

overtuigend nieuwe aanpak huisvesting

Wanneer je als hogeschool zes keer op een rij wordt uitgeroepen tot Beste Hogeschool van Nederland, dan doe je iets overtuigend goed. Wil je dit zo houden, dan zul je moeten blijven investeren in datgene wat je zoveel beter dan de rest maakt. Voor Christelijke Hogeschool Ede (CHE) is dat het blijven aanbieden van hoogwaardig beroepsonderwijs in een leeromgeving, die kan anticiperen op de huidige en toekomstige behoeften van studenten en haar medewerkers. Een van die behoeften is adequate huisvesting, die past bij de ambities van CHE. Brink Groep begeleidt het proces om te komen tot vernieuwing en verbouwing van het hoofdgebouw alsmede vervanging van de tijdelijke huisvesting, die nu nog op een braakliggend stuk grond is gesitueerd. Het project zit na het vaststellen van een integraal PvE nu in de spannende fase van de architectenselectie. Dit moet resulteren in de keuze voor een architect en ontwerp medio maart 2010. Medio 2014 moet de geplande 20.000 m² aan academische onderwijs- en kennisruimten 'overtuigend anders' zijn gebouwd en verbouwd/heringericht.

De Christelijke Hogeschool Ede ligt er zo op het eerste oog mooi bij. Frisse banieren wapperen voor een al even fris aandoend schoolpand. Eenmaal binnen in het hoofdgebouw aan de Oude Kerkweg 100 zet deze trend zich door. Ook hier heldere verftinten als wit, blauw en een strookje appelgroen, een schone vloer en overal jongelui, die zich op een gezellige manier door de gangen bewegen. Niets dat wijst op de komende bedrijvigheid. Maar het is de schone schijn die ons hier een beetje bedriegt. Aan de overkant van de doorgaande weg staan namelijk een paar blauwe keten opgesteld voor de tijdelijke overloop aan stu-

denten. Prima voor even, maar een structurele oplossing is het natuurlijk niet voor een hogeschool die in de top van het hoger onderwijs wil blijven functioneren. "Klopt," glimlacht drs. Joop Korteland, academiecteur van de studierichting Educatie (PABO) en lid van de Dossiergroep Huisvesting in zijn kantoor, waar hij samen met Arko Heitbrink van Brink Groep aan de ovale vergadertafel is geschoven. "We zitten hier op dit moment nog goed. Door slimme inbreidingsacties hebben we de groei van 3.000 naar ruim 4.000 studenten en meer dan 400 medewerkers prima weten op te vangen. Maar de verwachting is dat het studentenaantal blijft toenemen en dan hebben we het einde van de mogelijkheden binnen onze huisvesting wel bereikt; nog meer inbreiden betekent inleveren op de onderwijskwaliteit en onze ambities. Dit, en het vervangen van de 'blauwe keten' op het braakliggende terrein, zijn de voornaamste redenen om te investeren in herhuisvesting van de hogeschool. We willen uitbreiden en die kans meteen gebruiken om een moderner geoutilleerd en duurzaam gebouw neer te zetten, dat helemaal past bij onze onderwijsvisie. Ook is hier een mooie gelegenheid om in samenwerking met andere scholen en opleidingsinstituten in de omgeving een Campus te ontwikkelen, waarbij onderwijs en onderzoek zichtbaar wordt."

vakkennis en aandacht

Het grijpen van die kans begon in 2009, toen het College van Bestuur enkele leden van het onderwijzend personeel en stafpersoneel onder begeleiding van externe adviseurs in een snelkookpanconstructie het masterplan Huisvesting liet schrijven. "Ons recept om onze

*huidige onderwijshuisvesting
Christelijke Hogeschool Ede*



positie als 'Beste Hogeschool van Nederland' te behouden, is academiëvorming," vertelt Korteland hierover. "Academiëvorming betekent voor ons verantwoordelijkheid krijgen en nemen voor het gehele bedrijfsproces van een academië. Niet alleen onderwijskundig, maar ook financieel, materieel en marketingtechnisch. Dit vraagt om een samenhangend verandertraject op onderwijskundig, organisatorisch, financieel en materieel gebied. Om die verandering te kunnen bewerkstelligen is draagvlak nodig. Het participerend schrijven van dit masterplan was daarin de eerste stap." Voor de volgende stap,



De huidige mediatheek van CHE. Of deze zo blijft is de vraag.

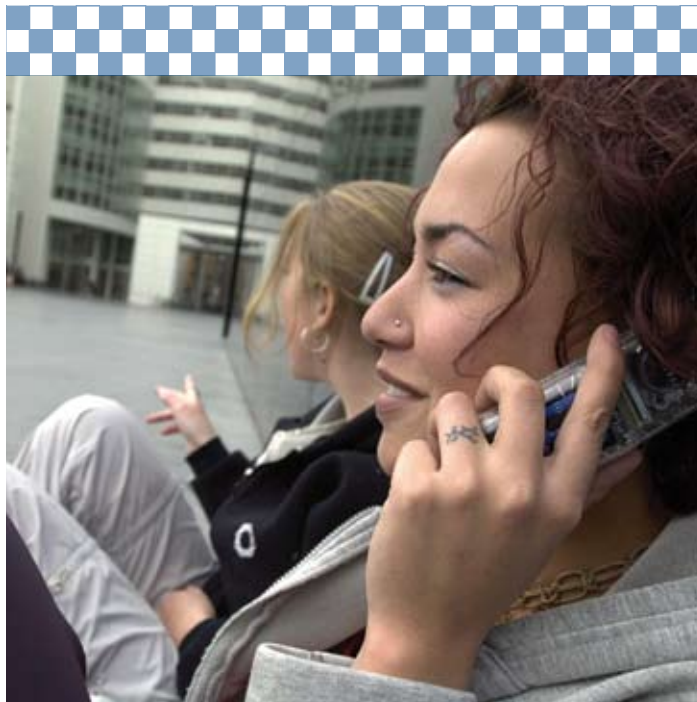


verantwoordelijkheid als kernwaarde

"Wat overigens opvallend was," zegt Heitbrink, "is dat we geen enkele keer zijn overvraagd toen we tijdens de interviews vertelden dat de medewerkers en academies moesten aangeven wat zij wensten en wilden voor hun onderwijs of dienst. Brink Groep heeft eigenlijk alle wensen kunnen opnemen; de ruimtebehoefte van de nieuwe huisvesting is slechts 2 tot 3 procent groter dan de huidige huisvesting, terwijl we er met een beetje slimme ruimteverdeling de verwachte groei van circa 10 procent mee kunnen opvangen!" Korteland glimlacht: "Dat is te danken aan het stuk verantwoordelijkheid voor je omgeving, waar we bij CHE medewerkers een beroep op doen. Bovendien is er nog de afspraak dat iedere academie straks zijn eigen vierkante meters betaalt. Dan ga je vanzelf anders naar de middelen kijken; heb ik deze voorziening echt alleen voor 'mijn' vakgebied nodig, of kunnen we dit met meerdere academies delen en er een hogeschoolruimte van maken."

creatief proces

Als dit blad ter perse gaat is de architectenselectie voor CHE nog in volle gang. Reden voor ons om niet al teveel prijs te geven van de ideeën die er tijdens het interview over tafel vliegen - we willen het creatieve proces ten slotte niet verstoren... De geselecteerde architectenbureaus moeten namelijk met de ruimtebehoefte uit het pve, de huidige panden en het beschikbare terrein, een creatief schetsontwerp maken dat past binnen de visie van CHE. De nieuwe huisvesting bestaat uit zes vakgebieden, de zogenaamde academiehart - Gezondheidszorg, Educatie, Theologie, Mens & Organisatie, Journalistiek & Communicatie, Sociale Studies - ieder met hun eigen werksfeer, hun eigen 'hart' moeten krijgen. Korteland legt uit waarom: "Dat wij goed onderwijs verzorgen is te danken aan onze mensen. Willen wij het hoogwaardige onderwijs blijven verzorgen dat we nu doen, dan moeten we onze mensen dus een gebouw, een werkomgeving geven waarin ze zich thuis voelen en waarin zij de nieuwe middelen, die wij vandaag de dag tot onze beschikking hebben, op de juiste manier kunnen gebruiken om nieuw, kwalitatief onderwijs gestalte te geven. Kijk ik naar een docent en student Management Economie & Rechten, dan wil die zich in een andere, meer zakelijke/projectmatige werksfeer bewegen dan een student en docent Sociaal Pedagogische Hulpverlening. Ik ben erg benieuwd hoe de architecten dit gaan vormgeven." Heitbrink verwacht er in ieder geval veel van: "Die architecten kijken vaak met andere ogen naar de ruimtebehoefte, academiehart en pve dan wij met onze meer technische ogen doen. Ik verwacht dan ook dat zij het pve aangrijpen om de onderwijsgebouwen een totale metamorfose te laten ondergaan." Hoe de schetsen er straks ook uit zien, zeker is dat de ruwweg 400 medewerkers ze als eersten mogen bekijken en beoordelen: "Op die manier maken we ook van de selectieprocedure een kans. Een kans om onze mensen zich meer eigenaar te laten voelen van dit proces," vertelt Korteland vloggen. "Mij lijkt dit geweldig," besluit Heitbrink. "Ik hoop dat de dynamiek die er door de architectenpresentaties ontstaat ertoe leidt, dat de mensen van CHE zich betrokken voelen bij dit project, zodat zij hun mening durven geven over de te presenteren ontwerpen. Want die hebben we nodig, willen we verder kunnen gaan met ontwerpen en uiteindelijk die huisvesting te ontwikkelen die past bij de ambities van Christelijke Hogeschool Ede!"



die van het vertalen van het masterplan naar een integraal programma van eisen, riep CHE de hulp in van Brink Groep. "Om een proces als dit projectmatig en beheersbaar tot werkelijkheid te brengen is vakkennis van het begeleiden van zulke grote projecten en bovenal aandacht nodig. Wij schoten in beide tekort, wisten we uit eerdere pogingen om de huisvesting vlot te trekken," aldus de academiedirecteur. "Waar wij stoppen als er een andere prioriteit voorbij komt, gaat een partij als Brink Groep door. Waar wij stagneren omdat iets niet 'past', zoekt Brink Groep verder tot ze wel een oplossing heeft gevonden die past bij de gestelde kaders. Komt er vervolgens een inhoudelijke vraag vanuit de belanghebbenden bij de Dossiergroep Huisvesting, dan gaat Brink Groep mee het gesprek in om een deskundig antwoord te geven. Erg prettig en goed, want we moeten de aansluiting met alle belanghebbenden - intern én extern - het hele proces door wel vast blijven houden."

faseren, beheersen, beslissen

Brink Groep is bij monde van Heitbrink zeer tevreden met de hen toebedeelde rol. "Faseren, beheersen, beslissen is volgens ons de enige manier om een huisvestingsproject tot een goed einde te brengen,"

vertelt de bouwmanager. "Ik ben heel blij dat CHE deze lijn voor het opstellen van een integraal pve heeft willen volgen." Korteland: "Het was meer dan volgen alleen. Als Dossiergroep Huisvesting hebben we Brink Groep op het juiste moment met de juiste mensen in contact gebracht om de wensen en eisen uit het masterplan te verifiëren en completeren." Heitbrink beaamt dit en vervolgt: "Zo'n masterplan is prima om naar buiten toe te vertellen wat je visie is. Een pve is veel meer omvattend, gericht op feiten, cijfers en technische eisen. Het is feitelijk een contract, de blauwdruk zo je wilt, waarin staat waar de huisvesting aan moet voldoen. Om dit te kunnen bepalen hebben we onder andere interviews gehouden met medewerkers, lesroosters en plattegronden bestudeerd en zijn we ruimte voor ruimte afgegaan om de gewenste grootte en de technische staat van de onderwijsvoorzieningen in kaart te brengen. Mede dankzij de inbreng en begeleiding van de Dossiergroep Huisvesting ligt er nu een integraal pve met daarin zowel de huisvestingsbehoefte als de ruimtestaat, een functionele beschrijving van de ruimten, de technische voorwaarden, een uitgebreide begroting van de investeringskosten en de gemiddelde huisvestingslasten per jaar plus een gedetailleerde planning voor het totale project."