

# ZONDER ZORGEN EN GEDOE EEN KANTOOR VERBOUWEN

In vier fasen een inspirerende werkomgeving  
realiseren



**Experts in huisvesting en vastgoed**



[www.hevo.nl](http://www.hevo.nl)



+31 (0)73 6 409 409



[info@hevo.nl](mailto:info@hevo.nl)

Een kantoorverbouwing kan verschillende redenen hebben. Dit kan zijn omdat de inrichting van het kantoor niet langer aan de hedendaagse eisen van kantoorgebruikers voldoet, of dat de wens leeft om een motiverende, inspirerende werkomgeving te creëren of wellicht zijn er in de loop van de tijd veel medewerkers flexibel en anders gaan werken. Een andere reden kan zijn dat er meer of wellicht minder vierkante meters nodig zijn.

Het verbouwen van een kantoor kan een tijdrovend en mogelijk zelfs vervelend project worden. Een kantoorverbouwing kan een hoop vragen oproepen en tot frustratie leiden. Een gestructureerde aanpak kan helpen.

De belangrijkste klant van een organisatie is de werknemer zelf. Werknemers vormen binnen de huidige kenniseconomie tenslotte de kritische 'productiefactor' en het innovatief vermogen van een organisatie.

Lees ook de whitepaper '[De nieuwe hybride manier van werken in een inspirerende en gezonde werkomgeving](#)'



*Medewerkers krijgen  
steeds meer **waardering**  
voor werkgevers die zorgen voor  
een **gezond binnenklimaat** en  
een **duurzame bedrijfsvoering**.*

## **VERBOUWEN IS VAAK COMPLEXER DAN GEDACHT**

De complexiteit van een bestaand kantoor verbouwen wordt vaak onderschat. Het renoveren en verbouwen wordt niet voor niets regelmatig 'nieuwbouw voor gevorderden' genoemd. Bestaand vastgoed verbouwen, zeker bij een ouder gebouw, heeft altijd historie: decennia aan ontwikkelingen die vaak onvoorspelbaar en niet zichtbaar zijn. Veelal ontbreken tekeningen en informatie en vaak wordt niet meer voldaan aan de hedendaagse brandveiligheidseisen.

# WANNEER IS DE TIJD RIJP VOOR EEN BETERE WERKOMGEVING?



- 1. ANDERE HUISVESTING OF EINDE HUURCONTRACT**  
Is de huidige huisvesting te klein, te groot of loopt het huurcontract af? Dan is dat hét moment om na te denken over verhuizen, verbouwen en een ander werkconcept waarmee medewerkers optimaal en met plezier kunnen presteren.
- 2. NIEUWE STRATEGIE OF DOELEN**  
Organisaties werken doelgericht aan het vaststellen en realiseren van hun plannen en ambities. Het is slim om te onderzoeken met welke faciliteiten medewerkers die doelen het best kunnen behalen. Een doordacht werkconcept ondersteunt impliciet het behalen van de gestelde doelen.
- 3. ARBEIDSKRAPTE EN WERVING MEDEWERKERS**  
Steeds meer branches hebben moeite om medewerkers te vinden en te binden. Een prettige en goed uitgeruste werkplek helpt om een aantrekkelijke organisatie te zijn en blijven voor (potentiële) medewerkers.
- 4. STERKE CONCURRENTIE**  
Veel organisaties willen zich onderscheiden ten opzichte van hun concurrenten. De beste manier om dat te doen is door topprestaties te leveren. Maar daarvoor hebben medewerkers wel topfaciliteiten nodig, waarmee ze productiever zijn en beter kunnen presteren. Een goed werkconcept ondersteunt, stimuleert samenwerking en zorgt voor de juiste (work)flow.
- 5. KRIMP, GROEI, FUSIE OF REORGANISATIE**  
Het aantal medewerkers fluctueert bij elke organisatie. Dat betekent dat een organisatie zonder meerkosten en gedoe flexibel moet kunnen op- en afschalen. Een slim werkconcept combineert deze flexibiliteit met goed uitgeruste, inspirerende werkplekken.

VNO-NCW en MKB-Nederland schakelden HEVO in voor de verbouwing van de Malietoren in Den Haag tot een dynamisch en bruisend ondernemershuis, waarin ontmoeten en samenwerken centraal staan.

Door de introductie van het Anders Werken kon het aantal verdiepingen dat VNO-NCW gebruikt bovendien terug van acht naar zes. Samen met de verbeterde mogelijkheden tot verhuur van het congrescentrum leidt dit tot een gunstigere exploitatie. HEVO realiseerde de verbouwing als risicodragend projectmanager.

Arbeidskrachte, duurzaam ondernemen en het werkproces inrichten naar de 21st century skills ... Organisaties zijn momenteel volop in beweging. De paradox is dat juist de kantoorinrichting en werkplekken vaak nog statisch zijn. Een doordacht en flexibel werkconcept faciliteert elke moderne organisatie en levert heel wat winst op. De winst van een goede workflow:

1. Mensen werken effectiever, efficiënter en met meer plezier.
2. Medewerkers zijn gemotiveerder, blijven vitaler en leveren betere prestaties.
3. Het verzuim neemt af, waardoor de verzuimkosten dalen.
4. Mensen blijven langer bij 'hun' organisatie werken (het 'boeien en binden-principe').

Laat uw werkomgeving bijdragen aan het werkproces in een inspirerende, gezonde omgeving.



# VERBOUWEN: DE VIER FASEN

Om het verbouwen van een kantoor succesvol te laten verlopen, kunnen vier fasen worden onderscheiden; van strategie naar organisatorische implementatie.



## FASE 1: VAN VISIE EN BEHOEFTE NAAR VERANDEROPGAVE

Een verbouwing is per definitie een veranderopgave. Mogelijk is de veranderopgave vanuit de organisatie de aanleiding. De verbouwing is dan de afgeleide van de veranderde visie.

Veelal is het ook omgekeerd: een huurcontract loopt af en een organisatie gebruikt het natuurlijke moment om zowel het kantoor te verbouwen als de organisatie te wijzigen. De grootste vraagstukken hebben niets te maken met de huisvesting zelf, maar meer met de veranderende organisatie, zoals bijvoorbeeld het hybride werken. Organisaties staan voor de vraag hoe ze ervoor zorgen dat medewerkers toch binding houden met het bedrijf.

Een trend die speelt is dat organisaties als uitgangspunt nemen dat een medewerker een aantal dagen per week thuiswerkt. Op basis hiervan wordt de werkomgeving op kantoor ingericht.

Los van oplossingen voor de werkomgeving ligt er in deze eerste fase ook een duidelijke taak voor HEVO richting opdrachtgever: de uitdagingen van het hybride werken - flexibiliteit maar ook bijvoorbeeld het behouden van een bepaalde organisatiecultuur en het faciliteren van ontmoeten en samenwerken - bij het inrichten van de nieuwe werkomgeving adresseren. Het voegt een extra dimensie toe aan de visie en behoefte van de opdrachtgever en de gebruikers.

In de eerste fase is het belangrijk dat HEVO haar adviezen baseert op informatie die afkomstig is van de organisatie en de (eind)gebruikers. Met datagedreven huisvestingsadviezen en een goede onderbouwing wordt een Strategisch Huisvestingsplan en/of Programma van Eisen met werkconcept geschreven. De uitkomsten van onderzoeken en enquêtes spreken bestuurders en gremia zoals de ondernemingsraad aan. Vervolgens kunnen de inzichten in de behoeften van de gebruikers worden gecombineerd met de toekomstvisie van de organisatie en met wat HEVO als trends in de markt ziet, zodat er maatwerk ontstaat.



## FASE 2: VINDEN EN CONTRACTEREN VAN EEN LOCATIE

Als de visie en behoefte zijn vastgesteld wordt een keuze gemaakt tussen het blijven op de huidige locatie en verbouwen óf verhuizen naar een nieuwe locatie.

De belangen in deze fase zijn vaak groot. Het einde van een huurperiode en verhuizen naar een andere locatie kan grote positieve impulsen geven aan bereikbaarheid, duurzaamheid, flexibiliteit én imago.

Indien gekozen wordt om op de huidige locatie te blijven, zullen nieuwe huurafspraken moeten worden gemaakt, inclusief de kaders om te gaan verbouwen. Een valkuil in deze fase is dat onder tijdsdruk onvoldoende tijd wordt genomen om de benodigde voorzieningen te doordenken, wat kan resulteren in een niet optimaal huurcontract. De afspraken bij een verhuurder-huurder-constructie over een algemene ruimte en aanvullende diensten zoals de mogelijkheid tot gebruik van catering en gedeelde vergaderfaciliteiten zijn hiervan een voorbeeld. Daarnaast moeten in het contract duidelijke afspraken worden opgenomen over het kwaliteitsniveau van de op te leveren ruimten en de gebouwprestaties zoals duurzaamheid.

Er is maar één moment waarop men als hurende organisatie de huisvesting goed kan organiseren en dat is in de onderhandelingsperiode met de verhuurder. Dan is de verhuurder namelijk nog bereid om mee te denken.



### **FASE 3: ONTWERPEN EN REALISEREN VAN DE NIEUWE WERKOMGEVING**

In deze fase wordt het eisenpakket omgezet naar een concreet ontwerp voor de nieuwe werkomgeving. Belangrijk onderdeel is in hoeverre het ontwerp van de nieuwe werkomgeving de geformuleerde doelstellingen vertaalt naar concrete uitgangspunten. Denk hierbij aan het verbeteren van de samenwerking en ontmoeting van gebruikers en externen of de interne mobiliteit en gezonde werkomstandigheden.

In deze fase wordt meestal nog een verfijning aangebracht op het Programma van Eisen, zowel ruimtelijk, functioneel als technisch, afgestemd op de gekozen locatie. Tevens wordt er een interieurarchitect geselecteerd en - even belangrijk - een akoestisch adviseur en een installatieadviseur. Op basis van het ontwerp wordt een gedegen en complete kostenraming gemaakt, zowel van de bouw- en inrichtingskosten als van alle facilitaire aspecten, zodat een totaalbeeld ontstaat.

Het verbouwen van bestaande kantoren vraagt specifieke aandacht. Het onderzoeken van de bestaande situatie in gebouwen die in gebruik zijn gaat regelmatig mis, omdat niet alles te onderzoeken is zonder verstoring van de gebruikers. Aspecten die onderzocht moeten worden zijn: brandveiligheid, installaties, akoestische kwaliteit etc. Daarnaast speelt de wens rondom circulaire ambities een rol; wat is de kwaliteit van de wanden en de plafonds en past die kwaliteit bij de ambities?

In deze fase is de demarcatie tussen huurder en verhuurder van belang. Veelal wordt bij oudere gebouwen het verbouwingsmoment aangegrepen om ook vervangingsonderhoud uit te voeren. Hierdoor kunnen onduidelijkheden ontstaan in de verantwoordelijkheid en aansprakelijkheden. Stel dat tijdens de verbouwing achterstallig onderhoud of een technisch gebrek wordt geconstateerd, dan ontstaat de vraag wie de kosten hiervoor gaat dragen.

In deze fase is het belangrijk om de communicatie met medewerkers zorgvuldig te laten verlopen, aangezien een verbouwing altijd een belasting is voor een organisatie.

Ook de selectie van een geschikte aannemer en installateur is tijdsintensief, waarbij het tijdig inschakelen van mensen en materialen in de huidige markt geen gemakkelijke opgave is.





#### FASE 4: IMPLEMENTATIE-FASE

Na het in gebruik nemen van de nieuwe werkomgeving is het belangrijk aandacht te hebben voor de nieuwe doelstellingen, zoals verbeterde communicatie en samenwerking en meer kennisoverdracht. Het is een misvatting dat mensen de nieuwe manier van werken zichzelf eigen maken. Het bewust hiermee bezig zijn en de organisatie leren om met de nieuwe werkomgeving te werken is belangrijk, zodat het een succes wordt.

Een kritisch moment is de oplevering. De projectorganisatie wordt ontmanteld en de lijnorganisatie moet de implementatie van een andere manier van werken overnemen. Het maken van goede detailafspraken inclusief instructies met de medewerkers over het gebruik van het veranderde kantoor is belangrijk. HEVO stelt hiervoor een 'werkwijzer' op met afspraken en instructies, waar later gemakkelijk naar verwezen kan worden. Gedrag verandert niet van het ene op het andere moment; de ervaring leert dat dit enige maanden in beslag neemt.

## MEER INFORMATIE

Wilt u meer weten over het verbouwen van een kantoor? Neem dan contact op met Mark van der Vliet of Willem Adriaanssen.



Mark van der Vliet  
+31 (0)6 53 79 29 71  
[mark.vliet@hevo.nl](mailto:mark.vliet@hevo.nl)



Willem Adriaanssen  
+31 (0)6 22 47 50 49  
[willem.adriaanssen@hevo.nl](mailto:willem.adriaanssen@hevo.nl)

*Niets uit deze uitgave mag zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van HEVO B.V. worden gereproduceerd. Het is wel toegestaan dit document met derden te delen, onder de uitdrukkelijke voorwaarden dat dit gebeurt in de originele opmaak en met bronvermelding en dat deze voorwaarden ook aan de betreffende derden worden opgelegd.*



Postbus 70501 | 5201 CB 's-Hertogenbosch | T +31 (0)73 6 409 409  
[@HEVO\\_actueel](https://www.hevo.nl) | [info@hevo.nl](mailto:info@hevo.nl) | [www.hevo.nl](http://www.hevo.nl)