

INN^otwente

#18

Ondernemerschap
en groei

INN'twente is
mediapartner van
RodeLoper





Wat is winst?

Aan alle vernieuwers en toekomstmakers,

Welkom bij deze nieuwe editie van INN'twente! Laten we gelijk in de materie duiken. Want zeg nou zelf: wat betekent 'winst' in een wereld die continu verandert? Voor ons als Gen Z is winst veel meer dan een dikke bankrekening of een glanzende carrière. Het gaat om wat ons écht gelukkig maakt, om wat ons energie geeft en om wat waarde toevoegt aan de wereld.

Even voorstellen: wij zijn Kiana Gerrits en Isa Riezebos, studenten Commerciële Economie aan hogeschool Saxion. Als jonge studenten leven we in een tijd waarin de drang om te presteren torenhoog is. FOMO (fear of missing out) ligt overal op de loer en we zitten met z'n allen vaak vastgeplakt aan onze schermen. Maar voor ons is echte winst meer dan euro's of status. Het zit in persoonlijke groei, mentale gezondheid en het verschil maken in de wereld om ons heen. Als studenten Commerciële Economie leren we dagelijks dat de sleutel tot succes niet alleen ligt in harde cijfers, maar vooral in creativiteit en ondernemerschap. Met inspirerende workshops verbreden we onze studie en ontwikkelen we onze innovativiteit, wat het verschil maakt in de praktijk.

En dat verschil maken doet onze generatie al volop. De Sustainable Development Goals (SDG's) wijzen ons de weg. Van het terugdringen van ongelijkheid tot het beschermen van onze planeet. Wij zijn de generatie die duurzaamheid omarmt, diversiteit viert en innovatieve oplossingen bedenkt voor de uitdagingen van deze tijd. Door klein te beginnen, maken we samen een groot verschil. Dát is voor ons echte winst. Een voorbeeld hiervan is een project waarbij we een plan presenteerden voor een bedrijf, waarin we het belang van hergebruik en duurzame productie benadrukten bij de keuze voor verpakkingen voor hun producten.

Wij geloven dat het niet altijd om grootse ideeën gaat, maar ook om het nemen van kleine stappen die verandering brengen. In de wereld van morgen willen we niet alleen achter de trends aanlopen,



maar zelf actief bijdragen aan veranderingen die de samenleving vooruithelpen. Ambitie is voor ons niet alleen het streven naar succes, maar het durven nemen van risico's, het verleggen van grenzen en het met passie werken aan doelen die er echt toe doen. Onze generatie heeft de energie, de creativiteit en de vastberadenheid om de toekomst opnieuw uit te vinden.

De toekomst is wat we er samen van maken.
Wij zijn klaar voor verandering. \

Kiana & Isa
(studenten Saxion)



/ INN'GESPREK

Voorwoord	03
Rondetafelgesprek	06
Wat is 'winst' anno 2025: alleen keiharde euro's of meer dan dat?	18
Investeerder met de 'diepste zakken van Nederland' ziet kansen in Twente	44

/ COLUMN

Edwin Kamp, IKBINDR	25
Arjan Kleizen, MSG	30
Jan Eppink, Say Yeah	31
Ingrid Warfman, Kienhuis Legal	49
Marie-José Nassette, World Trade Center	55
Frans Schuitemaker, Loopbaanstation	62
Albert van Winden, MKB Twente	63
Robin Geerdink, Rabobank	73
Michel ten Hag, VNO-NCW Twente	79
Eline Holten, Endoor	81

/ ZORG

Labmicta	36
Mens & Zo	56
Business Breakfastclub Twente	54

/ OVERHEID

DCW	10
UWV	22





12



32

/ ONDERNEMEN

Huiskes-Kokkeler	12
Rabobank	14
Ten Hag	16
Baker Tilly	26
Eqib The Human Factor	32
De Ster Bedrijfsdiensten	34
World Trade Center Twente Businessclub	40
Buro Kaap	48
StoreKeeper	50

Vredehof	52
Dtch. Digitals	60
SmitDeVries	64
Werkplein Twente	72
NDIX	76

/ ONDERWIJS

Saxion	28
Endoor	38

/ CULTUUR

FC Twente	58
Phion	66
1Twente	68
Wilminktheater	70
Rijksmuseum Twenthe	74



72



74



Claudia Lubbersen

Claudia Lubbersen uit Holten startte op 18-jarige leeftijd met Pasper de online verkoop van hooi en openhaardhout. Toen dit lastig schaalbaar bleek, stapte ze over op de verkoop van grote warmwaterkruiken en koeldekens. Via platforms als Bol.com en Amazon verkoopt ze door heel Europa. In 2024 ontving ze de Saxion Ondernemers Award.



Hein Roelfsema

Hein Roelfsema is actief in onderzoek en onderwijs en was onder meer consultant voor de Europese Unie en de Wereldbank. Hij werkte in maar liefst 75 landen. In de loop van 2024 deed hij zijn intrede bij Saxion, als lector regio-ontwikkeling.



Marieke Mentink

Marieke Mentink, in 2022 'Bouwvrouw van het jaar', is 12,5 jaar werkzaam voor Dura Vermeer. Ze is directeur bouw en vastgoed en noemt zichzelf ondernemer in loondienst. Onder haar leiding transformeerde Dura Vermeer naar een meer klantgerichte aanpak. De laatste jaren richt ze zich op vastgoed- en gebiedsontwikkeling.



Mark Voortman

Mark Voortman, CEO van de Voortman Steel Group in Rijssen, bezit ondernemers-DNA; ook zijn opa's, vader en ooms runden bedrijven. Na zijn opleiding werktuigbouwkunde zou hij het liefst werken in het staalbouwbedrijf van zijn vader. Die gaf er de voorkeur aan dat hij bedrijfsleider werd voor de tak van de destijds kleine machinebouw.

Ondernemerschap en groei:

Continu bezig zijn met toekomst

Voor het rondetafelgesprek van deze editie mogen we gebruik maken van 'het torentje', de vergaderruimte op de zevende verdieping van de Museumfabriek in Enschede. Deze hoogte biedt een prachtig uitzicht over de stad. In deze inspirerende setting ontspint zich een boeiende dialoog over het thema ondernemerschap en groei.



Even voorstellen

INN°gesprek

Waar denk je aan als het gaat over ondernemerschap en groei?

Claudia: 'Aan het continu bezig zijn met waar je bij je volgende stap naartoe kunt om een nieuw product te ontdekken of een nieuwe markt aan te boren. Continu verder denken dan alleen wat ik vandaag moet doen.'

Marieke: 'Wat in mij opkomt, is kansen zien en die pakken. Niet alleen plannen maken, maar ze ook uitvoeren. Kansen zien, daarop anticiperen, het lef hebben de organisatie erop in te richten en ermee stoppen als het niet werkt. Ik denk dat veerkracht daarbij heel belangrijk is. Als je echt gelooft in wat je doet, dan houd je het vol, dwars door alle tegenslagen heen.'



'Je neus stoten en weer doorgaan, dat is ontzettend belangrijk'

Hein Roelfsema

Hein: 'Aan nieuwe dingen opzoeken en nieuwe wegen inslaan. Dat doe je door goed te luisteren naar andere mensen. Die hebben prima ideeën, weten wat de problemen zijn. In die veerkracht waarover Marieke het heeft, kan ik me vinden. Dat is wat anders dan creativiteit. Creatieve mensen zijn niet per definitie veerkrachtig. Je neus stoten en weer opstaan, dat is ontzettend belangrijk.'

Mark: 'Je moet weten waar je naartoe gaat en openstaan voor dingen die om je heen gebeuren. Soms bedenk je achteraf wat bij iets dat je onderweg oppakt. Maar je moet wel een beeld in je hoofd hebben van je eindbestemming. Het gaat om gedrevenheid. Elke keer weer moet je jezelf ter discussie stellen, niets is standaard. Je bent nooit zo goed als je succes is, je bent nooit zo slecht als je pech is. En je moet nuchter blijven.'

Hoe intensief zijn jullie zelf bezig met groeien?

Claudia: 'Elke dag wel, al ben je overdag meer operationeel bezig. Ik kijk elke week naar mijn omzet en cijfers. Over twee jaar wil ik mijn producten ook in Amerika verkopen. Dat moet natuurlijk wel realistisch zijn. Je moet daar een goed plan bij hebben, anders wordt dat niks. Ik heb opslagruimte in de schuur, maar pakketjes worden allemaal verkocht via Amazon.'

Marieke: 'Voor ons is groei continu een thema. In onze discipline vastgoedontwikkeling hebben we de ambitie om in 2028 een verdubbeling te realiseren van nu 1.250 naar 2.500 woningen per jaar, die we zelf ontwikkelen en verkopen. We zijn er dagelijks mee

bezig om de organisatie daarop in te richten. Nu ben ik voornamelijk bezig met vastgoedontwikkeling. Die discipline willen we veel groter laten worden. We hebben een enorme woningnood in Nederland en willen versnellen in de gebiedsontwikkeling en doorlooptijd, waardecreatie en verkoop, conceptuele woningbouw en acquisitie van nieuwe locaties. Daarvoor hebben we vier focuspunten bepaald. Als je geen stip op de horizon hebt met kaders, dan gebeurt er niks met ideeën die je mensen hebben. We hebben een jarenlang maatschappelijk kompas, dat noemen we de samenleving versterken en de aarde koesteren.'

Hein: 'Mijn target is om bij Saxion binnen vier jaar van 1,5 miljoen naar 4 miljoen omzet te gaan. Acquisitie is daarbij mijn hoofdtaak. Een kennisinstelling als de onze moet dit soort toegepast onderzoek voor opdrachtgevers uit de markt halen, dat is cruciaal voor ons voortbestaan.'

'Als je steeds groeit, ga je weleens door glazen plafonds heen'

Mark Voortman

Mark: 'Een bedrijf móet gewoon groeien. Alleen al omdat je kosten elk jaar toenemen. Stagnerende groei, is het ergste wat je kan overkomen. Dan zit iedereen vast op zijn plek en mis je de dynamiek. Dan heb je de stoelendans niet meer. Mijn stelling is dat je elke vijf jaar moet verdubbelen. Dan zit de druk op de ketel, heb je minder gezeur en gaat veranderen gewoon gemakkelijker. In 1996 begonnen we met 17 werknemers, nu hebben we er rond de 750. Tien jaar geleden heb ik mijn broer uitgekocht en in 2023 onze divisie staalbouw afgestoten. Wanneer de organisatie groeit, gaat deze door een paar glazen plafonds heen. ➤

Als je via 30 naar 125, naar 250 en nu 750 medewerkers gaat, moet je je organisatie aanpassen en je management veranderen. Dat is lastig, omdat je het met mensen met wie je van B naar C bent gekomen - die je door en door vertrouwt - anders moet doen. Dat doet me soms zeer. Toch moet het. Je hebt ook de visie en het lef nodig om het te doen. Ga je buiten de vakjes, dan moet je je mensen overtuigen. Als je ergens naartoe wilt, stel je alles ter discussie, ook jezelf. Wel nuchter blijven: je bent nooit zo goed als tijdens een succes en nooit zo slecht als bij tegenslag.'

Marieke: 'Hoe heb je jezelf steeds aan zo'n nieuwe fase kunnen aanpassen?'

Mark: 'Ik heb het na twintig jaar opgegeven na te denken wat ik aan nieuwe financiële studies moest doen en dat soort dingen. Ik heb altijd de Raad van Commissarissen naast me gehad en twintig jaar Dick Wessels als leermeester mogen meemaken. Nu heb ik weer twee zeer capabele mensen. Die vormen je.'

Claudia: 'Je moet zelf met ideeën komen, maar daarna continu met mensen overleggen en feedback vragen, ook aan klanten. Niet alles zelf uitvoeren en keuzes maken in wat je oppakt.'

Hein: 'We moeten ons steeds afvragen hoe we kunnen profiteren van een groter wordende wereld. Meer samenwerken met opkomende economieën als China en Afrika, kijken wat we daarvan kunnen leren en overnemen. Dat is een belangrijk aspect van ondernemerschap. En goed praten en vooral luisteren.'

Marieke: 'Vroeger draaide het om techniek, om slim bouwen. Nu gaat het erom je te verdiepen in het bedrijfsproces en het verdienmodel van de klanten. Hoe kunnen wij met onze gebouwen hun productiviteit optimaliseren? Die vertaling van klantvraag naar techniek is de sleutel tot succes.'

Wat zijn de belangrijkste belemmerende factoren om te kunnen groeien?

Mark: 'Vooral in China en enkele andere landen zijn ze gewoon met alles veel sneller en efficiënter. Die komen massaal deze kant op met niet slechtere producten voor de helft van het geld. Als het op exporteerbare producten aankomt zoals machines, software of auto's, gaan we het heel zwaar krijgen. Als je je businessmodel daarin niet kunt kantelen, ben je kansloos.'

'Als je in China iets wilt ontwikkelen is het in twee dagen geregeld'

Claudia Lubbersen

Claudia: 'Als je in China de vraag stelt om iets te ontwikkelen, heb je binnen het uur antwoord. En binnen twee dagen heb je iets geregeld.'

Mark: 'Omdat daar een chef zit, die gewoon orders uitdeelt, klaar. Als we de industrie verliezen, lopen de eurootjes weg uit Europa. Wat wij in China laten maken, is hier weg. De industrie in Europa komt onder druk te staan. Amerika en China hebben een duidelijke industrie-agenda, dat heeft onze overheid niet.'

Hein: 'Het wordt een bloedbad. Al zijn we nog een redelijk groot land, omdat handel in ons bloed zit. De basis onder onze welvaart is onze verdien capaciteit en die staat zwaar onder druk door de opkomst van China en zelfs Afrika. Als je ziet hoe hard en creatief mensen in Nigeria werken om te overleven, daarbij vergeleken zijn wij een klein volgevreten landje. Daar moeten we op anticiperen.'

Marieke: 'Het instabiele investeringsklimaat in Nederland is een van de grootste uitdagingen. Buitenlandse investeerders in vastgoed kiezen nu vaker voor andere landen door de inconsistentie in Nederlands overheidsbeleid. Dat maakt het voor ons complexer, omdat wij alleen in Nederland opereren. We hebben behoefte aan een consistentere volkshuisvestingsbeleid en gunstigere en beter voorspelbare fiscale voorwaarden.'

Hierop inhakend: hoe gaan jullie om met noodzakelijke veranderingen binnen jullie organisatie?

Hein: 'Een van de grootste strategische uitdagingen voor ons is dat we niet alleen willen uitvoeren wat opdrachtgevers





vragen, maar ook de kwaliteit daarvoor leveren. Dan kun je alleen mensen van buiten halen of proberen alle docenten van het hbo gedeeltelijk voor onderwijs en voor acquisitie in te zetten. Dat laatste is waar we naartoe moeten, zorgen dat docenten feeling houden met de beroepspraktijk. Het is alleen onwijs lastig om die kwaliteit in de organisatie te brengen. De waan van de dag op school maakt dat heel moeilijk te organiseren. Saxion moet als kennisinstelling haar financiering uit de markt halen. Ons voortbestaan is afhankelijk van de vraag in hoeverre we in staat zijn om die functie echt neer te zetten, ook qua acquisitie. Daarin zijn we gewoon een bedrijf. De balans tussen leiderschap en individualiteit, tussen professionals en lijn, dat maakt een succesvolle organisatie.'

Mark: 'Mijn ervaring is dat zeker op leidinggevende posities een meerderheid van de nieuwkomers het niet haalt. Bij ons laten we mensen eigenlijk alleen maar intern doorgroeien. Dan heb je altijd medewerkers die nog net niet geschikt zijn voor een volgende rol. Maar van ons hoeven ze niet perfect te zijn. Als je doorschiet in het opstellen van gedetailleerde functieprofielen zoek je alleen maar extern en werkt het niet. Wij schuiven liever intern mensen door in nieuwe rollen, ze groeien vanzelf.'

Claudia: 'Omdat de verkoop van hooi niet schaalbaar bleek, ben ik overgestapt op de grote warmtekruiken en koeldekens. Het is belangrijk dat je goed kijkt naar wat andere landen doen en luistert naar je klanten en

je omgeving, wat die van je product vinden. Het gaat erom dat je samen resultaat boekt.'

'Er zijn bij ons experts die meer verdienen dan een directeur'

Marieke Mentink

Mark: 'We hebben in de industrie de hele transitie al ondergaan en leveren niet meer alleen de machines, maar ook de

service erbij. Door bijvoorbeeld software te ontwikkelen die het hele productieproces bij de klant doet. Je verkoopt niet meer een doos of een dienst, maar gaat naar productiviteit. De economie is net een klepel van een klok. We hebben zeker in de industrie de afgelopen twintig jaar de tijd extreem mee gehad. Nu gaat de klepel een stukje de andere kant op. Kapitaal moet meer naar de arbeid toe. De betaalbaarheid van leven en wonen komt steeds meer onder druk te staan, daar maak ik me echt zorgen over. Het moet ons eerst maatschappelijk zeer gaan doen, voor we verbeteringen doorvoeren.'

Marieke sluit af: 'Een van onze speerpunten is het verhogen van de arbeidsproductiviteit. We hebben onze ongeveer 200 functieprofielen teruggebracht tot 17. Dat was wennen, maar het werkt. We noemen het functiefamilies en dat gaat veel meer over competenties. We hebben het voor de mensen simplistisch en veel overzichtelijker gemaakt. Alles is transparant. We hebben een opvolgingsmatrix die we elk jaar met alle bedrijven doornemen en zijn constant bezig met het eigen potentieel en hoe we dat inzetten en waar. Het liefst van binnenuit, dat werkt het meest inspirerend. We hebben nu experts die meer verdienen dan een directeur. Omdat ze gewoonweg super waardevol zijn.' \



Van sociale werkvoorziening naar professioneel werkontwikkelbedrijf: de kracht van DCW

Niet iedereen is op z'n plek in een reguliere baan. Sommigen hebben extra begeleiding of een aangepaste werkplek nodig. Werkontwikkelbedrijf DCW in Enschede biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een mooie kans op werk. DCW is anno 2024 een goedlopend bedrijf. Dat komt mede doordat de gemeente Enschede het belang van DCW erkent en ondersteunt. Zes vragen aan directeur Femke Koster.



‘We zijn een modern, fris en professioneel bedrijf waar medewerkers trots op zijn’

Femke, de sociale werkvoorziening heeft van oudsher een bepaald imago, maar dat geldt niet (meer) voor DCW. Hoe wordt er vanuit het bedrijfsleven naar jullie gekeken?

‘Toevallig hebben we net een bijeenkomst voor MKB Twente georganiseerd. De ondernemers kregen een rondleiding in ons pand. Ik hoorde van iedereen: ‘wat ziet het er tiptop uit’ en ‘ik wist niet dat jullie dit ook doen’. De professionele productieomgeving, maar ook het enthousiasme en de trots van de medewerkers verraste hen positief. We hebben grote, doorlopende commerciële opdrachten voor klanten als SES, Mepal, Sula, DTK en Unigra. Met de ongeveer 400 mensen die we op een arbeidscontract in dienst hebben, doen we voor hen productie, confectie en assemblagewerk. We krijgen halffabricaten binnen en leveren een eindproduct af. Denk dan aan lunchboxen of saladebakken. En dan zijn er nog de projectorders. Zo hebben we voor de Vierdaagse in Nijmegen 30.000 goodiebags ingepakt.’

Waarin schuilt de kracht van DCW in Enschede?

‘Waar we goed in zijn, is het opknippen van orders in kleinere werkprocessen. En dat werk maken we vervolgens zo goed mogelijk geschikt voor mensen met verschillende capaciteiten en uitdagingen. Dat gaat dan vaak over werktempo en begeleiding. Werk je in een groepje of zelfstandig aan een productielijn? Wel samen met Jan en juist niet met Kees? We zetten hierbij niet onze productieprijs centraal, maar het werkgeluk van onze mensen. Zij zijn uiteindelijk onze kracht.’

Kan je nog wat meer vertellen over jullie werknemers?

‘Onze medewerkers hebben een beperking die verstandelijk, sociaal, psychisch of fysiek is. Dat gaat dus bijvoorbeeld over het wel of juist niet tegen prikkels kunnen. Of het meenemen van problemen die zich thuis voordoen. Niet je grenzen aan kunnen geven of moeite hebben met concentratie. Voor veel werkenden is het op een goede manier bespreken van een probleem met collega's of leidinggevende vanzelfsprekend, maar dat kan niet iedereen. Wij helpen hen daarbij.’

'Mkb-ondernemers zeiden: wat ziet het er tiptop uit bij jullie'

Hoe weten de mensen jullie te vinden?

'Een van de dingen waar we het meest trots op zijn, is onze diagnoseafdeling, die noemen we de Werkroute. Daar komt iedereen binnen waarvan het UWV, de sociale dienst of het speciaal voortgezet onderwijs inschat dat ze niet zonder hulp de arbeidsmarkt op kunnen. Ze vragen ons te kijken waar een kandidaat zit qua productiviteit en wat de behoefte aan begeleiding is. Werkroute is ingericht met verschillende werkstations. Op die stations kunnen onze kandidaten 'proeven' aan verschillende soorten werk en werkvormen. Ze werken drie maanden op die manier mee in ons bedrijf en daarna krijgen ze een advies over het vervolg. Er zijn dan drie opties. Een daarvan is beschut werk bij onszelf. Als dat te hoog gegrepen is, is werk in de dagbesteding een optie, bijvoorbeeld bij Aveleijn of Mediant. Optie drie is dat we concluderen dat iemand de arbeidsmarkt op kan, maar verminderde loonwaarde heeft. Dan wordt er door de gemeente loonkostensubsidie aangevraagd en vindt daar de begeleiding naar een reguliere werkgever plaats.'

Jullie zijn zes jaar geleden verhuisd van de Kuipersdijk in Enschede, waar nu de Hornbach staat, naar een prachtig nieuw pand aan de Spoordijkstraat. Neem ons eens mee hoe het er daar aan toegaat?

'We hebben een soort van bedrijfsverzamelgebouw gecreëerd met verschillende units met een eigen karakter. Zo is er De Haven, de rustige afdeling. De muziek staat er lager, mensen werken in kleine groepjes en er is weinig hectiek. Ook in de aansturing is er veel voorspelbaarheid en structuur. Op andere afdelingen gaat het er dynamischer aan toe en zijn er ook andere werksoorten. Denk aan 3D-printen, sealen van producten, assemblage van cv-kappen en textiel-activiteiten. Er is sowieso veel daglicht en rust in ons moderne pand, het is een prettige plek. In Enschede-Noord hebben we nog een tweede locatie, onze kwekerij. Daar bieden we andere werksoorten aan, zoals werken in het groen, het stekken van planten en het verbouwen van biologische groenten en oesterzwammen. Deze producten verwerken we in onze eigen professionele keuken en daarmee bieden we ook de werkleerlijn horeca aan.'



Tot slot, je werkt zelf al een jaar of twaalf als directeur van DCW. Welke grote veranderingen heb je meegemaakt?

'Dat zit 'm echt in de transformatie naar een modern, fris en professioneel bedrijf waar onze medewerkers trots op zijn. De verhuizing van zes jaar geleden droeg daar ook veel aan bij. Dat deed veel qua werkklimaat en -plezier. We zijn voor veel bedrijven een professionele gesprekspartner geworden. En ik ben ook trots op onze diagnoseafdeling, die een eerste stap naar werk is voor veel mensen. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt en de groep mensen die nog steeds langs de kant staat, is de behoefte aan een werkontwikkelbedrijf als het onze groot. Het is fijn dat dat wordt gezien, niet in de laatste plaats door de politiek.'

Nieuw: de CUPRA-beleving bij Huiskes-Kokkeler

Huiskes-Kokkeler, met 14 vestigingen in Twente en de Achterhoek dé mobiliteitspartner van Oost-Nederland, heeft een nieuwe troef in handen. In december 2024 opende het bedrijf in Hengelo de deuren van een gloednieuwe showroom voor het eigentijdse merk CUPRA. De uitbreiding is niet zomaar een showroom, maar een ervaring waarin lifestyle, design en technologie samenkomen. Huiskes-Kokkeler is de vierde officiële retailer voor CUPRA in Nederland.



'Bij CUPRA ligt
de focus op beleving
en lifestyle'

Theodoor Vis en Maurice Onland in de nieuwe CUPRA-showroom in Hengelo



‘Tegendraads, eigentijds en uitdagend.’ Zo omschrijft Theodoor Vis, algemeen directeur en sinds dit jaar mede-eigenaar van Huiskes-Kokkeler, desgevraagd het merk CUPRA. ‘Voorheen was CUPRA het performancelabel van SEAT, maar sinds een tijdje is het Spaanse CUPRA een geheel eigen merk met uitsluitend hybride of volledig elektrische modellen. Een merk dat op een vernieuwende manier in de markt wordt gezet, met een agressief design, eigentijds kleurgebruik en vooral een unieke beleving. CUPRA past perfect in onze strategie, die we ophangen aan de kernwoorden aandacht, ambitie en allure. Het merk is onderdeel van de Volkswagengroep en positioneert zich tussen Volkswagen en Audi in, dus daar liggen voor ons kansen.’

Flitsende opening

Er is in Hengelo maandenlang hard gewerkt door verschillende takken van Huiskes-Kokkeler (sales, aftersales, facilitair en marketing) om de showroom zowel online als offline gereed te krijgen. Alles draait daarbij om beleving. De opening van de nieuwe CUPRA-showroom was flitsend en werd groots gevierd. Tijdens de exclusieve ‘CUPRA Night’ werden genodigden verrast met een avond vol lichtshows, muziek en een aankleding die meer deed denken aan een nachtclub dan een traditionele showroom. Theodoor: ‘Het voelde alsof je uitging in een hippe club. Het podium, de visuele effecten en de sfeervolle ambiance maakten het een avond om niet snel te vergeten.’ Na de CUPRA Night volgde op de zaterdag de showroomopening voor het publiek.

Automerik als lifestyle

Bij CUPRA draait het online en offline om dezelfde beleving. ‘Bij CUPRA staat het merk centraal. De focus ligt op beleving en lifestyle’, vertelt Maurice Onland, marketingmanager bij Huiskes-Kokkeler. ‘Dit ervaar je door de visuele identiteit, de events, de partnerships met de sport padel en de talloze accessoires van het merk. Onze nieuwe showroom biedt datzelfde gevoel. Zowel in de fysieke showroom als online zijn de auto’s onderdeel van iets wat veel verder gaat dan alleen autorijden. Als het gaat om het rijden van een nieuwe CUPRA, dan is de klantreis heel

transparant. Proefritten boek je direct online, dat kan buiten onze openingstijden ook aan huis.’ Theodoor: ‘Het merk wil een community creëren, een ‘tribe’, zoals ze het zelf noemen. Klanten worden uitgenodigd om onderdeel te worden van een unieke beleving.’

Gewild bij een jonge doelgroep

CUPRA is volgens Huiskes-Kokkeler sportief, premium en een beetje rebels. De combinatie van elektrisch rijden en een hoog ‘fungehalte’ is iets wat aanslaat bij de particuliere doelgroep en de leaserijder. Als mobiliteitspartner van FC Twente levert Huiskes-Kokkeler auto’s aan spelers en staf van de club. Theodoor: ‘Je merkt aan de reacties van de jonge spelers dat CUPRA een gewild merk is.’

‘Bij de opening van de showroom voelde het alsof je uitging in een hippe club’

Een blik op de toekomst

De verwachtingen voor CUPRA zijn hooggespannen. Sinds Huiskes-Kokkeler het merk aanbiedt overtreffen de verkoopcijfers de prognoses. ‘De animo is enorm’, zegt Theodoor enthousiast. ‘Dat wordt alleen nog maar beter met de nieuwe showroom. Het merk versterkt ook ons totale merkportfolio. Met merken als SEAT, Škoda, Volkswagen, Volkswagen Bedrijfswagens en Audi kunnen we elk segment bedienen. CUPRA vult dit perfect aan.’

De showroom is een belangrijke stap in de strategie van Huiskes-Kokkeler om meer te zijn dan een autobedrijf. ‘Het gaat bij ons als mobiliteitsprovider van Oost-Nederland om aandacht, ambitie en allure’, besluit Theodoor. ‘CUPRA past naadloos in die filosofie.’ \

Jonge onderneming Simon Kuiper Tweewielers in Geerdijk heeft de wind mee

‘Focus op aantallen en doorloopsnelheid’

Rabobank Twente-Achterhoek faciliteert tal van bedrijven die erin slagen als ondernemer meer dan gemiddeld te groeien. Een mooi voorbeeld daarvan is Simon Kuiper Tweewielers in het aan het kanaal Almelo-De Haandrik gelegen dorp Geerdijk. De jonge onderneming maakte mede door de coronapandemie een snelle ontwikkeling door.

Simon Kuiper moest nog twintig worden, toen hij op 1 mei 2018 in zijn uppie met zijn fietsenzaak startte in een autogarage in Den Ham. Al snel bleek hij daar te weinig ruimte te hebben en daarom verhuisde hij in 2020 naar het huidige pand, waar ondertussen zeven mensen aan het werk zijn. Onder hen zijn moeder Nicole, die de administratie voor haar rekening neemt.

Ervaring opdoen

De passie voor fietsen zat er al jong in. ‘Ik was een jaar of dertien toen ik wel eens naar de markt ging om een paar fietsjes te kopen. Die knapte ik dan een beetje op. De bandjes oppompen en een poetslapje erlangs, zodat het netjes was en dan verkocht ik ze op Marktplaats en kon ik er vijftig euro per stuk aan verdienen. Op die leeftijd was dat leuk. Op mijn achttiende was ik klaar met mijn opleiding vestigingsmanager groothandel aan het ROC in Almelo. Ik had natuurlijk bij mijn vader, die een groothandel heeft, in de zaak kunnen gaan. Maar ik zag wel wat in fietsen, dus ik ben bij een fietsenmaker gaan werken om een jaar ervaring in de werkplaats op te doen. Ik was niet erg technisch. Een monteur kan dingen vlotter dan ik. Ik vind de in- en verkoopkant gewoon veel leuker. Na een jaartje ben ik voor mezelf begonnen.’

Een mooie slag geslagen

En met succes. Uiterekend de coronapandemie legde hem geen windeieren. ‘Een jaar na onze verhuizing brak die uit. Dat was voor onze branche heel goed, tenminste als je fietsen in voorraad had. Wij hadden er voldoende en het geluk dat we echt alles konden verkopen. Mensen gingen niet op vakantie en in plaats daarvan kochten ze twee nieuwe E-bikes. Ons voordeel was dat we konden leveren waar een ander dat niet kon. Het was een heel goede tijd voor ons. We hebben toen een mooie slag geslagen.’

Simon vervolgt: ‘In de coronatijd deden we ook nog wel vrij veel in tweedehands fietsen. Ik kocht die op bij andere zaken, we knapten ze op en sletten ze via internet een beetje en veel hier in de buurt.



Simon Kuiper tussen een deel van zijn grote voorraad fietsen in zijn winkel in Geerdijk



Van de honderd fietsen die we verkochten waren er drie jaar geleden veertig tweedehands en zestig nieuw. Als ik nu nog vijf tot tien procent tweedehands verkoop is het veel. De laatste twee jaar hebben we vooral grote partijen opgekocht voor een goede prijs. Die hebben we voor scherp geld weggezet en dat werkt prima. Mij maakt het niets uit of een fiets nou uit 2023 of 2024 komt. En voor de meeste klanten geldt hetzelfde, zeker niet als ze 'm voor de helft van de oorspronkelijke prijs kunnen aanschaffen. Daar heb ik meer belang bij dan dat ik het nieuwste spul tegen een normale marge inkoop.'

Een beetje prijsvechter zijn

'Ik neem ook wel reguliere collecties over tegen een scherp tarief, maar dan grote aantallen. Dan is zo'n leverancier weer een slag van zijn voorraad kwijt en wil die best wat met de prijs doen. Bij ons krijgt een klant een heel goede fiets voor relatief weinig geld. Voor tussen de 3.000 en 4.000 euro heb je twee E-bikes van een super kwaliteit. Het loopt super. We proberen wel een beetje prijsvechter te zijn, al is ook bij ons service natuurlijk heel belangrijk. We proberen het echt een beetje in de aantallen en in de omloopsnelheid te zoeken, hoe zo'n fietsje makkelijk en snel kan worden weggezet.'

Elk jaar meer fietsen verkocht

Nadat de coronapandemie onder controle was, bleef het bedrijf van Simon groeien. 'Na de coronatijd heb ik elk jaar nog weer meer fietsen verkocht en de omzet stijgt dan natuurlijk mee. Bij ons is het zeven maanden bikkelen en vol gas geven. In de winter is het voor ons de minste periode. Veel fietsenzaken doen er dan vuurwerk bij, dat wil ik bewust niet. Ik focus me op de fietsen. Ik vind dat een mooi product en iedereen heeft een fiets nodig. We hebben ook fietsjes van 1.300 tot 1.400 euro, daar komen veel scholieren op af. En elk jaar krijg je weer een nieuwe lichter. In de markt van E-bikes zie ik de meeste kansen liggen. Je hebt fietsenzaken die zich helemaal op het sportieve segment focussen, daar ben ik de man niet helemaal voor.'

Groeien gaat bijna als vanzelf gepaard met het uitbreiden van het personeelsbestand. 'Dan krijg je ook meer kosten en is het de kunst om dan meer te verdienen dan zo'n extra kracht kost. Anders schiet het niet op. Belangrijk is bovendien dat je lekker werkt samen en met elkaar plezier maakt. Dat gaat gewoon goed, iedereen bij ons heeft het prima naar de zin. Mijn vader heeft een eigen bedrijf, dan krijg je het van kinds af aan wel een beetje mee hoe het werkt. Ik vond handel altijd al leuk. Ik zou niet anders meer willen dan ondernemer zijn.'

Van weerstand naar enthousiasme:

De sleutel tot innovatie bij ten Hag

Wat betekent ondernemerschap voor ons en wat is de kern van onze innovatie? Die vraag borrelt regelmatig op bij ten Hag. In het kersverse nieuwe jaar neemt Anja Brunink van ten Hag op verzoek van INN'twente eens goed de tijd om op deze vragen te reflecteren. Zij koppelt dit onder meer aan het nieuwe softwaresysteem bij de financieel dienstverlener uit Enschede. Een monoloog.

'Bij ten Hag is ondernemerschap anno 2025 niet alleen het zien van kansen, maar ook het durven maken van de juiste keuzes. Zelfs als die keuzes uitdagend zijn. Bij ten Hag staan we midden in zo'n keuze: de transitie naar een volledig nieuw softwaresysteem. Deze stap biedt enorme kansen, maar vraagt tegelijkertijd ook om aanpassingsvermogen en een open mindset binnen het team.'

Technologie als versneller

'Technologie is uiteindelijk maar één kant van de medaille. Je kunt de meest geavanceerde systemen in huis halen, maar als mensen er niet mee werken zoals bedoeld, haal je de waarde er nooit uit. Technologie moet je benutten zoals het bedoeld is: om vooruit te komen.

Zo'n transitie is niet iets wat je overhaast kunt doen. Het vraagt visie, tijd en vooral geduld om technologie op een zinvolle manier in je organisatie te integreren. Er zijn nog te veel bedrijven die denken: dat komt later wel. Maar 'later' betekent vaak een achterstand. In sommige branches kan het missen van de boot rampzalig zijn, zeker gezien de snelheid waarmee de wereld verandert.'

Weerstand

'Ik wil branchegenoten daarom oproepen actie te ondernemen. Ondernemerschap draait om vooruitkijken, risico's nemen en je organisatie toekomstbestendig maken. Wachten tot verandering onvermijdelijk is, leidt vaak tot een achterstand die moeilijk is in te halen. Durf daarom dus ook juist die risico's te nemen.'

'Bij elke grote transitie komt weerstand kijken, en dat is bij ons niet anders. Of het nu gaat om big data, AI of datagedreven werken, verandering roept vragen op. Veel mensen hebben een natuurlijke neiging om vast te houden aan wat ze kennen. En dat is ook logisch: wat vertrouwd is, voelt veilig. Maar die schijnveiligheid kan verraderlijk zijn.'

'Een goed voorbeeld is de reisbranche, die ooit dacht dat internet geen serieuze bedreiging zou vormen. Veel reisbureaus hebben onderschat hoe snel de veranderingen gingen. En toen de impact van online boeken duidelijk werd, hadden zij simpelweg niet de tools om het hoofd boven water te houden. Het zijn de bedrijven die

lef tonen en vooruitdenken die overleven. Dat geldt net zo goed bij ons in de makelaarswereld en financiële dienstverlening.'

'Wij geloven dat technologie alleen waarde heeft als het een bijdrage levert'

Omarmen technologie

'We zitten nu in een fase waarin ons nieuwe systeem operationeel is, maar de echte uitdaging ligt in het omarmen ervan. Dit proces kost tijd. Wat je vaak ziet is dat gevestigde bedrijven blijven werken met verouderde systemen. Die systemen kunnen de moderne klantverwachtingen simpelweg niet bijbenen. Hoe kun je maatwerk bieden, de klantreis digitaliseren of AI inzetten als je technologie dat niet ondersteunt?'

'Bij ten Hag geloven we dat technologie alleen waarde heeft als het een echte bijdrage levert. Alles wat je via internet kunt vinden, is binnenkort standaard. Wat klanten zoeken, is maatwerk en advies dat verder gaat dan die standaardinformatie. Denk aan een klant die automatisch een seintje krijgt als zijn hypotheek bijna afloopt, met een persoonlijke uitnodiging. Dat is de toegevoegde waarde van technologie.'

Van weerstand naar enthousiasme

'Uiteindelijk draait alles om mensen. Bij ten Hag werken we eraan om medewerkers niet alleen te laten wennen aan nieuwe systemen, maar ook enthousiast te maken over wat technologie voor hen kan betekenen. De ervaring leert dat zodra mensen zien hoe een systeem hun werk makkelijker en effectiever maakt, de weerstand omslaat in enthousiasme. Dat is de sleutel: niet alleen praten over de technologie, maar laten zien wat het oplevert. Bij ten Hag bouwen we niet alleen aan een sterkere organisatie, maar ook aan een cultuur waarin technologie en menselijkheid hand in hand gaan. Want ondernemerschap is meer dan innoveren, het is de toekomst!' \



Investeerder met de 'diepste zakken van Nederland' ziet kansen in Twente



INN°gesprek

Deze editie van INN'twente werd bij de start van 2025 gepresenteerd tijdens De Rode Loper van Twente. Op het podium van dit jaarlijkse netwerkevent deelden inspirerende boegbeelden hun verhaal met de zaal. Onder hen ook Rinke Zonneveld, de CEO van investeringsmaatschappij Invest-NL. Een gesprek met de bevlogen investeerder.

Investeerder Rinke Zonneveld, spreker bij De Rode Loper. Op de achtergrond een van de zonneauto's van Solar Team Twente

Zakenblad Quote omschreef hem recent als de Nederlandse investeerder met de allerdiepste zakken. 'Zonneveld heeft 3 miljard euro van de belastingbetaler in kas en durft daarmee gerust risico's te nemen', aldus Quote. Rinke moet erom glimlachen. 'Veel media noemen ons het staatsinvesteringsfonds', weet hij. 'Uiteindelijk is onze missie niks meer en niks minder dan investeren in bedrijven waarvan wij geloven dat ze significante maatschappelijke impact kunnen hebben. Of dat nou op het vlak van duurzaamheid, zorg, klimaat of iets specifiek als eiwittransitie is. Bedrijven waarvan private investeerders zeggen: wij durven dit nog niet aan. Logisch, want zij focussen vooral op rendement. Bij ons is niet de gedachtegang dat een investering over een aantal jaar met een tienvoud uit het bedrijf spuit. In de driehoek van risico, rendement en impact zijn wij bereid meer risico te nemen en hebben we altijd oog voor toepassing in de samenleving. Bij ons gaat het overigens altijd om co-investering, we stappen nooit ergens alleen in.'

Prijken er op het palmares van Invest-NL ook Twentse bedrijven?

'Jazeker. Een mooi voorbeeld is LioniX International, een bedrijf dat gespecialiseerd is in fotonische chips.

'Ik kan wel 80 uur per week met investeringen bezig zijn, maar ik wil een bredere horizon'

Dit soort deeptech-projecten zijn precies waar we voor staan: fundamentele technologie ontwikkelen die impact kan hebben op de lange termijn. Twente heeft op dit vlak veel potentie, maar de afstand tussen onderzoeksgedreven spin-offs en commercieel succes is soms groot. Dat is een uitdaging waar we als regio meer in kunnen investeren.'

Over uitdagingen gesproken, je bent sinds een jaar lid van de raad van toezicht van de Universiteit Twente. Een instelling die net als alle andere hoger onderwijsinstellingen in een lastige periode zit. Waarom die stap?

'Ik voel het als een positieve verplichting om mijn kennis en ervaring breder in te zetten dan alleen binnen mijn functie. Kijk, ik kan met gemak 80 uur per week met investeringen bezig zijn, maar dan ben ik nog niet klaar. Ik wil een bredere horizon. De UT past perfect bij mijn fascinatie voor het hoger onderwijs, vooral vanwege de focus op valorisatie. Het ondernemende karakter van de universiteit spreekt mij aan. Wat hier gebeurt, wordt vaak onderschat. Toen ik ooit bij het Ministerie van Economische Zaken werkte, bezocht ik professor Dave Blank, toenmalig wetenschappelijk directeur van onderzoeksinstituut MESA+ van de UT. Hij zei terloops dat promovendi van Stanford en MIT hierheen kwamen vanwege Twente's unieke positie op nanotechnologie. Dat vond ik exemplarisch. Twente heeft zoveel te bieden, maar brengt dat soms te bescheiden naar buiten.' ➤



‘Promovendi van Stanford en MIT kwamen hierheen vanwege Twente’s unieke positie op nanotechnologie’

Je bent net naar de Achterhoek verhuisd. Hoe bevalt het oosten van Nederland?

‘Ik ben vanuit de Randstad naar Baak verhuisd, vlakbij Zutphen. De rust en ruimte hier zijn fantastisch, maar ik moest soms mijn vrienden en zelfs mijn vrouw corrigeren dat Twente en de Achterhoek niet hetzelfde zijn, haha. Doordeweeks woon ik in Amsterdam, maar in het weekend geniet ik hier volop. Het is een fijne rustige plek.’

Wat onderscheidt Twente volgens jou van andere regio’s?

‘Twente heeft iets unieks. Neem bijvoorbeeld de mentaliteit bij FC Twente: lef, een diepgewortelde saamhorigheid en trots. Dat zie ik ook terug bij veel bedrijven en kennisinstellingen hier.

De Twente Board is een goed voorbeeld van hoe samenwerking in de regio werkt. Het is belangrijk dat overheden heel goed luisteren naar hoe ze bedrijven en kennisinstellingen kunnen laten floreren, maar tegelijkertijd mag je ook van ondernemers verwachten dat ze een bijdrage leveren aan maatschappelijke opgaven.’

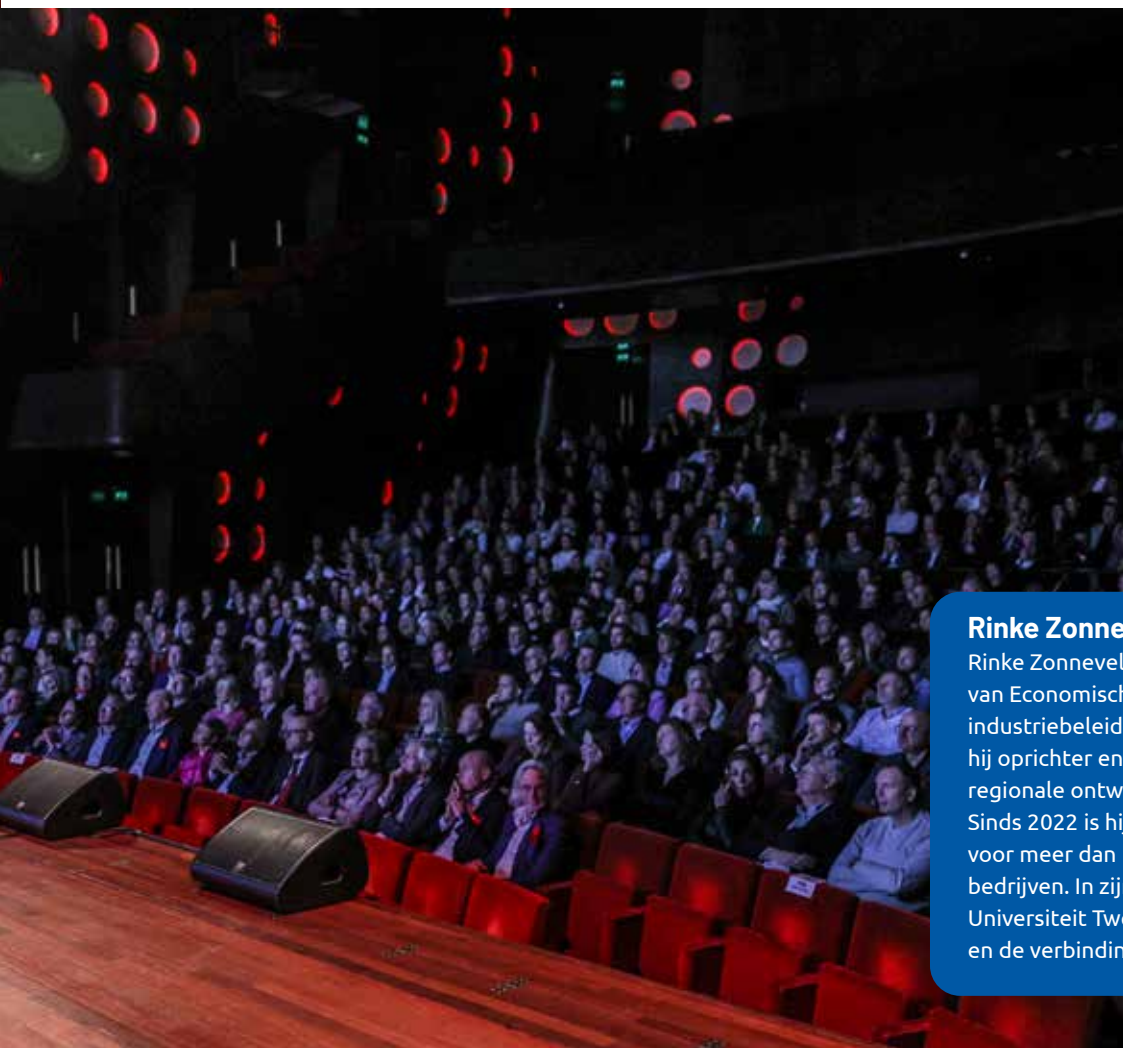
Waar ben je zelf het meest trots op?

Ik ben trots op de maatschappelijke impact die we als Invest-NL hebben. Maar ik ben ook trots op mijn betrokkenheid bij de UT. Hier gebeuren prachtige dingen, van nanotechnologie tot fotonica. Twente heeft alle ingrediënten om zich nog sterker internationaal te profileren. Het is een kwestie van dat lef en die samenwerking verder ontwikkelen. Dan komt de rest vanzelf.’



Welke tip heb je voor Twente om die samenwerking beter te ontwikkelen?

'Durf groot te denken. Brainport Eindhoven is een voorbeeld van hoe een regio zich kan ontwikkelen door innovatie en samenwerking. In de jaren 90 werd daar alles op alles gezet om een economische crisis te voorkomen, onder andere naar aanleiding van operatie Centurion bij Philips. Daarbij verloren enorm veel mensen hun baan. Die urgentie bracht partijen in beweging. Twente heeft dezelfde potentie. Zorg dat bedrijven zoals Demcon en VDL-ETG de ruimte krijgen om door te groeien. En blijf focussen op het unieke ondernemende karakter van de regio, iets wat bijvoorbeeld de Universiteit Twente al decennialang succesvol doet.'



‘Twente heeft alles in huis en moet groot blijven denken’

Rinke Zonneveld in het kort

Rinke Zonneveld begon zijn carrière bij het Ministerie van Economische Zaken, waar hij zich richtte op industriebeleid en ondernemerschap. Daarna was hij oprichter en directeur van InnovationQuarter, de regionale ontwikkelingsmaatschappij voor Zuid-Holland. Sinds 2022 is hij CEO van Invest-NL en verantwoordelijk voor meer dan 100 investeringen in innovatieve bedrijven. In zijn rol als lid van de raad van toezicht van de Universiteit Twente zet hij zich in voor de valorisatetaak en de verbinding tussen wetenschap en maatschappij.

Minder schotten, meer flexibiliteit

UWV vernieuwt dienstverlening

UWV zit op veel vlakken in een toekomstbestendige transitie. Aan het begin van het nieuwe jaar schetst rayonmanager Jan-Willem te Dorsthorst de veranderingen bij UWV. Ook behandelt hij de laatste arbeidscijfers en denkt hij hardop na over hoe we in Twente de gewenste economische groei kunnen realiseren.

Soms steekt het hem wel eens, de onderwerpen waar UWV mee in het nieuws komt. Niet zozeer in Twente, maar vooral landelijk. 'Recent werd duidelijk dat er tienduizenden verkeerd berekende WIA-uitkeringen gecorrigeerd moeten worden. Natuurlijk zitten daar dan ook Tukkers bij. We willen hen zo snel mogelijk duidelijkheid geven. Zoiets houdt me wel bezig, ja.'

Arbeidsproductiviteit

Jan-Willem loopt niet weg voor dit soort situaties, maar praat logischerwijs liever over de toekomst. Over een toekomstbestendige arbeidsmarkt in Twente. 'Een economische groei van minimaal 1 procent per jaar zou gezond zijn voor Twente', zegt hij. 'De grote vraag op dit moment is aan welke knoppen we kunnen draaien om dat te realiseren. Een daarvan is het verhogen van de arbeidsproductiviteit, maar die is in de afgelopen 10 jaar met slechts 0,4 procent gestegen. Lang niet genoeg dus. Dan kom je automatisch bij twee andere opties: de werkenden meer uren laten werken en mensen die nu niet meedoen op de arbeidsmarkt wel aan het werk krijgen.'

Voorzieningen

UWV definieerde het laatste jaar liefst 34 oplossingen waarmee stevig aan die knoppen gedraaid kan worden. Inzet van AI en nieuwe technologie is er daar één van. 'Dat klinkt niet meer dan logisch en dat is inmiddels ook zo', vindt Jan-Willem. 'Wij kunnen vanuit UWV kleinere bedrijven in de regio ook adviseren hoe ze digitale of technologische middelen kunnen inzetten voor hun personeel. Laatst hadden we een kraanmachinist die een ongeluk kreeg. Zijn benen functioneerden daardoor niet meer goed, dus hij kon niet meer de kraan in. Wij hebben bemiddeld in regelingen zodat er een liftje kwam waarmee hij wél de kraan in kon. Of een ambitieuze man

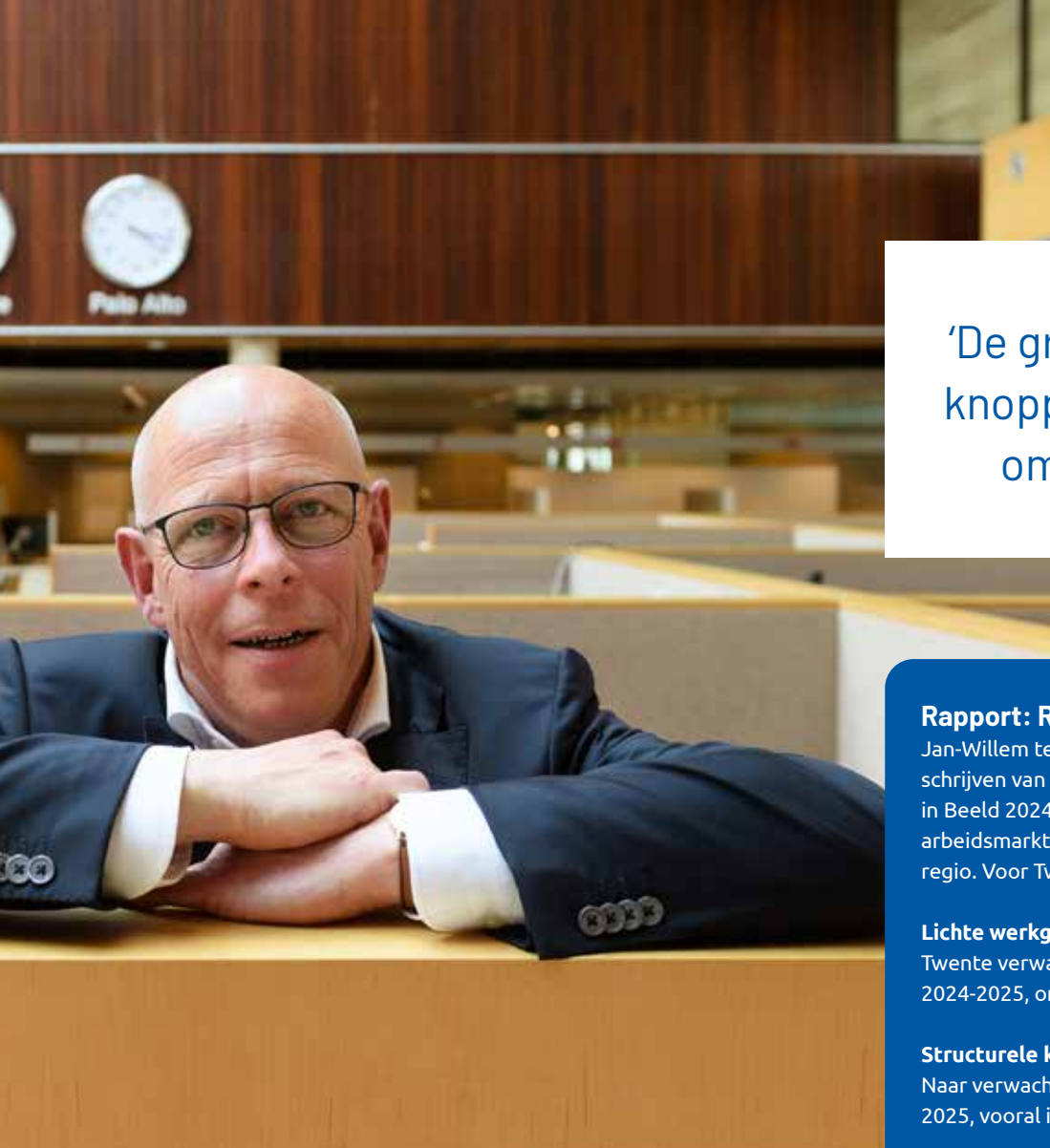


'Een platte, flexibele organisatie maakt ons sterker voor de toekomst'

van achterin de twintig die op skivakantie een dwarslaesie opliep. Zijn toekomstbeeld stortte ineen. Er is een busje gekomen waarmee hij van huis naar werk kon en zo zijn baan kon behouden. Dit soort voorzieningen zijn cruciaal, maar je moet wel weten hoe je het aanpakt. Daar helpen wij bij.'

'Ontschotte' dienstverlening

De veranderende arbeidsmarkt in Twente en de roep om talentvolle medewerkers vraagt van UWV meer dan ooit om mee te bewegen en wendbaar te zijn in de dienstverlening. Daar wordt hard aan gewerkt. Jan-Willem: 'We willen zichtbaarder zijn in de regio en geen bastion meer zijn. Een platte structuur die ruimte biedt voor flexibiliteit, daar willen we naartoe. Het doel is duidelijk: beter aansluiten bij de behoeften van de klant, minder mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt en het nog beter



‘De grote vraag is aan welke knoppen we kunnen draaien om groei te realiseren’

benutten van talent in Twente.’ Jan-Willem noemt het ‘ontschotter dienstverlening’. ‘Dus niet meer van hokje naar hokje gestuurd worden, zoals nu soms nog het geval is’, zegt hij. ‘Wat ook heel belangrijk is: één contactpersoon voor de klant. Iemand die jou ook belt met een 088-nummer dat je gewoon in je telefoon kan opslaan. Veel laagdrempeliger dus.’

Werkcentrum Twente

De stap waarmee UWV in Twente misschien wel de meeste impact hoopt te maken, is de oprichting van Werkcentrum Twente. De regio loopt daarin voorop. Het Werkcentrum wordt één ingang (digitaal én fysiek) in Twente waar inwoners én werkgevers terecht kunnen.

Jan-Willem: ‘We gaan in dit centrum samenwerken met gemeenten, bedrijven waaronder ook de uitzendbranche, vakbonden, werkgeversverenigingen en onderwijsorganisaties. In het verleden waren er verschillende loketten, zoals regionale mobiliteitsteams, WerkgeversServicepunten (WSP) en Leerwerkloketten. Daardoor sluit de dienstverlening niet goed op elkaar aan en weten mensen niet altijd waar ze terecht kunnen. De bedoeling is dat straks iedereen daar zonder afspraak kan aankloppen met vragen over werk, de juiste scholing of geschikt personeel.’

Rapport: Regio in Beeld

Jan-Willem te Dorsthorst heeft op het moment van schrijven van dit artikel net de nieuwste inzichten uit ‘Regio in Beeld 2024-2025’. In dit rapport beschrijft UWV de arbeidsmarkontwikkelingen en strategieën tegen krapte per regio. Voor Twente valt een aantal zaken op:

Lichte werkgelegenheidsgroei

Twente verwacht een groei van 0,7 tot 0,8 procent per jaar in 2024-2025, ondanks de hoge energieprijzen.

Structurele krapte

Naar verwachting 12.100 openstaande vacatures in 2024-2025, vooral in zorg, techniek en ICT.

Arbeidsparticipatie

Die is hoog in Twente (73 tot 75 procent), maar vergrijzing, beperkte instroom van jongeren en variabele participatie onder migranten vergroten de krapte.

Sectorale focus

Grote vraag naar personeel voor verduurzaming en infrastructuur (bijvoorbeeld laadpalen en elektriciteitsnetten).

Rol van migratie

Migratie biedt enige verlichting, maar participatie varieert sterk per groep.

Jan-Willem verwacht dat de digitale omgeving in het voorjaar van 2025 staat en dat later dit jaar de fysieke locatie in Twente ook wordt gerealiseerd. ‘Ik hoop van harte dat we het oerwoud aan regelingen en dienstverlening voor onze klanten kunnen versimpelen. Ik heb er vertrouwen in dat het Werkcentrum een succes wordt. Dat is gelijk ook een pluim naar alle partners die dit mogelijk gaan maken. Twente loopt hierin voorop, we zetten de schouders er samen onder. Je ziet in zo’n situatie heel goed de voordelen van de vruchtbare bodem van samenwerking die er al langer is in Twente.’ \

Samen met onze partners laten we onze mooie regio's groeien



INN°twente

inntwente.nl



INN°regio zwolle

innregiozwolle.nl



INN°terregio

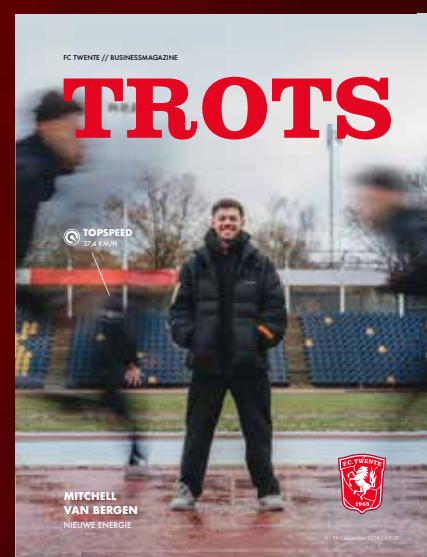
ininterregio.eu



INN°overijssel zorg

Ondernemen
Onderwijs
Overheid
Cultuur
Zorg

Platform voor kennisdeling,
innovatie, verbinding en
economische ontwikkeling
in de Regio Twente.



Bladmanagement
FC Twente uitgaven



Edwin Kamp

colours

Leven Lang Ontwikkelen sleutel tot ondernemerschap en groei

Werk verandert. Functies verdwijnen. Nieuwe banen ontstaan. Leren en ontwikkelen is daarom voor iedereen belangrijk, om goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt en om te kunnen meebewegen bij nieuwe ontwikkelingen.

Ook voor ondernemers is het essentieel flexibel, innovatief en vooruitstrevend te zijn door ervoor te zorgen dat vakmensen blijven in hun vak en waar nodig worden omgeschoold. Met scholing kun je specifieke vaardigheden verbeteren of nieuwe technieken aanleren. Bovendien is het een krachtige tool voor het realiseren van een cultuur van innovatie en ontwikkeling. Door als werkgever Leven Lang Ontwikkelen te stimuleren, groeien medewerkers als mens. Dit vergroot hun motivatie, zelfvertrouwen, betrokkenheid en werkplezier. Het draagt ook bij aan de ontwikkeling van zelfbewustzijn en probleemoplossend vermogen, waardoor ze effectiever kunnen omgaan met veranderingen en uitdagingen. Dit alles heeft een positief effect op werk, werkgelegenheid en welzijn.

In tijden van vergrijzing van de beroepsbevolking en een groeiende zoektocht naar nieuw talent in diverse sectoren is het belangrijker dan ooit om de focus te leggen op het ontwikkelen van het potentieel binnen je organisatie.

Leven Lang Ontwikkelen biedt bedrijven dus een krachtige tool om zowel hun medewerkers als hun organisatie te laten groeien. Het platform IKBiNDR verbindt daarom inwoners, werkgevers, onderwijs en overheid in Twente, want samenwerken is essentieel.

Veel werkgevers in Twente zijn al ambassadeur van IKBiNDR. Wil een werknemer zich scholen? Dan dragen wij hier samen aan bij. De scholingskosten worden voor 50 procent gefinancierd via IKBiNDR. De andere helft door de werkgever.

Dat het werkt, blijkt uit de verhalen van kandidaten. Stuk voor stuk zijn ze het erover eens dat het loopbaangesprek en de scholing hebben bijgedragen aan meer plezier in het werk, meer zelfvertrouwen, ander werk dat ze leuk vinden om te doen, meer energie, een betere positie of meer afwisseling doordat ze in de breedte nieuwe kennis en technieken hebben geleerd. Vaak horen we: 'Had ik dit maar eerder gedaan. Ik zit nu zo goed in mijn vel en ik heb zoveel geleerd. En niet alleen qua vak kennis. Door deze stap te zetten, ben ik ook als mens gegroeid'.

Baker Tilly nauw betrokken bij projecten van SSE Fire Protection

Veelzijdigheid leidt tot mooie samenwerking in Duitsland

‘Elk land wil belasten waar het recht op heeft, dus je moet weten wat mag’

Thom Fraterman



Baker Tilly raakte afgelopen jaar nauw betrokken bij projecten van SSE Fire Protection. Het in Apeldoorn gevestigde bedrijf is gespecialiseerd in automatische brandbeveiligingsinstallaties. De samenwerking met de vooral in Duitsland snel groeiende onderneming levert interessante ervaringen op, vinden de fiscalisten Emile Klomp en Thom Fraterman van Baker Tilly. Andersom is SSE zeer gebaat bij de veelzijdige diensten die het afneemt.

David de Wilde wordt als zelfstandig financieel adviseur ingehuurd door SSE Fire Protection. David: 'Ze wilden een ERP-systeem opzetten, waarin alle transacties werden vastgelegd. Ze deden alles nog met de hand en via e-mail. Los van de technische feiten gaat het erg om de gedragingen van mensen. Op 1 januari 2023 zijn we live gegaan met het systeem. Daarin werken we nu bijvoorbeeld met inkooporders. Als je daar goed de controles op zet, voorkom je allerlei onnodige discussies.'

Veelzijdig, maar ook complex

Hij voegt eraan toe: 'Hoe meer je gaat groeien, hoe meer je patronen moet volgen. SSE maakt brandbeveiligingssystemen. Ook in het buitenland; vooral in Duitsland voor het wat hogere segment van de markt. Zoals in Frankfurt en Berlijn. Ook zijn ze nu bezig met een groot datacenter in Eemshaven; dat hebben ze ook in Parijs en België gedaan. Het is heel veelzijdig, maar dit maakt het ook complex.'

Emile reageert: 'Als er bijvoorbeeld onderdelen door de Nederlandse BV worden nabesteld, maakt het voor de btw een groot verschil of het rechtstreeks door de leverancier wordt geleverd aan de buitenlandse bouwplaats of dat het eerst in Nederland aankomt en dan wordt doorgestuurd. De btw volgt heel feitelijk een goed dat gekocht is en waar het de grens overgaat. Dan maakt het erg uit wie het verstuurt, wie het heeft gekocht en waar het wordt geleverd. Als je dat niet goed registreert en verwerkt, dan is dat voer voor problemen.'

Een beeld in je hoofd

David: 'Als je geen beeld in je hoofd hebt van hoe het zou moeten gaan, weet je nooit of je de goede kant opgaat en zul je niet verbeteren. Dan blijf je brandjes blussen.'

Thom vult aan: 'Het is gewoon een hele cultuuromslag voor die mensen. Als je de grens overgaat, houdt de kennis nog wel eens op en worden er fouten gemaakt. Internationaal is het vaak een vak apart door de opschaling, hoeveelheid werk en zeker ook de complexiteit. Elk land wil graag belastingen waar het recht op heeft. Je moet heel goed weten wat mag en moet en alles schriftelijk vastleggen.'

David deed eerder goede ervaringen op met Baker Tilly, toen hij een aantal jaren als controller werkzaam was in Singapore. 'Baker Tilly is erg gericht op het hele mkb. We hebben een afspraak gemaakt en op een gegeven moment gingen we schetsen hoe we bepaalde issues konden oplossen. Er moet voor iedereen een gestructureerde manier zijn, waarbij we de boel ook voor de toekomst goed borgen.'

Dienstverlening over de hele linie

Emile: 'We hebben jaarrekeningen gedaan, er kwamen btw-vragen bij en er kwamen zelfs dingen naar voren waarvan ik niet eens wist dat we ze konden bieden, zoals een assessment voor een nieuwe medewerker. Dat was een buitenlandse man. Ze wilden graag weten waar hij stond qua kennis. Ook was het de vraag of hij überhaupt in Nederland mocht werken en onder welke voorwaarden.'

Thom: 'Voor SSE Fire Protection verzorgen we fiscale dienstverlening over de gehele linie. Dus het aangiftewerk, fiscale advisering en salarissen en we ondersteunen met de hr-hub en dus met het afnemen van assessments.'

David daarover: 'Het is gewoon heel fijn dat er bij Baker Tilly zoveel kennis in het concern zit. Het liefst groei je op een wat meer beheerste manier, waarbij je alles goed kunt overzien. Extra complex bij SSE Fire Protection is dat het vaak grote projecten zijn. Mensen die je permanent nodig hebt, zou ik het liefst zelf op de payroll willen hebben. Alleen is het wel uitdagend die medewerkers te vinden die ook af en toe Nederland willen verlaten.'

Echt een professionaliseringsslag

'Met behulp van Baker Tilly maakt SSE nu echt een professionaliseringsslag door. In hr bijvoorbeeld zit ook de ontwikkeling van je personeel. Een project uitvoeren heeft veel met planning te maken. Dat vereist dat je een goede bezetting hebt, waarbij iedereen zijn taak vervult. SSE Fire Protection maakt gebruik van diensten van verschillende onderdelen en vestigingen bij Baker Tilly. We zijn heel blij met Emile en Thom, die hierbij een coördinerende rol vervullen.'

Andersom is Bakker Tilly zeer content met de samenwerking. Emile: 'Voor ons is het leuk dat we op zoveel verschillende vlakken kunnen aanhaken. Ik werk nog maar anderhalf jaar bij Baker Tilly en ken nog niet al mijn collega's even goed. Het mooie is dat ik zo in no time mijn weg vind binnen ons bedrijf.'

Het slotwoord is voor Thom: 'Ik denk dat vooral het brede pakket dat we kunnen aanbieden aantrekkelijk is. Het is uitdagend omdat het geen standaardproblemen zijn die we oplossen. Het coördineren van werkzaamheden in Duitsland en Frankrijk brengt allerlei verschillende problematiek met zich mee, maar wij vinden het hartstikke leuk om te doen. We hebben eigenlijk doorlopend werk en dat maakt het ook wel uniek.'

Vriendschap in een blikje:

Het ondernemersverhaal van drie Saxionstudenten



Op hogeschool Saxion hebben 842 studenten een eigen bedrijfje naast hun studie. Drie daarvan zijn Bram Engelbertink (21), Joost Huve (20) en Jelle Slebos (22). Het drietal uit Oldenzaal wist afgelopen zomer niet wat het overkwam. De 416 dozen met daarin 10.000 blikjes van hun eigen alcoholische drankje ('Fraire') waren in no time uitverkocht. Het drietal studeert Ondernemerschap & Retailmanagement (ORM) aan hogeschool Saxion en hoopt in de toekomst te leven van het eigen bedrijfje.

Het is een standaardvraag van Saxion op het aanmeldformulier voor de opleiding ORM: heb je een eigen bedrijf of ben je van plan dat te starten? Bram, Joost en Jelle aarzelden geen moment. Het werd een volmondig 'ja'. Alle drie droomden ze al langer van een eigen onderneming, iets wat in een stroomversnelling kwam tijdens hun studie. 'We begonnen met een onderzoek naar verschillende bedrijven en hun producten', vertelt Jelle. 'We hadden meerdere ideeën. Het eerste plan? Een eigen gin. Het tweede plan? Eigen cocktails. Maar dat werd ons afgeraden. Het derde plan? Een eigen 'hard seltzer' op de markt brengen, waarbij we geïnspireerd werden door een van onze docenten, die bij Grolsch werkt. Zo gezegd, zo gedaan.'

Minder koolzuur

Een hard seltzer dus, dat zich het beste laat omschrijven als een licht alcoholisch drankje, gemaakt van bruisend water, alcohol en

Saxion en ondernemerschap

Lisanne Bouten, Associate Lector Innovatief Ondernemerschap op Saxion, prijst het drietal achter Fraire. 'Ze zijn gedreven en hebben een duidelijk doel voor ogen. Hun ondernemende passie is waar we het hier voor doen.'

Lisanne legt uit hoe ondernemerschap aangejaagd wordt binnen hogeschool Saxion. 'We hebben goed in beeld welke studenten al een bedrijfje hebben, of plannen hebben om iets te starten. Vervolgens attenderen we ze op het Centrum voor Ondernemerschap van Saxion, dat hen faciliteert. De combinatie tussen een studie en een eigen onderneming kan uitdagend zijn.

Deze drie studenten volgen op dit moment het Smart Solutions-semester. Dat betekent dat je groepswork met anderen doet, maar wat als je op hetzelfde tijdstip met een investeerder in gesprek kan? Daar moeten we met z'n allen, ook als docenten, soms nog wat meer een weg vinden. Studenten met een eigen bedrijf doen vaak wat langer over hun studie. Dit zorgt er ook voor dat het slagingspercentage van opleidingen met relatief veel studentondernemers ten opzichte van andere relatief laag is. En als opleiding hangen je financiële middelen daar wel vanaf. Kortom: het draait bij ons om het vinden van de juiste flexibiliteit en balans.'

'We willen mensen aansporen samen te genieten van het leven en herinneringen te maken met hun dierbaren'

een vleugje fruit. Een trend waar verschillende producenten op meeliften, maar Twentse aanbieders waren er nog nauwelijks. Bram: 'Veel mensen vinden het lekker en verfrissend. Er is veel vraag naar bekendere merken, zoals Stélz en Viper.' Jelle vult aan: 'Maar tijdens ons eigen onderzoek, waarbij we van kroeg tot kroeg gingen, kwamen we erachter dat niet iedereen tevreden was met het huidige aanbod. Veel te veel koolzuur en daardoor een opgeblazen gevoel, te waterig en te weinig echte smaak. Dat is wat we veel hoorden.' Dat kan en moet anders, dachten de mannen. Bram: 'In Fraire zit minder koolzuur dan in andere hard seltzers. Ons drankje heeft een perziksmak en die smaak komt voor 95 procent uit de vrucht. De smaak is daardoor heel natuurlijk.'

Vriendschap en verbondenheid

Jelle en Joost kenden elkaar al voor hun studie en de kennismaking met stadgenoot Bram op Saxion was gelijk vriendschappelijk. Dat gevoel wilde het drietal meenemen naar Fraire, dat staat voor vriendschap en verbondenheid. 'We willen mensen aansporen samen te genieten van het leven en herinneringen te maken met

hun dierbaren', vertelt Joost, die het creatieve brein is van het drietal. 'Waarom die boodschap? De ervaring rond een product is belangrijk. Daarom hebben we veel aandacht besteed aan de naam en het ontwerp van het blikje. We produceren het drankje in Amsterdam en laten het blikje maken in Zwitserland, omdat daar een specialistisch bedrijf zit dat op blikjes kan printen.'

De Boeskool is Lös

In de zomer van 2024 ging niet alleen het bekende Oldenzaalse festijn De Boeskool 'lös', maar kwam ook Fraire in een stroomversnelling. De blikjes werden tijdens de Boeskool aangeboden in de Oldenzaalse kroegen De Bestemming, Vanouds en De Kelder. Het ging ontzettend hard. Jelle: 'Dat succes kwam onverwachts, geweldig. Op dit moment zijn we bezig met uitbreiding in andere plaatsen in Twente, zoals Hengelo. Er is al interesse van verschillende financiers, maar we happen niet gelijk toe. We zetten alles op dit moment op een rijtje en denken goed na over gezonde groei. Het voelt in ieder geval nu al als het waarmaken van onze droom.' \





Arjan Kleizen

column

Arbeidsproductiviteit:

'Minder werken, meer doen' of 'meer werken, nog meer doen'?

Zwolle, de bruisende Hanzestad, heeft een probleem: de arbeidsproductiviteit blijft achter. Niet alleen ten opzichte van de rest van de wereld, maar ook in vergelijking met andere steden in Nederland. Hoe zorgen we ervoor dat Zwolle niet alleen een fijne plek is om te wonen, maar ook een sterke economische speler wordt? Het antwoord ligt wellicht dichterbij dan je denkt.

Een van de sleutels tot hogere arbeidsproductiviteit is inclusiviteit. Werknemers die de kans krijgen om (opnieuw) deel te nemen aan het arbeidsproces, zijn vaak enorm gemotiveerd. Ze grijpen hun kans met beide handen aan, wat leidt tot hogere inzet en betere prestaties. Denk hierbij bijvoorbeeld aan medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt. Cycloon heeft in Zwolle als Social Firm een grote groep medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt gedetacheerd of in dienst in de postbezorging. Met de juiste ondersteuning zijn dit zeer waardevolle medewerkers die zeer trouw zijn aan hun werk en werkgever.

Hoe maken we dit dan mogelijk? Zonder samen de schouders eronder te zetten gaan we het sowieso niet redden. Bedrijven, provincie, gemeente, sociale werkplaats, UWV, opleidingen, maar ook studenten en medewerkers moeten de handen

meer ineenslaan. Denk daarbij aan strakke overdracht in de opleidingsketen van opleiding tot en met werkgever (en alles wat daar tussen zit), leerwerktrajecten en banen op maat. Hierdoor zijn we meer 'in control' met elkaar om iedereen een plek te bieden en kunnen we ook simpelweg meer mensen een passende werkplek geven.

Door iedereen in Zwolle een kans te geven om mee te doen en door iedereen in de keten beter te laten samenwerken kunnen we deze stad naar een hoger niveau tillen. 'Minder werken, meer doen?' Nee, 'meer werken en meer doen' moet volgens mij het motto worden, dan hebben we een kans. Samen maken we Zwolle productiever én socialer. En ik hoop en vertrouw erop dat dit magazine hier een grote steen aan bij kan dragen, want hier komen al deze ketens bij elkaar. Dus de start is er al; die heb je op dit moment al in je hand! \



Jan Eppink

column

Ondernemerschap en Groei

Ondernemen is een reis vol bochten, hobbels en onverwachte wendingen. Een reis waarvan je niet weet waar die eindigt, maar waarin je gelooft.

Ik heb geleerd om kansen te zien en daarop in te spelen. Dat gaat verder dan alleen een idee hebben; het vraagt om volledige aandacht en overtuiging – honderd procent. Alleen als jij overtuigd bent, kun je anderen overtuigen: klanten, medewerkers en partners. Zij willen zien dat je visie hebt, kennis en iets waardevols biedt, of dat nu in de vorm is van een product, een oplossing, een besparing of simpelweg een zorg minder.

Als ondernemer groei je niet alleen door succes, maar vooral door tegenslagen te overwinnen. Het zijn die moeilijke tijden waarin je veerkracht en doorzettingsvermogen worden getest. Door jezelf uit te dagen, oplossingen te vinden en te leren van wat niet werkt, ontwikkel je jezelf en je bedrijf. Het zijn juist deze momenten waarin je ontdekt wat je echt in huis hebt.

Ondernemen vraagt om innovatie, durf en het vermogen om anderen mee te krijgen. Dit leer je niet op school; het zit in je, en je voelt het in elke vezel. Het is echter niet altijd makkelijk –

dat heb ik ook ervaren. Soms brengt het pijn, zowel financieel als emotioneel. Maar juist in die momenten van crisis ontstaan kansen. Door goed te luisteren naar adviezen, je focus te behouden en moeilijke knopen door te hakken, leg je de basis voor groei.

Zelf hebben wij dit ervaren tijdens de coronacrisis. Terwijl Nederland op slot ging en onze omzet met zeventig procent daalde, zagen wij ook een kans. Met onze kennis en apparatuur bouwden wij in korte tijd een professionele live-studio. Bedrijven en overheden konden zich richten op de inhoud, terwijl wij hen ontzorgden met een vlekkeloze uitstraling. Binnen vier maanden hadden we onze oude omzet terug, en binnen zes maanden was deze verdubbeld. Inmiddels is de studio een kernactiviteit van Say Yeah geworden.

Ondernemen is leuk, spannend en avontuurlijk. Het vraagt om durf, visie en het maken van de juiste keuzes, want: 'Wie niet kiest, wordt gekozen.' \

Een vleugje menselijkheid in de techwereld:

Eqib en QBayLogic bundelen krachten

IT-bedrijf QBayLogic uit Enschede maakte de laatste jaren een gezonde groei door. Met Google als meest prominente klant, steeg het aantal medewerkers tot twintig. Dat ging gepaard met een groeiende behoefte aan ondersteunende diensten, zoals hr. QBayLogic sloeg de handen ineen met recruitment- en hr-bedrijf Eqib | The Human Factor. De samenwerking loopt gesmeerd.

Simone Mulder, HR Business Partner bij Eqib | The Human Factor, is één dag per week 'in-company' bij QBayLogic. Als ze de vraag krijgt of ze binnen het IT-bedrijf al een beetje als collega wordt omarmd, verschijnt een glimlach. 'Ik was jarig, kwam hier op kantoor en zag tot m'n verrassing dat er slingers voor me hingen. Er werd gezongen en er heerste een vrolijke sfeer. Ik wil er maar mee zeggen: ja, ik word hier zeker als collega gezien en dat voelt goed.'

Verborgene parel

Terug naar het specialisme en de groei van QBayLogic. Het bedrijf is niet als veel andere IT-bedrijven. Je zou QBayLogic zelfs een verborgene parel op Kennispark Twente kunnen noemen. Het bedrijf is wereldtop in een zeer specialistische niche binnen chipdesign: FPGA chipontwerp.

'QBayLogic is een hele platte organisatie met veel transparantie'

QBayLogic droeg bij aan talloze doorbraken in de chipindustrie. CEO Maarten Kuper legt z'n vakgebied uit in 'lekentaal'. 'Kijk, een gewone chip of microprocessor kan in principe alles. Je vindt ze in je tv of smartwatch. Ze kosten een paar cent per stuk en worden met miljoenen tegelijk geproduceerd. Soms is dat niet genoeg en heb je maatwerk-chips nodig om zeer complexe problemen op te lossen. Dat is FPGA: een flexibele, op maat gemaakte chip die je kunt configureren om specifieke hardwarefuncties uit te voeren.

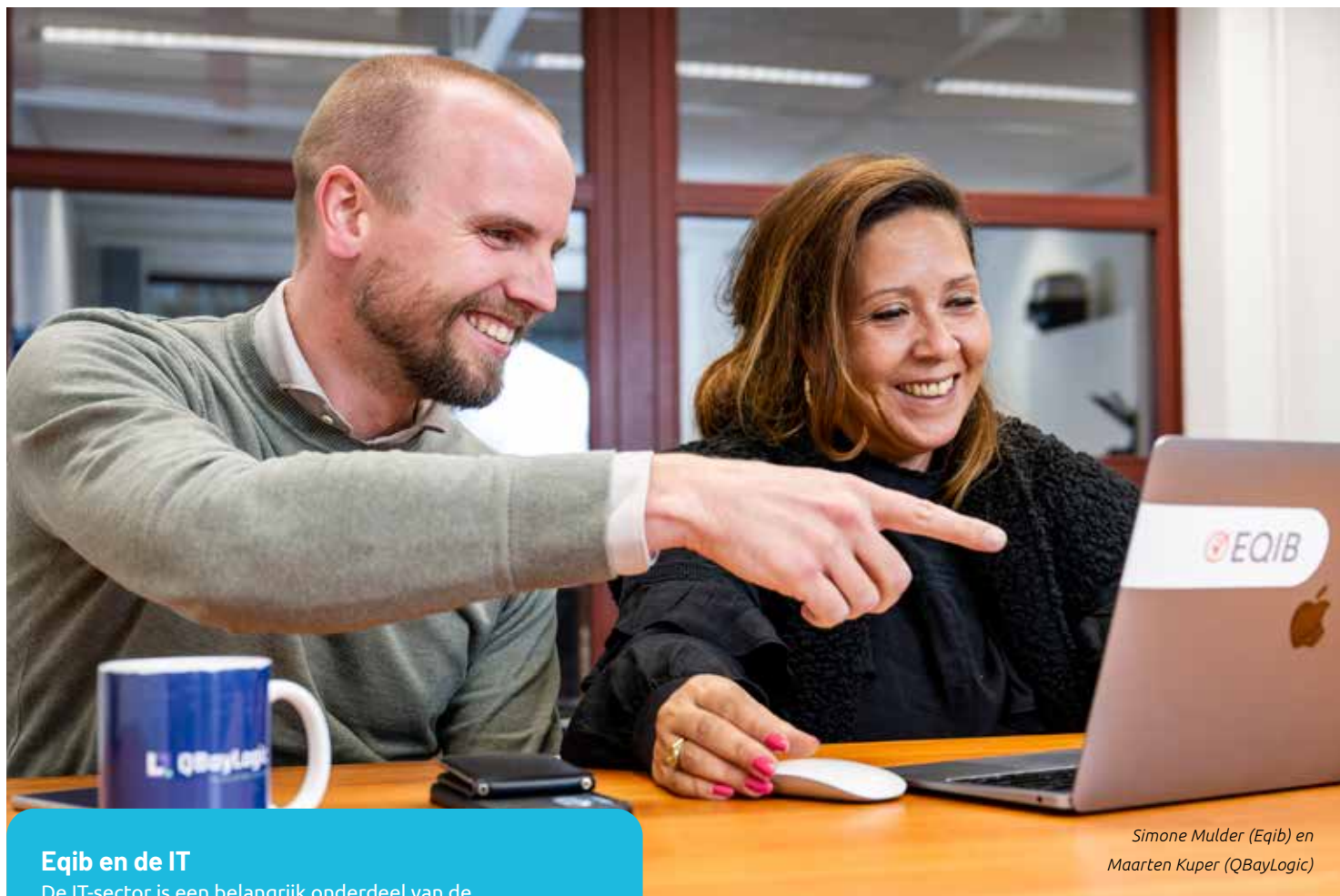
Voor Google bouwen we chips die zij in de toekomst hopen te gebruiken voor zogenaamde kloksynchronisatie voor computers in hun datacenters.'

Geen moment spijt

QBayLogic zag in 2016 het levenslicht. Het bedrijf werd opgericht door de vader van Maarten en zijn compagnon Christiaan Baaij, die beiden van de Universiteit Twente kwamen. Het bedrijf vond in 2019 een plek bij buurman en hightechbedrijf Demcon. Later volgde de stap naar zelfstandigheid en daarbij hoorde ook het huidige, moderne pand. Maarten: 'Op een gegeven moment kom je op een punt dat je niet meer alleen maar bezig kan zijn met programmeren. Ik heb rondgevraagd welke partij ons zou kunnen helpen met personeelszaken. Ik hoorde positieve geluiden over Eqib, nam contact op en de rest is geschiedenis. Ik heb er nog geen moment spijt van gehad.'

Snel schakelen

Simone neemt Maarten en zijn mt-leden alle zaken uit handen die betrekking hebben op de menselijke kant. 'Dat kan van alles zijn', vertelt Simone. 'Het bedrijf is hard gegroeid, maar tegelijkertijd nog relatief klein. Daardoor heb ik hier relatief veel invloed, meer dan bij grote bedrijven. QBayLogic is een hele platte organisatie met veel transparantie, dat ligt me wel. Maarten en ik hebben vanmorgen nog een arbeidscontract besproken en daar hebben we gelijk een klap op gegeven. Een ander voorbeeld is dat medewerkers hebben aangegeven weinig beweging te krijgen op kantoor. We hebben daarop zitballen aangeschaft, zodat ze een actievere werkhouding achter hun bureau hebben. Alle beetjes helpen. In bredere zin monitoren we ook veel via het medewerker-tevredenheidsonderzoek.'



Simone Mulder (Eqib) en
Maarten Kuper (QBayLogic)

Eqib en de IT

De IT-sector is een belangrijk onderdeel van de dienstverlening van Eqib. 'Kennis en begrip van de branche en de inhoud van de functies zijn een essentieel onderdeel', vertelt Yolanda Carrillo Alvarez, Senior IT Recruiter bij Eqib | The Human Factor. 'Daarom hebben wij een specialistisch team opgezet voor zowel werving als het invullen van interim opdrachten. We hebben door de jaren heen een groot netwerk van specialistische vakmensen opgebouwd en kunnen daardoor heel snel schakelen en meedenken met organisaties.'

Meer weten over de IT-dienstverlening van Eqib?
Neem dan contact op met y.carrilloalvarez@eqib.nl.

Technisch bedrijf

Maarten: 'Zoals veel organisaties in de engineering en IT, hebben we voornamelijk technici in dienst. Onze collega's zijn specialisten die veel over de inhoud praten. Soms beseffen ze zelf nog niet dat het ook fijn is als er aandacht is voor de zachte kant, als er iemand naar ze luistert en vraagt wat ze nodig hebben. Dat doet Simone heel goed.'

Simone: 'Ik zeg wel eens: ze zijn hier allemaal een beetje gek. Dat bedoel ik positief. Bij QBayLogic werken alleen maar gedreven en passievolle mensen. Als het buiten al lang donker is, zitten ze hier soms nog. Ze komen ook overal vandaan, uit bijvoorbeeld Frankrijk,

Polen of de VS. Het is natuurlijk niet makkelijk om hier iets nieuws op te bouwen. Ik probeer te zorgen voor een zachte landing en voor een mooie toekomst bij dit bedrijf.'

Luxepositie

QBayLogic heeft over het algemeen weinig moeite met het vinden van nieuw talent. Maarten legt uit hoe dat komt. 'Wij beheren een zogenaamde open-source compiler, genaamd Clash. Een open-source compiler zet programmeercode om naar uitvoerbare code en is vrij beschikbaar om door iedereen te bekijken, aan te passen en te verbeteren. Daar zit inmiddels een wereldwijde community achter, waardoor we makkelijk veel mensen bereiken die van onze

'Simone luistert goed en vraagt wat onze mensen nodig hebben'

manier van werken houden. Als er in deze niche een vacature is, zoals bij ons, wordt die wereldwijd gedeeld en is er meestal genoeg interesse. Zo zijn recent ook de twee Amerikaanse collega's bij ons binnengekomen. We hebben dit jaar zeven mensen aangenomen en hadden veel meer goede sollicitanten. Een luxepositie waar we erg blij mee zijn.'

Persoonlijke groei bij De Ster belangrijker dan kille cijfers



De Ster Bedrijfsdiensten uit Hengelo heeft meer dan vijftig jaar ervaring in het vak. De Ster verzorgt schoonmaak, glasbewassing en specialistische reiniging. Bedrijfsleider Betina Spel wil de wereld niet alleen een stukje schoner, maar vooral ook mooier maken. Daarbij staat sociale impact voorop. Betina vertelt aan de hand van een aantal praktijkvoorbeelden hoe die maatschappelijke missie wordt vormgegeven en wat het begrip 'winst' voor haar betekent.

De Ster was jarenlang een echt Twents familiebedrijf, tot de familie in 2021 besloot er een punt achter te zetten. Breedweer Facilitaire Dienstverlening, een snelgroeiende facilitaire dienstverlener uit Uitgeest, nam het bedrijf over. Bedrijfsleider Betina heeft veel ervaring in het schoonmaakvak en heeft haar wortels in Twente. Al haar hele leven is ze mens-georiënteerd, ook als dat betekent dat financieel rendement daardoor net iets lager uitvalt.

Betina: 'Die maatschappelijke impact is bij ons geen verkooppraatje, maar komt echt van binnenuit. Al vanaf het prille begin werken we bewust met mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Onze medewerkers staan bij ons centraal. Onze klanten zijn divers, denk aan woningbouwcorporaties, showrooms,

'Groei en winst zit 'm in onze mensen, niet in geld'

winkels, recreatieparken en kantoren, maar ze passen allemaal bij onze maatschappelijke missie.'

Werkgeluk

De Ster neemt via maatschappelijke instanties en gemeenten regelmatig mensen aan die een 'rugzakje' hebben. Betina: 'Zij krijgen bij ons volop de ruimte zichzelf te zijn en we kijken hoe we een baan voor hen passend kunnen maken. Ik heb wel eens geluiden gehoord als 'ja, jij hebt zo iemand in dienst, maar daar krijg je dan subsidie voor, dus het is een businessmodel'. Nou, dan gaan bij mij wel even de haren overeind staan en word ik fanatiek. Dan zeg ik: kom maar eens bij ons kijken. Kom ervaren wat ervoor nodig is mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werkgeluk te laten beleven. Om ze te laten ontwikkelen. Dat vergt veel van een bedrijf.'

Jobcoach

Een leidinggevende binnen De Ster heeft volgens Betina daarom ook vaak de rol van een soort jobcoach. 'We willen helder in beeld hebben wat iemand nodig heeft om hier veilig te kunnen werken en daar gaan we zo goed mogelijk in mee. Denk aan taalcursussen, het niet altijd rijden van een vaste route of het voorkomen van zelfstandig werk. Niet iedereen kan goed schoonmaken in een heel druk pand. En hoewel het dragen van een koptelefoon bij regulier schoonmaakwerk vaak 'not done' is, kan dat bij ons om goede redenen wel. Dat kan zijn het voorkomen van prikkels.'

Eerlijke arbeid

Voor Betina is eerlijke arbeid, en daarbij in je eigen levensonderhoud kunnen voorzien, eveneens cruciaal bij haar medewerkers. 'Ik wil mensen minimaal een contract van 24 uur aanbieden. Geen kleine hapsnap-contracten dus, zoals vaker in de schoonmaak. We kiezen daarom voor schoonmaakwerk overdag. Dus dat betekent in mijn ogen niet dat kantoorpanden alleen maar tussen 17.00 en 20.00 uur gereinigd kunnen worden. Een cateraar, schilder of plantverzorger komt toch ook gewoon overdag naar een kantoorpand? Natuurlijk beperken we onszelf hier wel eens mee, want ik snap ook dat je een klaslokaal niet overdag kan



schoonmaken. Maar je kan de kantine, toiletten en gangen wel doen, bijvoorbeeld. Het is voor ons fijn als opdrachtgevers hierover met ons meedenken. Een klant die geen begrip heeft voor onze maatschappelijke waarden, is bij mij niet aan het goede adres.'

Eerste diploma

Er schiet Betina nog een ander voorbeeld te binnen. Ze is zichtbaar geraakt als ze erover vertelt. 'Er zijn hier wat jongens die recent hun diploma voor gevelreiniging behaalden. Best een pittige opleiding, met veel theorie. Ik was dus sowieso al trots. Bij de diploma-uitreiking zei een van hen: ik heb nog nooit eerder in mijn leven een diploma gekregen. Hij was dolblij. Prachtig, toch?' De focus op menselijke groei betekent voor Betina soms ook loslaten. De Ster nam twee jaar geleden een medewerker uit Oekraïne in dienst. Een dame die moest vluchten en in haar thuisland altijd in de boekhouding werkte. Ze kon op een vakantiepark in Holten aan de slag als schoonmaker. Betina: 'Een slimme vrouw, die zich ontwikkelt en de Nederlandse taal steeds beter machtig is. Ze werkte zich bij ons al op tot leidinggevende. Ze

'Onze klanten zijn divers en passen allemaal bij onze maatschappelijke missie'

neemt nu afscheid en wil weer aan het werk als boekhoudster. Ze dacht dat ik boos zou worden om haar vertrek. Integendeel. Erg jammer natuurlijk, maar ik gun het haar zo. Dat is wat onze missie tekent. Groei en winst zit 'm in onze mensen, niet in geld. We hebben een aantal maatschappelijke certificeringen. Uiteindelijk zijn die ook niet meer dan een bewijslast naar klanten. Het gaat erom dat je het waarmaakt, ook voor jezelf. Daar doe ik het voor. En als dat betekent dat we door deze houding wat minder verdienen, dan is dat maar zo.'

Met een glimlach en opgestroopte mouwen

Ondernemen in de wereld van infectiepreventie

Een wereld zonder infectieziekten zoals de griep, COVID-19 of blaasontstekingen is helaas niet reëel. Toch valt er verrassend veel te doen in het voorkomen (van verspreiding) ervan. Sinds de pandemie zijn we ons hier allemaal bewuster van. Labmicta richt zich met het team infectiepreventie vooral op zorgprofessionals in huisartsenpraktijken en zorginstellingen in bijvoorbeeld de Verpleeg-, Verzorging en Thuiszorg (VVT). Esther Worsseling en Manuela Seijger (deskundigen infectiepreventie) gaven dit team de afgelopen jaren vorm en gezicht. Zij doen dit met een grote glimlach en opgestroopte mouwen.

Infectiepreventie onmisbaar in infectiezorg

Er is een maatschappelijke verschuiving richting preventie. Mede om ons zorgstelsel betaalbaar te houden, voorkomen is natuurlijk beter dan genezen... Infectiepreventie sluit hier naadloos op aan. Esther: 'Ik werk al 24 jaar voor Labmicta en gaf de laatste jaren als relatiemanager scholingen over diverse inhoudelijke onderwerpen. De scholingen over infectiepreventie gaf ik samen met deskundigen infectiepreventie van ziekenhuis ZGT en GGD Twente. Ik zag toen veel potentie in dit onderwerp en dat inspireerde mij om me in 2021 om te scholen tot deskundige infectiepreventie. Ziekenhuizen hebben altijd een deskundige infectiepreventie in dienst, maar de huisartsenpraktijken en zorginstellingen vaak niet. Toch is daar ook veel behoefte aan kennis en kunde op dit onderwerp. Labmicta gaf me alle ruimte om hiervoor een nieuw team op te zetten. Al snel kwam collega Manuela erbij, een zeer ervaren deskundige infectiepreventie met een achtergrond als verpleegkundige. Samen helpen wij zorgprofessionals binnen huisartsenpraktijken en instellingen met de juiste acties op dit onderwerp.'

Positieve aanpak: wat gaat goed, wat kan beter?

Manuela: 'Ziekenhuiszorg wordt steeds specialistischer en huisartsen worden meer en meer de spil in de zorg rond patiënten. Zij krijgen dus vaker infectievraagstukken op hun bord. Hoe begeleid je bijvoorbeeld een patiënt die drager blijkt van een resistente bacterie?' Esther: 'Daarnaast is er winst te behalen



‘Wij vinden het vak infectiepreventie geweldig en helpen praktijken en instellingen graag op weg’



met meer bewustzijn over hygiëne- en preventiemaatregelen: wanneer en hoe desinfecteer je een werkblad, wanneer is reinigen afdoende en hoe zit het met de reiniging en desinfectie van een oorspuit? De richtlijnen zijn niet altijd duidelijk en door de hoeveelheid taken op het bord van zorgprofessionals sneeuwt onbedoeld de aandacht voor infectiepreventie soms onder. Via audits helpen wij praktijken op een hele praktische en vooral positieve manier: wat gaat er allemaal al goed en hoe kan men met minimale moeite beter aan de richtlijnen voldoen en de zorg voor hun patiënten optimaliseren?’

Een duurzame basis voor infectiepreventie

Manuela: ‘Wij vinden het vak infectiepreventie geweldig en helpen praktijken en instellingen graag op weg. Vanuit een sterke focus op de relatie en onze up-to-date kennis leveren we maatwerk. Daar hebben we enorm veel plezier in. We werken overigens zoveel mogelijk samen met vakcollega’s in de regio en met het AMR-netwerk, waartoe Labmicta behoort. Dit netwerk initieert diverse projecten en activiteiten rondom infectiepreventie. Ondanks landelijke richtlijnen heeft iedere praktijk of instelling andere behoeftes. Binnen grotere instellingen zoals een verpleeghuis maken we vaak eerst beleid, passend bij de organisatiekoers, richten we vervolgens een infectiepreventiecommissie in en leiden we verschillende collega’s intern op als ‘aandachtsvelder’. Zij zorgen ervoor dat infectiepreventie onder de aandacht blijft. Zo bouwen we samen een duurzame basis.’ Esther: ‘Als er een virusuitbraak is of een dringende vraag, zoals ‘moet deze patiënt wel of niet apart verpleegd worden?’, zijn we natuurlijk altijd bereikbaar voor raad en daad.’

Aansluiten op de behoeften van relaties

Manuela: ‘We krijgen alle vrijheid om ons werk vorm te geven op een manier die past bij ons maar vooral ook bij de zorgprofessionals die Labmicta bedient. Het is bijzonder om op deze manier te werken en ondernemen, terwijl we in dienst zijn van Labmicta.’ Dat de formule van Esther en Manuela succesvol is, blijkt uit de evaluaties. Hun praktische en positieve aanpak sluit aan op de behoeftes. ‘Een waardevolle bijvangst van onze aanpak is dat ‘onze’ zorgprofessionals veel laagdrempeliger contact zoeken voor afstemming of met een vraag. Vanuit deze contacten wordt de dienstverlening nog beter op de behoeften van zorgprofessionals afgestemd. In de vorm van bijvoorbeeld scholingen die we veel geven. Zo maken we samen de zorg efficiënter en beter,’ aldus Esther. \

Test via 5 korte vragen jouw infectiepreventie-kennis!



Carintreggeland vernieuwt functies en maakt de zorg toekomstbestendig

Het is geen nieuws meer dat veel werkgevers, zeker ook in de zorg, staan te springen om personeel. Tegelijkertijd neemt in die sector de complexiteit van de zorgvraag ook nog eens toe. Zorgorganisatie Carintreggeland wacht niet af tot de nood verder toeneemt en laat een deel van haar medewerkers omscholen via Endoor. De voordelen: medewerkers mogen meer (laagcomplex) handelingen verrichten en zijn dus breder inzetbaar en roosters zijn makkelijker te maken. Carla Kerkdijk, hrm-manager bij Carintreggeland, vertelt over de omscholingstrajecten.

Met ruim 4.200 professionals en talloze vrijwilligers is Carintreggeland de grootste zorgorganisatie van Twente. Carintreggeland biedt onder andere wijkverpleging, thuis- en dagbegeleiding, verpleeghuiszorg en herstellzorg. 'We willen volop blijven bijdragen aan een waardevol leven van cliënten, maar soms knelt het. Vooral bij de inzetbaarheid van onze mensen', vertelt Carla. 'Mensen worden steeds ouder en kennen vaak meerdere problematieken. Vergeetachtigheid, dementie, lichamelijke problemen, onbegrepen gedrag. Mantelzorgers zijn overbelast, maar ook bij onze eigen medewerkers is de rek er soms uit. Kortom: werk aan de winkel.'

'Onze medewerkers mogen nu meer handelingen uitvoeren en voelen zich minder afhankelijk'

Er moet dus iets gebeuren. Hoe gaan jullie deze situatie het hoofd bieden?

'We hebben een nieuwe benadering gekozen. Ons functiehuis is recent aangepast en we hebben andere competenties toegevoegd aan bestaande functies. Zo voeren dagbegeleiders nu laagcomplex verpleegkundige handelingen uit, zoals medicatie geven uit de baxter, insuline spuiten met de insulinepen en blaaskatheterzak legen. Waar voorheen de wijkverpleging hiervoor moest langskomen, kan de dagbegeleider dit nu zelf doen. Dit ontlast de wijkverpleging enorm en maakt onze zorg efficiënter.'

Wat maakt deze aanpak anders dan traditionele manieren van werken in de zorg?

'Functies zoals de helpende-plus bestaan elders ook, maar bij ons krijgen deze medewerkers zes extra handelingen aangeleerd. Dat is een flinke uitbreiding van hun takenpakket. We hebben via Endoor specifieke trajecten ontwikkeld, zoals voor dagbegeleiders, die hen zowel agogische vaardigheden als verpleegkundige handelingen aanleren. Het programma is helemaal op maat gemaakt, wat essentieel is om onze unieke uitdagingen aan te pakken. Zeker binnen Twente zijn we hier redelijk uniek in.'

Waarom hebben jullie voor Endoor gekozen?

'Endoor begrijpt onze situatie en spreekt dezelfde taal. Dat maakt het samenwerken heel prettig. We kunnen bovendien door onze omvang grote groepen aanbieden, wat het financieel haalbaar maakt. Zo hebben we vorig jaar 180 helpenden-plus geschoold. Voor de dagbegeleiders gaat het om een kleinere groep van 15 tot 20 medewerkers per traject. Daarnaast bieden we ook bedrijfsklassen aan voor verzorgenden IG en verpleegkundigen niveau 4, specifiek gericht op Carintreggeland. Dat betekent dat ze niet in reguliere klassen zitten op bijvoorbeeld het ROC van Twente, maar in een traject dat volledig op onze praktijk is afgestemd.'

Heeft deze aanpak al effect?

'Absoluut. Het meest zichtbare voordeel is dat de wijkverpleging nu niet meer naar dagbegeleidingslocaties hoeft te komen. Dagbegeleiders kunnen de handelingen zelf uitvoeren, waardoor de wijkverpleging meer tijd heeft voor de ondersteuning van andere cliënten. Ook voor cliënten is het fijn: ze hebben minder verschillende zorgverleners over de vloer. Daarnaast is het nu makkelijker om dienstroosters rond te krijgen. Medewerkers



Hrm-manager Carla Kerkdijk van Carintreggeland

met uitgebreidere bevoegdheden maken de planning een stuk flexibeler. Dat geldt zowel voor onze verpleeghuislocaties als voor de wijkverpleging. De routes zijn beter te plannen en efficiënter uit te voeren.'

Hoe reageren cliënten op deze veranderingen?

'We hebben daar nog geen formeel onderzoek naar gedaan, maar de reacties zijn overwegend positief. Veel cliënten waarderen het dat ze nu te maken hebben met een vaste dagbegeleider die ook verpleegkundige handelingen kan uitvoeren. Dat betekent minder verschillende zorgverleners, meer continuïteit in de zorg en een hechtere band.'

Zijn er ook uitdagingen bij deze omscholingstrajecten?

'Zeker. Een aantal medewerkers staat niet direct te springen om bijvoorbeeld insuline te spuiten of andere medische handelingen uit te voeren. We vinden het belangrijk om niemand iets op te dringen. We hopen dat die medewerkers straks zelf inzien dat dit een belangrijke bijdrage is voor hun nieuwe functie. Dat vraagt om goede begeleiding en vertrouwen opbouwen. Het is een proces, maar uiteindelijk is het voor iedereen een stap vooruit.'

'Samen maken we betaalbare en bemensbare zorg mogelijk'

Endoor is expert op het gebied van onderwijs en ontwikkeling bij bedrijven en werkt daarin nauw samen met ROC van Twente. Elma Lubberink is Adviseur Zorg-Welzijn bij Endoor en is erg positief over de samenwerking met Carintreggeland. 'Carintreggeland baant de weg voor andere zorgorganisaties in Twente, bijvoorbeeld kleinere organisaties die minder middelen hebben om dit zelf op te zetten. Ik zie nu al dat anderen overwegen dezelfde stappen te zetten. Carintreggeland staat open om klassen voor de helpende-plus-functie te delen met medewerkers van andere organisaties. Zo zitten er nu ook collega's van Medisch Spectrum Twente in dezelfde klassen als die van Carintreggeland. Samen maken we betaalbare en bemensbare zorg in Twente mogelijk.'

'Door onze mensen nieuwe vaardigheden te leren, maken we de zorg flexibeler en efficiënter'



WORLD TRADE CENTER®
TWENTE

Even voorstellen

World Trade Center Twente wereldwijd uniek

In 2021 waren er 14 buitenlandse bedrijven bij het World Trade Center Twente gevestigd en inmiddels is het aantal opgelopen tot 35 bedrijven, zowel fysiek als digitaal. Dit sluit aan bij de groeiende positie van WTC Twente. Freerk Faber, algemeen directeur, vertelt over de diensten van WTC.

De World Trade Centers Association heeft wereldwijd een netwerk van 320 WTC's in 90 landen, met meer dan 750.000 aangesloten bedrijven. De Oost-Nederlandse vestiging is binnen dit netwerk vrij uniek vanwege de breedte van de dienstverlening. 'Van al die WTC's richt driekwart zich voornamelijk op zakelijk vastgoed en een kwart op trade services, dus ondersteuning van export en het creëren van kansen voor internationale expansie', vertelt Freerk. 'Wij doen beide, maar richten ons daarnaast ook op het verwelkomen van internationals. Ons Expat Center East Netherlands (ECEN) begeleidt hen in het vinden van een thuis en begeleidt hen en de werkgever bij het verkrijgen van alle benodigde vergunningen.'

En natuurlijk hebben wij onze Business Club waarbij we een platform bieden voor leden om hun bedrijf te presenteren aan een breed netwerk van ondernemers en professionals en kennis te delen. Leden kunnen hun diensten en producten onder de aandacht brengen en profiteren van verschillende netwerk mogelijkheden en gezamenlijke initiatieven. Dit biedt niet alleen zichtbaarheid, maar ook de kans om samenwerkingen aan te gaan en nieuwe zakelijke kansen te ontdekken. Op de volgende bladzijden is een aantal leden aan het woord.



Wie ben je?

'Raymond Wigger, de CEO van Highbay Company BV.'

Wat doet je bedrijf?

'Highbay Company BV ontwikkelt en produceert hoogwaardige industriële ledverlichting. Ledverlichting met een zeer lange levensduur van minimaal 20 jaar. Uitgevoerd met een draadloos lichtmanagementsysteem is besparing tot 90 procent van het energie mogelijk.'

Waarom blinkt jouw bedrijf uit?

'Highbay Company BV maakt de beste industriële ledverlichting van de wereld, met de meest gunstige total cost of ownership in de markt.'



Wie ben je?

'Hans Marcuse. Ik ben onder andere business developer en help jonge en gevestigde maakbedrijven de deuren open maken naar nieuwe klanten en toepassingen.'

Wat doet je bedrijf?

'Cura Instruments is een start-up (januari 2023) en ontwikkelt samen met kennisinstellingen een instrument om vrouwelijke patiënten, die het bed moeten houden, zelfstandig te laten urineren zonder hulp van de verpleging.'

Waarom blinkt jouw bedrijf uit?

'Een proof-of-concept is gereed, de deur naar diverse topklinische ziekenhuizen is inmiddels geopend. Sleutelwoorden: verlaging van de workload voor de verpleging en verhogen van zelfredzaamheid van de patiënt.'

T 088 94 95 200 / *website in ontwikkeling*



Wie ben je?

'Mijn naam is Jan Dekker, Chief Operating Officer bij TransHeroes.'

Wat doet je bedrijf?

'TransHeroes is een allround logistiek dienstverlener. Bij ons kun je terecht voor wegtransport, luchtvracht, zeevracht en douaneafhandeling. We hebben alle mogelijkheden in huis om het transport probleemloos te laten verlopen.'

Waarom blinkt jouw bedrijf uit?

'Wat TransHeroes echt bijzonder maakt is onze grootte om alles aan te kunnen en tegelijkertijd onze klanten bij naam te kennen. We hebben persoonlijk contact en weten dat goed te combineren met onze digitale omgeving waar klanten hun informatie snel terug kunnen vinden.'

T +31 (0)88 5220 511 / www.transheroes.com



Wie ben je?

'Harold Oude Smeijers, fiscaal adviseur voor midden- en kleinbedrijven in Nederland en Duitsland.'

Wat doet je bedrijf?

'Moore MKW is ontstaan door een samenvoeging van KroeseWevers en Moore MTH. We hebben samen al meer dan 70 jaar ervaring in het adviseren van ondernemers in iedere fase van hun ondernemerschap.'

Waarin blinkt uw bedrijf uit?

'Onze specialisten ondersteunen op het gebied van accountancy, belastingen, het optimaliseren en digitaliseren van financiële processen, bedrijfsovernames- en financieringen, personeel, salaris, subsidies en andere ondernemersvraagstukken. Daarbij maakt het niet uit of de ondernemer zakendoet op Hollandse bodem of internationaal succes nastreeft.'

T +31 541 217 427 / www.moore-mkw.nl



Wie ben je?

'Johannes Gergin, Founder & CEO van APPElit.'

Wat doet je bedrijf?

'APPElit biedt op maat gemaakte software met dedicated software teams, waaronder bedrijfssoftware, ERP en zorgapplicaties. Met de nadruk op kwaliteit, betrouwbaarheid en veiligheid, versterkt door ISO 27001 en NEN 7510.'

Waarin blinkt jouw bedrijf uit?

'Wij onderscheiden ons door innovatie in maatwerksoftware, ondersteund door audits, een divers expertteam, hoogwaardige certificeringen, en dedicated software teams die complete en doorlopende oplossingen bieden voor specifieke en complexe klantbehoeften.'

T 085 060 35 48 / www.appelit.com



Wie ben je?

'Mijn naam is Eelco Osse, entrepreneur, innovator en van huis uit Mechanical Engineer. Eigenaar van onder andere Machinefabriek Boessenkool.'

Wat doet je bedrijf?

'Wij verzorgen bijna alle soorten verspanende en niet-verspanende werkzaamheden. Zoals CNC draaien, frezen, boren, cobot lassen en kotteren. Het bedrijf is opgericht in 1902 en met een zeer ervaren team reviseren, construeren en testen wij ook buiten Nederland wereldwijd projecten.'

Waarin blinkt uw bedrijf uit?

'Onze slogan: 'Think Big. Work Smart. Start co-makship.' geeft precies aan waar wij in uitblinken: vakkennis en mogelijkheden op het gebied van groot-formaat, extreem nauwkeurig en kleine oplages. Vakmanschap, eenvoudig goede oplossingen en met een echte samenwerkingsmentaliteit.'

T 0546 488 800 / www.boessenkool.com



Wie ben je?

'Ed Stokkentreeff, Head of Sales & Marketing bij Holland-Controls.'

Wat doet je bedrijf?

'Holland-Controls ontwerpt en bouwt besturingssystemen voor gas- en stoomturbine-installaties. Dit omvat het complete spectrum van specificeren, software- en hardware-ontwerp, assembleren, testen, inbedrijfstelling, overdracht, training en ondersteuning van klanten wereldwijd in met name de energie-, olie- en gasindustrie.'

Waarin blinkt jouw bedrijf uit?

'Technische uitmuntendheid is het hart en de ziel van Holland-Controls en dit wordt weerspiegeld in elke stap die we zetten. Ons ontwerp maakt een snelle inbedrijfstelling en een hoge efficiëntie van de turbine-installatie mogelijk.'

T 074 30 30 300 / www.holland-controls.com



WORLD TRADE CENTER®
TWENTE

Even voorstellen



Inaday
Merken & Patenten

Wie ben je?

'Frank Bouman, directeur/eigenaar en oprichter van Inaday.'

Wat doet je bedrijf?

'Inaday biedt u de unieke mogelijkheid om binnen één werkdag uw merk, uitvinding, logo, product, dienst of een goed idee te beschermen. Hiervoor leveren wij onderzoeks- en registratiediensten en adviseren wij u hoe u alles optimaal kunt registreren.'

Waarin blinkt jouw bedrijf uit?

'Onze transparante aanpak, waarbij we van tevoren exact aangeven wat de klant van ons kan verwachten qua kosten en levertijd, spreekt velen aan, net als de persoonlijke benadering van iedere klant.'

T +31 53 82 00 995 / www.inaday.eu



Only Business

Wie ben je?

'Steven Duinhouwer, professional in sales recruitment en business development.'

Wat doet je bedrijf?

'Only Business helpt internationale bedrijven om succesvol hun business in Nederland te lanceren of verder uit te breiden. Wij bieden strategisch advies, ontwikkelen verkoopstrategieën en bouwen duurzame klantrelaties. Daarnaast bieden wij ondersteuning bij recruitment voor commerciële functies.'

Waarin blinkt jouw bedrijf uit?

'Het begeleiden van internationale bedrijven met een unieke mix van sales- en recruitmentexpertise, lokaal netwerk, maatwerkoplossingen en een praktische, resultaatgerichte aanpak die duurzame groei bevordert maakt Only Business uniek.'

T 06 12 96 84 78 / www.onlybusiness.nl



voortman

Wie ben je?

'Rutger Voortman, Head of Commerce bij Voortman. Ik ben verantwoordelijk voor de commerciële strategie en het behalen van onze doelen door effectieve samenwerking tussen de teams.'

Wat doet je bedrijf?

'Sinds 1968 staan wij bij Voortman aan de frontlinie van staalbewerking. Met een team van 700 toegewijde professionals wereldwijd leveren we high-end staalbewerkingsmachines en slimme, geïntegreerde software die productieprocessen bij onze klanten optimaliseren en automatiseren.'

Waarin blinkt jouw bedrijf uit?

'Wij zijn totaalleverancier voor onze klanten. Met robuuste machines, slimme software en klantenservice leveren wij complete oplossingen. Waar onze klant zich ook bevindt, wij zorgen voor snelle en lokale service, wereldwijd.'

T 0548 536 373 / www.voortman.net



UNIVERSITY
OF TWENTE. | FRAUNHOFER
INNOVATION PLATFORM
FOR ADVANCED MANUFACTURING

Wie ben je?

'Elias Rouchou, Business Development Manager bij het Fraunhofer Innovation Platform for Advanced Manufacturing at the University of Twente (FIP-AM@UT).'

Wat doet je bedrijf?

'Het Fraunhofer Innovation Platform is een onderzoekscentrum dat samenwerkt met fabrikanten om innovatieve en geïntegreerde oplossingen te ontwikkelen om de maakindustrie te ondersteunen en te versterken, zowel regionaal als landelijk.'

Waarin blinkt jouw bedrijf uit?

'In het praktisch toepassen van het nieuwste wetenschappelijk onderzoek op het gebied van Advanced Manufacturing, ter bevordering van industriële (maak)bedrijven. Bedrijven benaderen ons met hun innovatievraagstuk op het gebied van bijvoorbeeld AI, 3D-printen of Industrie 4.0, waarvoor we gezamenlijk een oplossing gaan onderzoeken.'

T 053 489 47 63 / www.fip.utwente.nl



Wie ben je?

'Ik ben Mark Pruijssen, Export Manager en specialist in fietsparkeeroplossingen bij Falco. Ik help bedrijven en overheden wereldwijd bij het creëren van efficiënte en duurzame oplossingen voor stedelijke mobiliteit.'

Wat doet je bedrijf?

'Falco is een gevestigde naam in de inrichting van openbare buitenruimtes, gespecialiseerd in de productie van fietsoverkappingen, fietsenrekken en straatmeubilair. Met een breed scala aan producten dragen wij bij aan het verbeteren van de fietsinfrastructuur en het creëren van aantrekkelijke openbare ruimtes.'

Waarin blinkt jouw bedrijf uit?

'Onze producten worden in eigen huis ontworpen, ontwikkeld en geproduceerd in Vriezenveen, met maatwerkoplossingen voor elk project. Falco is wereldwijd actief, met export naar meer dan 15 landen. We richten ons op duurzaamheid, innovatie en klantgerichtheid, ondersteund door een sterke focus op circulaire productie en maatschappelijk verantwoord ondernemen.'

T 0546 55 44 44 / www.falco.nl



Wie ben je?

'Mijn naam is Johan Vegter en ik ben Accountmanager bij Vernay voor de medische markt.'

Wat doet je bedrijf?

'Vernay ontwerpt en produceert al meer dan 75 jaar hoogwaardige rubberen componenten. Deze worden toegepast in systemen voor het regelen van gas- en vloeistofstromen in medische apparaten, de automobiellindustrie en consumentenapparaten.'

Waarin blinkt jouw bedrijf uit?

'Vernay excelleert in het ontwikkelen van klant specifieke oplossingen die voldoen aan strenge technische eisen. Ons internationale R&D-centrum biedt de expertise en technologie om complexe uitdagingen op te lossen.'

T 0541 589 999 / www.vernay.com



Wie ben je?

'Geerten Brinkman, Manager Sales & Operations bij E. van Wijk Forwarding, gevestigd op het XL Businesspark in Almelo, vlak naast het Twentekanaal.'

Wat doet je bedrijf?

'E. van Wijk Forwarding is dé specialist in transport van- en naar Oost-Europa, met een sterke focus op duurzaamheid. Dankzij onze strategische ligging organiseren wij transport middels weg, barge, en rail, vaak in combinatie met ons eigen warehouse en onze douaneafdeling.'

Waarin blinkt jouw bedrijf uit?

'Betrouwbaarheid en klantgerichtheid staan centraal in alles wat we doen. Ons motto 'As promised' weerspiegelt onze inzet voor kwaliteit, flexibele logistiek en duurzame relaties, waarbij we staan voor zorgeloze dienstverlening en het succes van onze klanten.'

T 0546 455 374 / www.evanwijkforwarding.nl



Wie ben je?

'Dr Laureen van Aswegen - Directeur: Intelligente Automatisering'

Wat doet je bedrijf?

'SmartTechNXT automatiseert bedrijfsprocessen met behulp van Robotic Process Automation (RPA), waardoor we tijdrovende taken versnellen, fouten verminderen en bedrijven helpen efficiënter en effectiever te opereren.'

Waarin blinkt jouw bedrijf uit?

'SmartTechNXT blinkt uit in het bereiken van operationele efficiëntie door de juiste automatiseringsoplossingen te implementeren op basis van de individuele behoeften van onze klanten. Geen twee bedrijven zijn hetzelfde. Onze klanten profiteren van onze diepgaande procestechnische kennis en adviesdiensten.'

T 06 304 64 098 / www.smarttechnxt.com

Wat is 'winst' anno 2025: alleen keiharde euro's of meer dan dat?



INN°gesprek

Twente presteert economisch goed, maar er zijn uitdagingen. Denk aan het aantrekken en behouden van talent, het verhogen van de arbeidsproductiviteit en het invullen van vacatures. Maar er is natuurlijk meer dan de kille cijfers. Aan het begin van het nieuwe jaar maken we de balans op met twee vooruitstrevende ondernemers in de regio. We legden hen de vraag voor: 'wat is winst?'. Gaat winst bijvoorbeeld alleen over keiharde centen, of zit het 'm ook in andere dingen?

Birthe van den Berg - Technoplanning

Birthe, waar richt je je zoal op met Technoplanning?

'Ons familiebedrijf bestaat ruim 60 jaar en specialiseert zich in maatwerkinterieurs voor zakelijke projecten en zorginstellingen. Daarnaast hebben we ook particuliere klanten. We ontwerpen en bouwen zogenaamde 'turn-key'-oplossingen voor kantoren, gemeentegebouwen en ziekenhuizen. Met een team van 27 collega's en onze eigen productieafdeling leveren we hoogwaardige, technische oplossingen. Van grote balies en hoogwaardige keukens tot complete inrichtingen voor hotels en ziekenhuizen. Onder de naam Solid Brand Interior Projects focussen we op speciale projecten, waarbij we maatwerk leveren voor uiteenlopende opdrachten, groot en klein.'

Waarom ben je gaan ondernemen?

'Ondernemen was nooit een doel op zich, maar het is wel mijn pad geworden. Ik ben altijd enthousiast geweest over het vertalen van wensen naar tastbare interieurs. Het draait om luisteren, inleven en doorvragen. Dat is nodig om een ontwerp technisch en esthetisch om te zetten. Ons vak vraagt om veel meer dan alleen creativiteit. Je moet kunnen maken. Het bedrijf wordt daarnaast geconfronteerd met veel wet- en regelgeving, zoals certificeringen en veiligheid. We werken proactief met kwaliteit en structuur, maar vraagtekens rijzen bij de haalbaarheid van bepaalde wetgeving. Toch blijf ik enthousiast. Het vak biedt veel uitdagingen, waarbij het technische aspect, teamwork en het hele proces samenkomen. En dat maakt ondernemen in dit vak zo mooi.'

En dan nu de grote vraag: wat zie je als professional en als mens als 'winst'?

'Winst is voor mij meer dan alleen financieel. Het draait om de samenwerking binnen het team en met opdrachtgevers, wat leidt tot praktische resultaten. De afgelopen jaren hebben we ons portfolio verbreed, maar de echte winst zit in de mensen en cultuur binnen ons bedrijf. Een duidelijke visie is essentieel, maar de basis ligt in de bereidheid om samen te werken. Als het team goed functioneert, kunnen we de praktische zaken effectief aanpakken en samen aan resultaat werken. ➤

Over Birthe van den Berg

Birthe van den Berg (40) groeide op in een familiebedrijf en werkte al jong in allerlei bijbanen. Hoewel ze aanvankelijk geen ambities had om in het bedrijf te werken, werd ze op 26-jarige leeftijd gevraagd om tijdelijk haar oom te helpen met de verkoop. Dit bleek de start van een diepe interesse in maatwerkinterieurs en bedrijfsprocessen. Na de opzet van haar eigen bedrijf Solid Brand, dat zich richt op badkamerinrichtingen, besloot Birthe uiteindelijk het familiebedrijf over te nemen. Nu, 4 jaar later, ligt haar focus op innovatie, teamontwikkeling en groei.

Goede mensen en een sterk team zijn voor mij de grootste winst.'

Op welke mijlpaal uit het afgelopen jaar ben je het meest trots?

'Ik ben trots op de kleine mijlpalen die samenkomen. We hebben meer lokale partners gevonden en onze relaties versterkt, met een duidelijk Twents karakter van samenwerking voor de lange termijn. In het team hebben we oude collega's weer mogen verwelkomen, wat veel zegt over de werkplek. Wat projecten betreft zijn er enkele bijzondere gerealiseerd, zoals een turn-key-hotelproject en een uniek privé-interieur met vakmanschap van onze meubelmakers. Dit alles komt uit onze eigen productie, wat ik als een grote mijlpaal beschouw. Daar ben ik trots op.'

'De echte winst zit in de mensen en cultuur binnen ons bedrijf'

Welke 'winst' of 'groei' hoop je in 2025 te bereiken?

'Voor 2025 wens ik versterking van ons partnerschap en mooie opdrachten. Daarnaast wil ik de relaties met zowel opdrachtgevers als ons team verder verdiepen. Ik richt me op het verbeteren van onze processen en de succesvolle implementatie van nieuwe engineeringsoftware, die snelheid en kwaliteit moet verbeteren. Ook wil ik mezelf verder ontwikkelen in leiderschap, omdat dat ten goede komt aan de organisatie en uiteindelijk onze opdrachtgevers. Daar gaan we voor!'

Over Rick Huisman

Enschedeër Rick Huisman (27) is mede-eigenaar en commercieel directeur van familiebedrijf Appeltje. Van jongs af aan is hij actief in het bedrijf, dat hij samen met zijn vader en oom runt. Na zijn studie Bedrijfskunde trad hij toe tot de directie, waar hij zich richt op de bedrijfsvoering.

Rick Huisman - Appeltje

Rick, wat bij jou opvalt is dat je werkt binnen een echt familiebedrijf. Hoe is het eigenlijk om leiding te geven in zo'n situatie?

'Leidinggeven binnen een familiebedrijf is anders dan in een regulier bedrijf. Het gaat vaak meer op gevoel dan op harde feiten. Dit emotionele aspect speelt een belangrijke rol, zeker wanneer je met familieleden werkt.'

Wat is er zo kenmerkend voor familiebedrijf Appeltje?

'Dat zijn de korte lijnen en de informele sfeer binnen het bedrijf. We overleggen veel met onze medewerkers en staan altijd open voor hun ideeën, ongeacht of ze uit de familie komen of niet. Dit familiale karakter zorgt voor een sterke band en een lange termijnvisie die in veel familiebedrijven te vinden is. Tegelijkertijd zorgt dit ook voor innovatie, omdat er proactief wordt meegedacht en geluisterd.'

Wat is voor jou de essentie van ondernemen?

'Dat zit 'm vooral in het lokaal ondernemen. We kijken niet alleen naar de goedkoopste prijs, maar ook naar wat uit onze regio komt. Zo versterken we elkaar en zorgen we voor een toekomstbestendige economie. Ik hecht veel belang aan samenwerking en 'noaberschap'. We hebben sterke wortels in Twente. Daar bedoel ik mee dat we bijdragen aan werkgelegenheid en economische groei in de regio. Dit zodat mijn (toekomstige) kinderen later gewoon in Twente kunnen werken

als ze dat willen. Daardoor kijken we dus niet altijd alleen naar de prijs, maar ook naar wat er in Twente mogelijk is. Zo versterken we elkaar en zorgen we ervoor dat de communicatielijnen kort blijven zodat er altijd snel geschakeld kan worden, maar dit nooit ten koste gaat van de kwaliteit.'



‘Mensen aanzetten tot aanpassing van hun leefstijl, dát is voor mij de grootste winst’

En de hamvraag: wat is voor jou winst anno 2025?

Natuurlijk is fiscale winst mooi voor de continuïteit van de onderneming, maar dat is niet het belangrijkste. Persoonlijk vind ik de winst tot dusver wat we samen met onze medewerkers, partners en klanten hebben bereikt de afgelopen jaren. Dan heb ik het vooral over het creëren

van maatschappelijke bewustwording wat betreft een gezonde leefstijl. Veel klanten van ons schrikken ervan als we de verschillen tussen supermarktproducten en onze producten opnoemen. Het gaat dan vooral over toegevoegde suikers, conserveermiddelen, E-nummers, (hyper) bewerkt voedsel en ga zo maar door. Door de huidige manier van productmarketing

kan iemand denken heel gezond bezig te zijn, terwijl hij of zij in werkelijkheid de route naar diabetes type 2 en soortgelijke welvaartziektes bewandelt. Mensen aanzetten tot aanpassing van hun leefstijl, dát is voor mij de grootste winst. Ik heb altijd geleerd dat de grootste rijkdom in het leven een goede gezondheid is. \

Ondernemerschap en groei: Een voetstap, voetafdruk of beide?

Ondernemerschap draait voor ons om ontwikkeling

Groei gaat niet alleen over meer omzet, grotere afdelingen of winst. Het gaat om het creëren van een bedrijf dat in staat is om succesvol te blijven, zowel vandaag als morgen. Werkelijke groei betekent het vinden van continuïteit en wendbaarheid. Het gaat om het blijven aansluiten bij wie jij bent als ondernemer, het zetten van de juiste voetstappen en het achterlaten van een voetafdruk die past bij de waarden en visie van je bedrijf.

Uitdagingen

Als ondernemer ken je je markt, zie je kansen en wilt die graag grijpen. Toch komen er altijd uitdagingen op je pad. Soms is er te weinig tijd om aan je bedrijf te werken, of lukt het je niet om je team mee te krijgen in de gewenste veranderingen. Ook het aantrekken en behouden van de juiste mensen kan een struikelblok zijn. Deze uitdagingen kunnen je ontwikkeling tijdelijk 'on hold' zetten. Daarom pakken we deze uitdagingen graag samen met jou aan, zodat jij de gewenste stappen kunt blijven zetten en jouw ontwikkeling doorgaat.

Onze aanpak

Wij zijn ervan overtuigd dat succes van binnenuit komt. De basis voor het omzetten van uitdagingen naar echte groei ligt in jouzelf en je team. Het begint bij persoonlijk leiderschap. Wie ben je? Welke voetafdruk wil je achterlaten? Waar krijg je energie van, en waar blink je in uit? Welke taken kun je beter delegeren?

Door ieder individu in zijn of haar kracht aan te spreken, zetten we samen de ontwikkeling in gang. Zo zetten we niet alleen voetstappen, maar creëren we ook een voetafdruk die past bij jou en je team. Dit helpt je niet alleen om je bedrijf te laten groeien, maar ook bij bijvoorbeeld het aantrekken van nieuwe medewerkers of het verkrijgen van financiering.

Zet jij de eerste stap?

Wil je sparren over de stappen die jij kunt zetten? Neem gerust contact op met Sandra van der Kaap via T. 053 303 16 85. \





Ingrid Warfman

Ondernemerschap en hervorming van de arbeidsmarkt

column

De groep zelfstandigen (zzp'ers) is de afgelopen jaren steeds groter geworden, omdat het werken als zzp'er als aantrekkelijker wordt gezien dan het werken op basis van een arbeidsovereenkomst. Ten eerste omdat zzp'ers in sommige gevallen hogere tarieven kunnen vragen, waardoor ze netto een hoger bedrag overhouden. Ten tweede vindt deze groep de vrijheid prettig om volledig zelf te kunnen bepalen wanneer te werken en soms ook welke werkzaamheden ze wel of juist niet verrichten.

Veel werkgevers vinden het daarnaast prettig om flexibiliteit te houden, geen problemen te hebben met zieke werknemers en niet geconfronteerd te worden met ontslagbescherming. Anderzijds is het soms pure noodzaak om gebruik te maken van zzp'ers, omdat er geen werknemers beschikbaar zijn om het werk te verrichten.

Al een aantal jaar wordt er een brede maatschappelijke discussie gevoerd over de wijze waarop we in Nederland 'werk' reguleren. Het werken met zzp'ers heeft daarom de aandacht van de wetgever, rechters en vanaf 1 januari 2025 ook van de Belastingdienst.

Het wordt steeds duidelijker dat een aanzienlijk deel van de zzp'ers toch een arbeidsovereenkomst blijkt te hebben. Lang niet elke zzp'er is namelijk een 'ondernemer' die in de arbeidsrelatie voor eigen rekening en risico werkt. Vaak wordt 'in dienst van' de werkgevende gewerkt, omdat de zzp'er aanwijzingen en instructies moet opvolgen, gecontroleerd wordt, er gewerkt wordt binnen het organisatorisch kader van het bedrijf van de werkgevende, het

werk een structureel karakter heeft binnen dit bedrijf en het werk zij-aan-zij wordt verricht met werknemers van de werkgevende die soortgelijk werk verrichten. Dit kan alleen anders zijn indien de zzp'er wél een ondernemer is, omdat bij hem de financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen.

De gevolgen van een herkwalificatie van zzp'er naar werknemer zijn groot. Niet alleen fiscaal/sociaal verzekeringsrechtelijk, maar ook arbeidsrechtelijk. Dit neemt niet weg dat er voor de echte ondernemer nog steeds plek is op de arbeidsmarkt van de toekomst. Met het terugdringen van (schijn)zelfstandigheid wordt gezorgd voor een betere balans tussen zekerheid en wendbaarheid op de arbeidsmarkt en voor een toekomstbestendige sociale zekerheid.

De hervorming van de arbeidsmarkt is nog volop in beweging. Graag ga ik het gesprek met je aan over de vraag hoe de werkzaamheden binnen jouw organisatie verricht worden. \



Nieuwe software als groeiversneller:

Het succesverhaal van Cookingathome

Als je in Twente woont is de kans groot dat je op een verjaardag wel eens iets lekkers en zoets van Cookingathome uit Rijssen hebt gegeten. In 12 jaar tijd is deze bakwinkel uitgegroeid tot een bekende naam in Twente én ver daarbuiten. En als je het ondernemers Gusta Hazelhorst en Karine Bos-Hazelhorst vraagt, zit er nog lang geen stop op die groei.

We verkopen alles voor cakes, koekjes, taarten, chocola en brood', begint Gusta. 'Een van de producten waar onze bakwinkel bekend om staat is het bakpakket. Ik ben Cookingathome begonnen omdat ik mensen wilde laten zien dat je zonder al te veel moeite ook iets anders kunt serveren dan een standaard appel- of monchoutaart. Van een soezenkrans met advocaat tot een stoofperenslof: we hebben inmiddels ruim 150 bakpakketten en alle recepten komen uit eigen keuken.'

Alles voor de zoete keuken

'Nadat ik in 2012 de eerste webshop opende, startte ik in 2014 aan huis met het geven van workshops', gaat Gusta verder.

'In 2016 heb ik vervolgens de eerste fysieke winkel geopend, die met 60 vierkante meter nét groot genoeg was om als winkel, workshopruimte en magazijn te dienen. In 2018 is mijn dochter Karine mede-eigenaresse geworden. Dat jaar zijn we ook naar een nieuw pand van 120 vierkante meter verhuisd. Ook daar groeiden we uit ons jasje en midden in een lockdown, in april 2021, zijn we in ons huidige pand getrokken. Nu hebben we 600 vierkante meter tot onze beschikking. Maar uitgegroeid? Nee, dat zijn we nog lang niet.'

Een verdubbeling van de webshopomzet

Gusta en haar dochter willen namelijk online groeien. De recente overstap naar StoreKeeper versnelt deze groei flink.

Karine vertelt: 'Afgelopen zomer is onze nieuwe webshop live gegaan, die StoreKeeper voor ons gerealiseerd heeft. Nu al laten de cijfers zien dat dit een goede keuze is geweest. Sinds de livegang is onze webshopomzet namelijk verdubbeld. Vorig jaar kwam 6 procent van de totaalomzet uit de webshop, dit kwartaal zitten we al op 12 procent.' Haar moeder vult aan: 'We horen regelmatig van klanten dat de webshop zo gemakkelijk is in gebruik en dat hij tegelijkertijd het fijne gevoel van onze fysieke winkel zo goed overbrengt. Dat laatste is natuurlijk een mooi compliment.'

Alles uit de (web)winkel halen

StoreKeeper is alles-in-één-software waarmee retailers alles uit hun (web)winkel halen. Zo gebruikt Cookingathome ook het kassasysteem en de InStore-app, onder meer voor het balansen. Verder maken ze gebruik van verschillende online functionaliteiten. Karine: 'Soms appen mensen ons hun bestelling door, of hebben ze al iets besteld in de webshop, maar willen ze toch nog iets toevoegen. Met StoreKeeper kunnen we zo'n bestelling heel snel aannemen. De klant krijgt vervolgens automatisch een bestelverzoek in de mailbox en kan de bestelling met StoreKeeper Payments meteen betalen. En ook het voorraadbeheer in StoreKeeper werkt perfect. Als iemand online een bakpakket bestelt, selecteert de software automatisch alle ingrediënten die erbij horen. Al die aparte ingrediënten worden netjes afgeboekt, zodat onze voorraad altijd klopt.'

Ambitieuze toekomstplannen

De toekomstplannen van Cookingathome met StoreKeeper zijn ambitieus. Zo wil het ondernemersduo in 2025 alle pakketjes

gaan verzenden via StoreKeeper, om zo het proces foutlozer en efficiënter te maken. 'Ook willen we graag een bestelzuil in de winkel, die dan gekoppeld is aan onze webshop. Verder willen we StoreKeeper gaan gebruiken om automatisch de gewenste minimale voorraad bij te houden, willen we de software koppelen met ons boekhoudpakket en sociale media én staat het versturen van gepersonaliseerde nieuwsbrieven vanuit StoreKeeper op ons wensenlijstje. We kunnen dan bijvoorbeeld alle klanten die die maand jarig zijn een speciaal bericht sturen over verjaardagstaarten', vertellen de dames enthousiast.

Ondersteuning bij de groeiambitie

StoreKeeper ondersteunt Cookingathome's online groeiambitie, en dat gaat verder dan de software. 'We zijn bij hen geen nummer; ze denken écht met ons mee', zegt Gusta. 'We ontwikkelen onze software door op basis van wensen van klanten', vullen Bas Voorveld Goossen en Marko Bult van StoreKeeper aan. 'We helpen retailers groeien door techniek toegankelijk te maken. Die bestelzuil bijvoorbeeld wordt nu nog vooral ingezet door grotere winkelketens, maar maken wij ook beschikbaar voor kleinere ondernemers. Verder werken we aan uitgebreide rapportages waarmee retailers inzicht krijgen in productprestaties en marges én werken we aan een innovatief retoursysteem, dat in het eerste kwartaal van 2025 beschikbaar komt. We proberen met de tijd mee te gaan, of liever nog: vooruit te blijven. Zo faciliteren we groei voor mooie bedrijven als Cookingathome, terwijl we tegelijkertijd onze eigen groeiambities waarmaken.' \



Digitale transitie bereidt Vredehof voor op de toekomst

Vredehof Uitvaartverzorging markeerde recent een belangrijke mijlpaal: de stap naar toekomstbestendige automatisering en digitalisering. Bij Vredehof zijn sinds kort alle afspraken rondom een uitvaart en alle interne processen zorgvuldig vastgelegd in een waterdicht systeem. 'Hierdoor kunnen onze mensen zich nog beter focussen op het allerbelangrijkste: een waardevolle uitvaart', vertelt financieel directeur Stephan Regeling.

Het uitvaartbedrijf uit Enschede viert dit jaar het 155-jarig bestaan. Vredehof is een grote naam in de branche, deed ook recent nog overnames van andere bedrijven, maar maakt volgens algemeen directeur Pedro Swier nu ook een pas op de plaats. 'Zoals we nu zijn, met dus ook die belangrijke digitale stappen, is het goed. Het is niet onze ambitie de grootste uitvaartonderneming in ons werkgebied te zijn. Het is wel ons doel om zelf nieuwe medewerkers op te leiden, dus zelf talent in dienst te nemen. Daarvoor is zo'n automatiseringsstap ook belangrijk.'

Verandering

Pedro, die op zijn achttiende begon als uitvaartondernemer en al meer dan 41 jaar in het vak zit, heeft altijd gepleit voor voortschrijdend inzicht en verandering, hoe subtiel soms ook. 'De wet op lijkbezorging is op wat punten en komma's na in de afgelopen eeuw niet veranderd. De mens is wel veranderd. Vroeger had je binnen iedere familie een persoon die voor iedereen besliste. Ons vak bestaat nu veel meer uit een dialoog waarin iedere nabestaande zijn wens kan uitspreken. Mensen wilden vroeger niet de uitzondering zijn, nu wel. Zoals iemand geleefd heeft, mag ook vaak de uitvaart eruit zien. Als uitvaartleider probeer je je in die wensen en belangen te schikken en doe je het veel meer samen. Een overledene werd vroeger alleen verzorgd door ons, nu doen we dat vaak samen met de familie.'

Niet kwetsbaar

In het in kaart brengen van al die wensen en van alle facetten van een uitvaart, schuilt juist een deel van de oorsprong van het nieuwe systeem. Stephan was de afgelopen periode kartrekker van de transitie van Vredehof. 'Door onze omvang zijn we zelfs in drukke periodes niet te kwetsbaar, maar dat betekent wel dat alles extreem zorgvuldig vastgelegd moet worden. Dan kan bij wijze van spreken iedereen het van elkaar overnemen.'



Pedro Swier

'Bij een uitvaart krijg je geen tweede kans, dus moet ons digitale systeem uitstekend zijn'



Stephan Regeling

We hebben onze digitale systemen nu laagdrempelig en toegankelijk georganiseerd voor onze medewerkers. Daarbij hoort onder andere alle uitvaartadministratie, het planningsysteem en het CRM-systeem. We gebruiken een op maat gemaakt pakket van softwareleverancier AFAS. Dat pakket helpt onze mensen iedere dag het beste uit zichzelf te halen. Bij het organiseren van een uitvaart krijg je namelijk geen tweede kans.'

Eerst meekijken

Vredenhof wil met de toekomstbestendige digitalisering een nog aantrekkelijker werkgever zijn voor (jong) talent. Pedro: 'Het uitvaartvak is nog altijd een ambacht. Daarbij is het niet zo dat we een uitvaartleider aannemen en zeggen: ga maar meteen op pad. Je moet eerst alle disciplines doorlopen. Dat kan ogenschijnlijk eenvoudig beginnen, met bijvoorbeeld het aannemen van de telefoon en aanhoren welke vragen er allemaal spelen rondom een uitvaart. Het rijden van de rouwauto en overbrengen van de overledene bijvoorbeeld, moet je niet onderschatten. Een chauffeur heeft een grote verantwoordelijkheid, rijdt voor een rouwstoet. Daar komt gezonde spanning bij kijken en zoiets moet je oefenen.'

Pedro wil er maar mee zeggen dat de uitvaartbranche de laatste jaren kampt met een wildgroei aan eenpitters. 'Gaaf het afscheid niet zoals afgesproken, besef dan dat een zzp'er in de meeste gevallen niet is aangesloten bij de brancheorganisatie. Nabestaanden kunnen dan ook geen beroep doen op de Stichting Klachteninstituut Uitvaartwezen. Consumenten moeten dus goed beseffen waar ze voor kiezen. Zo lang het goed gaat, gaat het goed, maar aan zzp'ers kleven risico's. Wij stellen altijd onze klanten én het welzijn van onze eigen medewerkers voorop.'

Keurmerken

Vredenhof beschikt over de keurmerken Uitvaartzorg en GreenLeave en is ISO 9001 gecertificeerd. Deze 'stempels' garanderen klantgerichte kwaliteitszorg, met focus op continue verbetering en naleving van wet- en regelgeving. De keurmerken staan voor transparantie en hoge dienstverlening. Het GreenLeave-keurmerk onderstreept dat Vredenhof werkt volgens duurzame principes. Denk aan eerlijke handel, goed werkgeverschap en maatschappelijke betrokkenheid. **Meer info:** www.vredenhof.nl

'We lezen dagelijks in het nieuws over de dood, maar we praten er zo weinig over'

'Denk bij leven goed na over de dood'

Pedro en Stephan sluiten af met een oproep, of meer een soort wens. 'Weet je, eigenlijk is het best gek. We lezen dagelijks in het nieuws over de dood, maar we praten er zo weinig over. Ik zou iedereen willen oproepen om bij leven een wilsbeschikking op te stellen. Dat hoeft echt niet voor honderd procent, maar in ieder geval op hoofdlijnen. Het is fijn om een spoorboekje te hebben, zeker voor nabestaanden. Zij vragen zich altijd af: heb ik het wel goed gedaan? Veertig jaar geleden was de eerste vraag: begraven of cremeren? Dat is bijna altijd inmiddels wel bekend tegenwoordig, maar soms niet meer dan dat. In besloten kring? Wel of geen advertentie? Praat erover, zet het op papier nu het nog kan. Of maak een afspraak voor een voorregeling. Dat wil ik iedereen meegeven. Wij zorgen dat het vervolgens nauwgezet wordt vastgelegd.'

Goed begin van de dag is een ontbijt van de Business Breakfastclub Twente

Een businessclub met meer dan 120 leden met een gouden hart! Ontbijten en netwerken voor het goede doel, namelijk de Ronald McDonald Huiskamer in het Medisch Spectrum Twente. Wanneer jouw kind in het ziekenhuis moet blijven, wil je er het liefst de hele dag bij zijn. Het is ook fijn om je zo nu en dan terug te trekken in een huiselijke omgeving, de Ronald McDonald Huiskamer. En daar doen wij het allemaal voor! De Business Breakfastclub zorgt voor een stevige financiële fundatie voor de Huiskamer.

Tien maanden in het jaar organiseren wij een ontbijt bij een van onze ongeveer 120 leden. Na een goed gesprek en een goed gevulde maag beginnen we daarna aan onze werkdag.

Borreltijd

Naast de tien ontbijtbijeenkomsten hebben wij afgelopen juli weer een zomerborrel georganiseerd. Deze keer in de prachtige tuin van onze huisfotograaf Eric Brinkhorst. Samen met Lotty Wolfs van Wolfs Woonstudio organiseerde hij deze borrel. Het was een hele gezellige middag, mede dankzij het mooie weer!

HomeSport Event 2024

Wat hebben wij toch geweldige leden! Ons eigen team Twentse Trots heeft bijna 19.000 euro bij elkaar gelopen tijdens het HomeSport Event 2024. Het team bestond uit leden van de Business Breakfastclub Twente, met elk hun eigen motivatie om mee te doen. Wat een geweldige teamprestatie! Wil je volgend jaar ook meedoen? Meld je dan aan via onderstaand e-mailadres.



Ontbijtbijeenkomsten

Voor de eerste bijeenkomst na de zomer waren we te gast bij Birthe van den Berg van Technoplanning. Zij organiseerde het ontbijt samen met haar nicht Esther van den Berg van VA Services. In oktober waren wij weer te gast in de hospitality-tent van Huuskes op het Military-terrein. Het stadion van Heracles was de locatie in november, waar Bravo Beveiliging en Provam ons verwelkomden. We sloten het jaar af in de Longstreet Studios in Enschede, op uitnodiging van Great Humans, Studio Swung en Buro Vizee. Wat een diversiteit aan leden hebben wij!

Wil jij er bij zijn, of liever nog, wil je lid worden? Check dan onze website www.businessbreakfastclub.nl of stuur een e-mail naar enschede@ronaldmcdonaldhuis.nl. Heel graag tot ziens! \



Marie-José Nassette

column

Over de buurhegge kiek'n

Wat een schitterend moment: de glans van verrassing in de ogen van de Zuid-Afrikaanse delegatie tijdens haar bezoek aan ons nijvere Twente. Na een inspirerend rondetafelgesprek tussen de ambassadeur en Twentse ondernemers die actief zijn in Zuid-Afrika besluit ik de ambassadeur mee te nemen naar Techniekmuseum Oyfo in Hengelo. Want Twente, met zijn rijke industriële geschiedenis, is iets om trots op te zijn. En die geschiedenis is in Oyfo prachtig vastgelegd, met een inspirerende blik op de toekomst. Voor wie onze regio echt wil leren kennen is deze verbinding tussen verleden en heden onmisbaar.

De stoommachines, dieselmotoren en andere imposante apparaten van iconische bedrijven als Stork en Hazemeijer maken indruk. Niet alleen op onze Zuid-Afrikaanse gasten, maar ook op de Nederlanders in het gezelschap. De machines zijn niet alleen tentoongesteld, maar werken ook nog! De ambassadeur is zo enthousiast dat hij besluit terug te komen, dit keer met zijn kinderen. Een vonkje techniekpassie is ongetwijfeld ontbrand, en ik geniet in stilte van dit kleine moment van verbinding.

Dit bezoek maakt voor mij weer eens duidelijk hoe nauw ondernemerschap en groei verbonden zijn met internationale connectie. Zakelijke én persoonlijke groei ontstaan juist door de

uitwisseling van kennis, technieken en inzichten over landsgrenzen heen. Geen enkel land groeit geïsoleerd – niet economisch, niet politiek, niet sociaal en zeker niet op het gebied van innovatie of technologie. Maar in samenwerking ontstaat vooruitgang. Samen bouwen we aan groei en succes.

Onze Twentse taal vat het belang van nieuwsgierigheid en openstaan voor nieuwe perspectieven prachtig samen. Het nodigt ons uit om verder te kijken dan onze eigen omgeving en te ontdekken wat er over de grens ligt. Laten we dat koesteren, ook internationaal. Of, zoals we hier in Twente zeggen: 'Wie nich uitkiekt, zeet nooit wat veurbi'j de buurnhegge ligt'! \

Jouw carrière, jouw koers:

Loopbaancoaching van Mens & Zo helpt organisaties en medewerkers groeien



‘Mensen willen iets toevoegen
aan de maatschappij’

Of je nu net begint aan je eerste baan of al jaren werkervaring hebt, loopbaancoaching is altijd waardevol. Voor werknemers biedt coaching een helder beeld van carrière doelen, inzicht in obstakels en concrete strategieën om verder te groeien. Voor werkgevers is loopbaancoaching juist een manier om medewerkers aan zich te binden en hen te ondersteunen in hun ontwikkeling. Daarnaast verhoogt dit de motivatie en productiviteit. Efficiënter werken dus. Mens & Zo heeft jarenlange ervaring met coaching. Een kijkje in de keuken aan de hand van een paar praktijkvoorbeelden.

‘Wat doe je als je de jackpot wint en nooit meer hoeft te werken om inkomen te genereren? Stop je dan per direct met je huidige baan?’ Het zijn vragen die Chava van der Woerd, voor Mens & Zo loopbaancoach in de regio Zwolle, regelmatig stelt aan werknemers. Chava: ‘Velen zeggen: ik pak het vliegtuig naar een zonnig oord en kom voorlopig niet terug. Dan vraag ik door: maar wat doe je na drie maanden? De conclusie is vaak dat feestvieren en niks doen op langere termijn niks oplevert. Mensen zijn meestal op zoek naar zinvolle tijdsbesteding, willen anderen helpen of iets van waarde toevoegen aan de maatschappij. Als je opeens alles kan kiezen, wordt het beeld over werk heel anders. Een jackpotwinnaar zou dan in een buurthuis of hospice gaan helpen, om maar iets te noemen. Zingeving is vaak een rode draad in onze gesprekken.’

Loopbaan-apk

Om zo nu en dan eens grondig bij die zingeving stil te staan, pleiten de loopbaancoaches van Mens & Zo voor een ‘loopbaan-apk’. Iets wat we met z’n allen te weinig doen. Een coachingstraject van Mens & Zo duurt gemiddeld een aantal maanden, met meerdere sessies. Zowel werkgevers als werknemers wordt daarin een spiegel voorgehouden. Ze worden zich bewust van hun eigen situatie en toekomstperspectief.

‘Op de juiste plek hebben mensen een hogere arbeidsproductiviteit’

‘In een carrière heb je verschillende fases’, legt Esther Weijers uit. Ze is inmiddels een kleine vijf jaar loopbaancoach voor Mens & Zo in Twente. ‘Veel mensen in een eerste baan zijn eerst een tijd bezig met uitvogelen hoe de organisatie werkt, hoe je samenwerkt, et cetera. Vaak denk je daarna pas na over wat je zelf eigenlijk echt leuk vindt en welke organisatie en omgeving bij je passen. Een paar carrièrestappen verder kom ik ook vaak tegen dat mensen niet meer gelukkig zijn in hun functie, maar ze zitten in een gouden kooi. Ze hebben een hypotheek die gebaseerd is op het huidige salaris en blijven zitten waar ze zitten. Dit omdat ze nog niet helder hebben wat er nog meer voor hen is weggelegd, of omdat ze niet weten hoe ze zich binnen hun eigen functie of organisatie verder kunnen ontwikkelen. Toch knaagt er dan iets, vaak een onderbenut potentieel. Kortom: zo’n check met een loopbaancoach

kan veel nieuwe inzichten opleveren. En het draagt bij aan iets wat gezien de krapte op de arbeidsmarkt en alle onvervulde vacatures belangrijker is dan ooit: het verhogen van arbeidsproductiviteit.’

De starter

Terug naar de carrièrestarter. Esther noemt een voorbeeld. ‘Een jongeman, niet al te lang geleden afgestudeerd in bedrijfskunde. Hij was gestart met zijn eerste baan en zo’n negen maanden aan het werk. Hij merkte dat hij niet op z’n plek zat en kwam bij Mens & Zo met zijn vraag over zijn situatie. We zijn grondig gaan kijken wie hij is en wat hij wil. Ik hanteer vaak de methodiek van de ‘Golden Circle’ van Simon Sinek. Die draait om het stellen van drie vragen: ‘why’, ‘how’ en ‘what’. Het begint bij het ‘waarom’ (de drijfveer), gevolgd door het ‘hoe’ (de aanpak) en eindigt bij het ‘wat’ (het eindproduct of de dienst). Die inzichten hielpen. Hij werkte in een productieomgeving volgens een dynamische planning. Dat paste niet bij hem. Ik heb hem gevraagd te kijken naar vacatures en we kwamen erachter dat hij meer verdieping zocht, maar ook meer rust. Een rol als beleidsmedewerker of adviseur past veel beter bij hem. Vanuit deze kennis kan hij met een helder zoekprofiel de arbeidsmarkt benaderen. Eventueel aangevuld met begeleiding bij de arbeidsmarktbenadering, zoals solliciteren, social media en persoonlijke profilering.’

Specialist of generalist?

Ook Chava stipt een voorbeeld uit haar eigen werkpraktijk aan. ‘Een werkgever bood zijn medewerker een coachingstraject en ontwikkelingsassessments aan. De medewerker had een aantal jaar geleden promotie gemaakt, waardoor hij geacht werd meer generalistisch te werk te gaan. Hij voelde zich minder succesvol en gewaardeerd dan toen hij nog een specialist was. Hij kon niet meer op alle fronten die specialist zijn. Wat eigenlijk op papier een promotie was, voelde voor hem dus als weggegooid potentieel. We spraken ook over wat hij verwacht van een leidinggevende. Dat kwam neer op het aangestuurd worden op inhoud, op specialistische vakkennis. Voor een ander kan dat meer over veiligheid en het faciliteren gaan. Een mooi traject waar ik zelf ook veel van heb geleerd. De uitkomst was dat hij weer terugging naar die specialistische rol en dat daarin nog meer verdieping werd gezocht. Zowel voor werknemer als werkgever een goede oplossing. Zo kan je je medewerker behouden. Uiteindelijk realiseer je natuurlijk ook een hogere arbeidsproductiviteit als iemand op de juiste plek zit.’ \

Reggeborgh Foundation tien jaar hoofdsponsor van FC Twente Vrouwen

‘Sport voor iedereen bereikbaar maken is super’

Een contract met de uitzonderlijke lengte van tien jaren verbindt Reggeborgh Foundation sinds de start van dit seizoen als hoofdsponsor aan FC Twente Vrouwen. Voor de foundation uit Rijssen opnieuw een grote stap in zijn doelstelling om sport voor iedereen bereikbaar te maken en gelijke kansen te bieden.

Inge Wessels van de Reggeborgh Foundation: ‘Het is belangrijk voor ons dat samenwerking niet alleen over topsport gaat, maar ook over het inspireren van de volgende generatie en het bevorderen van toegang tot sport voor iedereen. Samen gaan wij voor een maatschappij waarin iedereen met plezier kan sporten en bewegen en waar medisch onderzoek bijdraagt aan een gezonde toekomst. Het omzien naar elkaar, ook bekend als ‘noaberschap’ in Twente, staat aan de basis van onze betrokkenheid.’

Reggeborgh is al jarenlang actief om sporters op alle niveaus te ondersteunen. In 2018 nam dit een grote vlucht met de overname van de schaatsploeg met voornamelijk sprinters onder leiding van voormalig Olympisch kampioen Gerard van Velde. In de jaren daarna werd het team uitgebreid met een aantal sprintdames en kwamen er middellange en lange afstandschaatsers bij.

Onder anderen de succesvolle allrounder Patrick Roest en gouden olympiër Kjeld Nuis kwamen bij schaatsteam Reggeborgh. Ook werd er een marathonteam toegevoegd aan de sportfamilie. Al vijf jaar lang verzorgen schaatsers en professionele trainers van Reggeborgh skeelerclinics op basisscholen. In 2022 werd het bedrijf een van de hoofdsponsors van de Special Olympics Nationale Spelen voor mensen met een verstandelijke beperking, die in veertien Twentse gemeenten werden afgewerkt.

Het jaar erop was de Reggeborgh Foundation hoofdsponsor van de Elfstedentriathlon van Maarten van der Weijden, die na drie keer 200 kilometer in achtereenvolgens de disciplines zwemmen, fietsen en wandelen 4,7 miljoen euro ophaalde voor elf kankeronderzoeken. In oktober 2023 richtte de foundation, ter ondersteuning van medisch technologisch toptalent, het Reggeborgh Research Fellowship op in nauwe samenwerking met de Twentse ziekenhuizen MST en ZGT. Bovendien koos de foundation ervoor om voor de komende Spelen één olympische en één paralympische sporter financieel te ondersteunen. Voor de afgelopen Zomerspelen waren dit turnster Sanne Wevers en handbiker Jennette Jansen.

Inge Wessels: ‘Enkele jaren geleden kwamen Maud Roetgering en Renate Jansen bij ons op kantoor met de vraag of we shirtsponsor wilden worden. Wij waren heel enthousiast, maar in die tijd waren we er nog niet echt klaar voor. Een tijdje later zijn we wel ingestapt bij Future of Twente. Mijn zus Gérita volgde FC Twente Vrouwen altijd al op de voet. Toen de vraag over het hoofdsponsorschap weer op tafel kwam, vond zij dat we dit moesten doen. Dat hebben we gedaan.’

Ze vervolgt: ‘En als wij iets doen, dan willen we het ook goed doen. Daarom hebben we voor een periode van tien jaar gekozen. Het vrouwenvoetbal is volop in ontwikkeling, zowel op het veld als



'Wij zijn er trots op dat wij het nieuwe Diekman gaan bouwen'

daarbuiten. Dat willen we graag verder ondersteunen. We zijn heel benieuwd hoe het er over tien jaar voorstaat. Wij zijn er ook trots op dat wij het nieuwe complex op Het Diekman gaan bouwen.'

Het Diekman wordt de wedstrijdlocatie voor FC Twente Vrouwen en het trainingscomplex voor de vrouwen, beloftevrouwen, meisjes onder 16 en de mannen van FC Twente. Het streven van zowel de Foundation als FC Twente is om gelijkwaardige faciliteiten voor zowel de vrouwen als de mannen aan te bieden.

Uit onderzoek van NOC*NSF kwam naar voren dat 51 procent van de meiden tussen 12 en 18 jaar niet sport. Inge Wessels: 'De vrouwen van FC Twente kunnen natuurlijk functioneren als rolmodellen voor deze meisjes. De speelsters weten als geen ander hoe ze jonge meiden moeten enthousiasmeren om lekker samen te gaan sporten. Daarom gaan we de komende jaren samen clinics organiseren.'

Aanvoerder Danique van Ginkel van FC Twente Vrouwen haakt erop in: 'We zijn natuurlijk super blij met de sponsoring van Reggeborgh Foundation. Een tienjarig contract zie je maar zelden, misschien wel nooit. Hartstikke mooi dat ze zich zo inzetten voor Het Diekman. Daarvoor kunnen wij niet anders dan erg dankbaar zijn. Als iemand zich zoveel jaren aan je verbindt en zo betrokken wil zijn, verplicht je dat ook om wat terug te doen. Dat is niet meer dan normaal.'

'De speelsters weten als geen ander jonge meiden te enthousiasmeren om lekker samen te gaan sporten'

Sociale media spelen een belangrijke rol

'Als speelsters zijn we daarop allemaal zichtbaar. Ons publiek bestaat voornamelijk uit ouders met kinderen. Ik denk dat wij in dat opzicht een andere rol hebben dan de mannen. Als wij bij Sparta Enschede spelen, krijgen kinderen allemaal een handtekening en mogen ze met ons op de foto. Als zij komen kijken, is dat voor ons iets kleins en voor hun iets groots. We richten ons vooral op het voetbal en hebben nu met de Champions League een heel druk programma, maar als de tijd ervoor is doen we er vaak iets naast. Laatst deden we een dag allemaal leuke spelletjes met gehandicapten. Het is belangrijk om te laten zien dat je plezier hebt in het sporten'.

Inge Wessels: 'Dat laatste is heel belangrijk. Bewegen, maar ook het sociale aspect. Samen plezier hebben in het sporten en omzien naar elkaar. De motivatie en de teamspirit van de speelsters zijn daarbij aanstekelijk. Juist daarin zien wij de maatschappelijke meerwaarde van onze samenwerking.'



Ook Danique van Ginkel signaleert een toenemend niveau binnen het vrouwenvoetbal. 'Het spelpeil stijgt snel en dat geldt ook voor het aantal vrouwenteams. Ik denk dat het EK van 2017 in Enschede daar veel invloed op heeft gehad. Bij FC Twente hadden we eerst alleen een vrouwenteam, maar er is nu ook een Jong en een Onder 16. Er zijn gewoon meiden bij grote clubs die ervan kunnen leven. Bij Ajax bijvoorbeeld staan speelsters voor veertig uur onder contract. PSV gaat daar nu ook naartoe en FC Twente is naar dertig uur gegaan. Gemiddeld komen er steeds meer toeschouwers naar de stadions. Veel meiden kiezen voor FC Twente, omdat ze van daaruit kunnen doorgroeien. Het familiegevoel dat er heerst, waardoor je je super goed kunt ontwikkelen, wordt straks als we het nieuwe Diekman hebben natuurlijk alleen maar versterkt. Hier maak je een grote ontwikkeling door, waardoor je een stap kunt zetten naar het Nederlands elftal of naar een andere grote club. Er staat altijd een sterk team. Dat is de kracht van FC Twente.' Inge Wessels: 'En als ze weggaan bij FC Twente blijven ze toch altijd een link met de club houden.'

Danique besluit: 'Dat klopt. Ik heb nog heel veel contact met speelsters die nu bij andere clubs zitten. Die volgen ons, maar ook de mannen nog altijd. Door de sfeer in De Grolsch Veste blijf je Twente-fan als je hier hebt gespeeld. Dat is wel uniek, denk ik. Mijn contract van drie jaar loopt na dit seizoen af, maar ik heb het ontzettend naar mijn zin. Ook het aanvoerschap is iets dat je meedraagt. Zelf heb ik nog stappen te maken en Twente is daar een mooie springplank voor. Nu kun je je op een hoger podium Europees laten zien, dat is voor ons als speelsters ontzettend mooi.'

Zie ook de website www.reggeborghfoundation.nl \

'Er staat altijd een sterk team, dat is de kracht van FC Twente'



Dtch. Digitals als extra team voor ondernemers

Groeien met Twentse waarden

Twente staat bekend om haar ondernemersgeest en innovatieve kracht. Bedrijven in deze mooie en diverse regio zijn vaak bedrijven met een lange geschiedenis (soms zelfs als familiebedrijf). Om relevant te blijven, als bedrijf én regio, is online marketing nodig, is de Twentse bescheidenheid nodig en is samenwerking nodig. Dtch. Digitals is een van die Twentse bedrijven die sinds 1973 bedrijven helpt groeien met marketing (eerst offline reclame, al is dat ook een vorm van marketing).

De Twentse mentaliteit staat bekend om haar nuchterheid en hard werken. Deze eigenschappen vormen een solide basis voor succes.

Dtch. Digitals begrijpt deze mentaliteit en speelt hierop in door praktische oplossingen te bieden die direct resultaat opleveren. Voor ondernemers in Twente (en ver daarbuiten).

Werken aan groei voor familiebedrijf Steen Antiek

- Twents familiebedrijf met 30 jaar ervaring.
- Geen tot weinig inzet op online marketing, met nauwelijks online verkopen in Nederland en Duitsland.
- De nieuwe website (door een andere partij gebouwd) was mooi, maar niet (meer) vindbaar.

Steen Interiors | Antiek, een Twentse familienaam die al generaties lang synoniem staat voor unieke, karaktervolle meubelen. Met meer dan drie decennia aan ervaring hebben ze een schat aan prachtige stukken, maar hun online aanwezigheid liet te wensen over.



Collega's Guus en Anke (r) van Dtch. Digitals werken samen met klant Roos (van Kaja Interieurs) aan de groei van het bedrijf



Collega Sjors verwelkomt een klant die langskomt bij Dtch. Digitals

'Er hoeft maar iets te zijn of het wordt binnen no time opgelost! Dat snelle schakelen, dat is ontzettend prettig'

Maxime Steen (Steen Interiors | Antiek)

Een nieuwe website, vol goede bedoelingen gebouwd door een andere partij, bleek helaas een digitale valkuil te zijn.

We hebben de website samen met de huidige technische partij opgepoetst, maar hem ook voorzien van een stevig fundament voor zoekmachines. Denk aan Nederland, Duitsland en zelfs Amerika! En met onze expertise in Google Ads hebben we ervoor gezorgd dat hun unieke meubelen ook online de aandacht krijgen die ze verdienen.

Het mooiste aan deze samenwerking? De intensieve samenwerking met Maxime Steen, Manager Sales & Marketing. Niet alleen was zij onze opdrachtgever, maar ze was ook een tijd lang onze collega. Zij was wekelijks aanwezig op ons kantoor en samen hebben we een hecht team gevormd. Maxime heeft niet alleen geleerd hoe ze zelfstandig campagnes kan opzetten, maar ze heeft ook een passie voor online marketing ontwikkeld. Samen groeien we verder.

De resultaten

Een gebruiksvriendelijke website, waarbij er ongeveer 150 nieuwe pagina's (per land) zijn aangemaakt. Steen Antiek is weer vindbaar in de zoekmachine en genereert weer leads!

- 871 procent stijging in het organische verkeer
- 262 procent meer top 10-posities
- 483procent stijging in organische aankopen

Wat betekent ondernemerschap en groei voor het (jonge) directieteam van Dtch. Digitals (Stefano Golia, Luuk Rouwhorst en Bram Lucas)?

Voor ons betekent ondernemerschap het bouwen van een sterk en toekomstgericht online marketingbureau, waarin onze medewerkers centraal staan. Ons personeel is de sleutel tot ons succes; zonder hun kennis, talent en inzet zouden wij nooit de resultaten kunnen behalen die we behalen. We investeren bewust in hun ontwikkeling en proberen een werkomgeving te creëren waarin fouten gemaakt mogen worden en mensen zich veilig voelen.

Groei is een belangrijk thema in alles wat we doen. Groei als bedrijf, maar ook als team en individu. Ondernemerschap betekent voor ons dat we elke dag opnieuw zoeken naar manieren om beter te worden en onze medewerkers te ondersteunen in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Zo bouwen we aan een bedrijf dat niet alleen gericht is op resultaat, maar ook op de menselijke kant.

Dtch. Digitals is meer dan alleen een digitaal marketingbureau. Het is een partner die Twentse ondernemers helpt om te groeien en te bloeien in een steeds digitaler wordende wereld. Door de combinatie van lokale kennis, innovatieve oplossingen en een persoonlijke aanpak, draagt Dtch. Digitals bij aan de versterking van de Twentse economie. \



Frans Schuitemaker

column

Twente in de Nederlandse geschiedenis

De geschiedenis van Twente is voor velen onbekend terrein, en dat is jammer. Onze regio verdient een plek in de Nederlandse canon, vooral door de enorme bijdrage aan de industrie en economie tijdens de zogeheten IJzeren Eeuw van Nederland (1820-1950), waarin Twente het middelpunt was. Deze periode wordt weleens de Gouden Eeuw van Twente genoemd.

Van bescheiden begin met 'lösse huze' tot de bloeiende maakindustrie in de negentiende en vroege twintigste eeuw: Twente groeide uit tot het kloppende hart van Nederland. Textielmagnaten als Van Heek en metaalpioniers zoals Stork brachten niet alleen economische voorspoed, maar ook sociale vooruitgang. Ondanks de uiteindelijk omstreden arbeidsomstandigheden hadden zij een visie die een bijdrage heeft geleverd aan een welvarende en verbonden regio. Ze schonken de gemeenschap parken, verenigingsgebouwen en zelfs een Rijksmuseum in Enschede. De eerste voetbalwedstrijd in Nederland, de oudste marathon, de military: we hebben het allemaal aan het bedrijfsleven van toen in combinatie met een sterke gemeenschapszin te danken.

De impact van Twente ging verder dan haar eigen grenzen. Met 28 procent van het bruto nationaal product in de jaren rond 1920 overtrof onze regio zelfs de Rotterdamse haven. Toch wordt deze periode vaak overschaduwd door andere hoofdstukken in de Nederlandse geschiedenis. Dat is onterecht. De infrastructuur en innovatieve geest die Twente in die tijd ontwikkelde, vormen de basis van onze huidige sterktes: een bloeiende universiteit, een moderne maakindustrie en een internationaal netwerk.

Twente is meer dan een mooi landschap met historische havezaten. Het is een regio met een rijke, diverse geschiedenis die ons gevormd heeft tot wie we zijn. Nu is het aan ons om die nalatenschap te benutten. Laten we met trots verder bouwen op ons verleden en Twente een toekomst geven die recht doet aan haar geschiedenis. Kies voor een loopbaan in Twente, kies voor werkgeluk, kies voor IKBINDR. 'Goa stoan a'j veur Twente bint!' \



Albert van Winden

Ondernemerschap en groei: kansen en uitdagingen voor MKB Twente

column

De ondernemersgeest in Twente bloeit, en dat zien we terug in de economische groei van de regio. Sinds 2019 is de economie van Twente met ruim 9 procent gegroeid, gedragen door sectoren zoals industrie, bouw, handel en zorg. Maar terwijl deze groei duidelijk voelbaar is, staan ondernemers nog steeds voor grote uitdagingen. Uit het rapport van het Nederlands Comité voor Ondernemerschap blijkt dat de productiviteit van het mkb achterblijft. 'Wij zijn productief, maar niet productief genoeg' is een boodschap die resoneert binnen het brede mkb.

Veerkracht

Een van de grootste struikelblokken voor verdere groei is de krappe arbeidsmarkt. Ondernemers tonen veerkracht en innovatiekracht door creatief om te gaan met vacatures en door nieuwe technologieën in te zetten. Denk aan voorbeelden als Ecare, dat van een vijf- naar een vierdaagse werkweek ging, en AFAS dat focust op efficiënter werken: 'minder werken, meer doen'. Dit zijn inspirerende voorbeelden, maar voor veel sectoren blijven dergelijke oplossingen minder haalbaar zonder gerichte ondersteuning.

Regelrust

Wat ondernemers nu vooral nodig hebben is vertrouwen, voorspelbaar overheidsbeleid en een vereenvoudiging van wet- en regelgeving. De toenemende regeldruk kost ondernemers veel tijd, en dat is gemiste productiviteit. Het is aan ons allen – overheden, ondernemers en onderwijsinstellingen – om de voorwaarden te scheppen waaronder ondernemerschap kan bloeien. Laten we samen de voorwaarden creëren waarbij groei niet alleen wordt gemeten in omzet, maar ook in winst voor mens en maatschappij. Samen, slimmer en sterker vooruit. Dat is waar MKB Twente voor staat. \

Investeren in medewerkers- tevredenheid en technologie pure noodzaak voor hogere arbeidsproductiviteit

Rick Luiten



Is Europa over vijftig jaar nog slechts een openluchtmuseum voor rijke Amerikanen? Dit denkbeeld van de Italiaanse econoom en bankier Mario Draghi triggert Jeroen de Vries, mede-eigenaar van SmitDeVries uit Raalte. 'Als wij in Europa de boot niet willen missen, moeten we ook in Nederland en zeker in Regio Zwolle heel snel meer investeren in ontwikkeling en innovatie.'

Organisatieadviesbureau SmitDeVries uit Raalte begeleidt mkb-bedrijven met een omvang van 50 tot 250 medewerkers naar hun gewenste stip aan de horizon. 'Wij beginnen met het einde in zicht. Als je weet wat je wilt bereiken, kun je vervolgens de stappen bepalen om daar te komen', aldus Jeroen, partner van het bedrijf. 'Daarnaast moet je weten hoe je nu georganiseerd bent: van proces tot cultuur. Van daaruit starten wij de transitie. Wij komen niet met dikke rapporten aan, maar werken ook echt mee in de verandering. Het liefst trekken we samen met de ondernemer en alle medewerkers op, zodat we het geluid van iedereen in de strategie en uitvoering kunnen meenemen. Zo wordt ons advies uiteindelijk breed gedragen binnen de gehele organisatie.'

'Medewerkerstevredenheid hoort thuis in de strategie'

Rick Luiten

Meer rendement

Jeroen wijst op het feit dat medewerkers van SmitDeVries in hun advisering de zogenaamde 'hard skills' met 'soft skills' vermengen. 'Onder hard skills verstaan we zaken als financiering, digitalisering en processen. Onder soft skills scharen wij bijvoorbeeld de bedrijfscultuur, leiderschap of de communicatie

met de medewerkers. Dat wij deze onderdelen op dit niveau combineren, maakt ons als bedrijf uniek.' De propositie om het zó te doen, zit al vanaf de start van het bedrijf in 2010 in het DNA van SmitDeVries. En daar vaart het bedrijf wel bij, want de aandacht voor medewerkerstevredenheid neemt alleen maar toe.

'De gemiddelde tijd dat een toekomstige werknemer in dienst blijft bij een werkgever, is naar verwachting vier jaar', vertelt Rick Luiten, Bedrijfskundig Adviseur bij SmitDeVries. 'Dat betekent dat de tijd dat je je medewerkers heel directief kunt aansturen echt voorbij is. Je moet aandacht besteden aan medewerkerstevredenheid. Als je aandacht hebt voor je medewerkers, gaat hun tevredenheid omhoog. Dit heeft een aantoonbaar positief effect op de klanttevredenheid. En dat betekent: betere klantrelaties en langdurig rendement. Wat ons betreft hoort een hoge medewerkerstevredenheid dus altijd thuis in de organisatiestrategie.'

Behoudend in transities

SmitDeVries erkent de huidige zorgen van ondernemend Nederland, zeker ook in Regio Zwolle. 'We zien dat in een aantal branches omzetten dalen en orderportefeuilles niet altijd geweldig zijn', aldus Rick. 'Er wordt weinig tijd en geld vrijgemaakt voor innovatie. Terwijl juist de innovaties zó hard gaan op dit moment. De urgentie om hierin te investeren wordt in onze regio niet altijd gevoeld. Dat komt deels doordat tweederde van de bedrijven in onze regio bestaat uit familiebedrijven. Bekend is dat dit bedrijven zijn die minder goed zijn in transities en die nuchter, traditioneel en behoudend in het zakelijke leven staan. Maar daarmee ga je het in de zeer nabije toekomst niet meer redden. Aannames als 'wij doen het al jaren zo' of 'het is altijd goed gegaan' zijn anno 2025 niet valide meer.'

Meer productiviteit

De heren wijzen erop dat een van de belangrijke instrumenten in hun werk de formule voor arbeidsproductiviteit is: het aantal arbeidsuren dat beschikbaar is maal de output. 'Méér mensen komen er in de toekomst echt niet meer bij', aldus Jeroen. 'We kunnen een hoger rendement dus alleen uit het opschroeven van de productiviteit halen. Dat betekent dat we slimmer moeten werken met behulp van nieuwe technologie als kunstmatige intelligentie, robotisering en automatisering.'

Hoewel Rick en Jeroen geloven dat juist Nederland goed op de komst van bijvoorbeeld kunstmatige intelligentie kan inspelen ('wij zijn een creatief volk en gebruiken ons boerenverstand, dat zie je ook aan de vele start-ups in onze maatschappij'), staat ons land er ten opzichte van de rest van Europa niet heel rooskleurig voor. 'Europa staat er qua ontwikkeling en innovatie niet geweldig voor ten opzichte van de rest van de wereld. We hebben nauwelijks grote techbedrijven en geen unieke grondstoffen', schetst Jeroen. 'Onze energie kost driemaal zoveel als in Amerika. Nederland doet het daarbij minder dan gemiddeld in Europa en Regio Zwolle loopt achter in Nederland. Uiteindelijk worden we steeds afhankelijker

Jeroen de Vries



'Nieuwe technologie en medewerkerstevredenheid geven arbeidsproductiviteit'

Jeroen de Vries

van het buitenland. Het wordt dus hoog tijd dat we de schouders eronder zetten! Inzetten op nieuwe technologie én een hogere medewerkerstevredenheid zorgt voor meer arbeidsproductiviteit, meer kansen op ontwikkeling en meer werkplezier. Bij SmitDeVries begeleiden wij ondernemers graag bij deze transitie. Daarvoor moet je wel uit de waan van de dag durven stappen, anders blijf je achter de feiten aanlopen. Ik durf te garanderen dat ons advies uiteindelijk meer oplevert dan het kost. Je moet alleen wel oog hebben voor de urgentie en daar tijd voor vrij willen en durven maken.'

Praktijkervaring op topniveau voor jonge talentvolle musici

Lancering Phion Heersink Academy



Met het lanceren van de Phion Heersink Academy wil Phion, Orkest van Gelderland en Overijssel, de basis leggen voor een nieuwe traditie: jonge, talentvolle musici de kans bieden om bij een professioneel symfonieorkest vaardigheden verder te ontwikkelen en de overstap te maken van opleiding naar de beroepspraktijk.

Het campagnebeeld voor de Phion Heersink Academy. © Elske Nissen.

De Phion Heersink Academy gaat in september 2025 van start. In het eerste seizoen zijn vier verschillende posities beschikbaar, voor respectievelijk viool, altviool, hobo en fluit.

Via de academie krijgen de talenten vanaf september de kans mee te werken aan symfonische, opera-, educatieve en kamermuziekproducties en eventueel deel te nemen aan muziektheatrale voorstellingen van Phion. Een voorbeeld hiervan is de productie *De Geheime Tuin*, die plaatsvindt op speeldata tussen 26 januari en 16 februari 2025.

Ook volgen de musici auditietraining met mentale begeleiding en nemen ze deel aan masterclasses en workshops. Na afronding van het traject ontvangen ze een certificaat dat direct toegang geeft tot het proefspelen voor toekomstige posities in het orkest.

Het idee voor de Phion Heersink Academy werd gelanceerd door Daniëlle Egberts, coördinator artistieke zaken en projectleider van het initiatief. Voordat ze bij Phion aan de slag ging, was ze zes jaar orkestmanager bij het Nationaal Jeugdorkest. Daarvoor werkte ze elf jaar als trompettist bij het Orkest van het Oosten.



'Bijdrage aan het waarborgen van kwaliteit nieuwe generatie musici'

De Phion Heersink Academy wordt mede mogelijk gemaakt door het Familie Heersink Innovatiefonds. Dit fonds kwam in 2017 tot stand na gesprekken tussen de familie Heersink met relatiemanager partnerships Melanie Jansen en algemeen directeur Jacco Post van Phion. Het steunt sindsdien op jongeren gerichte projecten van Phion en verdubbelde voor dit nieuwe initiatief haar bijdrage.

Daniëlle: 'We willen onze verantwoordelijkheid pakken en een cruciale bijdrage leveren aan ontwikkeling van toptalenten in Europa. Persoonlijk vind ik het heel belangrijk om door te geven wat ik zelf heb mogen ontvangen en dat jongeren hierin worden ondersteund. De enige plek waar je dit werk echt leert, in de praktijk.'

Ze vervolgt: 'De academie biedt coaching en podiumervaring binnen de orkestpraktijk. We willen hiermee een brug slaan tussen de opleiding en de professionele orkestwereld. We zijn ervan overtuigd dat we hiermee de aantrekkingskracht van Phion voor jong talent vergroten. Bij andere academies zien we dat dit voor een grote verbinding tussen orkesten en talent zorgt. Dit komt uiteindelijk ook ten goede aan onze internationale naamsbekendheid, spelontwikkeling en plek in de orkestwereld.'

Na de opstartfase wordt de Phion Heersink Academy een vast onderdeel van het orkest. Er zal een vacature worden uitgezet voor een coördinator, die als centraal aanspreekpunt zal fungeren. Hierdoor kan Daniëlle zich vervolgens richten op andere nieuwe projecten van Phion.

'De enige plek waar je dit echt leert, is in de praktijk'

In het aanlooptraject onderhoudt Daniëlle contact met de coördinatoren van het Koninklijk Concertgebouworkest, het Rotterdams Philharmonisch Orkest en het Nederlands Philharmonisch Orkest. Ook is er intensief overleg met verschillende eigen musici en de interne gremia van Phion. Zie ook www.phion.nl/phionheersinkacademy.

Algemeen directeur Jacco van Phion over de plannen:

'We vinden het stimuleren van muzikaal talent van studenten, het helpen verwezenlijken van hun dromen en uitdagingen een mooie uiting van onze missie. De Phion Heersink Academy verankert talentontwikkeling stevig binnen Phion en draagt bij aan het waarborgen van kwaliteit voor een nieuwe generatie orkestmusici. We kunnen niet wachten om na de zomer de academici in ons orkest te verwelkomen!'

Violiste Melanie, tevens relatiemanager partnerships bij Phion, hoopt op brede steun vanuit het bedrijfsleven voor de Phion Heersink Academy: 'De familie Heersink is zeer verguld met de toekenning van hun naam aan de academie en dat geeft mij een enorme boost en de bevestiging om dit plan door te zetten en verder onder de aandacht te brengen in onze regio en daarbuiten. Er zijn veel manieren waarop bedrijven kunnen bijdragen aan het verankeren van symfonische muziek en zo meehelpen een betere leefomgeving te creëren in Gelderland en Overijssel. Enkele voorbeelden staan op de website. Ook maatwerk is mogelijk.'

Meer informatie: www.phion.nl/steunen/zakelijk-steunen

Aanmeldingscriteria

Kandidaten zijn op 1 september 2025 maximaal 27 jaar oud en hebben bij voorkeur hun master aan een conservatorium afgerond of bevinden zich dan in het tweede jaar daarvan. Ze dienen minimaal tien weken beschikbaar te zijn om deel te nemen aan producties van Phion.

De audities voor het seizoen 2025-2026 van de Phion Heersink Academy vinden plaats op 4 en 5 maart 2025 in Theater Hanzehof & Buitensociëteit Zutphen. Aanmelden kan uitsluitend online via het internationale platform MUVAC, waar ook het auditierепertoire te vinden is. Phion kan een voorselectie maken op basis van de ingezonden cv's en auditievideo's.

De transitie naar één streekomroep voor heel Twente kent kansen en uitdagingen

Samenwerken, ondernemen en omgaan met verschillende belangen en identiteiten. Belangrijke onderdelen in een transitie van meerdere lokale omroepen naar één streekomroep. 1Twente, Twente FM en Accent FM zijn samen op reis om dit in 2025 voor elkaar te krijgen.

Met ruim 25 betaalde krachten, zo'n 20 mensen in opleiding per jaar en 200 vrijwilligers bedienen de drie zenders nu al 450.000 Twentenaren in 8 gemeenten. Ze hopen dat de komende jaren ook voor nog eens 150.000 Tukkers in 5 andere gemeenten te gaan doen. De tocht is een proces van vallen en opstaan, vol met unieke drempels die om maatwerk vragen. Maar wat komt er allemaal kijken bij een lokale omroep in streekverband?

De kracht van samenwerking

De fusie naar één streekomroep heeft als belangrijk doel de lokale journalistieke kracht in Twente te vergroten en om een breder lokaal publiek te bereiken met steeds betere mediaproducties.

'Je moet elkaar aanvullen en niet veranderen in eenheidsworst'

Frank Vreeswijk



1Twente-directeur Flip van Willigen is ervan overtuigd dat het vervangen van de huidige lokale omroepen door een streekomroep de enige manier is om dat te bereiken. 'Opschaling betekent faciliteiten en menskracht kunnen delen, zodat je daar kosten bespaart, terwijl je het geld dat het oplevert kunt gebruiken om je journalistiek te versterken. Tegelijkertijd leiden die hogere kwaliteit en dat grotere zendgebied tot meer kans op geld vanuit commercie en overheid. Middelen die hard nodig zijn om de lokale journalistiek op een fatsoenlijke manier te kunnen bekostigen.'

Programmamaker Bas Mourits van 1Twente benadrukt hoe dit de organisatie in staat stelt meer mensen aan te spreken. 'We hebben de mogelijkheid om onze christelijke doelgroep beter te bereiken en de bindende factor te worden in de streek. Dit werkt niet alleen enthousiasmerend voor ons als medewerkers, maar we doen er alles aan om onze doelgroep dit ook te laten merken.'

Voorzitter Wim Aarsen van Twente FM sluit zich daarbij aan. 'Door een bredere redactie kunnen taken beter worden verdeeld. Dat betekent dat we de lokale gemeenschap in onze verzorgingsgebieden effectiever kunnen bedienen.' Een belangrijke pijler in de vorming van de streekomroep.

Kartrekker Frank Vreeswijk van piratenzender Accent FM is zich ook bewust van de risico's. Hij stelt dat je scherp moet zijn wanneer je samengaat. 'Je moet elkaar aanvullen en niet veranderen in eenheidsworst. Piratenmuziek leeft hier bij jong en oud', vertelt de oudgediende. 'Hoewel er achter de schermen veel verandert, blijven we trouw aan wat ons uniek maakt. We willen onze verbondenheid met de streek en cultuur behouden.'

Omgaan met uitdagingen

Een transitie van deze omvang gaat gepaard met uitdagingen, variërend van menselijke tot technische vraagstukken en van operationele tot strategische beslissingen. Elke omroep heeft logischerwijs zijn eigen manier van werken, met bijbehorende processen en middelen.

Frank legt uit hoe Accent FM te maken kreeg met technische integratieproblemen. 'Het samenvoegen van verschillende systemen, zoals het CMS waarmee we alle platforms bedienen, was een flinke klus. Door de prettige samenwerking binnen het nieuwgevormde techteam van de omroepen hebben we dit bijna afgerond. Het delen van kennis heeft onze mogelijkheden aanzienlijk verruimd.'



Bij Twente FM lag de focus vooral op het overtuigen van belanghebbenden. Wim licht toe: 'Het was belangrijk om de politiek duidelijk te maken dat het toekennen van extra middelen niet alleen de lokale journalistieke kracht versterkt, maar ook een efficiëntere bedrijfsvoering mogelijk maakt. Door onze samenwerking in het lobbyproces hebben we betere resultaten behaald, zodat we onze lokale taak beter uit kunnen voeren.' Voor 1Twente lagen de uitdagingen deels in de snelheid van verandering. 'Programmamakers willen graag vooruit, maar binnen een veranderende organisatie gaat dat soms minder snel dan we zouden willen', zegt Bas. 'Dit vraagt geduld, maar tegelijkertijd zien we door de transitie mooie nieuwe mogelijkheden ontstaan, waarmee we onze rol als doelgroepprogramma nog veel beter kunnen uitvoeren. Het proces brengt soms frustratie met zich mee, maar de vooruitzichten zijn positief.'

Balans tussen gemeenschappelijk en uniek

Het vinden van balans tussen een gezamenlijke koers en de eigen identiteit van iedere omroep is een belangrijk aspect van de transitie. Volgens Twente FM-voorzitter Wim is het essentieel om oog te hebben voor de verschillen tussen stedelijke en landelijke gemeenschappen. 'Door aparte edities te maken voor gebieden als Wierden en Noordoost-Twente zorgen we ervoor dat Tukkers op elke plek nieuws over hun eigen lokale omgeving kunnen vinden.'

Bij 1Twente is er veel aandacht voor maatschappelijke relevantie. Programmaker Bas legt uit: 'Ons doel is om van waarde te zijn voor de gemeenschap, of dat nu op lokaal of streekniveau is. We willen niet alleen nieuws brengen, maar ook laten zien wat er speelt binnen gemeenschappen en bijvoorbeeld religieuze groepen.'

Ondernemerschap als sleutel

Ondernemerschap speelt een belangrijke rol in het groeiproces naar een nieuwe organisatie. Wim Jager, voorzitter van de raad van toezicht, stelt dat de ondernemerservaring van de toezichthouders helpt bij het beoordelen van organisatiekeuzes. 'Onze leden hebben een achtergrond in financiën, journalistiek, onderwijs en cultuur. Die expertise nemen we mee in onze toezichthoudende taak.'

Bas voegt hieraan toe dat het belangrijk is om kansen te zien en verbinding te zoeken. 'Ondernemerschap betekent ook openstaan voor samenwerking. Door ideeën en uitdagingen te delen, versterk je elkaar.'

Bij Accent FM draait ondernemerschap vooral om passie en toewijding. 'Wij zijn een vrijwilligersorganisatie', vertelt kartrekker Frank. 'Onze leden steken hun vrije tijd in de omroep. Dat vraagt een andere vorm van ondernemerschap en laat zien hoeveel mensen bereid zijn bij te dragen aan een groter geheel.'

Een gezamenlijke toekomst

De transitie naar één streekomroep brengt zowel kansen als uitdagingen met zich mee, maar de betrokkenen zien de toekomst positief tegemoet. Door samen te werken en elkaars kracht te benutten, wordt een basis gelegd voor een krachtige organisatie die de lokale gemeenschappen met journalistiek en programma's verbindt en tegelijk van waarde is voor de hele streek. Zoals voorzitter Wim het samenvat: 'Samenwerken betekent niet dat we onze eigenheid verliezen. Het betekent juist dat de samenwerking ons individueel en samen sterker maakt.'



Netwerken in het theater

Genieten van een avondje cultuur én netwerken. Janneke Leferink, HR-manager bij de Lebor Group, doet het allebei. Ze is lid van de nieuwe Theaterbusinessclub van Wilminktheater en Muziekcentrum Enschede. 'Het is belangrijk dat je in Twente meer kunt doen dan alleen maar wonen en werken.'

Ze kwam al graag en regelmatig in het theater, maar dit seizoen gaat er voor Janneke Leferink een nieuwe wereld open. Op 21 november bijvoorbeeld zat ze samen met de andere businessclubleden in De Kleine Willem te genieten van het optreden van Maarten Heijmans en Orkest Kamerata Zuid. 'Maarten zingt van alles', heette de voorstelling. En dat gebeurde ook. Het werd voor Janneke een onverwacht mooie avond. 'Meestal kies je je toch voor de bekende namen. En deze voorstelling zou ik zelf niet meteen hebben uitgezocht', zegt de HR-manager. 'Maar de formule is dat het Wilminktheater het programma samenstelt en dat wij ons laten verrassen. Dat maakte deze avond extra bijzonder. Wat een veelzijdige zanger is Maarten Heijmans! En die intieme setting van De Kleine Willem helpt ook. Je zit lekker dicht op het podium.'

Cultuur betaalbaar houden

De Lebor Group is de overkoepelende holding van drie bedrijven op het gebied van projectinrichting: Leferink in Haaksbergen, KP Interieur in Emmen en Brand Control Rooms in Deventer. Er werken in totaal 60 mensen. Namens het concern is Janneke lid van de nieuwe Theaterbusinessclub van Wilminktheater en Muziekcentrum Enschede. 'Onze organisatie zit al in meerdere netwerkclubs. Toch



vonden we het zinvol om ook in deze club te stappen. We dragen kunst en cultuur een warm hart toe, omdat ze ons leven verrijken en onze blik verruimen. Het is belangrijk om in onze regio een goed theater te hebben. Het heeft onze steun nodig om de voorstellingen betaalbaar te houden, en toegankelijk voor iedereen. Cultuur moet er niet alleen zijn voor de elite, maar ook voor alle werknemers van de regionale bedrijven, zodat zij een goede balans in hun leven kunnen creëren. Want er is méér dan alleen werken en wonen.'

Bijzondere ontmoetingen

Omdat het lidmaatschap persoonlijk is, ontstaat in de loop van het seizoen een hechte groep theaterliefhebbers die ook zakelijk nog iets aan elkaar hebben. Zo snijdt het mes aan twee kanten. De leden van de Theaterbusinessclub zijn zeer divers, van schoonmaakbedrijf tot personele dienstverlener. Acht keer per jaar ontmoeten ze elkaar rondom een voorstelling van het Wilminktheater en Muziekcentrum Enschede. Altijd is er een borrel of diner, plus een programma met een of meer theatermakers. De ene keer schuift een orkestlid van Phion aan om te vertellen over de componist en de muziek die gespeeld gaat worden. Een andere keer delen de talenten van Wilminks Kweek hun ervaringen van hun opleidingsprogramma

Als lid van de Theaterbusinessclub profiteer je van de volgende voordelen:

- Vier bijeenkomsten per seizoen met netwerkmogelijkheid, voorafgegaan door een diner, een exclusieve inleiding of een presentatie en met een gezellige na-borrel. We bezoeken samen een voorstelling op een van onze locaties.
- Bijwonen van premières van eigen producties, speciale voorstellingen (zoals de Seizoensopening) en bijeenkomsten, inclusief borrel voor en na de voorstelling. Het gaat hierbij om gemiddeld vier extra bijeenkomsten per seizoen, waarbij ook een introductie welkom is.
- Tegoed van € 200,00 te besteden aan theaterbezoek met de beste plaatsen, gratis inleidingen, geen boekingskosten.
- Je bent op de hoogte van bijboekingen en kunt gratis naar presentaties en previews.
- Je bent zichtbaar als partner van Wilminktheater en Muziekcentrum Enschede met een vermelding op de website en het Wall of fame sponsorbord.

en geven ze een miniconcertje. 'Dat voegt echt wat toe aan de voorstelling', vindt Janneke. 'Zo'n inleiding helpt je om beter of anders te kijken naar een concert of optreden.'

Meer weten over de Theaterbusinessclub van Wilminktheater en Muziekcentrum Enschede? Neem dan contact op met evenementen@wilminktheater.nl

Samenwerken voor een betere toekomst

Al geruime tijd is er sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Werkgevers geven aan dat er veel vacatures zijn die niet ingevuld worden en dat dit een negatief effect heeft op de bedrijfsvoering. Toch staat er een hele grote groep te springen om te gaan werken, maar zijn er vaak nog belemmeringen, waardoor deze groep nu nog niet werkt.

Vooroordelen vormen bijvoorbeeld een belemmering. Deze vooroordelen hebben we weg willen nemen door werkgevers en statushouders elkaar op culinaire wijze te laten leren kennen. Arnoud Berghuis van Werkplein Twente geeft aan: 'Een paar jaar geleden zaten we met MKB Twente en INN'twente rond de tafel en liepen we vanuit het Werkplein al langer rond met het idee om iets te organiseren wat laagdrempelig maar ook vooral leuk zou moeten zijn.' Dat was de reden waarom Werkplein Twente en De Twentsche Foodhall, INN'twente en MKB Twente de handen ineen hebben geslagen. Personeel werven en lekker eten tegelijkertijd! We wilden ondernemers de gelegenheid bieden om in een intieme sfeer en onder het genot van een heerlijk diner kennis te maken met een diverse groep gemotiveerde kandidaten met een migratieachtergrond. 'Dit zijn we het 'Samensmeltingsdiner' gaan noemen', aldus Willeke Assink, projectleider van deze avond. Het doel van dit diner was om op een informele manier elkaar te leren kennen en met elkaar het gesprek aan te gaan over mogelijkheden op onder andere de arbeidsmarkt. Een chef-kok heeft deze avond multiculturele gerechten voorbereid, die vervolgens door de kandidaten en ondernemers afgemonteerd, geserveerd en genuttigd werden. De avond werd aan elkaar gepraat door Jan Bruins, die het geheel uiteraard voorzag van de nodige humor.



Het eerste Samensmeltingsdiner vond plaats op 1 oktober 2024 in Enschede en draaide om het leggen van contacten tussen ondernemers en statushouders, zonder vooraf naar cv's te kijken. Door de nadruk te leggen op face-to-face-gesprekken ontstond er directe interactie en persoonlijk contact. Dit bleek enorm goed te werken. Met 25 ondernemers en 22 kandidaten die aanwezig waren, volgden er erg mooie en indrukwekkende kennismakingsgesprekken. Inmiddels heeft er al een kandidaat een fulltime dienstverband gekregen en zijn er 9 vervolgesprekken.

Vanwege dit grote succes zal het Samensmeltingsdiner zeker herhaald worden in de toekomst. De formule is bewezen effectief en heeft al tot mooie resultaten geleid. Ben jij ook enthousiast geworden over ons initiatief? Laten we samenwerken! Als jouw bedrijf ook geïnteresseerd is in onze aanpak, plan ik graag een afspraak met je in om meer te vertellen over hoe we kunnen samenwerken. Laten we samen bouwen aan inclusiviteit op de arbeidsmarkt! Voor meer informatie kun je contact opnemen met Willeke Assink, telefoonnummer 06 - 22 25 72 98, e-mail: w.assink@swb.nl.

Onze dank gaat uit naar iedereen die gezamenlijk van deze avond een succes heeft gemaakt! \



Werkplein
Twente
WerkgeversServicepunt

MKB Twente

INN°twente



Robin Geerdink

column

CSRD... Wat kun je er nou echt mee?

Kennissessies over AI. Ze vliegen je links en rechts om de oren. Ongetwijfeld heb jij er ook al één bijgewoond. Je denkt: interessant, leerzaam, daar moeten we echt wat mee. En door... Herken je dit? Corporate Sustainability Reporting Directive ofwel CSRD... Misschien minder inspirerend, maar uiteindelijk ontkom je er niet aan. Het verplicht grote organisaties, dus ook Rabobank, om met ingang van 2025 te rapporteren over de impact van eigen activiteiten op mens en milieu. En omdat grote organisaties ook zaken doen met kleinere ondernemingen, krijgen alle mkb-ondernemers er al op korte termijn mee te maken.

Stapsgewijs

Als coöperatieve bank helpen we ondernemers bij het bepalen van de relevante ESG-thema's voor het eigen bedrijf en het opknippen hiervan in slimme en behapbare acties. Thema's op het gebied van Environmental (milieu), Social (medewerkers en samenleving) en Governance (bestuur en leiderschap). Dat doen we vanuit ons eigen programma Rabo Future Fit. Duurzaamheidsexperts van dit team worden ingevlogen en gaan met ondernemers in gesprek. Samen brengen we relevante onderwerpen in kaart en bepalen we de materialiteit ervan. Dit wordt ook getoetst bij belanghebbenden.

Persoonlijk

Op basis van analyse en meting adviseren we over concrete verbeteracties. Wat doet een ondernemer al goed en wat kan beter? En waar moet de prioriteit gelegd worden? Dat zal per bedrijf verschillen. Bovendien: je kunt nou eenmaal niet alles tegelijk

oppakken. Er wordt veel geschreven en gepraat over CSRD, ook door banken. Met Rabo Future Fit biedt onze bank persoonlijke begeleiding; praktisch en actiegericht. Daarmee zijn we uniek, maar dat is ook wat je van een transitiebank mag verwachten. Niet alleen de ESG-strategie van klanten toetsen, maar ze daadwerkelijk verder helpen met de implementatie.

Opbouwend

Waar ondernemers soms nog huiverig zijn, merken we dat de analyses mooie vergelijkingen met andere ondernemers bieden en snel kansen in de eigen bedrijfsvoering inzichtelijk maken. Veel bedrijven in Twente hebben al positieve ervaringen met Rabo Future Fit, ook niet-Rabobank-kanten. Wil jij ermee aan de slag? Vraag je accountmanager of mail naar businessdevelopment.TA@rabobank.nl.

Een samenwerking die Twente verbindt:

VDL ETG Almelo, ETC Nederland en de Museumbus

In Twente zijn we trots op onze sterke samenwerking tussen het bedrijfsleven en culturele instellingen. Een schitterend voorbeeld hiervan is de Museumbus: een initiatief dat duizenden schoolkinderen uit Twente gratis naar Rijksmuseum Twenthe en De Museumfabriek in Enschede brengt. Dankzij een samenwerking met VDL ETG Almelo, ETC Nederland en vervoerspartner Hartemink is dit project in oktober 2022 van start gegaan en een groot succes.

Meer dan 10.000 leerlingen al vervoerd

De Museumbus heeft inmiddels al meer dan 10.000 leerlingen uit het basisonderwijs en voortgezet onderwijs in Twente vervoerd en geeft kinderen de kans om kennis te maken met kunst, cultuur, natuur en historie. 'We vinden het belangrijk dat kinderen op jonge leeftijd in aanraking komen met cultuur', zegt Caroline Breunese, directeur van beide musea. 'Het verbreedt hun blik op de wereld en laat zien hoe waardevol kunst en erfgoed kunnen zijn.'

De Museumbus rijdt door heel Twente, van kleine dorpen tot grotere steden, en zorgt ervoor dat geen enkele school buiten de boot valt. Voor veel kinderen is het bezoek aan de musea een eerste kennismaking met kunst en erfgoed, een ervaring die nog lang blijft.

De kracht van samenwerking

De gratis Museumbus is mogelijk door de samenwerking tussen de musea en de Almelo'se bedrijven VDL ETG Almelo en ETC Nederland. De sponsorbijdrage werd twee jaar geleden bekrachtigd door Sander Verschoor, directeur VDL ETG Almelo, en Leon Lagendijk, directeur ETC Nederland. Beiden zijn trots op het partnerschap. 'De gratis Museumbus is een fantastisch project waar wij met trots partner van zijn', aldus Sander en Leon. 'We zijn ervan overtuigd dat door dit initiatief voor heel veel Twentse leerlingen weer een museumbezoek mogelijk is.'

De samenwerking draait niet alleen om vervoer, dat verzorgd wordt door busbedrijf Hartemink Groep, maar ook om het versterken van de culturele aantrekkingskracht van Enschede en Twente. Met een gedeelde visie op toegankelijkheid en verbinding laten de partners zien hoe cultuur en bedrijfsleven elkaar kunnen versterken.



‘We vinden het belangrijk dat kinderen vroeg in aanraking komen met cultuur’

*Caroline Breunesse – directeur-bestuurder
Rijksmuseum Twenthe & De Museumfabriek*



Met de klas naar het museum

Leren begint met nieuwsgierigheid. Nieuwsgierigheid begint met verwondering. De Enschedese musea, met honderdduizenden objecten van kunst, cultuur, geschiedenis, natuur, wetenschap en techniek, zijn de plekken waar verwondering toeslaat. Rijksmuseum Twenthe en De Museumfabriek bieden met nieuwe educatieve programma's een rijke leeromgeving voor zowel primair onderwijs, voortgezet onderwijs als middelbaar beroepsonderwijs. Hier worden kunst en wetenschap op inspirerende wijze met elkaar verbonden.

700 jaar Enschede: een culturele viering

Bij bijzondere projecten kan de Museumbus ook een belangrijke rol spelen. Zo wordt in 2025 700 jaar stadsrechten van Enschede gevierd, en door inzet van de Museumbus kunnen alle 19 scholen van Stichting Katholieke Onderwijsinstellingen Enschede met hun klassen een bezoek brengen aan De Museumfabriek. Deze viering benadrukt hoe belangrijk cultuur is in het verbinden van mensen en het vertellen van onze gezamenlijke geschiedenis.

Samenwerking in de toekomst

De samenwerking tussen VDL ETG Almelo, ETC Nederland, Hartemink en de musea laat zien hoe krachtige regionale partnerships kunnen bijdragen aan een bloeiend cultureel landschap. De succesvolle samenwerking wordt in 2025 voortgezet en de musea stellen zich als doel dit project verder uit te bouwen met meer partners uit de regio, zodat nog meer jongeren en misschien ook ouders met de Museumbus een bezoek aan de musea kunnen brengen. \

Ronald McDonald Huiskamer:

Warm toevluchtsoord dankzij bevlogen vrijwilligers als Miriam

Voor velen is de Ronald McDonald Huiskamer een hartverwarmende plek. Een bijzondere locatie waar ouders, broertjes en zusjes van opgenomen (pasgeboren of te vroeg geboren) kinderen kunnen ontspannen. Even uit de ziekenhuissfeer genieten van een ontbijt, een goed gesprek of gewoon even niks. De Huiskamer wordt gedragen door 75 bevlogen vrijwilligers. Een van hen is Miriam Franken, vrijwilliger van het eerste uur. Dit is haar verhaal.



Miriam Franken in de
Ronald McDonald Huiskamer

Ronald McDonald Huiskamer

Niemand wil er echt bij stilstaan, maar het kan zomaar gebeuren dat je kind naar het ziekenhuis moet. Als je de hele dag in het ziekenhuis bent, is het fijn dat je je even kunt terugtrekken in een huiselijke omgeving. Dat is mogelijk in de Ronald McDonald Huiskamer. Locatie: de tweede verdieping van het Vrouw Kind Centrum in het Medisch Spectrum Twente in Enschede.

In de Huiskamer zijn er verschillende faciliteiten om het bezoek zo aangenaam mogelijk te maken. Denk aan werk- en zitplekken, een keuken, speelruimte en de mogelijkheid voor zowel ontbijt als lunch en avondeten.

Haar eigen kinderen, twee gezonde dochters van 17 en 15, zijn alweer een flinke tijd 'uit de luiers'. Ze kwamen destijds beiden via een keizersnede ter wereld en Miriam verbleef beide keren een poosje in Medisch Spectrum Twente. 'Deze plek bestond toen nog niet', vertelt ze. Ze kijkt trots om zich heen, naar een jong stel met een pasgeboren baby dat er zojuist een ontbijtje nuttigde. 'Ik weet nog dat mijn partner Niels telkens naar huis ging om te eten. Als er toen zo'n warme plek als deze was geweest, hadden we daar zeker gebruik van gemaakt. Niet dat het voor ons een extreme periode was, hoor. Ik realiseer me ook goed dat er gezinnen zijn waarbinnen een soepele geboorte of gezonde baby niet vanzelfsprekend is. Juist dat is de reden dat ik dit werk doe.'

'Een lekkere uitsmijter doet een bleek papagezicht meestal goed'

1.200 bezoeken

Coördinator Heleen Schöppink, die zelf in het verleden bijna twee jaar 'woonde' in het Ronald McDonald Huis van het Sophia Kinderziekenhuis in Rotterdam, laat het aantal bezoeken aan de Huiskamer in het MST turven. Op het moment dat Miriam haar verhaal doet, zijn de cijfers van de maand oktober 2024 net bekend. Er waren liefst ruim 1.200 bezoeken. Vaders, moeders, opa's, oma's, zusjes, broertjes; iedereen is welkom. Heleen: 'We hebben zelfs een wachtlijst voor vrijwilligers, best bijzonder in deze tijd, toch? Daar zijn we stiekem wel trots op. Net zoals dat we ontzettend blij zijn met al die initiatieven en organisaties die aan de Huiskamer doneren. Zonder die donaties geen Huiskamer.'

Eitje voor papa

Terug naar Miriam. De Enschedese combineert een druk sociaal (gezins)leven met haar baan bij werving- en selectiebureau BeljonWesterterp. Op zaterdagochtend is ze regelmatig in de Huiskamer, waar ze onder andere eitjes bakt voor de bezoekers.

'In de ochtend zijn het vaak de kersverse vaders die binnenwandelen. Meestal zijn ze in de nacht vader geworden. De één is euforisch, de ander weet nog niet helemaal wat 'm is overkomen. We springen er niet gelijk op af, hoor. We voelen meestal wel aan wanneer ze behoefte hebben aan een gesprekje. Waar ze meestal wel behoefte aan hebben is een lekkere uitsmijter.'

'Dit vrijwilligerswerk heeft iets magisch voor mij'

Dat doet zo'n bleek gezicht meestal goed. Soms zitten er een paar jonge vaders samen aan tafel en komen er gesprekken op gang. Die gaan soms ook zeker gepaard met emoties, want niet alles gaat helaas goed. We horen hier vaak over couveuses, sondevoeding of complicaties. Juist een huiselijke plek als deze biedt dan hopelijk een klein beetje steun.'

Geen 'gewone' vrijwilliger

Miriam is meer dan een reguliere vrijwilliger binnen de Huiskamer. Ze zit in de stuurgroep van de Business Breakfastclub Twente, waarvan de opbrengst naar de Ronald McDonald Huiskamer gaat. Ze was ook nog eens teamcaptain van team 'Huiskamer Enschede' tijdens HomeSport Events 2021. 'Het is hartverwarmend om het enthousiasme van die club te zien. Weet je, ik heb altijd al vrijwilligerswerk gedaan. Bij de tennisclub, bij een zorgcentrum. Maar dit heeft toch iets magisch voor mij. Hier draait het om nieuw leven en om de toekomst. Dat ik daaraan mag bijdragen geeft me een gelukkig gevoel.'

NDIX: klanttevredenheidsonderzoek voor het goede doel

Dit verhaal is mogelijk gemaakt door zakelijk glasvezelnetwerkaanbieder NDIX uit Enschede. NDIX monitort klantervaringen onder meer met een klanttevredenheidsonderzoek (KTO). Na elk verkooptraject, elke technische oplevering of bij een opzegging ontvangen klanten een korte enquête. Deze feedback helpt NDIX om continu te verbeteren.

Daar blijft het niet bij. Voor elke ingevulde enquête doneert NDIX sinds afgelopen jaar 2,50 euro aan de Ronald McDonald Huiskamer Enschede. Joey Kamphuis, Teamleider Marketing bij NDIX: 'De Ronald McDonald Huiskamer is een ontzettend waardevol initiatief, dat we graag ondersteunen. Onze klanten denken er blijkbaar ook zo over, want de respons op het KTO is beter dan ooit! Zo kunnen we mooi samen een steentje bijdragen aan een heel goed doel.'



**Tijdschriften,
catalogi en
boeken. Dat
kunnen we.
Als geen ander.**



High-Tech Offset volgens Veldhuis Media

We produceren het drukwerk volgens de ISO 12647-2 norm. Het is dé standaardnorm voor offsetdruk. Hierdoor garanderen wij een voorspelbare kwaliteit. Je wensen en ons drukproces naadloos op elkaar aangesloten. Hierdoor krijg je het kwaliteitsdrukwerk mooi op tijd en toch voordelig.

Snel en voordelig het drukwerk op de plaats van bestemming.



Michel ten Hag

column

Verstik de ondernemer niet met regels maar 'ontregel' de boel!

Als ondernemer wil je ondernemen: bouwen aan je organisatie, innoveren en duurzaam groeien voor de toekomst. De realiteit is dat ondernemers een groot gedeelte van hun tijd kwijt zijn aan regels. Veel wettelijke verplichtingen die ingewikkeld zijn en niet in verhouding staan tot het bedrijf. Vooral mkb-bedrijven worden geraakt door het oerwoud aan regels: een mkb-bedrijf heeft vaak geen volwaardige hr, financiële en juridische afdeling. Daardoor moet het een leger aan mensen inhuren om te voldoen aan alle regels. Denk aan certificering, rapportages, advies, keuringen en accountancy. Mooi voor de dienstensectoren, maar voor de gemiddelde ondernemer een doorn in het oog.

De arbeidsproductiviteit die wij zo graag nastreven? Die heeft er ook onder te leiden. Want elk uur besteed aan regels, is een uur dat niet besteed kan worden aan het werken in en aan het bedrijf. En dat zorgt voor veel irritatie bij ondernemers.

Vanuit VNO-NCW Twente lobbyen we al jaren voor minder regels. Dat doen we lokaal in Twente, provinciaal via VNO-NCW Midden én landelijk via VNO-NCW in Den Haag. Onze lobby gaat zelfs tot in Brussel bij het Europees parlement.

Onze vereniging heeft onlangs nog een 'ondernemerspanel regeldruk' uitgezet onder duizenden leden. Met als doel het ophalen van de problematiek bij onze leden en het versterken

van onze lobbykracht. Deze resultaten gebruiken we in de strijd tegen overbodige regels en wetten. Inzet is het schrappen van overbodige regels én het kabinet houden aan hun voornemen: één regel eruit, één regel erin. Ondernemers hebben duidelijkheid nodig van het kabinet, zodat er weer ruimte komt om te investeren en om 'gewoon' te ondernemen. Met andere woorden: 'ontregel' de boel!

Naast onze lobby voor minder regels, zetten we ons ook hard in voor ondernemersthema's, zoals energie en circulair, arbeidsmarkt en onderwijs, en innovatie en ondernemerschap. Dit doen wij als vereniging dit jaar 125 jaar én dit zullen we (zo nodig) nog 125 jaar voor onze leden blijven doen! \

Reclamemakers

Bedenkt. Ontwerpt. Maakt.

Een krachtig merk, waarmee jij de markt kunt veroveren! Je visuele uitstraling levert daaraan een belangrijke bijdrage. Het is het eerste wat klanten van jou zien.

Wij geven jouw merk de uitstraling die bij je past. Door ons te verdiepen in jouw bedrijf of organisatie, de juiste vragen te stellen en daar onze creativiteit op los te laten, komen we tot een krachtige profilering. Precies wat jij nodig hebt!

Reclamemakers bedenkt, ontwerpt en maakt. Dat doen we al sinds 2006. Voor uiteenlopende klanten. Van een logo, website of magazine tot een compleet nieuwe huisstijl. Wij zijn dat creatieve bureau op de hoek. Dat graag met je meedenkt, een frisse kijk op jouw merk geeft en... waar je altijd even binnen kunt stappen om te sparren. Wat voor vraag je ook hebt.

Logo

Huisstijl

Video

Website

Magazines



Video

Vechtdal Marketing



Magazine

Trots van FC Twente



Website en huisstijl

Triathlon Holten



Eline Holten

column

Ondernemerschap en groei is ook duurzaam werkgeverschap

Ondernemen is veel meer dan alleen cijfers en winst maximaliseren. Het gaat ook om oog hebben voor het vinden en behouden van de juiste mensen. Door je te richten op competenties in plaats van alleen kwalificaties en door aandacht te hebben voor de behoeften van specifieke groepen, kan je je als onderneming onderscheiden en duurzaam groeien.

In snel veranderende sectoren zien we een kloof ontstaan tussen de vaardigheden die werkgevers zoeken en de kennis die schoolverlaters hebben. Door competentiegericht te werven, kunnen ondernemers deze kloof overbruggen en tegelijkertijd nieuwe talenten aantrekken. Soms wegen vaardigheden zwaarder dan formele diploma's. Bij- en omscholing kunnen dan helpen medewerkers duurzaam inzetbaar te maken voor de organisatie.

Kijk ook eens naar moeders zonder werk die weer aan de slag willen; zij kunnen een interessant perspectief bieden op benodigde instroom. Initiatieven zoals 'Zorg dat werken werkt!' van Women Inc. laten zien hoe ondernemers creatief kunnen omgaan met deze doelgroep. Door flexibele werkregelingen, kinderopvang en begeleiding aan te bieden, kan je deze talentvolle vrouwen ondersteunen. Dat is niet alleen maatschappelijk relevant, maar kan ook leiden tot loyale en gemotiveerde medewerkers.

Kansen liggen er ook bij de doelgroep 20-25-jarigen zonder startkwalificatie. Door jonge werknemers de kans te geven om zich te ontplooien, kan je als ondernemer onderscheidend zijn. Dit vraagt om focus op vaardigheden en potentieel in plaats van op diploma's.

Kortom, ondernemerschap gaat over veel meer dan alleen je eigen bedrijf of een organisatie leiden. Het vraagt om een brede blik, empathie en creativiteit in het aantrekken en binden van talent. Door innovatieve aanpakken toe te passen, kunnen ondernemers zich onderscheiden en bijdragen aan een inclusiever arbeidslandschap. Groei komt dan niet alleen tot uiting in financiële resultaten, maar ook in maatschappelijke impact.

Durf jij het aan om in een volgende vacaturetekst verwijzingen naar opleiding en diploma weg te laten? En in plaats daarvan alleen de vaardigheden die de kandidaat moet hebben te omschrijven? Of, als dat te rigoureuus is, in ieder geval toe te voegen: 'wie overeenkomstige kennis heeft opgedaan door werkervaring mag ook solliciteren'? Misschien geef je zo mensen die aan de kant staan een kans. Bijvoorbeeld mensen zonder startkwalificatie, vrouwen die weer aan de slag willen en statushouders die je, eenmaal aan het werk, alsnog kan begeleiden naar een kwalificatie. Bij- en omscholing via de onderwijsinstellingen kunnen daarbij helpend zijn. \

Colofon

Uitgever

INNtwente V.O.F.

Adviesraad INN'twente

Yvette Fokkert	Directeur MKB - Rabobank
Jan Boom	Partner Baker Tilly Almelo
Annemarie ten Brinke	Head of Marketing & Events Dtch. Digitals
Danielle Brouwer	Manager Werkgeversdienstverlening Werkplein Twente UWV Werkbedrijf
Anja Brunink RMiA	Directeur financiële dienstverleningsgroep Ten Hag Makelaars
Jan-Willem te Dorsthorst	Rayonmanager UWV WERKbedrijf Rayon Twente
Joey Kamphuis	Teamleider Marketing NDIX
Lia Greidanus-Katalanc	Voorzitter stuurgroep Ronald McDonald Business Breakfastclub Twente
Michel ten Hag	Directeur ten Hag Makelaars en Financiële dienstverlening, voorzitter VNO-NCW regio Twente
Sietze Henstra	Directeur EEGA Groep
Eline Holten	Directeur Endoor
Sandra van der Kaap	Eigenaar Buro Kaap
Arjan Kleizen	Directeur MSG
Leon Molenkamp	Manager Media, Marketing & Communicatie FC Twente
Caroline Niekus	Communicatie IKBINDR door Twents Fonds voor Vakmanschap
Monique Oosterveld	Directeur Bedrijfsvoering en projecten World Trade Center Twente
Paula Paus	Senior Loopbaancoach Mens & Zo
Jacco Post	Algemeen Directeur Phion, Orkest van Gelderland & Overijssel
Laura Reimerink	Relatiebeheer MKB-Twente
Drs. André Roos	Directeur SCvO Saxion Centrum voor Ondernemerschap
Frans Schuitemaker	Directeur Loopbaanstation
Bianca Screever	Director Operations at Demcon
Betina Spel-ter Borg	Bedrijfsleider De Ster Bedrijfsdiensten
William Sprakel	Managing Director StoreKeeper
Pedro Swier	Algemeen Directeur Vredehof
Marion Teesink	Directeur Eqib
Sanne Tempel	Directeur bedrijfsvoering Labmicta
Wilma Tempelman	Marketing & Communicatie De Museumfabriek & Rijksmuseum Twenthe
Karin Verschoor-Withag	Directeur Saxion University of Applied Sciences School of Commerce & Entrepreneurship
Ingrid Warfman	Advocaat Arbeidsrecht en Huurrecht Kienhuis Hoving
Giljam Wartena	Rabobank Manager Teamlead Grootzakelijk Twente Achterhoek
Flip van Willigen	Directeur 1Twente Enschede en Hengelo
Albert van Winden	Voorzitter MKB Twente

Redactieteam

Mirjam van Huet, MCM tekst (hoofd- en eindredactie)
 Jochem Vreeman
 Fleur Bokkens (moderator online Kennisplatform)
 Willem Pfeiffer
 Linda van 't Land
 Redactie partners tenzij anders vermeld

Fotografie

Lars Smook
 Peter Timmer
 Erik Brinkhorst
 Emiel Muijderland
 Erik Brinkhorst
 Archief partners tenzij anders vermeld

Vormgeving

Rachèl Kok & Inge Folkert 
www.reclamemakers.nl

Losse verkoop

€ 7.95

Informatie

INN'twente verschijnt 2 keer per jaar. Iedere uitgave wordt gelanceerd tijdens een release-event. De oplage (circa 4.000 exemplaren) wordt verspreid onder bedrijven in de 14 gemeenten van de Regio Twente die staan ingeschreven bij de Kamer van Koophandel met meer dan 5 medewerkers. Ook ligt INN'twente op de leestafels bij overheidsinstellingen en verschillende zakelijke ontmoetingsplekken in de regio.

Voor meer informatie, vragen of adreswijzigingen: neem contact op met INNtwente V.O.F. info@inntwente.nl

Jan Bruins 06 20 44 61 76
 Annemarie Teeken 06 51 19 75 88

Copyright

Niets uit deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden gereproduceerd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever en de andere auteursrechthebbenden. Het ongevraagd toesturen van materiaal geschiedt op eigen risico.

Aansprakelijkheid

Deze uitgave is met de grootst mogelijke zorg samengesteld. De uitgever is echter niet aansprakelijk voor eventuele onjuistheden of gevolgen van onvolkomenheden.

Druk

Veldhuis media, veldhuismedia.nl
Veldhuis Media is ISO- en FSC-gecertificeerd en past duurzame productiemethodes toe.










































INN^otwente

Platform voor kennisdeling, innovatie, verbinding en
economische ontwikkeling in de Regio Twente.

www.inntwente.nl

 [linkedin.com/company/inntwente](https://www.linkedin.com/company/inntwente)

 [instagram.com/inntwente](https://www.instagram.com/inntwente)