kloosterachtergrond is toneel een centraal punt. Dat is in de nieuwe situatie ook het geval. In het onderwijsprogramma, maar ook in het gebouw, is er prominent plek voor theater en dans. De grote open hal is niet alleen als aula, maar ook als theater te gebruiken. Mét een podium, goed geluid en goede verduistering. Een deel van de ruimte is voorzien van een speciale vloer, verlichting en akoestisch plafond. Wanneer de schuifpuien gesloten worden, wordt de hal eenvoudig omgetoverd tot feestelijk theater. Bij mooi weer kan er zelfs gebruik worden gemaakt van het buitentheater. De aula en een aantal cultuurlokalen hebben tevens toegang tot de patio, waardoor er bij mooi weer ook buiten getekend en geluncht kan worden.

Rector Huub van der Linden (59) was vanaf het begin bij het proces betrokken. 'Er is veel gestoeid, met bestuur en bouwmanagement, maar altijd met respect. Samen hebben we eraan getrokken om een optimaal eindresultaat te krijgen. Zo'n gebouw zet je immers niet neer voor even, maar zal een jaar of dertig, veertig mee moeten kunnen.' Ondanks zijn intensieve betrokkenheid bij het proces, heeft het eindresultaat hem blij verrast. 'Mijn favoriete plek zijn de dorpspleinen in het renovatiegedeelte. Die geven gezelligheid en veiligheid. Maar het hele gebouw straalt gezelligheid en gemoedelijkheid uit, gecombineerd met stijl. Het is een stijlvol, goed leefbaar gebouw. Tijdens het proces bedenk je wel hoe het moet worden, maar je weet nooit zeker hoe het ook zo gaat voelen. Dat is goed gelukt. De school is meer een leefplek geworden dan een traditionele schoolplek. Natuurlijk zijn er ook klassieke leslokalen, maar elke verdieping heeft ook een soort dorpsplein. Leerlingen in de leeftijd van 12 tot 18 jaar willen een plek hebben om met elkaar te overleggen en samen te zijn. Dat kan perfect op de zogenaamde dorpspleinen. Bij elk dorpsplein is een conciërge, en leerlingen kunnen er een laptop huren. Vergelijk het met een plein in een Italiaans dorp, waar je op een terras gaat zitten als je even geen kathedraal bezichtigt.'

Meer weten?

Vraag Wies de Schrijver
E wies.schrijver@hevo.nl
T +31 (0)73 6 409 495



HORIZON

OVER HEVO'S ZORGWONING TIJDENS DE DUTCH DESIGN WEEK, DE NIEUWE DIENSTEN MEDIATION EN INTERIM MANAGEMENT EN ANDERE ACTUELE ZAKEN



ZORG VOOR NU EN LATER

Hoe ziet de zorgwoning van de toekomst eruit? HEVO en ontwerpstudio Baas-Kleinbloesem hebben de handen ineen geslagen en onderzocht hoe ontwerp kan bijdragen aan welbevinden, zelfstandigheid en herstel van de cliënt. In een 'belevings-box', een mobiele zorgwoning, zijn wetenschappelijke bevindingen en ontwerp-kennis samengebracht in een interieur.

Honderd ouderen van Cardia en Vitalis WoonZorg Groep werd gevraagd door te voelen, te ruiken, te horen – kortom te ervaren – hoe de zorgwoning er in de toekomst uit zou kunnen zien.

Tijdens de Dutch Design Week in Eindhoven zijn bij diverse bijeenkomsten de inzichten en ervaringen gedeeld met bestuurders, politici en professionals in de zorg.

Meer weten? Bekijk de video's op www.youtube.com/hevobv of neem contact op met Judith Vroemen of Ron van Bloois.



HEVO INTERIM MANAGEMENT

Vanaf 1 november 2012 voorziet HEVO met HEVO Interim-management in de toenemende behoefte aan tijdelijke invulling van functies in de huisvestingsorganisaties van onderwijs- en zorginstellingen en corporaties. Onze interimmanagers beschikken daarbij continu over de actuele kennis van alle HEVO-professionals en continuïteit is geborgd.

De contactpersoon van HEVO Interim Management is Felix van Baal. Felix heeft ruime ervaring in diverse lijnmanagement-functies van vastgoed- en huisvestings-organisaties.

PROJECTEN IN BEELD

'Onderwijs in ontwikkeling. Gebouw in ontwikkeling' – Maurick College Vught.

Een prachtig boek over een prachtig project, drie locaties zijn samengevoegd in een combinatie van grootschalige renovatie en nieuwbouw. De school bleef in bedrijf, terwijl gefaseerd de uitvoering plaatsvond.



PROJECTEN IN BEELD

'Westenhage: gebouw met twee gezichten' – Westenhage Zwolle.

Westenhage kent architectonisch twee gezichten: het 'dorpse' en het 'stadse'. Deze twee gezichten vormen de basis om dit boekwerk in tweeën te delen. Het 'dorpse' vertelt over de ontwikkeling van Westenhage, het 'stadse' vertelt over de realisatie. Beide delen zijn los van elkaar te lezen, gezamenlijk vormen zij het totale verhaal.



MEDIATION: EEN NIEUW ADVIESPRODUCT

Conflicten in de persoonlijke of zakelijke sfeer eindigen niet zelden bij de rechter die een oordeel geeft waaraan partijen zich dienen te houden. Doorgaans wordt dat ingewikkeld, langdurig en kostbaar. De kans op beschadiging van partijen is groot. Door toepassing van mediation is het mogelijk dit een stap voor te zijn. Een mediator zoekt – samen met partijen – naar een ingang om het conflict op te lossen en dit voor alle partijen op een redelijke wijze af te handelen. Juist dat samen zoeken, omvat de kern van mediation.

Wim van 't Hoog volgt op dit moment de opleiding tot gecertificeerd mediator.



ZORGDIALOOG OVER SCHEIDEN VAN WONEN EN ZORG

Het rijksbeleid Scheiden van Wonen en Zorg is voor zorginstellingen een enorme uitdaging. Het combineren van een gezonde bedrijfsvoering met aantrekkelijke woon-, behandel- en werkomgevingen is een hele kunst. HEVO heeft in het project Westenhage in Zwolle laten zien dat extra-muralisering met een 7/24 uursbedrijfsvoering tot de mogelijkheden behoort. Om deze kennis te delen hebben we op 30 oktober een Zorgdialoog georganiseerd. Daar deelden medewerkers van het ministerie van VWS, de Rabobank en Driezorg de nieuwste wet- en regelgeving, inzichten en leerpunten met de deelnemers.

Geïnteresseerd in het verslag van de bijeenkomst en op welke manier HEVO uw organisatie kan helpen? Kijk dan op www.hevo.nl/zorg.



NIEUWBOUWKOSTEN CONFIGURATOR SPECIAAL ONDERWIJS

Voor het speciaal onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs heeft HEVO een Nieuwbouwkosten Configurator ontwikkeld. De Nieuwbouwkosten Configurator maakt inzichtelijk wat de effecten zijn van hogere kwaliteitseisen voor onderwijsgebouwen en wat de invloed is van marktwerking op het normbudget. Eerder al lanceerde HEVO een kostenconfigurator voor het primair onderwijs en voortgezet onderwijs.

Deze tool is gratis te verkrijgen voor schoolbesturen en gemeenten via www.hevo.nl/configurator.



ZORGDOSSIERS

De zorgmarkt is volop in beweging. Veranderende cliëntwensen, personele vraagstukken en een terugtrekkende overheid vragen om creativiteit en flexibiliteit. HEVO ondersteunt zorgondernemers met de vertaling van die verandering naar hun huisvesting en vastgoed. Dat doen we met een viertal zorgdossiers. Er zijn al drie edities verschenen: 'Mensgerichte huisvesting, meer dan Healing environment', 'Kostenbewust denken - Rendabele exploitatie van zorgvastgoed' en 'Strategisch vastgoedbeleid - Verantwoorde keuzes maken'.

Bestellen van de zorgdossiers kan via www.hevo.nl/zorgdossier.



FEITEN

DE KANTORENMARKT IN NEDERLAND IN DE PROBLEMEN

Bron: NVM Business, Nederlandse kantorenmarkt, augustus 2012

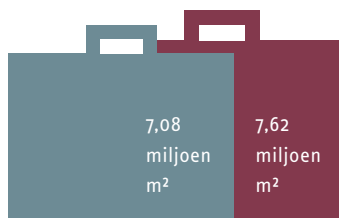
Meer weten?

Vraag Alexandra Meeuwisse
E alexandra.meeuwisse@hevo.nl
T +31 (0)6 22 26 79 15

De kantorenmarkt is dit jaar verder in de problemen geraakt. Halverwege het jaar stond 15,4% van de kantoorvoorraad in Nederland te koop of te huur. Er staan niet alleen meer ruimten leeg, ook het aantal vierkante meters nam toe. En hoewel er in de Nederlandse beleggingsmarkt een lichte stijging is te zien, zijn beleggers nog steeds niet erg happig om te investeren in de vastgoedmarkt. Op deze pagina's presenteren we op ongeveer eenzesde van een vierkante meter de meest opmerkelijke cijfers.

Nederlandse kantorenmarkt

Het direct beschikbare aanbod in kantoorruimten, steeg met bijna 7% tot 7,62 miljoen m². Naast de toename in metrage, nam ook het aantal te huur of te koop staande objecten toe van 3.270 tot 3.520.

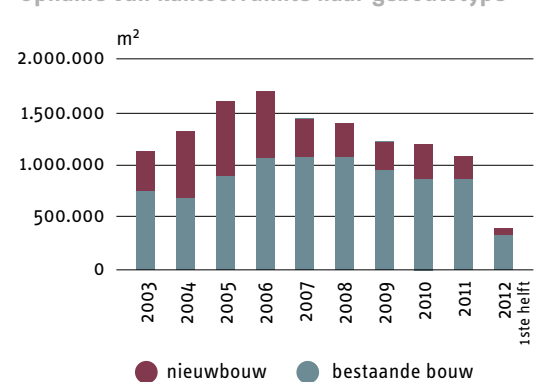


Opname van kantoren

De vraag naar kantoorruimte in Nederland is in de eerste helft van 2012 teruggelopen. Op basis van beschikbare gegevens over verkoop en verhuur van kantoren op de vrije markt (de bouw van kantoren voor eigen rekening buiten beschouwing gelaten), werd ongeveer 386.000 m² opgenomen. De sterke afname is voornamelijk te wijten aan de ongunstige economische omstandigheden.

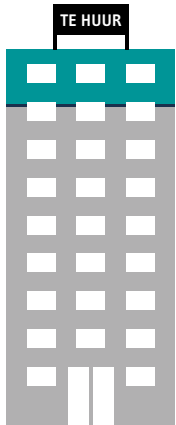
In alle sectoren, met uitzondering van de sector Zakelijke dienstverlening, is er een dalende vraag zichtbaar geweest.

Opname van kantoorruimte naar bouwtype



Kantorenvoorraad

In Nederland staat nu circa 15,4% van de kantorenvoorraad te huur of te koop. Begin van dit jaar bedroeg de leegstand nog circa 14,5%.

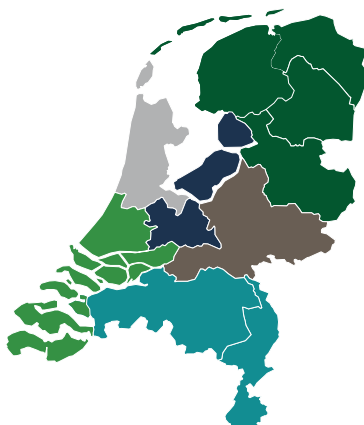
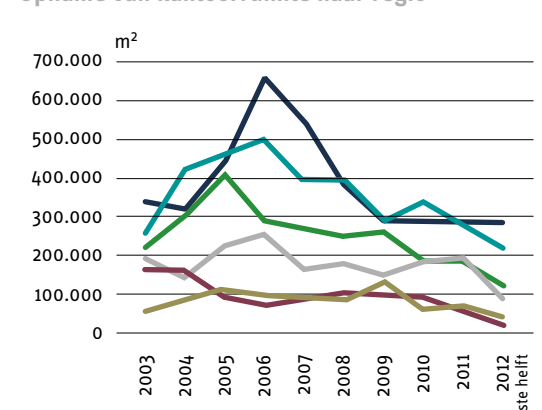


Geografische situatie kantorenmarkt

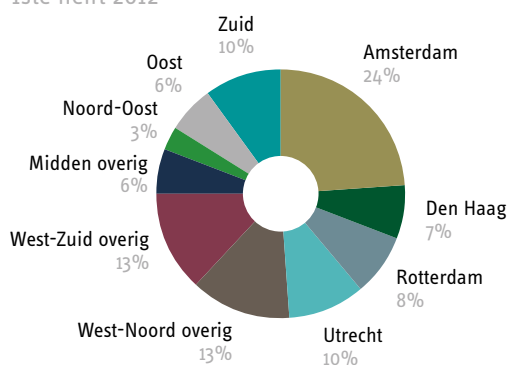
De grootste afname in de afzet van kantoren is zichtbaar in de regio Rotterdam. In de eerste helft van 2011 werd nog zo'n 63.000 m² kantoorruimte verhuurd of verkocht. Dit jaar zat de afname nog niet op de helft daarvan. Utrecht liet een kleine daling zien en in Den Haag was de afzet van kantoren nagenoeg stabiel. Amsterdam was de enige stad die een stijging liet zien. Buiten de randstad was ook een lichte afname te zien.



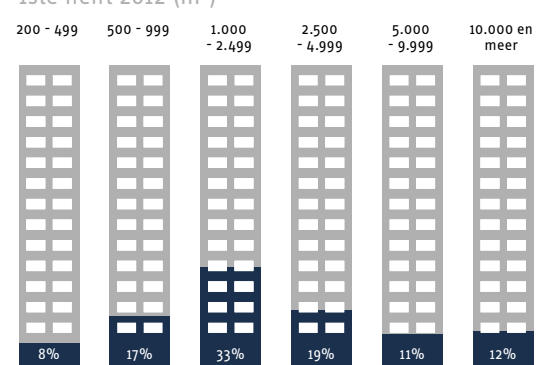
Opname van kantoorruimte naar regio



Opname van kantoorruimte naar regio 1ste helft 2012



Opname van kantoorruimte naar grootte/klasse 1ste helft 2012 (m²)



Nederlandse kantorenmarkt

Tegen de verwachting in heeft er in de eerste helft van 2012 een forse toename plaatsgevonden in het aantal leegstaande en nog te verhuren c.q. verkopen vierkante meters kantoorruimte. Halverwege het jaar stond 15,4% van de kantorenvoorraad in Nederland te huur of te koop. De toename werd veroorzaakt door het op de markt komen van bestaande veelal oudere kantoorruimten. De groei was daarbij met name zichtbaar in kantoorruimten met een omvang van 500 tot 1.000 m² en 5.000 tot 10.000 m². In de laatste categorie kwamen hele gebouwen beschikbaar, waaronder die van Enenco, BAM en Ricoh.

In de regio Zuid was de grootste toename in aanbod te zien. Deze toename had voornamelijk betrekking op de provincie Noord-Brabant, waarbij 's Hertogenbosch eruit sprong. Naast de regio Zuid liet ook de regio Noord-Oost een toename zien. Van de grote steden liet vooral Utrecht en in iets mindere mate Amsterdam een stijging in het aanbod van kantoorruimte zien. In Utrecht steeg het aanbod in de eerste helft van het jaar met 13,5% en in Amsterdam met 4%. Waarmee voor Amsterdam het totaal aan m² kantoorruimte dat leeg staat, uitkomt op 1,08 miljoen m² ofwel 18% van het totale kantorenbestand in Amsterdam.

Beleggingen in kantoren

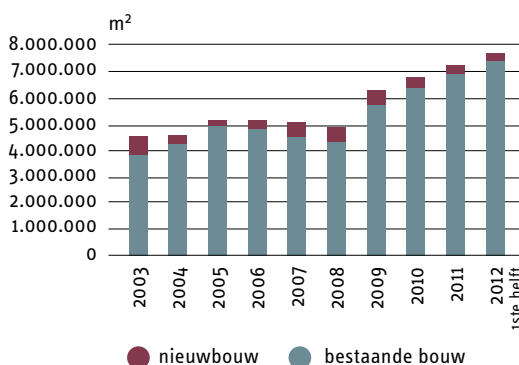
De Nederlandse beleggingsmarkt heeft in de eerste helft van 2012 een licht herstel laten zien. Beleggers kochten voor circa 1,43 miljard commercieel vastgoed, ten opzichte van circa 1,2 miljard in de eerste helft van 2011. Een lichte stijging, maar beleggers waren nog steeds niet echt happig om te investeren in de vastgoedmarkt. Uitzondering hierop vormde de investeringen in kantoren. Volgens cijfers van NVM Business kochten beleggers in de eerste helft van 2012 namelijk voor circa € 900 miljoen aan kantoren. Ruim twee keer zoveel als in 2011. Waarbij opgemerkt dat een groot deel van het totale investeringsvolume, namelijk € 400 miljoen, de transactie betrof aangaande de High Tech Campus in Eindhoven. Met uitzondering van de High Tech Campus hadden de meeste aankopen betrekking op kantoorruimte in de Randstad en dan met name die op eerste-klas-locaties in Amsterdam, Rotterdam en Den Haag.

De prijzen die beleggers betaalden voor de kantoren, waren in de eerste helft van 2012 nagenoeg stabiel. Ondanks de verslechterende marktomstandigheden bleven de bruto-aanvangsrendementen van kantoren nagenoeg gelijk. Alleen op de wat mindere locaties in de Randstad was sprake van een lichte toename van de bruto-aanvangsrendementen, wat direct zichtbaar was in dalende prijzen.

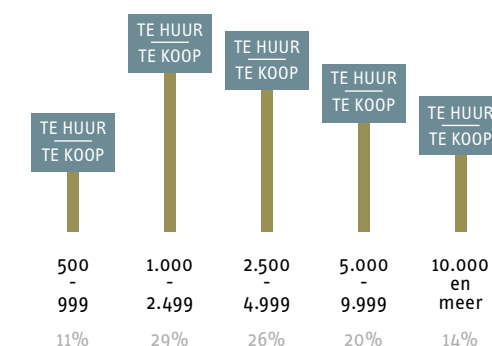
Kantoor Een ruimtelijk zelfstandige eenheid die grotendeels in gebruik is voor bureaugebonden werkzaamheden of ondersteunende activiteiten. Kantoorruimten die deel uitmaken van bedrijfsgebouwen, universiteiten of ziekenhuizen, worden niet als kantoor aangemerkt.

Opname Verhuur- en verkooptransacties die op de vrije markt plaatsvinden. Gebruikers die in hun eigen huisvestingsbehoefte voorzien (de zogenaamde eigenbouw) worden niet tot de opname gerekend. Hetzelfde geldt voor sale-and-

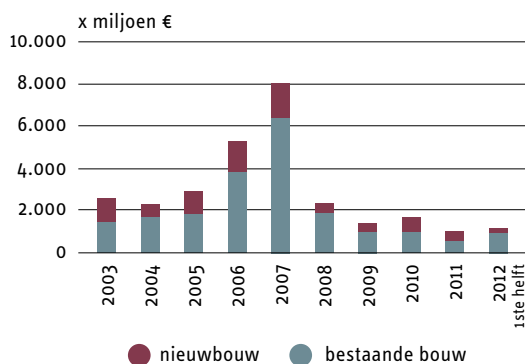
Aanbod van kantoorruimte naar gebouwtype



Aanbod van kantoorruimte naar grootte/klasse medio 2012



Beleggingen in kantoren naar gebouwtype



Beleggingen in kantoren naar grootte/klasse 1ste helft 2012

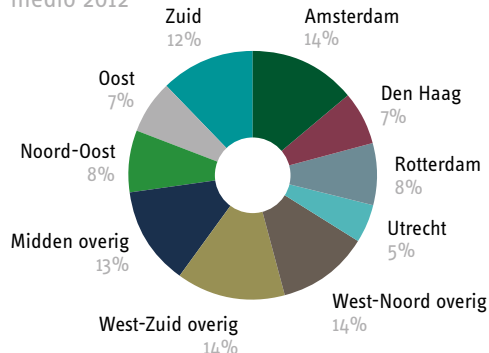


leasebackovereenkomsten en contractverlengingen. De NVM registreert transacties vanaf 200 m².

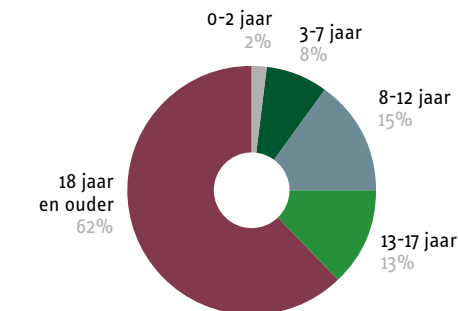
Huurprijs De gerealiseerde kale huur per vierkante meter verhuurbaar vloeroppervlak, exclusief btw, servicekosten en huurdersspecifieke inrichtingskosten.

Aanbod Kantoorruimte die direct beschikbaar is voor verhuur of verkoop. Kantoren die in voorbereiding zijn en dus nog gebouwd moeten worden, worden in het aanbod niet mee-

Aanbod van kantoorruimte naar regio medio 2012



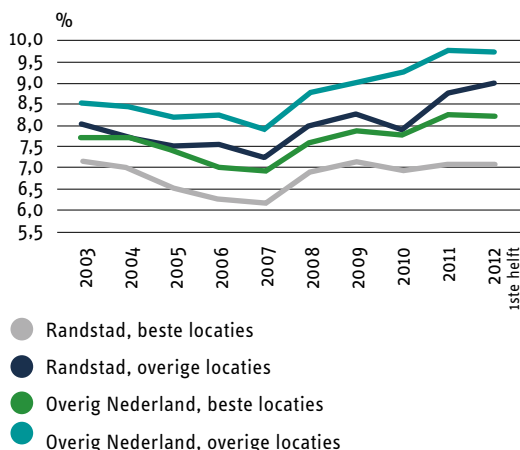
Aanbod van kantoorruimte naar leeftijd medio 2012



Beleggingen in kantoren naar regio 1ste helft 2012



Gemiddeld bruto-aanvangsrendement van kantoren



geteld. Het aanbod omvat naast leegstaande en nog in aanbouw zijnde kantoren ook ruimten die nog in gebruik zijn maar waarvan bekend is dat deze op korte termijn worden vrijgemaakt. Het aanbod wordt gemeten in gebouwen waarin minimaal 500 m² beschikbaar is.

Bruto-aanvangsrendement De brutojaarverhuur op het moment van aankoop als percentage van de totale investering.

DUURZAAM



Mireille Uhlenbusch
Senior adviseur en partner bij HEVO

Mireille Uhlenbusch (1966, Breda) is van oorsprong sportinstructrice. Bij de gemeente Terneuzen werkte ze van 1987 tot 1997 als medewerker sportaccomodaties en vrijetijdsbeleid. Daarna stapte ze over naar de gemeente Nootdorp-Pijnacker. Daar was zij senior beleidsmedewerker voor wonen, zorg, welzijn en onderwijs en projectleider maatschappelijke voorzieningen. Ook werkte ze korte tijd als senior adviseur bij E&S advies en management in Leeuwarden. Sinds medio 2004 is Mireille Uhlenbusch als senior adviseur werkzaam voor HEVO, waar ze ook partner is.

NIEUWE KANSSEN VOOR LEEGSTAANDE PANDEN

Emotioneel vastgoed is spiegel van onze herinneringen

Leegstaande scholen, kerken, kloosters, fabrieken. Er zijn er heel wat van in Nederland. Veelal karakteristieke gebouwen met een geschiedenis, die in dierbare herinneringen gedeeld wordt door mensen uit de omgeving. Vanwege deze emotionele waarde verdienen deze panden nieuwe kansen in plaats van sloop. Anders kijken, duurzaam denken is volgens HEVO een eerste vereiste in de beoordeling en herbestemming van leegstaand vastgoed dat collectief sentiment oproept.

In elke gemeente staan panden die niet meer voldoen. En bestuurders zitten er vaak mee in hun maag. Je kunt de antikraak in zo'n pand zetten of er af een toe een feestje of expositie organiseren, maar als een herbestemming uitblijft, doet de sloper voorgoed het licht uit. Dag oude school, kerk, gemeentehuis, pompstation, klooster of fabrieksgebouw. Toch verdienen veel leegstaande gebouwen een serieuze kans op een tweede leven. Ze zijn gezichtsbepalend voor een dorp of een buurt. Er is een collectief sentiment mee verbonden. Niet alleen weerspiegelen deze gebouwen onze eigen herinneringen, maar vaak ook die van onze ouders of dorps- en stads- genoten. Het casco, de gevels en het dak van deze panden markeren als fysieke iconen de identiteit en de sfeer van de omgeving waarin ze ooit zijn neergezet.

‘We waarderen oude panden vanwege de grote emotionele waarde die ze vertegenwoordigen’, zegt Mireille Uhlenbusch, senior adviseur en partner bij HEVO. Uhlenbusch begeleidt gemeenten bij de zoektocht naar passende, nieuwe functies voor leegstaande panden. ‘Het zijn plekken van kinderjaren en opleidingstijd, van rouw en trouw, arbeidsverleden en sociale contacten. De emotionele waarde van dit type vastgoed kan in de loop der jaren alleen maar stijgen. Dit type panden uitsluitend beoordelen en berekenen op basis van boekwaarde en technische waarde geeft een onvolledig beeld. De emotionele waarde van een pand met voor mensen ontelbare en onvergetelijke beelden en geluiden is niet te koop. Dat aspect blijft vaak onderbelicht.’

Hergebruiken is duurzamer

Het is de verbinding tussen mensen dat een gezichtsbepalend pand tot méér maakt dan alleen een stapel stenen, stelt Mireille Uhlenbusch. ‘Juist de gezamenlijke verbondenheid in herinnering is essentieel voor de haalbaarheid van herbestemming. Een oude kerk hoeft niet eens van architectonische waarde te zijn, maar kan voor veel burgers wel een grote belevingswaarde hebben. Als je dat terug kunt geven in een andere vorm, zoals een onderwijsfunctie of een culturele bestemming, dan is dat waardevol. Een gebouw hergebruiken is ook duurzamer dan het tegen de vlakte gooien en er iets nieuws neerzetten. Het duurzame karakter is nog te verhogen door in de renovatie natuurlijke materialen, energiezuinige installaties en andere groene toepassingen mee te nemen. Een mooie kans voor gemeenten om hun duurzaamheidsambities waar te maken. Door leegstand van karakteristieke panden positief te benutten, hoef je niet voor nieuwbouw naar de stads- of dorpsrand uit te wijken.’

Toch voeren maar zeer weinig gemeenten een leegstandsbeleid, dat de eigenaar van een leegstaand pand dwingt tot actieve medewerking aan renovatie of herbestemming. ‘Leegstandsbeleid’, onderstreept Uhlenbusch, ‘voorkomt dat plekken marginaliseren en verloederen, wat de gemeenschap nog meer geld kost. Het voorkomt ook dat projectontwikkelaars je dure grond inpikken om er stevig aan te verdienen. Actiever omgaan met leegstand moet dus hoger op de politieke agenda. Voor panden onder monumentenbescherming is het overigens al moeilijk genoeg om een nieuwe bestemming te vinden, laat staan voor niet-monumentale panden. Bij monumentale panden



is renovatie onderdeel van veel regels, wat herbestemming ook beperkt. Bij een niet officieel beschermd oud gebouw heb je voor verbouwing en herinrichting veel meer vrijheid.'

Ondanks dit ruimere speelveld aan renovatiemogelijkheden besluiten gemeenten volgens Uhlenbusch vaak te snel tot sloop van beeldbepalende gebouwen. 'In plaats van eerst goed onderzoek te doen naar levensduurverlenging van bijvoorbeeld een leegstaand schoolgebouw, zie ik dat schoolbestuur of gemeenten er een bord 'TE KOOP' op prikken. Vervolgens wacht men af totdat zich een geïnteresseerde meldt. In veel gevallen is verkrotting en sloop van het pand het resultaat. Je moet het niet aan de markt overlaten, maar zelf het initiatief nemen om de meerwaarde van zo'n gebouw voor de buurt te onderzoeken. Oude scholen, kerken en gemeentehuizen liggen meestal op centrale plekken in een dorp of een wijk, waar mensen elkaar ontmoeten. Door deze gebouwen een nieuwe functie als publiek openbare ruimte te geven, versterk je ook de sociale cohesie tussen bewoners. De toegankelijkheid, warmte en gezelligheid die veel van deze panden van origine bezitten werken daarin mee.' Een beeldbepalend pand is bovendien goed voor het imago van een bedrijf of instelling. 'Gebruikerservaringen laten zien dat mensen vele malen positiever zijn over het bezoeken van of werken in zo'n ouder pand dan in een nieuw gebouw op een bedrijventerrein of buiten de bebouwde kom.'

Dak met mosbedekking

In de gemeente Nieuw-Lekkerland kwam nog niet zo lang geleden het oude gemeentehuis, niet eens van bijzondere architectonische waarde, leeg doordat de ambtenaren een nieuwe werkplek kregen. De bevolking accepteerde niet dat het pand ging verpauperen. Door meedenken van burgers en na onderzoek en begeleiding door HEVO kwamen er bruisende plannen op tafel. En die zijn uitgevoerd, want sinds dit voorjaar is het voormalige stadhuis in gebruik als brede school, bibliotheek, crèche en dorpshuis. En met duurzame voorzieningen, zoals een dak met mosbedekking. Een ander voorbeeld is de transformatie, twee jaar geleden en eveneens door HEVO ondersteund, van een klooster in het Brabantse kerkdorp Zijtaart tot een multifunctioneel centrum met onder meer een basisschool, dorpshuis, kinderopvang, bibliotheek, geldautomaat en appartementen.

'Vijf à tien jaar geleden,' zegt Mireille Uhlenbusch, 'was het gebruikelijk om kloosters of kerken om te bouwen tot woonruimte. Sinds de crisis op de woning- en hypotheekmarkt zijn projectontwikkelaars terughoudend geworden. Ook daarom moeten gemeenten en provincies op dit vlak meer initiatief en regie naar zich toe trekken.' Voor panden met een historische en/of emotionele waarde maakt HEVO in opdracht van overheden of andere partijen een herbestemmingsscan. 'Wij beoordelen het gebouw op toekomstige functies en betrekken daarin ook de aanwezigheid van voorzieningen in de omgeving. Ons Bedrijf Nico de Bont, dat gespecialiseerd is in de restauratie van historische panden, levert technische en bouwkundige expertise. Binnen een maand ligt er een volledig toekomstplaatje voor een pand, een exploitatie-advies dus, inclusief een kostenberekening.'

Niet altijd goedkoop

Het bereiken van emotionele kwaliteit rond de functiewijziging van een gebouw is de optelsom van toegewijde en vernuftige arbeid, passie, visie, schaalgrootte en de aankleding in alle stadia van een project: van het initiatief tot en met het gebruik en onderhoud van een gebouw. 'Maar,' voegt Uhlenbusch toe, 'investeren in emotioneel vastgoed is niet altijd de makkelijkste en goedkoopste oplossing. Het is geen blanco situatie zoals bij nieuwbouw. Je moet met elkaar creatief bekijken waar de plussen en de minnen zitten. Nieuwe klimaatinstallaties, dubbel glas, brandveiligheid, ICT die je moet integreren, het hoort er tegenwoordig allemaal bij en kost ook wat.'

Voor schoolbesturen is het vaak makkelijker om aan de rand van dorp of stad een nieuw onderwijsgebouw neer te zetten. 'Want het rijk financiert', aldus Uhlenbusch. 'Voor panden zonder monumentale status zijn vaak geen subsidies beschikbaar. Tevens is renovatie in de onderwijswetgeving slecht geregeld. Dat is een hiaat in de regelgeving. Renovatie moet geheel of grotendeels uit eigen middelen betaald worden. Maar als partijen er de schouders onder zetten en creatief meedenken, is veel mogelijk. Je krijgt er iets moois voor terug. En het gebeurt ook. In 's Hertogenbosch is de voormalige Koning Willem I Kazerne getransformeerd tot Regionaal Opleidingscentrum (ROC). In Assen wordt een oude ambachtsschool, een provinciaal monument in het stadscentrum, alsnog gerenoveerd. Terwijl eerder sprake was van een nieuwe vmbo-school buiten de stad. En in Eindhoven is de voormalige W-Hal van de TU Eindhoven na protesten van de sloop gered. Met advies van HEVO is het verbouwd tot het hart van de campus met alle studentenvoorzieningen en horeca. Een toonbeeld van hergebruik in volle glorie.' Niet alleen boeren lijden onder eenzaamheid. Ook oude gebouwen kunnen gezelschap gebruiken.

EXCURSIE EMOTIONEEL VASTGOED

Op donderdag 31 januari organiseert HEVO een excursie per bus naar projecten die door herbestemming en renovatie tot stand zijn gekomen.

Inspirerende voorbeeldprojecten die laten zien hoe lef, creativiteit en vakmanschap bijdragen aan duurzame instandhouding van historische gebouwen.

Bezocht word het RDM Innovation Dock, onderdeel van de RDM Campus, gevestigd in de machinehal op de voormalige scheepswerf van de Rotterdamse Droogdok Maatschappij. Deze hal is een leerwerk-omgeving geworden en biedt onderdak aan technische beroepsopleidingen op mbo- en hbo-niveau. De rest van de hal wordt verhuurd aan innovatieve bedrijven die weer kunnen samenwerken met beide onderwijsinstellingen. Hier worden leren en werken, kennisontwikkeling en innovatie bijeengebracht.



Het tweede project is Het Carillon in Nieuw Lekkerland, een Brede School gevestigd in het voormalige gemeentehuis. Het is een voorziening voor alle inwoners, gebaseerd op onderwijs, ontwikkeling en gezondheidszorg en huisvest onder andere een openbare basisschool, kinderdagopvang, muziekvereniging, sportverenigingen en een zorgcluster. De accommodatie levert een belangrijke bijdrage aan de leefbaarheid in de gemeente.



Meer weten?

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

Deelname aan de excursie is gratis.
Aanmelden kan via www.hevo.nl/excursie

**VANUIT
HET
NULPUNT**



Wie is Max Caldas?

Maximiliano Caldas werd geboren in Buenos Aires, Argentinië. Op zijn negentiende debuteerde hij in het nationaal Argentijns hockeyteam. Caldas vervolgde zijn carrière vanaf halverwege zijn twintiger jaren bij de Nederlandse club Klein Zwitserland. Na vier jaar actief te zijn geweest in Heren 1 stopte hij noodgedwongen door een blessure met actief hockeyen. Hij vervolgde zijn loopbaan als hockeycoach. Eerst als coach van Leiden Heren 1 en vanaf de zomer van 2006 als succesvol coach van Dames 1 van Amsterdam. In 2008 in Beijing behaalde hij een gouden medaille als assistent coach van Marc Lammers. Dit jaar bereikte hij in Londen als hoofdcoach van de nationale damesploeg met zijn team de gouden medaille.

VERDER KIJKEN DAN JE NEUS LANG IS

Hoe vaak lees je in de krant of zie je op tv coaches in de sportwereld die over dezelfde wedstrijd praten met een totaal andere mening? Vaak liggen deze zelfs zo ver uit elkaar dat ik denk: 'naar welke wedstrijd hebben jullie gekeken? Waren jullie überhaupt op hetzelfde veld?'

Je ziet wat je wilt zien en iedereen heeft een mening over alles. We weten alles beter en we zien het beter dan wie dan ook. Dus creëren we onze eigen waarheid. Verleidend? Zeker. Gezond? Niet echt. Ik probeer altijd verder te kijken om zo meer te leren. Ik wil graag kritiek op mijn functioneren om mijzelf te verbeteren.

Van de dingen waar ik weinig of niets van weet, wat toch aanzienlijk is, wil ik meer weten. Wat ik wel al weet, wil ik verder uitbreiden. In mijn ogen is coachen een service, wat ik leer wil ik aan mijn team kunnen meegeven. Je moet samen groeien om nieuwe pieken te bereiken en dan moet je verder kijken dan je neus lang is. In dit kader durf ik 'mijn waarheid' aan het licht te toetsen. Ik laat andere mensen naar mij kijken, vraag wat ze zien, wat ze er van vinden en wat in hun ogen beter moet. Een goed voorbeeld hiervan is communicatie. In de aanloop naar de Olympische Spelen had ik een speelster uitgenodigd om ervaring op te doen. Dit had ik echter niet naar haar gecommuniceerd. Nadat ik later aan haar vroeg hoe ze het ervaren had was haar antwoord: 'Ik vond het heel gaaf maar ik had eigenlijk geen idee wat ik hier doe'. Ik heb dus niet duidelijk gemaakt wat mijn intenties waren voor deze speelster en dat creëerde

verwarring. Het eerste wat ik nu doe wanneer er een speelster bij het Nederlands elftal bijkomt, is vragen wat zij verwacht en haar vertellen wat mijn intenties met haar zijn.

Er komt namelijk een moment dat een sporter iets tastbaars wil, een reëel doel stellen dat uitdagend is en waar je met plezier keihard voor wilt werken. Dus maak je nieuwe keuzes en kies je nieuwe richtingen omdat je dan juist verder durft te kijken dan je neus lang is. Onzeker? Ja, elke dag heb ik mijn twijfels over dingen. Eng? Ja, kritiek is niet altijd even leuk om te horen! Bijzonder? Zonder meer, omdat jouw wereld soms verandert. Een klein detail of een grote ontdekking kan het verschil maken. Wat je ontdekt, wat je hoort, wat je echt ziet kan jouw wereld veranderen.

Het gaat dus niet om je eigen waarheid want dan mis je in feite veel dingen. Het gaat ook niet om het maken van veilige keuzes want dan mis je nieuwe uitdagingen. Het gaat om wat je echt ziet! Hoe je de grenzen opzoekt en met wie je verbinding zoekt en maakt. Kortom: kijk verder dan je neus lang is. Er valt een hele wereld te ontdekken!

Max Caldas
Hoofdcoach Nederlands dameshockey elftal

068

