

INN^otwente

#20

Dare to
change

Mediapartner
Rode Loper



JAAR

10

Cover door



Dutch.
Digitals



Twente



10 jaar INN'twente:

Verbonden door verhalen

Deze editie is extra feestelijk, want INN'twente bestaat tien jaar en dit is onze twintigste uitgave. Een mijlpaal waar we met trots bijilstaan. Wat begon als een magazine met inspirerende verhalen uit de regio, is uitgegroeid tot een blijvend netwerk en waardevol platform.

INN'twente is inmiddels meer dan een blad; het verbindt ondernemers, onderwijs, overheid, cultuur, de zorgsector en talent. Niet online 'op afstand', maar door échte ontmoeting, verdieping en regionale samenwerking.

In de afgelopen jaren kwamen daar nieuwe initiatieven bij. Met INN*terregio brachten we Twente en de Duitse grensregio dichterbij elkaar in een euregionale editie. Met INN Zorg gaven we de zorgsector een eigen podium. En als mediapartner van De Rode Loper versterken we regionale evenementen met zichtbaarheid en verhalen die raken.

Waar we misschien wel het meest trots op zijn, is dat we trouw bleven aan onze eigen signatuur. INN'twente is een magazine met karakter. Met vaste concepten als onze Ronde Tafel, waar de afgelopen jaren tientallen prominente gasten aanschoven om met elkaar in gesprek te gaan over thema's die Twente raken. Die gesprekken, vol openheid en nieuwsgierigheid, maken INN'twente onderscheidend en relevant.

Dat ons netwerk blijft groeien, zien we als bevestiging dat een magazine anno 2026 nog altijd impact maakt, juist omdat het verbindt. Partners, organisaties, studenten, bestuurders, start-ups en gevestigde bedrijven: ze vinden elkaar via INN'twente. Het laat zien hoeveel energie er in deze regio zit, en hoeveel je kunt bereiken door samen te werken.

In deze jubileumeditie kijken we terug én vooruit. We delen verhalen van mensen en organisaties die Twente kleur geven, die koers bepalen en die durven vernieuwen. Want INN'twente draait al tien jaar om één gedachte: samen verder komen dan alleen.

Dank aan iedereen die onderdeel is van dit netwerk. Op naar de volgende tien jaar. \

Veel leesplezier,

Annemarie Teeken en Jan Bruins
Uitgevers INN'twente





/ INN'GESPREK

Voorwoord	03
Rondetafelgesprek	06
Groeien door te durven veranderen	28
The Gallery is vernieuwd: het kloppend hart van Twentse innovatie	50
Twente blijft stabiel gelukkig	84

/ COLUMN

William Sprakel, StoreKeeper	55
Frans Schuitemaker, Loopbaanstation	58
Ingrid Warfman, Kienhuis Legal	59
Albert van Winden, MKB Twente	62
Marion Teesink, Eqib The Human Factor	63
Arjan Kleizen, MSG	67
Michel ten Hag, VNO-NCW Midden	93

/ ZORG

Business Breakfastclub Twente	54
Mens & Zo	70
Labmicta	74
Danilo Foundation	88

/ OVERHEID

ROZ	16
Werkcentrum	22
Overijssel Onderweg	46
UWV	64





38



64

/ ONDERNEMEN

Rabobank	10	VNO-NCW Midden	44
Huiskes-Kokkeler	12	Dtch. Digitals	48
Ten Hag	18	SmitDeVries	56
Buro Kaap	24	De Ster	68
Kroep Steghuis Ikink	25	Kiody	72
Baker Tilly	26	Say Yeah	76
Wadinko	32	Vredehof	78
Eqib	34	StoreKeeper	80
JS Coach	40	Sterk in Sales	90

/ ONDERWIJS

Studentondernemer	14
Saxion	20

/ CULTUUR

FC Twente	36
Rijksmuseum Twenthe	38
1Twente	42
Phion	60
Concordia	82
Wilminktheater	86



28



80

*Inge Grimm (56)***Voorzitter college van bestuur
hogeschool Saxion**

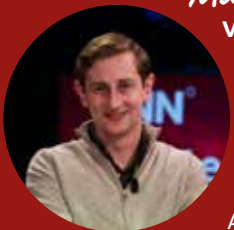
Inge is sinds juni 2025 voorzitter van het college van bestuur van Saxion. Ze heeft een brede achtergrond in het hoger onderwijs en werkte eerder bij onder meer hogeschool Windesheim en universiteit Wageningen. Inge richt zich op toekomstbestendig onderwijs, talentontwikkeling en sterke verbindingen met het regionale bedrijfsleven. Ze gelooft dat Twente juist door samenwerking tussen onderwijs, overheid en ondernemers kan versnellen.

*Jeffrey Hinnen (52)***Wethouder gemeente Almelo**

Jeffrey is sinds 2025 wethouder in Almelo namens de VVD, met onder meer financiën, economie, arbeidsmarkt, bedrijventerreinen, mobiliteit en stedelijke ontwikkeling in zijn portefeuille. Hiervoor was hij zestien jaar CFO bij ingenieursbureau Witteveen+Bos. Jeffrey staat bekend om zijn ondernemersblik en sterke regionale verbondenheid.

*Franklin Tuin (45)***Directeur Industriekring Twente (IKT)**

Franklin is sinds 2021 directeur van IKT, een kennisnetwerk met ruim 550 leden. Hij zet zich in om ondernemende Twentenaren vooruit te helpen met de nieuwste kennis, relevante connecties en een stem die gehoord wordt.

*Maarten van der Molen (27)***Voorzitter Talent Group Twente (TGT)**

Maarten is voorzitter van Talent Group Twente, de businessclub van FC Twente voor jonge ondernemers en professionals. Daarnaast is hij commercieel manager bij C&S Audiovisueel. Vanuit TGT bouwt hij aan een netwerk waar jong talent, ondernemerschap en regionale binding samenkomen.

De Ronde Tafel:

Durven kiezen om vooruit te komen

Ze zijn het er alle vier snel over eens: Twente heeft veel in huis. Sterke bedrijven, hoogwaardig onderwijs en een cultuur waarin samenwerken vanzelfsprekend is. Tegelijkertijd schuurt het. Want durven we als regio wel écht te veranderen? Maken we scherpe keuzes, of praten we vooral over ambitie zonder consequenties? En lukt het ons voldoende om jong talent te binden aan de regio?

Even voorstellen

**‘Je kunt niet overal
koploper zijn, kiezen
is nodig om vooruit
te komen’**

Inge Grimm

Luister de podcast

INN°gesprek

We zijn voor de rubriek De Ronde Tafel wederom te gast in de studio van mediabedrijf Say Yeah in Enschede. Aan tafel zitten Inge Grimm (voorzitter college van bestuur Saxion), Jeffrey Hinnen (wethouder economie van de gemeente Almelo), Franklin Tuin (directeur van Industriekring Twente) en Maarten van der Molen (voorzitter van Talent Group Twente). Vier perspectieven, vier generaties bijna, maar één gedeelde vraag: hoe blijft Twente ook op lange termijn relevant, aantrekkelijk en toekomstbestendig?

Meer dan goede intenties

Dat Twente veel praat over verandering, daar zijn alle tafelgasten het wel over eens. De vraag is vooral of de regio ook voldoende handelt. Maarten ziet daar spanning. Vanuit Talent Group Twente probeert hij jonge ondernemers en professionals die daadwerkelijk iets anders

durven te doen een podium te geven. 'Met Talent Group Twente organiseren we tijdens De Rode Loper (groot netwerkevent in januari, waarvan INN^otwente de mediapartner is, red.) de Change Award', vertelt hij. 'Niet om het grootste bedrijf te eren, maar om (jonge) ondernemers te laten zien die lef tonen. Die een koerswijziging hebben durven maken, soms zelfs bewust 'nee' zeggen tegen opdrachten of bestaande zekerheden loslaten.'

Volgens Maarten is dat precies waar het vaak wringt. 'Veranderen klinkt mooi, maar echte verandering doet pijn. Je moet bereid zijn om iets achter je te laten.'

Franklin herkent dat beeld vanuit de industrie. Twente kent sterke sectoren, maar ook een cultuur die van oudsher nuchter en behoudend is. 'De bouw en infra zijn bijvoorbeeld niet de meest

progressieve branches. Terwijl we midden in een nieuwe industriële revolutie zitten, met digitale technologie en AI. Daar lopen we als regio niet vanzelf voorop.'

Niet alles doen

Toch is het beeld volgens Inge niet alleen somber. Vanuit haar rol als collegevoorzitter bij Saxion ziet zij juist veel beweging. 'Binnen Twente Board worden duidelijke keuzes gemaakt', zegt ze. 'Je kunt niet alles tegelijk. We zetten als regio gericht in op chiptech, medtech en AI. Dat betekent nadrukkelijk niet dat andere sectoren er niet toe doen, maar wél dat je focus aanbrengt. Ook van dat succes profiteren alle bedrijven. Vanuit het onderwijs, dus ROC van Twente, Universiteit Twente en Saxion, verzorgen we breed onderwijs en werken we met alle sectoren samen.' ➤





‘Twente heeft goud in handen; dat verzilver je door het samen te doen’

Jeffrey Hinnen

Die focus is volgens Inge noodzakelijk om relevant te blijven. ‘Je kunt niet elke dag in alle kopgroepen meedoen. Juist op hightech en de toepassing daarvan in de volle breedte wordt Twente al als tweede regio gezien, na Brainport.’

Franklin onderschrijft de gekozen focus, maar wijst op een aandachtspunt. ‘Het is goed dat Twente inzet op clusters als medtech, chiptech en defensie. Tegelijkertijd mag het brede mkb niet achterblijven. Juist daar ontbreekt het vaak aan kennis, capaciteit of budget om digitalisering en AI te omarmen. Als regio moeten we ervoor zorgen dat ook deze bedrijven kunnen aanhaken.’

Blijven of vertrekken

Het gesprek verschuift richting talent. Twente leidt jaarlijks duizenden studenten op, maar het beeld bestaat dat een deel vertrekt richting Randstad. Is dat onvermijdelijk?

Volgens Jeffrey is het antwoord genuanceerd. ‘Ja en nee. Veel Twentenaren blijven hier graag, maar ondernemers vertellen mij ook dat ze soms hoofdkantoren buiten de regio openen. Dat is een signaal dat we serieus moeten nemen.’

Maarten ziet het juist positief. ‘Als jonge ondernemer merk ik dat het hier

ontzettend toegankelijk is. Wil je sparren met ervaren ondernemers, onderwijs of overheid? Dan staat de deur open. Dat vind je nergens zo makkelijk als hier.’

Waar hij wél kansen ziet, is in het uitdragen van dat verhaal. ‘We doen veel goed, maar vertellen het te weinig.’

Volgens Inge speelt onderwijs daarin een verbindende rol. ‘Wij leiden mbo en hbo-studenten op die hier willen blijven, zeker gezien de woningnood in steden als Amsterdam en Utrecht. Maar die overstap naar werk moet goed georganiseerd blijven, via stages, praktijkgericht onderzoek en gezamenlijke projecten met bedrijven.’

Ruimte voor ondernemen

Dat talent alleen blijft als bedrijven kunnen groeien, naast de mix met woningaanbod en cultuur, is voor Franklin evident. Vanuit IKT hoort hij dagelijks waar ondernemers

‘Echte verandering vraagt lef: durven kiezen en soms bewust ‘nee’ zeggen’

Maarten van der Molen



tegenaan lopen: energiecapaciteit, ruimte, digitalisering en regelgeving.

Jeffrey wijst op het belang van regionale samenwerking. ‘We zijn als Twente aangewezen als een van de vier grootschalige woningbouwgebieden van Nederland. Dat is goud. Maar wonen, werken en voorzieningen kun je niet los van elkaar zien. Dat vraagt samenwerking over gemeentegrenzen heen.’

De wethouder illustreert dat met keuzes op het gebied van bereikbaarheid. ‘Voor het bedrijfsleven is een goede verbinding met de Randstad en Schiphol essentieel. Veel hoofdkantoren zitten in het buitenland of op de Zuidas. Een directe en betrouwbare verbinding met Schiphol versterkt de internationale positie van Twente en maakt de regio aantrekkelijker voor bedrijven en talent.’

Karakter behouden

In de slotronde gaat het over de toekomst. Wat moet Twente vooral níét doen? Voor Maarten is het antwoord duidelijk. ‘We moeten geen megasteden willen worden. Ik woon in De Lutte en dat is prachtig zo. De kracht van Twente zit in karakter, verenigingen en gemeenschapszin.’

Volgens Inge kan groei prima samengaan met behoud van identiteit. ‘We hebben hier veel te bieden voor onze studenten en afgestudeerden. En bovendien: internationaal telt afstand minder. Twente heeft ruimte, kennis en sterke sectoren. Als



‘We zitten midden in een nieuwe industriële revolutie, maar handelen nog te voorzichtig’

Franklin Tuin

we blijven kiezen en samenwerken, blijven we aantrekkelijk.’

Franklin sluit af met een oproep tot actie. ‘We hebben voldoende plannen. Nu moeten we doorpakken.’

En Jeffrey vat het samen met een duidelijke keuze. ‘We hebben goud in handen. De vraag is niet óf, maar hoe we het samen verzilveren.’ \

Samen versnellen in de maakindustrie

Twentse AI-leerkring: van inspiratie naar implementatie

Artificial Intelligence (AI): het is overal en als ondernemer kun je er niet meer omheen. Daarom zoeken veel Twentse maakbedrijven naar informatie en inspiratie. Ze bezoeken events, raken enthousiast en zien kansen voor hun eigen processen. Maar eenmaal terug op de werkvloer komen de vragen: waar begin je, wie betrek je en hoe zorg je dat het veilig én haalbaar is?

Martin Bloemen (accountmanager industrie en energie bij Rabobank Twente-Achterhoek) merkte in gesprekken met ondernemers dat veel Twentse maakbedrijven wel met AI aan de slag willen, maar de stap naar toepassing lastig vinden. Jeroen Wevers (programmamanager bij Novel-T): 'Wij helpen bedrijven bij innovatie en technologische vernieuwing en we zien die behoefte ook terugkomen.' In de Achterhoek draaiden bovendien zeven succesvolle AI-leerkringen en samen concludeerden Martin en Jeroen dat deze aanpak ook voor Twente waardevol zou zijn. Daarom haalden ze het traject naar deze regio: een jaarprogramma waarin maakbedrijven samen optrekken, kennis delen en onder begeleiding van onafhankelijke experts werken aan hun eigen AI-'use case'.

In de Achterhoek is al veel ervaring opgedaan met AI-leerkringen. Naar dat voorbeeld ging afgelopen september, in samenwerking met Fraunhofer Innovation Platform en RCT Gelderland, de eerste Twentse AI-leerkring van start. De animo was groot: dertig bedrijven schreven zich in.

'Ondernemers zijn zoekend', zegt Martin. 'Ze weten dat ze iets met AI moeten en hebben veel vragen. Commerciële partijen sturen je al snel een bepaalde richting op. Wij willen het breed, onafhankelijk én praktisch aanvliegen.'

Van plannenmakerij naar verandering

Jeroen ziet bij veel bedrijven hetzelfde patroon: de techniek is niet het probleem; hoe het te organiseren, daar ligt vooral de uitdaging. 'AI is een middel om de arbeidsproductiviteit te verhogen', zegt hij. 'Maar succes hangt vooral af van de manier waarop je het in je organisatie inbedt: wie neemt het voortouw, wat wordt het plan en hoe neem je mensen mee?' Daarom adviseert hij bedrijven om te beginnen met 'laaghangend fruit': toepassingen die weinig risico hebben, direct tijd opleveren en laten zien wat AI kan betekenen. 'Die eerste successen geven richting én energie.'

Wat de leerkring volgens Jeroen onderscheidt, is de onafhankelijkheid. 'Bij een commerciële partij krijg je te horen wat er allemaal kan, en dat je vooral bij hen moet komen voor de implementatie. Terwijl jij als bedrijf eigenlijk nog in de fase zit van: wil ik dit wel? En wat betekent het voor mijn organisatie? Houd ik de boel wel onder controle?' Daarom werkt de leerkring met onafhankelijke experts uit de regio, zoals Fraunhofer, TechyourFuture/Saxion en RCT Gelderland. Deelnemers krijgen daarom praktische handvatten die passen bij hun eigen processen. 'Het moet niet te theoretisch zijn, het moet ook praktisch en toepasbaar zijn', zegt Jeroen.

Focus als eerste stap

Een van de deelnemers is Tuinte uit Hengevelde, een hightech maakbedrijf met honderd medewerkers dat gespecialiseerd is in modulebouw, complexe onderdelen en speciaal machinebouw. Commercieel manager Ronald Wildenborg was direct enthousiast. 'Na de eerste sessie bij Fraunhofer had ik drie of vier ideeën die ik wilde oppakken. Maar terug op kantoor zei men: oké, maar wie gaat dat allemaal doen?'

Die realiteit dwong tot focus. Tuinte koos voor één onderwerp dat direct waarde oplevert: het calculatieproces. 'We besteden veel tijd aan offertes en niet iedere offerte wordt een opdracht', zegt Ronald. 'In dat traject wil je dus zo min mogelijk kosten hebben en toch een consistente kostprijs kunnen afleveren. AI kan daar enorm bij helpen.'

Daarnaast wil Tuinte niet afhankelijk worden van externe partijen. Je wilt zelf begrijpen wat je aan het doen bent. Dankzij de leerkring bouwen we intern kennis op en zitten we zelf aan het stuur.'

De kracht van samen leren

De leerkring draait om veel meer dan techniek. Het is een uitwisseling tussen bedrijven die dezelfde vragen hebben, maar

Martin Bloemen, accountmanager industrie en energie bij Rabobank Twente-Achterhoek
 Ronald Wildenborg, commercieel manager bij Tuinte
 Jeroen Wevers, programmamanager bij Novel-T



andere ervaringen. Ze bespreken concrete uitdagingen, delen 'best practices' en gebruiken een stoplichtsysteem om te bepalen welke informatie wel of niet gedeeld mag worden.

Door die vertrouwelijke sfeer durven bedrijven eerlijk te spreken over hun uitdagingen. Dat leidt tot verrassende verbindingen. Een bezoek aan Pan Oston leidde bijvoorbeeld tot een afspraak bij Tuinte om hun aanpak in automatisering te bekijken. Ronald: 'Je helpt elkaar breder dan alleen met dit onderwerp.'

Wat opvalt is dat de leerkring niet meteen de diepte in duikt. Eerst moet de basis op orde zijn. Jeroen: 'Hoe ga ik met mijn team om? Hoe zit het met licenties? Hoe ga ik met mijn gegevens om? Dat vertelt geen enkele commerciële expert. Daarom werken wij met regionale experts die geen commercieel belang hebben.'

Zo blijft de leerkring stevig in de regio geworteld. Voor verdieping wordt waar nodig (commerciële) expertise van buiten de regio ingeschakeld. Martin vult aan: 'Wij zorgen als bank mede voor funding. Als je dat op de achtergrond goed regelt, kun je flexibel de juiste experts inzetten.'

Daardoor ontstaat een stevig fundament waar bedrijven op kunnen bouwen en van waaruit ze veilig verder kunnen groeien met AI. \

Binnen de AI-transitie speelt Rabobank een actieve rol. Niet alleen als financier, maar vooral als meedenkend innovatiepartner. De bank ondersteunt ondernemers bij het toekomstbestendig maken van hun bedrijfsvoering.

Martin Bloemen: 'AI helpt bedrijven hun arbeidsproductiviteit te verhogen en daarmee concurrerend te blijven. Samen met onze partners helpen wij ondernemers om die stap realistisch, toekomstgericht en zo veilig mogelijk te zetten.'

Novel-T is ervaren in het aanbieden van programma's voor ondernemers. Dit is belangrijk om ook vervolgstappen te kunnen garanderen. De intentie is om in de toekomst de AI-leerkringen ook aan te gaan bieden voor andere sectoren. Begin 2026 start de tweede leerkring in Twente. Kijk op de site van Novel-T voor meer informatie.

'Ondernemers weten dat ze iets met AI moeten en hebben veel vragen'

Martin Bloemen

Nieuwe werkplaats Huiskes-Kokkeler in Hengelo:

De toekomst van mobiliteit

Theodoor Vis en René Bruinink



De automobiellindustrie bevindt zich midden in een van de grootste transitie uit de geschiedenis. Elektrificatie, software-gedreven voertuigen en nieuwe veiligheidsnormen veranderen in rap tempo hoe mobiliteit wordt ontworpen, verkocht en onderhouden. Voor Huiskes-Kokkeler - met veertien vestigingen in Twente en de Achterhoek dé mobiliteitspartner van Oost-Nederland - is dit hét moment om de werkplaats in Hengelo volledig te vernieuwen. De opening vindt later dit jaar plaats.

'Je trekt de beste technici aan als je ze de beste werkplek biedt'

Theodoor Vis

Algemeen directeur en mede-eigenaar Theodoor Vis en directeur aftersales René Bruinink vertellen hoe deze hypermoderne werkplaats is gebouwd voor de techniek van morgen én voor de mensen die daarin het verschil maken.

Wachten, daarna doorpakken

Toen Huiskes-Kokkeler het pand in Hengelo in 2018 volledig moderniseerde, bleef de werkplaats bewust onaangeroerd. Niet omdat de wens er niet was, maar omdat de toekomst nog te onzeker was. 'We hebben toen heel bewust gewacht', zegt René. 'De hele sector zat in een overgangsfase. Welke kant zou elektrificatie op gaan? Wat zouden verzekeraars eisen? Welke normen zouden fabrikanten hanteren? Als we toen hadden verbouwd, hadden we het vandaag deels opnieuw moeten doen.'

Inmiddels zijn de regels voor elektrische voertuigen glashelder en liggen de blauwdrukken van de fabrikant klaar. Daarbij is Huiskes-Kokkeler in de afgelopen jaren hard gegroeid. Meer verkoop betekent meer aftersales, en dus een werkplaats die de groei kan bijbenen.

Theodoor: 'We hebben sterke merken met een grote elektrische en plug-in 'line-up'. Dat vraagt om een werkplaats die daarop is ingericht. Maar minstens zo belangrijk: als je de beste technische mensen wilt aantrekken en behouden, moet je de beste werkomgeving creëren.'

Open en transparante werkplaats

Wie straks de vernieuwde werkplaats binnenstapt, ziet meteen hoe vernieuwend de ruimte is. Transparante overhead-deuren, lichte vloeren, witte wanden en open zichtlijnen geven de werkplek een moderne uitstraling. Theodoor vergelijkt het met een open keuken in een restaurant: 'De kwaliteit moet zichtbaar zijn. Je hoeft niet overal naar binnen, maar als een klant geïnteresseerd is, kan hij of zij wat zien. Transparantie hoort bij professioneel werken.'

De werkplaats wordt bovendien fors groter. Uiteindelijk komt de locatie op zo'n vijftig werkplekken, waarvan een complete afdeling is ingericht als hoogvoltruilplaats. Dat is volgens René 'waarschijnlijk uniek in Twente, misschien zelfs in Nederland'.

Elektrificatie

Elektrische voertuigen stellen andere eisen dan fossiele auto's. Accu's van honderden kilo's, hoge spanningen en nieuwe veiligheidsscenario's maken dat een werkplaats anders moet worden ingericht. 'In de hoogvoltruilruimte met extra grote werkplekken plaatsen we een kraanbaan. Dit zodat accupakketten

op de meest veilige en verantwoorde wijze kunnen worden verplaatst', zegt René. 'Dat is noodzakelijk omdat het aantal hoogvoltruilzaamheden toeneemt en we onze collega's minder fysiek willen belasten. Daarnaast moeten we bij een accuprobleem binnen enkele minuten alle lucht en giftige stoffen uit de ruimte kunnen trekken. Daarvoor is een zwaar afzuigsysteem nodig. Onze hoogvoltruilruimte wordt volledig geconditioneerd, waarmee we voldoen aan de hoge kwaliteitseisen die de fabrikant aan ons stelt.'

De autotechnicus

De veranderingen in de sector hebben invloed op de werkzaamheden. Waar monteurs vroeger vooral sleutelden, werken ze nu zeker zo vaak met software en hardware. 'Elke monteur heeft bij ons een eigen laptop en iPad', vertelt René. 'Het vak is veelzijdiger geworden: klassieke techniek en elektronica komen samen in één functie.'

De ontwikkeling vraagt veel van de organisatie. Theodoor: 'We investeren al jaren in medewerkerstevredenheid. We hebben als doel gesteld om in onze regio 'preferred employer' te zijn. Dit houdt in dat iedereen die in Oost-Nederland in de automotive-branche werkt, bij een volgende carrièrestap als eerste aan Huiskes-Kokkeler denkt. Onze mensen moeten kunnen meedenken, meepraten en mee-ontwikkelen. Die ruimte krijgen ze hier. Je kunt mensen niet alleen maar operationeel laten meedraaien. Alle collega's zijn onderdeel van onze toekomst.'

Klant merkt weinig

De verbouwing is ingrijpend, maar klanten merken er nauwelijks iets van. De wachttijden lopen niet op en de omzet daalt niet. Theodoor: 'Dat is ongelooflijk knap. Het zegt alles over hoe onze mensen dit hebben aangepakt. Het voelde als een gezamenlijke missie.' Daarnaast is er hulp uit de regio. René noemt het met een glimlach 'puur noaberschap'. 'Autobedrijf Schlichter in Hengelo stelt hun werkplaats beschikbaar wanneer wij tijdelijk extra bruggen nodig hebben. Daar zijn we enorm blij mee.'

Klaar voor de toekomst

De nieuwe werkplaats wordt later dit jaar officieel geopend. Voor Huiskes-Kokkeler betekent het meer dan alleen extra capaciteit: het is een investering in veiligheid, innovatie en vakmanschap. Theodoor: 'We zitten midden in een revolutie. Denk aan voertuig-assistentiesystemen, veel werk rondom software en hardware en autonoom rijden. Deze ontwikkelingen gaan razendsnel en stoppen niet. Daar moet je als bedrijf in mee, met equipment, kennis én mensen. Deze werkplaats draagt bij aan het toekomstbestendig maken van onze organisatie.'

Twente kiest studentondernemer van het jaar

In 2026 organiseert INN'twente voor de eerste keer de verkiezing 'Studentondernemer van het jaar'. Een studentondernemer is een student die niet alleen studeert, maar daarnaast ook een eigen bedrijf runt. Studenten van diverse opleidingen van verschillende onderwijsinstellingen in Twente maken dit jaar kans op de prestigieuze titel 'Studentondernemer van het jaar Twente 2026'.

De verkiezing Studentondernemer van het jaar werkt zo: elke deelnemende onderwijsinstelling leveren genomineerde studentondernemers. De kandidaten stellen zich vervolgens voor in een korte video en gaan daarnaast in gesprek met de vakjury, die bestaat uit Twentse ondernemers en andere experts op het gebied van ondernemerschap. De vakjury bestaat uit onder andere Tina Zwoferink, voorzitter (investment manager bij participatiemaatschappij Wadinko), Michel ten Hag (directievoorzitter ten Hag Makelaars & Financiële Dienstverleningsgroep), Guus Verbeek (ondernemer van Cuex & Saleshelden) en Fleur Bake (founder van Techspread).

Uitgevers Annemarie Teeken en Jan Bruins van INN'twente organiseren de verkiezing. 'Twente heeft zo veel jong talent, dat willen we graag behouden en versterken. Daarnaast vinden we het belangrijk dat studentondernemers een extra duwtje in de rug krijgen', legt het tweetal uit. 'Zij zijn de toekomst. De verkiezing biedt een podium aan jong ondernemend talent. Daarnaast geeft de verkiezing een boost aan het ondernemerschap van studentondernemers maar ook aan het start-upklimaat in de regio.'

Maatschappelijke impact

Ondernemers vormen de motor van de economie,' zegt vakjuryvoorzitter Tina. 'Zij zorgen voor innovatie, werkgelegenheid en economische dynamiek. Wat mij in het bijzonder aanspreekt in de nieuwe generatie ondernemers is hun intrinsieke motivatie om niet alleen economische waarde te creëren, maar ook maatschappelijke impact te maken. En met hun frisse blik denken ze 'out of the box'. Tina onderstreept dat de verkiezing niet alleen een manier is om studentondernemers het podium te gunnen. Ze verwacht dat de deelname ook een kwalitatieve bijdrage levert aan hun businessmodel. 'Deelname dwingt hen om hun bedrijf goed te presenteren. Dat zet ze aan het denken: Waarom is mijn product speciaal? Waar draagt het aan bij? Hoe steekt mijn businessmodel in elkaar? En waarom is dat dé manier om te ondernemen? Kortom, het kan niet anders dan dat deelname aan de verkiezing hun concept aanscherpt.'

Tina Zwoferink



Michel ten Hag



Guus Verbeek



Fleur Bake





Publieksprijs

De vakjury kiest uiteindelijk op basis van onder meer de businesscase, groeimogelijkheden en ambities de studentondernemer van het jaar. Daarnaast is er een publieksprijs. Op de website en sociale media van INN'twente kan het publiek de video's bekijken en stemmen op hun favoriete studentondernemer. De bekendmaking van de winnaar zal in juni 2026 plaatsvinden tijdens het release event van de zomereditie van INN'twente.

Oproep

Op het moment van schrijven hebben al drie scholen uit Twente toegezegd een studentondernemer af te vaardigen: ArteEZ, Zone college en ROC van Twente. Onderwijsinstellingen - mbo, hbo en wo - die ook mee willen doen, kunnen contact opnemen met INN'twente. 'Het zou fantastisch zijn als studentondernemers van nog meer scholen en van alle opleidingsniveaus meedoen aan de verkiezing. Daarom doen we graag een oproep aan alle Twentse onderwijsinstellingen', zeggen Annemarie en Jan.

In de spotlights

In Regio Zwolle, waar Annemarie samen met Annet Spijkerman als uitgever van INN' regio Zwolle ook de verkiezing organiseert, is de wedstrijd al sinds 2021 een groot succes. In 2025 wonnen Hogeschool Windesheim-studentondernemers Luc Hakkers en Tobian van der Aa de verkiezing met hun twee bedrijven LUTO Supplements en Woofies. 'Jullie zijn een voorbeeld en stimulans voor andere studenten om ondernemer te worden', oordeelde de vakjury afgelopen juni.

In 2024 was Evita Logtenberg de gelukkige. Zij timmert met haar Fittastic Sportswear hard aan de weg en had veel profijt van haar nominatie. 'De verkiezing heeft zeker meegeholpen om mijn bedrijf nog meer in de spotlights te zetten', blikt ze terug. 'Ook heb ik in aanloop naar de verkiezing leuke en leerzame gesprekken gevoerd met gevestigde ondernemers. Dankzij de verkiezing heb ik er waardevolle connecties bij.'

'De verkiezing laat al jaren zien dat Regio Zwolle barst van het jonge ondernemerstalent. We zijn enorm onder de indruk van hun gedrevenheid en creativiteit', zegt Annemarie. 'Studentondernemers combineren studie, werk en ondernemerschap. Dat vraagt om doorzettingsvermogen, visie en lef. Het is belangrijk dat wij deze nieuwe generatie ondernemers zichtbaar maken, want zij vormen het fundament van een toekomstbestendige regio.'

Sponsors

INN'twente staat open voor bedrijven die zich als sponsor willen verbinden aan de verkiezing 'Studentondernemer van het jaar'. 'Ondernemers kunnen prijzen beschikbaar stellen. Dat kan gaan om een prijs in de vorm van een masterclass, bedrijfsbezoek of netwerkgesprek. Prijzen die studentondernemers verder helpen in hun ondernemerschap. En het werkt twee kanten op: als gevestigde ondernemer kun je ook weer veel leren van studentondernemers', besluiten Annemarie en Jan. \

ROZ Ondernemerspunt

‘Impact ondernemen’: van idealisme naar toekomstbestendige business

ROZ Ondernemerspunt helpt ondernemers in Twente en de Achterhoek bij alle fasen van het ondernemerschap: van starten tot stoppen en alles daartussenin. Marte di Prima en Marloes Bertelink begeleiden ondernemers die de wereld een stukje mooier willen maken én daar een gezond bedrijf op willen bouwen.

Marte di Prima en Marloes Bertelink (adviseurs impact ondernemen) en Rob Hilarius (manager ROZ).



‘Ondernemers willen
ook iets moois
achterlaten’

Marte di Prima

Marte werkt zo'n dertien jaar bij ROZ en combineert startersadvies met haar rol als adviseur impact ondernemen. 'Ik zie dagelijks ondernemers die de wereld een beetje mooier willen maken', zegt ze. 'Die meer willen betekenen voor hun omgeving, hun medewerkers en de maatschappij.'

Collega Marloes is tevens adviseur impact ondernemen én SROI-coördinator. Haar carrière begon in de hr en arbeidsmarkthoek. Ze begeleidde jongeren met multiproblematiek en rolde via SROI het impactdomein in. SROI staat voor social return on investment: bij overheidsopdrachten wordt van bedrijven gevraagd iets terug te doen voor de maatschappij.

Met een mix van praktisch advies, een waardevol netwerk en persoonlijke betrokkenheid zorgen Marte en Marloes ervoor dat ondernemers succesvol zijn én maatschappelijk het verschil maken.

Wat is 'impact ondernemen'?

Bij impact ondernemen draait het om het oplossen van maatschappelijke, sociale of duurzame vraagstukken én om het bouwen van een gezond bedrijf.

Marte: 'Wij onderscheiden grofweg twee typen impactondernemers: impact first en impact second bedrijven. Impact first bedrijven starten vanuit een maatschappelijke missie. Denk aan ShelterSuit of Brickworkz: organisaties die bestaan om een concreet probleem op te lossen. Bij deze bedrijven is impact niet iets extra's, het is de kern.'

Impact second bedrijven zijn reguliere bedrijven die stap voor stap verduurzamen of socialer worden. Een schildersbedrijf dat overstapt op milieuvriendelijke verf of een bouwer die plekken creëert voor statushouders. Beide routes zijn waardevol, benadrukt Marloes: 'Impact ondernemen gaat niet alleen over idealisme. Het is ook gewoon slim ondernemen. Klanten, opdrachtgevers, werknemers én Europese wetgeving vragen steeds vaker om toekomstbestendige keuzes. De vraag is niet óf je meegaat, maar wanneer.'

Mooie ideeën, harde uitdagingen

Impact ondernemen klinkt mooi, maar kent in de praktijk stevige barrières, waarbij financiering een van de grootste is. 'Een bedrijf kopen of verduurzamen kost geld. Als je geen eigen vermogen hebt, kom je bij een bank vaak niet verder', vertelt Marte. Sommige ideeën sneuvelen daardoor vroegtijdig. Ze noemt als voorbeeld een zorgprofessional die een toeristisch natuur-inclusief bedrijf wil opzetten, gerund met cliënten. Een prachtig plan, maar zonder investeerder niet haalbaar.

Juist op de momenten waarop ondernemers vastlopen, maakt ROZ het verschil. Want waar een individueel idee kan stranden door gebrek aan kennis, middelen of netwerk, heeft ROZ vaak wél de verbindingen om verder te komen.

Marloes: 'We hebben korte lijnen met overheden en onderwijsinstellingen en ons netwerk is groot. Dat maakt dat we mensen makkelijk met elkaar kunnen verbinden. Juist die verbinding leidt vaak tot mooie samenwerkingen en nieuwe ideeën.'

'We kijken echt naar wat een ondernemer nodig heeft', zegt Marte. 'Soms is dat een financieel plan, soms advies over marketing. Geen enkel bedrijf is hetzelfde, dus geen enkel traject is hetzelfde.'

'Iedere stap telt; het hoeft niet in één keer perfect'

Marloes Bertelink

De kracht van verbinding

Marloes komt met een concreet voorbeeld van wat impact ondernemen in de praktijk kan betekenen. 'Kleurrijk Eet & Werkcafé is zo'n voorbeeld van een impactonderneming waarbij alles begint met een maatschappelijke missie. Initiatiefnemer Jessica Heutink zag in een vluchtelingenkamp op Lesbos hoe groot de behoefte is aan verbinding en kansen voor nieuwkomers. Niet alleen daar, ook in Twente.'

Ze creëerde in Nijverdal een plek waar mensen uit verschillende culturen elkaar kunnen ontmoeten, samenwerken en van elkaar leren. Ondertussen doen ze werkervaring op, leren ze de taal en groeien ze richting een volgende stap.

Nog een belangrijk instrument om impact ondernemen te versnellen is Impact Oost, het kennis- en inkoopplatform dat ROZ samen met gemeenten in Gelderland en Overijssel ontwikkelde. Het brengt erkende impactbedrijven én organisaties die bewust sociaal willen inkopen bij elkaar.

Voor impactondernemers betekent het meer zichtbaarheid en meer kansen op opdrachten; voor inkopers wordt het makkelijker om maatschappelijke ambities waar te maken. 'We zijn dit gaan bouwen omdat we zagen dat het nodig was', zegt Marte. 'En inmiddels wordt het landelijk als voorbeeld gezien. Want veel impactbedrijven doen prachtig werk, maar zijn slecht zichtbaar. Tegelijkertijd zoeken gemeenten of grote bouwbedrijven juist naar sociale en duurzame leveranciers. Door Impact Oost weten ze elkaar nu te vinden.'

Niet óf, maar wanneer

Impact ondernemen is allang niet meer iets voor 'idealisten met tijd over'. Het is een voorwaarde om toekomstbestendig te blijven. Marloes: 'De nieuwe generatie kiest bewust. Ze willen werken bij bedrijven die ertoe doen. Tegelijkertijd wordt afval steeds duurder, worden CO2-normen strenger en schieten energieprijzen omhoog.' Sinds april 2025 is ROZ ook erkend als SDG House en hanteert het de wereldwijde 17 Global Goals van de Verenigde Naties als kapstok voor de dienstverlening. Ze vormen de leidraad voor alles wat ze doen; van trainingen tot gastlessen en van netwerken tot ondernemersadvies.

Wat wensen Marte en Marloes voor de toekomst? 'Dat we over tien jaar niet meer nodig zijn. Dat elke ondernemer een impactondernemer is. Zolang dat nog niet het geval is, blijven wij ons inzetten voor een toekomstbestendig Twente.'

De pensioenstorm die op Twentse werkgevers afkomt: waarom wachten geen optie meer is

Voor veel ondernemers voelde pensioen jarenlang als een vinkje in de administratie: geregeld is geregeld. Maar die tijd is voorbij. Met de komst van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) verandert pensioen in een strategisch ondernemersdossier. Een dossier dat invloed heeft op kosten, risico's, personeelsbeleid en zelfs duurzame inzetbaarheid. 'Veel werkgevers denken dat 2028 nog ver weg is, maar dat is een misvatting', zegt pensioenadviseur Martin Eshuis van financieel dienstverlener ten Hag. 'De echte deadline is nu.'

De klok tikt

Sinds 1 juli 2023 moeten alle pensioenregelingen die bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI) lopen worden aangepast aan de nieuwe wet. Uiterlijk 1 januari 2028 moet alles op orde zijn. Een ruime overgangstermijn, zou je denken, maar de praktijk laat iets anders zien. Tienduizenden regelingen moeten worden omgezet, terwijl het aantal gespecialiseerde adviseurs beperkt blijft. VNO-NCW en MKB Nederland waarschuwen hun leden inmiddels dat wie te laat begint, simpelweg niemand meer kan vinden die kan helpen.

'Die filevorming is reëel', aldus Martin. 'Pensioenfondsen en verzekeraars voeren de druk op. Als een regeling straks niet voldoet, mogen ze zelf ingrijpen. Dat kan betekenen: een duurder premieniveau, minder flexibiliteit en geen ruimte meer om bij te sturen.'

Digitalisering

Een veelgehoorde aanname onder werkgevers is dat medewerkers dankzij digitale dashboards beter begrijpen hoe hun pensioen eruitziet. Maar in de praktijk werkt het eerder andersom. 'Mensen komen met perfecte grafiekjes binnen', vertelt Martin. 'Maar als je vraagt wat dit straks betekent voor hun inkomen en koopkracht, dan stokt het gesprek. Het overzicht is digitaal mooi, maar de betekenis blijft vaag.'

Financiële onzekerheid speelt daarbij een grote rol. Wie al stress ervaart over maandelijkse lasten, kan moeilijk vooruitkijken naar iets



'Veel werkgevers denken dat 2028 nog ver weg is'

Martin Eshuis

abstracts als pensioen. Onderzoek laat zien dat stress het vermogen om financiële beslissingen te nemen aantast, en dat zien adviseurs zoals bij ten Hag dagelijks terug op de werkvloer.

'Financiële kwetsbaarheid komt altijd mee naar het werk', zegt Martin. 'Het beïnvloedt concentratie, inzetbaarheid en betrokkenheid. Pensioencommunicatie is daarom geen verplicht nummer, maar onderdeel van goed werkgeverschap.'

Strategie

Pensioen raakt inmiddels veel meer dan alleen het inkomen na de pensioendatum. Werkgevers moeten keuzes maken over onder meer premiehoogte, toekomstige inleg, nabestaandenpensioen en het al dan niet overstappen naar een andere uitvoerder. Dat zijn keuzes met lange financiële doorwerking, voor het bedrijf én voor medewerkers.

'Dit zijn geen vinkjes op een formulier', vertelt Martin. 'Het zijn strategische beslissingen. Wie te laat begint, moet keuzes maken onder tijdsdruk. En dat levert bijna nooit de beste uitkomst op.' Daarnaast krijgen werkgevers nadrukkelijk de wettelijke verantwoordelijkheid om medewerkers te helpen de gevolgen van hun keuzes te begrijpen. Alleen een portal beschikbaar stellen is niet genoeg; er moet uitleg, duiding en begeleiding bij.

Twentse nuchterheid

Opvallend is dat Twentse werkgevers vaak wel het goede willen doen, maar denken dat het nog niet hoeft. 'Die nuchterheid is mooi, maar hier werkt die tegen ons', weet Martin. 'Het systeem verandert nu. Wie pas in 2027 in beweging komt, loopt simpelweg vast.'

Hij ziet ook positieve voorbeelden: bedrijven die al in 2023 begonnen en nu de rust hebben om scenario's door te rekenen, keuzes zorgvuldig te maken en medewerkers stap voor stap mee te nemen. Martin: 'Dat levert ruimte op. Ruimte om het goed te doen, zonder gedoe.'

Veranderend pensioenstelsel

De Wtp markeert een technische wijziging én een beweging: meer keuzevrijheid voor medewerkers, meer transparantie en een grotere rol voor werkgevers in communicatie en begeleiding. 'Pensioen is geen administratieve kostenpost meer', zegt Martin. 'Het raakt aan duurzame inzetbaarheid, aan financiële fitheid en aan de relatie tussen werkgever en werknemer. Wie grip houdt, heeft straks een voordeel in de arbeidsmarkt.'

Regie houden

De conclusie is simpel: de pensioenstorm komt eraan, maar hij is beheersbaar als werkgevers op tijd beginnen. Martin: 'Digitale systemen kunnen veel. Maar ze nemen je niet mee door de keuzes heen. Dat blijft mensenwerk. En dat mensenwerk raakt overbelast als iedereen tegelijk komt.' Wie nu handelt, kiest niet alleen voor compliance, maar ook voor rust en grip. Want één ding is duidelijk: pensioen wordt geen makkelijker dossier. Wel een belangrijker. \



Haaksbergse Saxion-studenten koppelen mens en werk met slimme software

Ondernemerschap bloeit op hogeschool Saxion. Zo'n 900 studenten hebben een eigen bedrijf naast hun studie. Daarnaast heeft een groeiend aantal docenten en onderzoekers een sterke ondernemersantenne. Een treffend voorbeeld is Koen Kuijpers, de jongste en misschien wel meest ondernemende lector van Saxion. Vanuit het Saxion Centrum voor Ondernemerschap keek Koen mee met twee studentondernemers uit Haaksbergen, Simon Terhürne en Lars van den Broek. Met hun veelbelovende start-up KiwiConnect timmeren ze hard aan de weg.

Simon en Lars zitten in het derde jaar van hun studie Ondernemerschap en Retailmanagement aan Saxion en hopen in de toekomst hun eigen bedrijf verder uit te bouwen. Ze werken vanuit stadscampus ConnectU in Enschede, waar ook lector Koen kantoor houdt.

Van vastgoed naar software

Simon en Lars kenden elkaar al van de havo. Allebei hadden ze interesse in ondernemerschap en na hun mbo-opleiding Bouwkunde volgde de stap naar Saxion. 'We wilden iets doen met onze kennis van bouw en vastgoed', vertelt Simon. 'Zo ontstond VvE Beheer Twente, ons eerste bedrijf. We merkten dat we nog jong waren en dat klanten liever zaken deden met mensen met meer ervaring. Toch hielden we vol en inmiddels hebben we een kantoor en twee medewerkers.'

Toen hun vastgoedbedrijf eenmaal liep, kwam er tijd vrij voor een nieuw idee. Lars: 'We raakten in gesprek met een expert van de Universiteit Twente en bedachten een tool die cv's en vacatures met elkaar matcht via kunstmatige intelligentie. We spraken met zeker honderd hr-managers en recruiters om te begrijpen waar ze tegenaan liepen. Daaruit groeide KiwiConnect.'

Matchen op menselijkheid

KiwiConnect is een gebruiksvriendelijk platform voor mkb-bedrijven die moeite hebben met het vinden van geschikt personeel. De software verzamelt sollicitaties uit verschillende kanalen, sorteert ze automatisch en maakt binnen seconden inzichtelijk welke kandidaten het best passen. Daarbij kijkt het systeem niet alleen naar harde criteria zoals opleiding en ervaring, maar ook naar soft skills en teamfit.

'Veel kleine bedrijven hebben geen eigen recruitmentsysteem of vinden bestaande oplossingen zoals Recrutee te groot en duur', legt Lars uit. 'Onze tool is laagdrempelig en doet het zware werk. Werkgevers krijgen direct de zes kandidaten te zien die het beste

aansluiten. Dat scheelt veel tijd, vooral voor kleinere organisaties waar één hr-medewerker alles doet.'

Simon vult aan: 'We helpen bedrijven ook bij de voorkant van het proces: het aantrekken van sollicitanten via slimme advertenties en recruitmentmarketing. Vaak horen we: wij hebben geen sollicitanten, dus jullie tool hebben wij niet nodig. Juist daar kunnen we het verschil maken.'

Op het moment van het interview stond KiwiConnect op het punt van live-gang. Zo'n twintig bedrijven testten de software in de praktijk, variërend van grotere spelers tot mkb'ers met één personeelsfunctionaris. Lars: 'Het is hectisch en erg gaaf. Elk bedrijf heeft weer net andere wensen, dus we leren veel. We hopen uiteindelijk een systeem te bouwen dat nog slimmer wordt, met steeds betere resultaten.'





De blik van de lector

Lector Koen volgt de studenten al langere tijd. 'Wat ik bij Simon en Lars zie, is ondernemerschap in z'n puurste vorm', zegt hij. 'Ze praten niet alleen, ze dóen. Dat vind ik verfrissend. Saxion heeft veel overlegstructuren, wat logisch is bij een hogeschool, maar soms kan dat innovatie remmen. Dit soort studenten laat zien hoe het ook kan.'

Koen gaf de twee eerder feedback vanuit zijn lectoraat Data Driven Innovation. 'Ik zei: begin niet met principes, maar met het probleem van een bedrijf. Voor de meeste ondernemers draait het om efficiëntie: hoe vind ik mensen, hoe betaal ik salarissen, hoe blijf ik concurrerend? Daar ligt hun kracht; ze lossen een echt probleem op. Tegelijk tackelen ze iets groters: ze helpen discriminatie op de arbeidsmarkt verminderen, omdat hun systeem puur naar competenties kijkt.'

Toekomst met vertrouwen

De ambities van Simon en Lars reiken verder dan Twente. Ze willen hun algoritme blijven verbeteren en meer mkb-bedrijven helpen aan geschikt personeel. 'Vijftig vaste klanten zou al geweldig zijn', zegt Simon. 'Het gaat ons vooral om de kwaliteit van het systeem en het effect dat we zien bij onze gebruikers.'

Koen heeft vertrouwen in hun aanpak. 'Ik wens dat meer studenten zo zouden werken: gewoon beginnen, leren en aanpassen. Niet wachten op toestemming of perfecte plannen. Dat is ondernemerschap in de kern.'

Koen Kuijpers - de ondernemende lector van Saxion

Met zijn 35 jaar is Koen Kuijpers de jongste lector van Hogeschool Saxion. Hij leidt het lectoraat Data Driven Innovation, dat zich richt op het benutten van data binnen uiteenlopende domeinen, van sport en gezondheid tot bedrijfsleven en overheid.

Zijn team helpt organisaties om hun data te vertalen naar bruikbare inzichten en beslissingen. Zo werkt het lectoraat aan thema's als digitale productpaspoorten en virtuele assistenten voor publieke instellingen en mkb-bedrijven. 'We willen bedrijven laten zien dat data niet alleen iets is voor compliance', zegt hij. 'Het biedt juist kansen om slimmer te werken en meer inzicht te krijgen in je klanten of productieprocessen.'

Zijn eigen werkwijze typeert hem als 'de ondernemende lector'. Koen houdt niet van bureaucratie, zoekt samenwerking met bedrijven en haalt het grootste deel van zijn onderzoeksfinanciering uit de markt. 'We hebben een klein budget uit de eerste geldstroom, maar zetten dat om in grote projecten, soms tot zes miljoen euro. Die mentaliteit past goed bij Saxion: onderzoek doen dat direct bijdraagt aan innovatie in de praktijk.'

'Het is hectisch, vlak voor de livegang; we leren elke dag bij'

Lars van den Broek

Werkcentrum Twente:

Eén plek voor werk, ontwikkeling en perspectief

De Twentse arbeidsmarkt staat voor grote veranderingen. Tekorten in vrijwel alle sectoren, snelle technologische ontwikkelingen en een groeiende behoefte aan om- en bijscholing vragen om een andere manier van samenwerken. Vanaf dit jaar heeft Twente daarvoor een nieuw ankerpunt: Werkcentrum Twente. Een plek waar inwoners én werkgevers terecht kunnen met vragen over werk, loopbaanontwikkeling en scholing. 'Niet nog een loket erbij, maar juist minder versnippering', zegt Frank Weusthof, sinds 1 september 2025 manager Werkcentrum Twente.



'We willen één plek
zijn, waar mensen echt
worden geholpen'

Frank Weusthof

'Ons doel? Dat iemand dankzij een goed gesprek verbonden blijft aan Twente'

Frank Weusthof

Werkcentrum Twente wordt onderdeel van de Arbeidsmarktregio Twente, waarin de veertien Twentse gemeenten, UWV, SBB, sociale partners, MKB Twente en ROC van Twente samenwerken. Het centrum krijgt in de loop van 2026 één fysieke locatie in de regio en daarnaast laagdrempelige inlooppunten bij alle gemeenten. Werkcentrum Twente maakt deel uit van een landelijke ontwikkeling. De opening staat gepland voor dit jaar. Hoewel Werkcentrum Twente fysiek nog in ontwikkeling is, wordt de dienstverlening nu al aangeboden. 'We zijn als het ware aan het verbouwen, maar de winkel blijft open', zegt Frank. Inwoners en werkgevers kunnen ook in deze transitiefase terecht met vragen over werk, scholing en loopbaanontwikkeling.

Van onderwijs naar arbeidsmarkt

Frank brengt ruime ervaring mee uit het onderwijs. De afgelopen zeven jaar bouwde hij bij Onderwijsbureau Twente aan een mobiliteitscentrum voor het primair onderwijs, gericht op herintreders, zij-instromers en invalkrachten. 'Daar zag ik al hoe belangrijk het is om niet allemaal in dezelfde vijver te vissen, maar samen te kijken hoe je mensen opleidt, begeleidt en behoudt.'

Die parallel ziet hij ook op de arbeidsmarkt. 'Er is schaarste, dus concurrentie alleen lost niets op. Je moet samen optrekken: onderwijs, overheid en werkgevers. Dat is precies wat we met Werkcentrum Twente willen doen.'

Geen 'doorverwijscircus'

Het belangrijkste uitgangspunt van Werkcentrum Twente is het zogeheten 'no wrong door'-principe. Wie binnenloopt met een vraag, wordt niet van loket naar loket gestuurd. 'Of je nu werk zoekt, vastloopt in je baan, wilt omscholen of als werkgever personeel nodig hebt: je krijgt één ingang van waaruit je wordt verder geholpen', legt Frank uit.

Dat is nodig, want de huidige dienstverlening is versnipperd. UWV, gemeenten, Leerwerkloket, Werkplein Twente: ze doen allemaal goed werk, maar vaak naast elkaar. 'Werkcentrum Twente zorgt voor de verbinding tussen inwoners en werkgevers. Wij brengen die netwerksamenwerking bij elkaar.'

In Twente zijn nu al zo'n 65 adviseurs actief in de werkgeversdienstverlening. Binnen het Werkcentrum werken zo'n 20 professionals. Zij blijven werkzaam bij hun eigen organisaties, maar worden vanuit Werkcentrum Twente beter met elkaar verbonden. De dienstverlening van Werkcentrum Twente is bovendien nu al beschikbaar. Vanaf maart is die ook digitaal toegankelijk voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers.

Huiskamergevoel

Werkcentrum Twente wil nadrukkelijk laagdrempelig zijn. Het woord 'loket' past daar eigenlijk niet bij', zegt Frank. 'We denken meer aan

een huiskamergevoel, zoals je dat soms ziet in bibliotheken of bij sociale pleinen. Toegankelijk, zonder drempels.'

Dat geldt ook voor de vragen die mensen kunnen stellen. Een inwoner die vastloopt in zijn baan en zich wil oriënteren op een overstap. Iemand die wil weten welke scholing past bij zijn mogelijkheden. Of een werkgever die ziet dat er de komende jaren veel uitstroom aankomt en vooruit wil kijken. 'Wij brengen dan samen in kaart wat er nodig is, welke regelingen er zijn en waar kansen liggen.'

Werkgevers in beeld

Het Werkcentrum is er niet alleen voor werkzoekenden en werkenden. Juist ook werkgevers spelen een centrale rol. 'Als een bedrijf aangeeft dat er structureel vacatures ontstaan of dat functies veranderen door technologie, dan kunnen wij meedenken over oplossingen. Bijvoorbeeld door om- en bijscholing, het benutten van zij-instromers of het anders organiseren van werk.'

Volgens Frank is die preventieve benadering cruciaal. 'Niet pas reageren als het misgaat, maar vooruitkijken. Dat helpt werkgevers én werknemers.'

Duidelijke ambitie

De hervorming van de arbeidsmarktregio's wordt pas per 1 januari 2027 wettelijk van kracht, maar Twente anticipeert al volop. '2025 en 2026 zijn transitiejaren', zegt Frank. 'Er moet nog wetgeving worden aangenomen, structuren moeten worden ingericht en belangen moeten op elkaar worden afgestemd.'

Dat is soms complex. 'Ik zit in veel overlegstructuren. Een deel van mijn opdracht is juist om dat te vereenvoudigen.' Tegelijkertijd ziet hij dat het bedrijfsleven bewust aan tafel zit, via MKB Twente en VNO-NCW, en ook de sociale partners. 'Dat is essentieel om draagvlak te houden.'

Werkgeluk als stille motor

Wat hoopt Frank dat Werkcentrum Twente oplevert? 'Stiekem hoop ik dat de deur straks wordt platgelopen, al weet ik dat Tukkers eerst de kat uit de boom kijken. Maar vooral hoop ik dat mensen komen met de vraag: haal ik het maximale uit mezelf? En dat werkgevers zich afvragen: benutten wij de arbeidsmarkt optimaal?'

In zijn eerste maanden als manager liep Frank regelmatig mee met adviseurs. Hij schoof aan bij loopbaangesprekken en keek mee op de werkvloer. 'Dan zie je wat het echt doet met mensen als ze verder geholpen worden. Iemand vertelde me laatst dat een gesprek had voorkomen dat hij zou afhaken op de arbeidsmarkt in Twente. Dat raakt me. Als we eraan kunnen bijdragen dat mensen perspectief houden, werkgeluk ervaren en verbonden blijven met de regio, dan is de missie voor mij geslaagd.'

Start verandering daar waar het begint: bij jezelf

Waarom het meeste lef nodig is om jezelf te zijn

Succesvol reageren op een veranderende wereld vraagt lef. Niet alleen het lef om nieuwe kansen te grijpen, buiten de gebaande paden te stappen of anders te denken en doen. Het grootste lef zit vaak in iets anders: durven ontdekken wie jij écht bent en handelen vanuit die kern.

Succes komt van binnenuit

Of je nu ondernemer, leidinggevende of professional bent: succes komt van binnenuit. Zodra je weet waarvoor je bedoeld bent, wanneer jij tot je recht komt en waar je beter iemand anders inschakelt, ontstaat ruimte. Ruimte om te groeien, om veerkrachtig met verandering om te gaan en om wendbaar te blijven in een wereld die continu beweegt. Dat geldt net zo goed op individueel niveau als binnen teams en organisaties.

Bij klanten zeggen we regelmatig: "We proberen van een 5,5 geen 7 te maken, maar van een 7 een 9." Want echte vooruitgang ontstaat wanneer je bouwt op talent, niet wanneer je mensen probeert te laten voldoen aan een functieprofiel dat ze nooit écht zal passen.

Buiten je comfortzone stappen betekent daarom niet dat je jezelf moet verbeteren in alles wat je minder goed kunt. Buiten je comfortzone is: jezelf volledig omarmen, mét je sterktes én je uitdagingen. Weten vanuit welke positie jij het meest succesvol bent. Dáár ligt groei. Dáár ontstaat bevlogenheid. En dáár worden organisaties sterker dan ooit.

Ons advies: zet maximaal in op waar mensen energie van krijgen. Niet op waar ze volgens een lijstje beter in moeten worden. Want als jij iemand in een rol plaatst die niet past, stel je als leidinggevende automatisch de verkeerde vragen.

Durf jij in te zetten op de beste versie van jou en jouw team?

Wij gaan graag het gesprek aan hoe je dit voor jezelf, jouw team en/of jouw organisatie kan bereiken. Bel gerust voor een kop koffie
T. 053 30 31 685 \



Twents vakmanschap bundelt krachten:

Ikink Bekman en Kroep Steghuis samen verder

De deurwaarderswereld is volop in beweging. Wet- en regelgeving neemt toe, dossiers worden complexer en opdrachtgevers vragen om snelheid én maatwerk. Tegen die achtergrond bundelen Kroep Steghuis Gerechtsdeurwaarders en Ikink Bekman Incasso en Gerechtsdeurwaarders vanaf dit jaar hun krachten. Samen gaan zij verder onder de naam Kroep Steghuis Ikink Gerechtsdeurwaarders & Incasso.

Beide kantoren delen al jaren dezelfde mentaliteit: nuchter Twents vakmanschap, korte lijnen en oog voor zowel de juridische als de menselijke kant van een zaak. Door de fusie ontstaat een organisatie met twee vestigingen, zes gerechtsdeurwaarders en een brede groep ervaren professionals, actief in Oost-Nederland en de Euregio. Voor opdrachtgevers blijft de manier van werken vertrouwd, terwijl de slagkracht en expertise toenemen.

Aanvullende specialismen

Volgens Martijn Steghuis, sinds 1997 actief in de deurwaardersbranche, vullen de kantoren elkaar goed aan. 'Wij werken veel voor advocaten en houden ons vooral bezig met de ambtelijke praktijk: beslag- en executietrajecten, het uitvoeren van ambtshandelingen en het sparren over strategie.'

'Bij Ikink Bekman ligt de focus traditioneel meer op incasso en servicegericht werken voor mkb en advocatuur', vult Gerrit-Jan Bekman aan, die al ruim dertig jaar in het vak zit. 'Wij zijn dag en nacht bereikbaar voor opdrachtgevers en denken actief mee. Dat geldt ook voor euregionale dossiers, bijvoorbeeld voor Duitse banken, advocaten, mkb-bedrijven en ziekenhuizen met vorderingen in Nederland.'

Die combinatie zorgt ervoor dat opdrachtgevers bij één partij terecht kunnen voor het hele traject. 'Van incasso tot gerechtelijke procedure en executie', zegt Martijn. 'Zeker bij huurzaken is dat een voordeel: wij kunnen het volledige proces verzorgen, zonder dat er altijd een advocaat nodig is.'

Persoonlijke aandacht

Door samen te gaan, ontstaat een grotere organisatie met meer kennis en capaciteit en een uitgebreidere backoffice. Dat is belangrijk in een vakgebied waar de eisen blijven toenemen. 'Het helpt ons om zaken goed te blijven organiseren en kwaliteit te borgen', zegt Gerrit-Jan. 'Maar voor de klant verandert de beleving niet: korte lijnen en vaste contactpersonen blijven.'

Met zes gerechtsdeurwaarders behoort het nieuwe kantoor straks tot de grotere spelers in de regio. Opvallend is ook de aandacht voor opleiding en doorstroom, in een sector waar het aantal nieuwe instromers de afgelopen jaren sterk is afgenomen.



Jong talent

Beide kantoren investeren bewust in jonge mensen. Martijn: 'Cas is achttien en zit in het eerste jaar van de deurwaardersopleiding. Hij woont hier om de hoek en meldde zich zelf, omdat hij het vak kende uit verhalen. Dat zie je niet vaak meer.'

Ook Marieke, die sinds september onderdeel is van het team, volgt de opleiding tot gerechtsdeurwaarder aan de Hogeschool Utrecht, de enige plek in Nederland waar dit kan. Zij zit in haar laatste jaar. 'Marieke benadrukt vaak hoe veelzijdig het beroep is', vertelt Gerrit-Jan. 'Het is juridisch inhoudelijk, maar je werkt ook continu met mensen. Dat beeld van de deurwaarder als 'boeman' klopt simpelweg niet.'

Volgens beiden is het essentieel om jong talent aan het vak te blijven binden. 'Het ambt zal altijd nodig blijven', zegt Martijn. 'Maar dan moet je wel blijven investeren in opleiding en begeleiding.'

Toekomstgericht

Naast incasso en ambtelijke werkzaamheden groeit ook de rol van bewindvoering. Kroep Steghuis begeleidt momenteel al zo'n honderd mensen die hun financiën niet zelfstandig kunnen beheren, bijvoorbeeld door dementie, niet-aangeboren hersenletsel of problematische schulden.

Met de fusie verstevigen Kroep Steghuis en Ikink Bekman hun positie in Oost-Nederland en de Euregio. Wat blijft is de Twentse manier van werken: direct schakelen, meedenken en oplossingsgericht handelen. Wat erbij komt is meer kennis, capaciteit en continuïteit voor de toekomst. \

Baker Tilly betrokken adviseur van de Voskamp Groep

Voortdurend samen in beweging

Jan Boom, Bart uit het Broek en Rita van den Bor



Al tientallen jaren fungeert Baker Tilly als accountant en betrokken adviseur bij de Voskamp Groep. De samenwerking dateert reeds van de periode dat het onder de naam Berk Accountants actief was. De beveiligingstak van Voskamp groeit de laatste jaren in een snel tempo. Dat vraagt om nauwe betrokkenheid van beide partijen om bij te dragen aan de realisatie van de strategie van Voskamp, in een tijd van verandering en steeds verdergaande digitalisering.

De Voskamp Groep vond zijn oorsprong 105 jaar geleden in Almelo. Ondertussen breidt de vierde generatie die verder uit vanuit de gezonde basis die haar voorgangers hebben gecreëerd. Jan Boom, partner van Baker Tilly en accountant bij de Voskamp Groep: 'Wij verzorgen onder andere de fiscale dienstverlening en de controle van de jaarrekeningen. Het is een bedrijf met een heel breed portfolio. Eén daarvan is de beveiligingstechniek. Dat onderdeel is de laatste jaren erg gegroeid, ook door acquisities. Dat brengt fiscale vragen of waarderingvraagstukken met zich mee. Dan komen wij in beeld om daarin te adviseren.'

Significant onderdeel familiebedrijf

Rita van den Bor is sinds vier jaar directeur van de divisie beveiligings- en toegangstechniek van de Voskamp Groep, die met ruim 250 mensen een significant onderdeel uitmaakt van het bijna 800 werknemers tellende familiebedrijf. Zij: 'Ik denk dat wij nu aan

de bovenkant van de middelgrote spelers zitten. Er zijn ook veel kleinere regionale bedrijven, maar je ziet dat de markt consolideert. Het is een markt waarvoor je veel kennis nodig hebt. Je moet goed opleiden en investeren. Er verandert veel door innovatie en digitalisering.'

Bart uit het Broek, sinds april 2025 vestigingsleider van Voskamp Beveiligingstechniek in Almelo, voegt eraan toe: 'We onderscheiden ons van andere bedrijven doordat we alles wat met toegang te maken heeft installeren, controleren en ondersteunen met technische installaties. Veel toegangstechniek is opgezet vanuit de ijzerwarenhandel. En traditionele beveiligingsbedrijven zijn alleen bezig met camera, inbraak en brand. Waar wij uniek in zijn, is dat wij de combinatie van beide maken. Dan praat je over de elektronische binnenkomst van een pand, sluitsystemen, maar ook over datakoppelingen voor toegang met een HRM-systeem en apparaten die ervoor zorgen dat een deur of een tourniquet automatisch open en dicht gaat.'

Data op Nederlandse server

Jan haakt in: 'Voorbeelden daarvan zijn ziekenhuizen, zorgcentra en appartementencomplexen met veel gebruikers in hetzelfde pand.' Bart voegt toe: 'Dan levert Voskamp de hardware en de software die daarbij horen. Het gaat niet alleen om de kastjes, ook om bijvoorbeeld software voor de slagbomen die op kenteken opengaan. En waar nodig kunnen camerabeelden teruggekeken worden zonder dat elders op de wereld wordt meegekeken. Rita beaamt: 'Daarom staan onze data op een Nederlandse server en houden we alles in eigen beheer.'

Bart weer: 'Bij zorgcomplexen komt de veiligheid van cliënten op de eerste plaats. Niet alleen de geautoriseerde toegang van de medewerkers en bezoekers moet goed geregeld zijn. Nog belangrijker is dat in alle omstandigheden de vluchtmogelijkheid bij een calamiteit gewaarborgd is. Dat met elkaar managen en koppelen in systemen, daar zijn wij goed in. Vanuit onze tien locaties kunnen we onze klanten nu ook landelijk goed en snel bedienen en snel bij ze zijn. En onze service leveren we zeven dagen per week en 24 uur per dag.'

Ook voor de mkb'er

Rita vult aan: 'Aan de verdergaande digitalisering kunnen we veel toevoegen met onze toegankelijke oplossingen. Met ook een brede klantenbasis binnen het mkb. Het gaat van mechanisch naar digitaal sluiten en dat gebeurt ook bij het midden- en klein bedrijf. Dus wij omarmen die digitalisering en willen die inzetten voor het gemak van de klanten. Wij zorgen ervoor dat de software wordt gehost en onderhouden. Dus voor hen wordt het leven gemakkelijker.'

Jan: 'Als adviseurs helpen wij Voskamp met de vraagstukken waar ze tegenaan lopen en waar wij ondersteuning kunnen bieden. Voskamp heeft in ieder geval vanwege de omvang jaarlijks de plicht een geconsolideerde jaarrekening uit te brengen en die te voorzien van een controleverklaring, waarvoor wij verantwoordelijk zijn. Bij een familiebedrijf spelen niet alleen vraagstukken bij de onderneming. Het geldt ook voor de eigenaren, zoals op het gebied van opvolging of schenken en erven.'



'De kernwaarden van Voskamp spreken ons ook aan'

Jan Boom

Korte lijnen

'Het is heel belangrijk dat wij korte lijnen hebben met Voskamp. We overleggen frequent met elkaar. Vanuit onze rol kunnen wij kritisch meekijken naar de financiële huishouding, zoals naar de inrichting van de inkoop- en betalingsomgeving en waar de risico's zitten die de strategie kunnen doorkruisen.'

Het contact tussen beide partijen is intensief in een tijd, waarin de durf om te veranderen een hoofdrol speelt. Jan: 'Ik denk dat dat ook heel sterk gekoppeld is aan een familiebedrijf en de waarden die daarbij gelden. Dus niet alleen op korte termijn investeringen doen, maar ook voor de middellange en lange termijn het geduld hebben om dingen te durven proberen en tot een succes te laten komen.'

Rita daarover: 'Baker Tilly kijkt ook zeker mee naar de groei van onze divisie en is een goede adviseur.' En Bart: 'Ondernemen vraagt sowieso om lef. Daarom heb je een partner nodig die je kan helpen de juiste keuzes te maken.'

Van beide kanten worden de kernwaarden van de Voskamp Groep gekoesterd. Die zijn samengevat onder de noemer VOSBOK: Vakmanschap, Ondernemerschap, Samenwerking, Betrouwbaarheid, Onderling respect en Klantgedrevenheid. Jan: 'Die herkennen wij zeker bij Voskamp en die spreken ons ook aan. Dat onderstreept misschien ook wel onze al jarenlange samenwerking.'

Rita besluit: 'Als er één ding is waardoor de Voskamp Groep zo groot en succesvol is geworden, is het wel dat ondernemerschap. Dat zie je in de hele breedte van het bedrijf terug.'



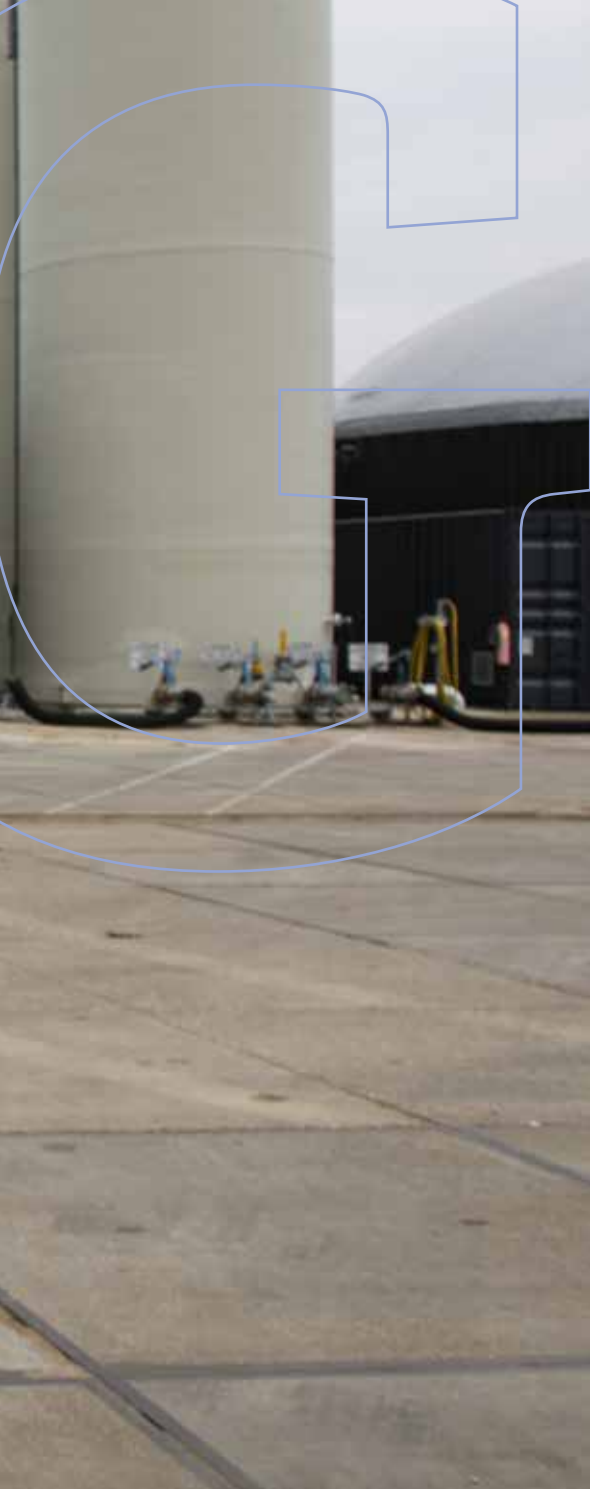
Jelle Klein Teeselink, CEO van de HoSt Group, bij het nieuwe pand in Hengelo.

Jelle Klein Teeselink
over leiderschap, lef en
persoonlijke groei bij HoSt

INN°gesprek

Tekst Jochem Vreeman / Fotografie Lars Smook

Groeien door te durven veranderen



‘Je hoeft niet naar de Randstad om een internationaal technologiebedrijf te bouwen’

Jelle Klein Teeselink

Deze editie van INN'twente werd begin 2026 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 Jelle Klein Teeselink, die aan het roer staat van het Twentse bio-energie technologiebedrijf HoSt Group. Een gesprek met de bevlogen leider over verandering, lef en persoonlijke ontwikkeling.

Vanuit Twente technologie ontwikkelen die wereldwijd wordt toegepast: het is iets waar de regio regelmatig in uitblinkt. HoSt is daar een uitgesproken voorbeeld van. Het bedrijf groeide de afgelopen jaren explosief en levert inmiddels technologie voor duurzame energieprojecten over de hele wereld. Jelle groeide in korte tijd uit tot een van de jongere CEO's in de Twentse technologiesector.

Jelle, je maakte de stap van investeerder naar CEO van het familiebedrijf. Hoe heb je die overgang ervaren?

‘In het begin voelde het echt als een experiment. Niemand in onze familie had ooit het plan gehad om het bedrijf over te nemen. Mijn vader werd ziek en wilde verkopen. Toen ben ik toch gaan nadenken. Ik wilde eigenlijk altijd mijn eigen pad volgen. Een familiebedrijf voelt soms als een monarchie: degene met dezelfde achternaam neemt het stokje over. Dat stond me eerst tegen.’

Wat hem uiteindelijk overtuigde, was de combinatie van directe invloed en maatschappelijke impact. ‘Als investeerder onderneem je altijd via managementteams. Nu stond ik zelf aan het roer. Daarbij zat de sector enorm in de groei én doen we iets wat bijdraagt aan de energietransitie. Ik heb toen gezegd: ik ga dit voor vijf jaar doen, dan kijk ik verder. Dat moment was dit najaar. En ik ga nu mijn zesde jaar in.’

HoSt groeide razendsnel. Wat betekende dat voor jou persoonlijk als leider?

‘In het begin ben je als CEO overal bij betrokken. Je neemt veel beslissingen, vaak snel en met een zeker risico. Dat past

bij een kleinere organisatie. Maar hoe groter je wordt, hoe meer goede mensen je aanneemt en hoe minder beslissingen je zelf moet nemen en hoe meer vrijheid je moet bieden. Dat is een totaal andere manier van ondernemen. Je wordt afhankelijker van mensen om je heen.’

Dat was wennen. ‘Je moet leren loslaten en accepteren dat anderen beslissingen nemen die jij vroeger zelf nam. Je rol verschuift naar coachen en richting geven.’

Hoe bouw je een team dat zo'n groei kan dragen?

‘Daar ben ik continu mee bezig. We hebben bijvoorbeeld recent een CFO aangenomen; een rol die we eerder niet hadden. Dat zijn lange trajecten met veel gesprekken. Tegelijk dwingt het je om scherp te krijgen waar je zelf minder goed in bent.’

Kwetsbaarheid hoort daarbij, zegt Jelle. ‘Je moet snel kunnen toegeven dat je een verkeerde beslissing hebt genomen. Dat kan gaan over mensen, projecten of processen. We hebben geen playbook. Soms probeer je gewoon iets. Dat kan alleen als je ook snel durft bij te sturen.’

De organisatie groeide van 100 naar meer dan 600 medewerkers, waarvan veel internationaal. Wat doet dat met de bedrijfscultuur?

‘Dat is een van de lastigste vraagstukken. Ongeveer vijfhonderd mensen werken hier nog geen vijf jaar. En bijna de helft van onze collega's zit in het buitenland. Onder andere in Polen, de Verenigde Staten en Letland. Iedereen brengt zijn eigen achtergrond mee. Tegelijkertijd helpt het Twentse karakter van het bedrijf’, meent hij. ‘De basis is nuchterheid: durven ondernemen en doen. ➤

‘Groei vraagt lef, en de bereidheid om zelf mee te veranderen’

Jelle Klein Teeselink

Die mentaliteit nemen we ook mee naar het buitenland. Dat wordt herkend. Mensen merken dat we niet alleen een organisatie zijn met durf en slimme doeners, maar ook een club die technologie bouwt en afspraken nakomt.’

Volgens Jelle dwingt dat tot bewuster leiderschap. ‘Je kunt wel een gevoel hebben bij cultuur - nuchter, laagdrempelig, focus op mensen - maar

dat betekent voor iedereen iets anders. Als je groeit, moet je dat explicieter maken. Culturele waarden helpen om beslissingen lager in de organisatie te leggen.’

Wat zijn volgens jou uiteindelijk de belangrijkste aanjagers van de groei van HoSt?

‘We focussen op het lastigste deel van de energietransitie: zoals industrie, luchtvaart, zwaar transport en chemie. Dat zijn sectoren waar verduurzaming complex is, maar waar ook enorme impact te maken is. Daar ontwikkelen wij technologie voor, zoals groene moleculen, waterstof, methanol en CO₂-afvang.’

Dat sloeg aan. ‘Dit jaar zijn we met circa 40 procent gegroeid en hebben we 140 mensen aangenomen. Juist in een tijd waarin andere industrieën het moeilijk hebben. Dat we hier in Twente technologie ontwikkelen die wereldwijd wordt toegepast, daar ben ik echt trots op.’

Je spreekt vaak over lef. Wat betekent lef voor jou als ondernemer?

‘Het is een combinatie van instinct en naïviteit. Als je jong bent, neem je soms makkelijker risico's, omdat je denkt: als het misgaat, heb ik tijd om te herstellen. Dat kan een voordeel zijn.’

Hij geeft een voorbeeld: ‘In 2021 openden we een kantoor in de VS. Je kunt daar tien jaar strategieplannen over maken, of je huurt ruimte, zet een logo op de deur en zoekt iemand die het leidt. Dat laatste hebben we gedaan.’

Niet alles lukt direct. ‘We hebben dit jaar technologie ontwikkeld waarop we een miljoen euro hebben verloren. Dat is schrikken, maar uiteindelijk hoort het bij innovatie. Waar ik wel wakker van kan liggen, is als er fouten ontstaan in bestaande processen, doordat je te snel groeit.’

Hoe inspireer je jonge ondernemers om te durven veranderen?

‘Door eerlijk te zijn. Onze beste dingen zijn vaak ontstaan door ze gewoon te doen. Verzamel mensen om je heen die dingen beter kunnen dan jij. En accepteer wat je zelf niet kunt.’





En misschien wel het belangrijkste: afstand nemen. 'Als ondernemer moet je af en toe uitzoomen. Je rol is de stip op de horizon zetten en anderen die kant op laten bewegen. Soms betekent dat letterlijk: een dag vrij nemen, de hei op en nadenken.'

Tot slot: welk advies geef je jonge ondernemers die aan het begin van groei staan?

'Durf te proberen én te doen. Wachten tot alles klopt, kost je vaak meer dan gewoon beginnen. En blijf jezelf ontwikkelen, want hoe harder je bedrijf groeit, hoe harder jij mee moet groeien.' Vooral jonge ondernemers in Twente wil ik meegeven: onderschat deze regio niet. Hier kun je bouwen, testen en groeien, met mensen die je helpen als het nodig is. Je hoeft niet

alles vooraf uitgedacht te hebben. Begin, leer en stuur bij.'

Hij besluit: 'Als ondernemer moet je blijven bewegen. Net als je bedrijf. Groei vraagt lef, maar vooral de bereidheid om zelf mee te veranderen. Doe je dat niet, dan blijft niet alleen je bedrijf, maar ook jijzelf achter.'

'Als je als ondernemer stilstaat, doet je bedrijf dat ook'

Jelle Klein Teeselink

Over HoSt Group

Als familiebedrijf uit 1991 is HoSt Group, ontstaan uit Holec en Stork, een wereldwijde koploper in hernieuwbare energietechnologie voor de productie van groene moleculen, duurzame warmte en elektriciteit en waterstof. Met een team van 600 medewerkers, verspreid over acht kantoren in zowel binnen- als buitenland, ontwerpt en bouwt de groep hightech duurzame energiesystemen en levert de groep daarnaast duurzame energie als dienstverlening. De missie van HoSt Group: de moeilijk te verduurzamen industrie helpen koolstofvrij te worden, met als eerste stap voor 2032 maar liefst 25 miljoen CO₂ te besparen. In 2026 opent HoSt Group een gloednieuw pand in Hengelo.

Wadinko: investeren met een langetermijnblik

‘Wij willen ondernemers in hun kracht zetten’

Aandelen van je bedrijf verkopen is voor veel ondernemers niet alleen een zakelijke, maar vooral een emotionele beslissing. ‘Het is vaak het levenswerk van een ondernemer’, vinden Astrid Kempers, Han Leemhuis en Tina Zwoferink, allen investment managers bij Wadinko. ‘Dan is het belangrijk dat er een partij is die begrijpt wat dat betekent en die niet direct de regie overneemt. Wij investeren met kapitaal én vertrouwen. De ondernemer blijft bij ons gewoon ondernemer.’

Wadinko is geen klassieke investeringsmaatschappij. Het bedrijf, eigendom van de provincie Overijssel en 24 gemeenten, neemt bewust alleen minderheidsbelangen in bedrijven in Overijssel, Zuidwest-Drenthe en de Noordoostpolder. ‘Dat is echt ons onderscheidend vermogen’, zegt Han. ‘Bij ons houd je als ondernemer zelf de regie. We zijn betrokken, maar niet sturend. En we werken zonder vaste exit-termijn. Daardoor kunnen we samen werken aan duurzame groei, zonder druk van kortetermijnrendement.’

Die aanpak maakt Wadinko voor veel ondernemers een aantrekkelijk alternatief voor private equity. ‘De verkoop van een bedrijf is voor de meeste ondernemers een ‘life changing event’’, zegt Astrid. ‘Het is eigenlijk jammer als je niet eerst bij ons langsgaat. Want wij denken niet in overnames, maar in partnerschap. We stappen in, versterken de organisatie en zorgen dat het bedrijf verder kan. Ook als dat betekent dat we later weer uitstappen.’

Kracht van het netwerk

Wadinko heeft inmiddels 28 participaties, waaronder veel familiebedrijven. Bekende namen zijn Auping, Robertpack, Albo Deuren en Tielbeke. Wat deze bedrijven bindt, is de ambitie om continu stappen te zetten. ‘Onze participaties leren ook van elkaar’, vertelt Tina. ‘We organiseren regelmatig bijeenkomsten voor hr, finance-, sales- of productiemanagers, zodat kennis en ervaring gedeeld worden. Die kruisbestuiving is van enorme waarde. Ondernemers merken dat ze er niet alleen voor staan.’

Dat regionale netwerk is niet toevallig. Wadinko werd in 1992 opgericht om bedrijvigheid in de regio te stimuleren. ‘We investeren geld dat in de regio is verdiend, weer terug in diezelfde regio’, zegt Han. ‘Dat vinden we belangrijk: het rendement dat wij maken, blijft hier.’

René Wolfkamp



Tina Zwoferink



Han Leemhuis



Astrid Kempers



'We investeren met geld én vertrouwen'

Astrid Kempers

Meer dan kapitaal

Wadinko biedt niet alleen financiële slagkracht, maar ook kennis en begeleiding. 'We brengen expertise mee op het gebied van strategie, leiderschap en bedrijfsvoering. Onze investment managers hebben zelf bedrijven geleid. Daardoor weten we hoe het is om aan de andere kant van de tafel te zitten. We zijn geen adviseurs op afstand, maar sparringpartners die meedenken over wat er nú nodig is.'

Die betrokkenheid vertaalt zich ook naar concrete ondersteuning. 'Soms merk je dat een bedrijf nog niet toe is aan participatie, maar wel behoefte heeft aan ondersteuning. Dan kijken we of we vanuit WAAG iets kunnen betekenen. Dat is ons ontwikkelplatform voor mkb'ers in de regio.'

Hetzelfde DNA

Astrid ziet dat veel bedrijven in het werkgebied van Wadinko worden gedreven door dezelfde waarden: nuchterheid, volharding en een lange adem. 'Wij herkennen dat. Ondernemers zeggen vaak: jullie spreken onze taal. Dat is precies wat wij willen: dichtbij, eerlijk en gelijkwaardig samenwerken. Niet met grote woorden, maar door samen te doen.'

Samenwerking

Of het nu gaat om een familiebedrijf dat opvolging zoekt, een maakbedrijf dat wil uitbreiden of een ondernemer die tijdelijk extra kennis nodig heeft, bij Wadinko draait het steeds om dezelfde gedachte: duurzame groei, op de lange termijn. 'We willen dat bedrijven sterker worden, hun mensen zich blijven ontwikkelen en de regio daar ook beter van wordt', zegt Tina. 'Dat is onze maatschappelijke opdracht, maar ook gewoon onze drijfveer.'

'Ons rendement blijft in de regio'

René Wolfkamp



WAAG: ontwikkelpartner van het mkb

WAAG is een initiatief van Wadinko en biedt mkb-bedrijven praktische ondersteuning bij hun ontwikkeling. Veel ondernemers lopen aan tegen dezelfde vragen: hoe houd ik mijn mensen vast, hoe word ik duurzamer, hoe organiseer ik groei? WAAG helpt die vragen om te zetten in actie.

Binnen WAAG werken verschillende partners samen, zoals Vosteq, WIMM, WRS.Finance, WMKB, Impres, AI Ready, TransAI en Perron038. Hun expertise loopt uiteen van strategie en leiderschap tot digitalisering, procesoptimalisatie en duurzaamheid.

'We merken dat mkb-bedrijven vaak te klein zijn om bijvoorbeeld een eigen hr-manager of duurzaamheidscoördinator aan te nemen', zegt Tina. 'Via WAAG kunnen ze toch gebruikmaken van die kennis én van elkaar leren. We kijken breed, van mens tot proces, en helpen ook met implementeren, niet alleen met rapporten schrijven.'

WAAG werd eind vorig jaar officieel gelanceerd.

Meer info: wiewaagt.wint.nl



Talentmanagement: de spierkracht van je organisatie

Bij Eqib | The Human Factor draait alles om mensen in hun kracht zetten. Het adviesbureau ondersteunt organisaties bij vraagstukken rond talent, teams en duurzame inzetbaarheid, met één centrale overtuiging: toekomstbestendige organisaties beginnen bij het herkennen en ontwikkelen van menselijk potentieel.

'Talent laat zich goed vergelijken met een spier', zegt Juliët Wermer, HR business partner bij Eqib. 'Iedereen wordt geboren met spieren en met talenten. Maar alleen wat je gebruikt, ontwikkelt zich.' Net als spieren groeien talenten door beweging, training en aandacht. Zonder die prikkel blijft potentieel onbenut.

Die vergelijking geldt niet alleen voor individuen, maar net zo goed voor organisaties, zo luidt de visie van Eqib. Een organisatie bestaat immers uit mensen, en daarmee uit talenten. Elke medewerker is een bouwsteen in het geheel: inzetbaar, ontwikkelbaar en bepalend voor de kracht van het collectief. Organisaties die hun mensen actief zien als bron van groei, vergroten hun wendbaarheid, prestaties en toekomstbestendigheid. Dat is de kern van goed talentmanagement.

Strategische keuze

In een arbeidsmarkt die structureel onder spanning staat, is talent schaars. Toch investeren veel organisaties pas in ontwikkeling wanneer het probleem zich aandient. Volgens Eqib ligt de sleutel juist in het omdraaien van deze volgorde.

Talentmanagement en -ontwikkeling zijn geen losse hr-instrumenten, maar strategische keuzes. Ze bepalen of een organisatie kan meebewegen met veranderende omstandigheden én of zij haar doelen op lange termijn blijft realiseren. Talentmanagement omvat alle samenhangende activiteiten die gericht zijn op het identificeren, ontwikkelen, behouden en optimaal benutten van talent. Zo worden individuele kwaliteiten en drijfveren verbonden aan de strategische koers van de organisatie.

'Mensen vormen het hart van elke organisatie', zegt Nanda Geurts, senior HR business partner bij Eqib | The Human Factor. 'Als je weet welke talenten je in huis hebt en je koppelt ontwikkeling aan je strategische doelen, dan bouw je aan duurzame organisatiekracht.'

Van opleiden naar richting geven

Scholing is allang niet meer alleen bedoeld om kennis bij te spijkeren. Het gaat steeds vaker over duurzame inzetbaarheid, werkgeeluk en het versterken van organisatiedoelen. Dat vraagt om een duidelijke visie: waarom investeer je in ontwikkeling, waar wil je als organisatie naartoe en welke talenten en vaardigheden zijn daarvoor nodig?

Veel organisaties bieden opleidingen aan, maar missen samenhang. 'Dan ontstaat versnippering', legt Nanda uit. 'Er wordt wel geleerd, maar niet altijd met een helder individueel én gezamenlijk doel. Terwijl leren juist krachtig wordt als medewerkers begrijpen hoe hun ontwikkeling bijdraagt aan hun rol en aan het grotere geheel.' Een heldere ontwikkelvisie geeft richting en creëert draagvlak. Werknemers zien niet alleen wat ze leren, maar ook waarom. Dat vergroot motivatie, eigenaarschap en betrokkenheid.

Talentmanagement als fundament

Talentmanagement is te vergelijken met het menselijk lichaam als geheel. De organisatie beschikt over 'spiermassa' in de vorm van haar mensen. Wanneer talenten bewust worden ingezet en gericht worden ontwikkeld, ontstaat duurzame organisatiekracht: meer veerkracht en resultaat. De vraag is daarbij niet of organisaties talent hebben, maar of zij het ook herkennen en benutten.

Werken vanuit talent heeft bovendien directe effecten. Medewerkers ervaren meer energie, betrokkenheid en werkplezier. Dit draagt bij aan minder verzuim en lager ongewenst verloop. Tegelijkertijd voorkomt helder inzicht in talenten verkeerde werving: organisaties weten beter wie zij zijn, waar zij voor staan en welk talent daar duurzaam bij past. Verkeerde werving blijkt daarbij zelden een selectieprobleem, maar vaak een gebrek aan inzicht vooraf.



Nanda Geurts en Juliët Wermer van Eqib | The Human Factor.

Talentanalyse

Eqib werkt met objectieve talentanalyses, zoals de Talenten Motivatie Analyse (TMA). Deze maakt zichtbaar waar mensen écht tot hun recht komen. Het instrument biedt individuen bewustwording, zelfinzicht en gerichte ontwikkelmogelijkheden, versterkt teams door inzicht te geven in complementariteit en behoeften, en helpt organisaties bij het maken van onderbouwde keuzes rondom inzet, werving, groei en doorstroom.

‘Zo voorkom je dat iemand langdurig energie verliest in een rol die eigenlijk niet past’, zegt Nanda. ‘Als talent en motivatie niet aansluiten, leidt dat uiteindelijk tot verminderde prestaties, verloop of verzuim.’

Eqib benadert talentmanagement vanuit vier samenhangende pijlers: strategie, inzicht, ontwikkeling en borging. Strategie verbindt talenten aan de toekomst en doelen van de organisatie. Inzicht maakt zichtbaar welke talenten aanwezig zijn en hoe deze elkaar versterken. Ontwikkeling richt zich op het actief inzetten en versterken van talenten in het dagelijks werk. Borging zorgt ervoor dat deze inzichten structureel worden verankerd in hr-processen zoals werving, ontwikkeling en doorstroom. Zo wordt talentmanagement geen losse interventie, maar een stevig fundament onder de organisatie.

Het goede gesprek

Volgens Eqib begint talentmanagement niet bij systemen of tools, maar bij het goede gesprek. Oprechte interesse in wat iemand drijft, waar energie vandaan komt en welke ambities er zijn, vormt de basis.

‘Ontwikkelsprekken zijn iets anders dan beoordelingsgesprekken’, benadrukt Juliët. ‘Het gaat niet om afvinken, maar om samen vooruitkijken. Als je dat structureel doet, voorkom je dat mensen vastlopen.’

‘Ontwikkeling is een investering in continuïteit in elk opzicht’

Nanda Geurts



Leidinggevendens spelen hierin een sleutelrol. Zij creëren ruimte voor groei, stimuleren eigenaarschap en maken ontwikkeling bespreekbaar. Investeren in leiderschap is daarom onlosmakelijk verbonden met succesvol talentmanagement.

Geen luxe, maar noodzaak

In een tijd van personeelstekorten, technologische veranderingen en toenemende werkdruk is talentmanagement geen luxe meer, maar een randvoorwaarde voor gezonde organisaties.

‘Talentmanagement is geen hr-project dat je er even bij doet’, stellen Juliët en Nanda. ‘Het is een strategische keuze. Wie mensen laat groeien, groeit als organisatie mee.’ \

‘Bij het vrouwenvoetbal kun je echt het verschil maken’

Als Premium Partner van FC Twente Vrouwen wil Partners in Integriteit zichtbaar zijn op het veld en vooral ook van betekenis zijn buiten het veld. Managing partner Christiaan Kooman vertelt hoe zijn persoonlijke affiniteit met FC Twente en zijn professionele missie samenkomen bij FC Twente Vrouwen.



'Het is topsport op hoog niveau, maar ook warm'

Christiaan Kooman

'Ik zat al bij Twente, bij de TOS, en was ook sponsor bij FC Twente. Vanuit mijn werk had ik wel eens contact met voetbalsters – niet van Twente overigens – en dat waren altijd leuke, vlotte en slimme meiden. Ze hebben een verhaal, kijken anders naar sport en zijn vaak ook bezig met hun maatschappelijke carrière. Dat vond ik interessant', vertelt Christiaan.

Verschil maken

'Toen dacht ik: hoe mooi zou het zijn om zo'n voetbalster ook binnen ons eigen team te krijgen. Gedreven mensen die van alles hebben meegemaakt, dat inspireert. Zo ontstond het idee om iets te doen met vrouwenvoetbal. Wij zijn een klein bureau, met zo'n twintig medewerkers. In het vrouwenvoetbal kun je als partner echt verschil maken. Dat past bij ons.'

Onderdeel team

Wat Christiaan vooral aanspreekt, is de sfeer rondom het vrouwenvoetbal. 'Als je bij wedstrijden van FC Twente Vrouwen bent, merk je dat het heel anders is in vergelijking met andere sportwedstrijden. Je voelt je onderdeel van het team. Het is topsport op hoog niveau, maar ook warm en betrokken. Als sponsor hoor je er echt bij. En dat gevoel van betekenis te zijn, dat maakt het bijzonder.'

Partners in Integriteit besloot daarom niet te kiezen voor een traditionele vorm van sponsoring. 'We wilden iets origineels doen, iets wat er nog niet was. Zo kwamen we op het idee van de Vrouw van de Wedstrijd. De speelsters vinden het zelf ook heel leuk; het is iets wat echt bij het team past.'

Maatschappelijke impact

Het partnerschap met FC Twente Vrouwen heeft ook een maatschappelijke kant. Binnen het bedrijf zijn inmiddels twee speelsters, Lieske Carleer en Alieke Tuin, actief als onderzoeker in opleiding. Zij doen onderzoek naar ongewenst gedrag en seksuele intimidatie; thema's waar Partners in Integriteit zich dagelijks mee bezighoudt.

'Dat is natuurlijk een 'hot topic' geworden sinds zaken als The Voice en Marc Overmars. We doen door heel Nederland onderzoek: bij universiteiten, ziekenhuizen, sportbonden – eigenlijk overal waar veel mensen samenwerken. Lieske en Alieke werken daarin mee. Ze onderzoeken, leren, en brengen tegelijk hun ervaring uit de sport mee. Dat is enorm waardevol.'

Meer dan sponsor

Sinds vorig seizoen is Partners in Integriteit officieel verbonden aan FC Twente Vrouwen. En dat beviel meteen goed. 'Wat een



'We zijn trots onderdeel te zijn van dit verhaal'

Christiaan Kooman

seizoen was dat. Het begon wat stroef, maar om dan uiteindelijk kampioen te worden – en dan ook nog na een 0-2 achterstand in de kampioenswedstrijd – dat was fantastisch. Dat zijn de mooiste scenario's', vertelt Christiaan.

Ook dit seizoen is hij enthousiast. 'Het team speelt goed, er staat echt iets. En als je dan bij een wedstrijd zit, bijvoorbeeld bij Sparta Enschede, zie je pas hoe goed die meiden technisch en tactisch zijn. Dan denk je: wauw, dit is topsport. Dat maakt me niet alleen sponsor, maar ook echt supporter.'

Samen reizen

De betrokkenheid reikt verder dan het veld. 'Vorig jaar mochten we mee naar Madrid en Londen, waar we in hetzelfde hotel zaten en zelfs met de selectie meevlogen. Dat was geweldig om van dichtbij mee te maken. Je ziet dan echt hoe professioneel dit team werkt.' Voor Christiaan en zijn team is het partnerschap een perfecte match. 'We zijn trots dat we onderdeel mogen zijn van dit verhaal. Bij het vrouwenvoetbal kun je oprecht het verschil maken; sportief, persoonlijk en maatschappelijk. Dat past precies bij wie wij als organisatie willen zijn.'

Samen maken we kunst en cultuur bereikbaar voor kinderen in Twente

Adopteer een stoel in de Museumbus



In Twente doen we dingen graag samen. Dat geldt ook voor de Museumbus, een initiatief van Rijksmuseum Twenthe en De Museumfabriek dat in 2022 werd gelanceerd met steun van VDL ETG, ETC Nederland en de Hartemink Groep. Wat begon als een ambitieus experiment, is uitgegroeid tot een regionaal succesverhaal.

De Museumbus brengt leerlingen uit heel Twente gratis naar de twee musea in Enschede. Voor veel kinderen is het hun allereerste bezoek aan een culturele instelling. Het effect is groot: verwondering, nieuwe indrukken, een blik op een wereld die groter blijkt dan gedacht. Alleen al in 2025 maakten meer dan tienduizend leerlingen de rit naar de musea, en de vraag blijft groeien.

Toekomstgericht

Bij VDL ETG zagen ze vanaf het begin de waarde van dit initiatief. 'Wij geloven dat Twente vooruitkomt wanneer kinderen toegang hebben tot kunst, techniek en creativiteit', zegt Sander Verschoor, directeur van VDL ETG. 'De Museumbus past precies bij dat toekomstgerichte denken.'

Ook bij ETC Nederland is de aansluiting vanzelfsprekend. 'Ons bedrijf werkt dagelijks aan innovatie. Dan begint het bij de jonge generatie', zegt Leon Lagendijk, directeur ETC Nederland. 'Een museumbezoek kan voor een kind het moment zijn waarop een vonk overslaat. Dat gunnen we ieder kind.'

De drie founding partners blijven het project ondersteunen, maar om nog meer kinderen de kans te geven kunst en cultuur te ontdekken, hebben de musea extra bedrijven nodig die willen aanhaken. Ondernemers die geloven in gelijke kansen. Die trots zijn op Twente. Die samen willen investeren in de ontwikkeling van de volgende generatie.

'Innovatie begint bij de jonge generatie'

Leon Lagendijk, directeur ETC Nederland

Word partner

Voor 500 euro per jaar adopteer je als bedrijf een eigen stoel in de Museumbus. Daarmee maak je mogelijk dat tientallen kinderen per jaar gratis naar het museum reizen. Als partner word je zichtbaar in beide musea, ontvang je een impactoverzicht en ben je welkom tijdens het Museumbus Schooluitje: een inspirerende dag waarop alle adoptanten met elkaar op pad gaan op hun 'eigen' stoel in de bus.

'Twente komt vooruit als kinderen toegang hebben tot kunst en techniek'

Sander Verschoor, directeur van VDL ETG



'De Museumbus is meer dan een bus die kinderen naar onze musea brengt. Het is een manier om ieder kind in Twente de kans te geven kunst en cultuur te ervaren. We weten hoe waardevol zo'n bezoek is: het stimuleert creativiteit, vergroot je wereld en zet aan tot kritisch en nieuwsgierig denken. Maar bovenal geeft het kinderen plezier en de ruimte om spelenderwijs te ontdekken', zegt Caroline Breunese, directeur van Rijksmuseum Twenthe en De Museumfabriek.

Meer informatie of direct deelnemen:

www.rijksmuseumtwenthe.nl/adopteereenstoel \

JS Coach helpt bedrijven aan fitte en energieke medewerkers

Het idee voor een mobiele sportschool ontstond op een onverwacht moment. Oldenzaler Jacco Swier zag hoe supermarkten boodschappen aan huis bezorgden en dacht: dat kan ik ook, en dan met sport. De sportfanaat en rasondernemer was bezig met de transitie van zijn bedrijf JS Coach en ineens was het plan compleet. Inmiddels helpt hij met zijn 'rijdende gym' bedrijven en particulieren in heel Twente aan een gezondere leefstijl.

Jacco startte JS Coach ruim vier jaar geleden. Zijn route daarheen liep via CIOS Enschede, waar hij de opleiding Sport en Bewegen volgde, en daarna via Saxion, waar hij Small Business en Retail Management studeerde. 'Daar leerde ik de basis van ondernemerschap', vertelt Jacco. 'Ik deed mee aan de Saxion Ondernemers Award met mijn eerste idee: sportmaaltijden onder de naam Jouw Sportmaaltijd. Van de tachtig deelnemers werd ik tweede. Dat smaakte letterlijk naar meer.'

'Als je eten kunt bezorgen, kun je ook gezondheid brengen'



Jacco Swier van JS Coach

Van voeding naar sport

Zijn ouders runden Food Connect, leverancier van kant-en-klaarmaaltijden door heel Nederland. 'Ik mocht binnen hun bedrijf een bv oprichten en kreeg de kans om voeding en sport te combineren. Zo haalde ik extra voedingsdiploma's en sprak ik veel met diëtisten en topsporters. Een van hen was Olivier Richters, beter bekend als The Dutch Giant. Hij nam destijds mijn sportmaaltijden af, en met hem ging ik uitgebreid in gesprek over voeding, herstel en wat mensen écht nodig hebben om resultaat te boeken. Wat ik toen al leerde: voeding is maatwerk, er bestaat geen standaardhandleiding voor iedereen.'

Na zijn studie volgde Jacco het advies op van zijn vader om eerst elders ervaring op te te doen. Hij werkte enige tijd als accountmanager in loondienst, maar het ondernemerschap bleef trekken. 'Ik gaf 's avonds al personal training en voedingsadvies. Op een dag zag ik dat Albert Heijn met wagentjes boodschappen aan huis bezorgde. Toen dacht ik: als dat kan, waarom dan geen mobiele sportschool?'

Bus vol fitheid

Het idee werd werkelijkheid. Jacco kocht een grote bakwagen, bouwde die om tot mobiele sportschool en stopte er een multistation in (een fitnessapparaat dat diverse mogelijkheden biedt, red.). 'Ik heb mijn baan opgezegd en ben in het diepe gesprongen. Binnen korte tijd ging het van mond tot mond. De bus was natuurlijk ook rijdende reclame.'

JS Coach groeide snel. Wat begon als personal training aan huis, breidde zich uit naar vitaliteitstrajecten bij bedrijven. 'Ondernemers vroegen me of ik iets kon betekenen voor hun medewerkers. Dat vond ik interessant. Naast trainingen organiseren wij nu ook leefstijlpresentaties, healthchecks en vitaliteitsprogramma's. Bedrijven kunnen ons inzetten als vitaliteitspartner.'

Inmiddels rijden er drie JS Coach-bussen rond in Twente. 'Vandaag is er eentje op pad bij een bedrijf om gezondheidsscans te doen: bloeddruk, cholesterol, gewicht, BMI. Dat levert concrete data op waarmee we interventies kunnen opzetten. Denk aan workshops over stress, voeding of herstel.'

Vitaliteit op de werkvloer

Volgens Jacco is vitaliteit allang geen bijzaak meer. 'Tien jaar geleden had bijna geen enkel bedrijf bedrijfsfruit.'

‘We maken
vitaliteit meetbaar
én werkbaar’



Nu hoort het erbij. De volgende stap is structureel werken aan gezondheid. Daar help ik graag bij.’

JS Coach richt zich op vier pijlers: beweging, voeding, rust en herstel en stressmanagement, met mindset als overkoepelend thema. ‘Die balans is bij elk bedrijf anders. De één kampt met hoge werkdruk, de ander met ongezonde eetgewoonten. Mijn rol is om dat bespreekbaar te maken en er concreet iets mee te doen.’

Veel werkgevers worstelen met dezelfde vraag: hoe bereik je juist de medewerkers die niet vanzelf meedoen? ‘De fanatieke sporters vinden het vanzelf leuk. De rest blijft soms aan de zijlijn staan. Daarom hebben we een zes-weekenplan ontwikkeld, digitaal en laagdrempelig, waarin iedereen persoonlijke opdrachten en tips krijgt. Zo kan iedereen meedoen, ook wie een bootcamp te spannend vindt.’

JS Coach werkt inmiddels met uiteenlopende Twentse organisaties, van kinderopvang tot techniek. ‘Bij Kosmo Kinderopvang, met 60 vestigingen en 900 medewerkers, hebben we alle locaties bezocht met onze mobiele testunit. Iedereen kreeg daarna het ‘6 Weken Fit-programma’ aangeboden. Dat werkte super; veel medewerkers bleven ook daarna actief bezig met hun leefstijl.’

Een ander voorbeeld is machinefabriek Westerhof in Denekamp. ‘Echte vakmensen, nuchter en hardwerkend. In het begin keken ze me aan van: moet dit nou? Na een paar weken deden steeds meer mensen mee. Inmiddels is het een vast onderdeel van de week geworden.’ Ook Hanos in Hengelo noemt hij trots als klant: ‘Daar geven we presentaties en sporten we elke maandag met het team. Bedrijven merken dat het de sfeer verbetert én dat het ziekteverzuim verlaagt.’

Groei en toekomst

JS Coach is intussen een klein team van acht zzp'ers, onder wie coaches, marketeers en specialisten in gezondheidsonderzoek. ‘We doen preventieve medische onderzoeken, meten medewerkerstevredenheid en koppelen de uitkomsten aan concrete acties. Zo maken we vitaliteit meetbaar én werkbaar.’

Over de toekomst is Jacco duidelijk: ‘Ik wil JS Coach verder positioneren als de vitaliteitspartner voor het Twentse bedrijfsleven. Niet alleen sporten, maar het totaalpakket. Vitaliteit gaat over mensen die met plezier naar hun werk gaan en zich goed voelen, fysiek én mentaal. Daar draait het om.’ \



Geduld is een moedige zaak

Over kansen, opdrachten, misverstanden en het bouwen aan een streekomroep

Soms krijg je een opdracht waar je niet per se op zit te wachten. Niet omdat je er niet in gelooft of het nut er niet van inziet, maar omdat je weet dat de uitvoering wrijving oplevert. Aan de ene kant voel je de waardering dat men jou ziet als de aangewezen partij, de versneller of de kartrekker. Aan de andere kant zie je al aankomen dat sommigen je zien als de boeman, want lang niet iedereen zit te wachten op verandering, zeker niet als die gevoelsmatig wordt opgelegd.

Bij 1Twente zijn we al jaren onderweg in het proces om samen met andere lokale omroepen te groeien naar één sterke streekomroep. Niet omdat we dat zelf zo graag willen, maar omdat het nodig is en bovenal gevraagd wordt aan ons. De landelijke koers is helder: schaalvergroting is nodig om de journalistiek overeind te houden in de regio. Er moet meer samenwerking komen, meer kwaliteit en meer continuïteit. Dat is geen aanval op het lokale, maar juist een pleidooi om het lokale meer relevant te maken in de toekomst.

Geen overname, wel opbouw

En toch voelen sommige collega-omroepen dat anders. Dat begrijpen we. Want als je jarenlang met liefde en toewijding een lokale zender hebt opgebouwd, met vrijwilligers, eigen kleur en karakter, dan is het logisch dat je alert bent als een andere organisatie opeens jouw terrein oploopt. En ja, dan voelt het misschien alsof iets wordt 'afgepakt'. Dat is een gevoel dat heel begrijpelijk is, maar tegelijkertijd is de verandering onvermijdelijk vanwege de veranderende wetgeving. Zo kom je dus soms in een situatie waar je zelf niet op zit te wachten.

Wat wij willen, is dat elke lokale kern binnen Twente, elk dorp, elke stad, elke gemeenschap, toegang houdt tot professionele journalistiek, technische ondersteuning en een stevig informatieplatform. We hebben niet de ambitie om de grootste te zijn. We hebben de opdracht om het samen beter te maken. En dat vraagt om verandering.



‘Wij geloven dat échte verandering ontstaat door ruimte te geven’



Veranderen is noodzakelijk

Veranderen is lastig. Zeker als het van bovenaf lijkt te komen. Maar in ons geval is het geen machtsspel; het is een opdracht met goede intenties, die resulteert in een zoektocht naar samenwerking. Een essentiële factor voor een goede streekomroep. Het is niet realistisch en niet wenselijk om onze streek vanuit één plek te informeren over alles wat speelt in onze omgeving. Dat moet samen, dat wil je doen door overal aanwezig te zijn.

Dat is geen harde lijn trekken, geen ‘overname’, maar luisteren, aftasten, uitleggen, herhalen en opnieuw beginnen als het misgaat. Dat vraagt geduld en volharding. Want je wilt liever aankloppen en welkom zijn dan dat de deur die op een kier stond, wordt dichtgeslagen en gebarricadeerd.

Durven zonder te duwen

Durf is niet hetzelfde als doorduwen. Wij geloven dat échte verandering ontstaat door ruimte te geven. Door aan te tonen dat professionalisering geen verlies van identiteit betekent, maar een versterking ervan. Dat samenwerking niet het einde is van lokaal geluid, maar een mogelijkheid om dat juist beter hoorbaar te maken. Het klinkt misschien als een ideaal, maar uiteindelijk staan we daar voor. Wij bouwen aan journalistiek voor meer mensen, op meer plekken, met minder kwetsbaarheid.

En ja, soms moeten we daarin het tempo bepalen. Omdat er deadlines zijn, verantwoordelijkheden, subsidies, toezichthouders. Maar dat betekent niet dat onze deur dicht is. Die staat wagenwijd open voor gesprekken, input, ideeën en energie om te bouwen aan een gezamenlijke toekomst in onze streek. We willen geen eenheidsworst maken van Twente. We willen de unieke smaken bij elkaar brengen in een zo goed mogelijk georganiseerde keuken.

Verbinding begint met geduld

In die zin is onze grootste taak misschien wel: de weerstand niet zien als blokkade, maar als uitnodiging. Elk kritisch geluid is een kans om uit te leggen wat we wél bedoelen. Elke afwerende houding is een uitnodiging tot beter contact. We zijn niet op zoek naar licenties, maar naar samenwerking. Niet naar centralisatie, maar naar een gedeeld fundament onder iedereen die met publieke lokale journalistiek bezig is of wil zijn in de regio.

We zullen fouten maken. We zullen niet altijd de juiste toon vinden. Maar we zijn bereid om te luisteren, te leren en te blijven praten. Want veranderen vraagt durf en verbinding vraagt geduld. \

Samen slim omgaan met energie:

TBBT Twente versneller voor bedrijventerreinen

Stijgende energiekosten, een overvol stroomnet en strenge verduurzamingseisen zetten ondernemers onder druk. Wat jarenlang vanzelfsprekend was – een aansluiting regelen en ondernemen maar – is dat allang niet meer. In Twente wordt die realiteit inmiddels breed gevoeld. Juist daarom bundelen ondernemers, gemeenten en onderwijs hun krachten binnen het programma Toekomstbestendige Bedrijventerreinen Twente (TBBT Twente). Niet vanuit idealisme alleen, maar vooral vanuit noodzaak en realisme.

Samenwerken voor meer energie

‘Dit is een collectief probleem’, zegt Bert Tijhof, wethouder in de gemeente Rijssen-Holtten en lid van de stuurgroep van TBBT Twente. ‘Niet iedere ondernemer heeft de mogelijkheden of schaal om dit individueel op te lossen. Door als veertien Twentse gemeenten samen op te trekken, kunnen we stappen zetten die anders simpelweg niet mogelijk zijn.’

Het programma TBBT Twente wordt mede mogelijk gemaakt door de Rijksoverheid, Twente Board, Provincie Overijssel, Ondernemend Twente en VNO-NCW Midden.

Van knelpunt naar kans

TBBT Twente is een programma binnen de Regio Deal Twente II en richt zich op verduurzaming van de energievoorziening op bedrijventerreinen, het aanpakken van netcongestie en het ontwikkelen van collectieve oplossingen. Denk aan warmtenetten, buurtbatterijen, slimme energiehub's en zelfs lokale waterstofinitiatieven. TBBT Twente richt zich zowel op haalbaarheidsonderzoeken als op realisatieprojecten. Het uitgangspunt: wat individueel vastloopt, kan collectief weer in beweging komen.

Dat blijkt ook uit de praktijk. Inmiddels is de derde tranche van het programma uitgegeven en zijn vijf nieuwe projecten goedgekeurd. ‘Die hadden er zonder die gezamenlijke aanpak nooit gelegen’, zegt Bert. ‘Je ziet dat ondernemers elkaar vinden, kennis delen en samen investeren. Dat is precies wat we willen aanjagen.’

Data als startpunt, actie als doel

TBBT Twente wil oplossingsgericht doorpakken. Onderzoeken zijn nodig, maar dat is niet het einddoel. ‘We moeten eerst weten waar op bedrijventerreinen sprake is van over- of ondercapaciteit’, legt Bert uit. ‘Daarom verzamelen we data, samen met de provincie Overijssel. Maar het doel is altijd: van inzicht naar uitvoering.’ In Twente lopen inmiddels in negen gemeenten initiatieven. Alleen al in Enschede worden bijvoorbeeld op vier bedrijventerreinen

onderzoeken gedaan. In Twenterand richt een energiehub met zon, wind, opslag en waterstof zich op een operationele start voor 2028. In Rijssen-Holtten zijn twee projecten in volle gang. ‘We zien dat die onderzoeksfase nu steeds vaker leidt tot concrete vervolgstappen richting realisatie’, zegt Bert. ‘Dat is een belangrijke ontwikkeling.’

Rijssen als illustratie

De noodzaak is in sommige gemeenten extra scherp. In Rijssen-Holtten staat het stroomnet volledig op rood. ‘Voor een kleinverbruikersaansluiting ben je bij ons al snel vijftien maanden verder’, aldus Bert. ‘Voor grootverbruik geldt: niet voor 2035. Dat is voor ondernemers funest.’

Een sprekend voorbeeld is Voortman Steel Group. De bouw van een nieuwe, volledig duurzame bedrijvencampus liep vast op het ontbreken van voldoende stroomcapaciteit. ‘Ze hebben uiteindelijk voor anderhalf miljoen euro aan diesel verstoekt om met generatoren te kunnen draaien’, vertelt Bert. ‘Dat wil niemand. Maar het laat zien hoe nijpend de situatie is.’

Juist daar ontstond ook beweging. Ondernemers gingen met elkaar in gesprek over het delen van capaciteit, gezamenlijke opslag en slimme oplossingen. Dat leidde tot een pilot voor een ‘smart energy hub’ in Rijssen, inmiddels een van de tien proefprojecten rondom groepscontracten voor energie bij Enexis.

‘Wat individueel vastloopt, kan collectief weer in beweging komen’

Bert Tijhof



Innovatie voorbij regels

Toch wringt het ook. Wet- en regelgeving lopen niet altijd mee met de snelheid waarmee ondernemers willen en moeten handelen. Daarom zoekt TBBT Twente bewust naar oplossingen, samen met ondernemers en kennispartners zoals hogeschool Saxion. 'We kunnen ons niet permitteren om te wachten', zegt Bert. 'Innovatiekracht zit juist bij ondernemers. Die moeten we benutten, niet afremmen.'

Meer dan stroom

Hoewel energie nu de grootste bottleneck is, ziet Bert dat de aanpak breder nodig is. 'We zijn in Nederland verwend geraakt. Decennialang was alles beschikbaar: water, stroom, infrastructuur. Die tijd is voorbij. Water is de volgende uitdaging die op ons afkomt, zeker voor bedrijven met veel proceswater.'

Oproep aan ondernemers

Voor ondernemers liggen er kansen om ook aan te haken. Er komen nog volgende tranches binnen het Regio Deal-programma. 'We moeten projecten uit de onderzoeksfase naar uitvoering brengen', benadrukt Bert. 'Het zou zonde zijn als middelen op de plank blijven liggen. Dit is hét moment om in te stappen.'

Zijn hoop is helder: 'Ik hoop dat ondernemers weer kunnen doen waar ze goed in zijn: ondernemen. Nu zijn ze vaak vooral bezig met de bandbreedte van hun stroomcontract. Als we dat samen slimmer organiseren, ontstaat er weer ruimte voor groei.'

TBBT Twente laat zien dat collectiviteit geen abstract begrip is, maar een praktische noodzaak. Samen is er, zelfs in tijden van schaarste, meer mogelijk dan je denkt. \



In al 9 Twentse gemeenten zijn in 2024 en 2025 één of meerdere projecten op bedrijfslocaties gestart. Daarnaast initieert Saxion een regio breed Leer- en Ontwikkelprogramma Smart Energy Hubs.

Neem contact op

Ben jij als ondernemer, beleidsmaker of kennispartner betrokken bij bedrijventerreinen en energie? Maak dan kennis met het kernteam van TBBT Twente. Ze informeren je graag over de richtlijnen en nodige documenten voor je projectaanvraag. De eerstvolgende aanmeldingstranche eindigt op vrijdag 3 april a.s. (conceptaanvraag), met vrijdag 1 mei a.s. als deadline voor de definitieve aanvraag. Neem contact op via tbdt@ondernemendtwente.nl voor meer informatie.

Wat een kudde olifanten ons vertelt over slim thuiswerken, verschillende generaties op de werkvloer en binding van medewerkers

Kijk naar olifanten, zo voorkom je verloop

'We doen maar wat rond hybride werken en kantoorbeleid. Daardoor vertrekken jonge collega's, zijn de dinsdag en donderdag overvol op kantoor en vergooien we kostbare tijd in overvolle treinen en files', zegt Maaïke Hattink, adviseur mobiliteit bij de provincie Overijssel. Samen met haar collega's probeert ze daar verandering in te brengen door werkgevers te inspireren om slimmer na te denken over thuiswerken en het optimaliseren van woon-werkverkeer.



Sinds de coronapandemie is hybride werken niet meer weg te denken uit ons werkende leven. Nu de rook is opgetrokken, lijkt het alsof iedereen maar wat aanmoddert. De ene organisatie stuurt op aanwezigheid, de ander laat alles los. 'De oudere generatie blijft het liefst vaker thuiswerken, terwijl nieuwe collega's zich verloren voelen op kantoor. Daar moet je iets mee', zegt Maaïke.

Maaïke werkt enkele jaren bij de provincie Overijssel binnen het programma Overijssel Onderweg, een programma rond duurzame mobiliteit en optimalisatie van het woon-werkverkeer. Ze begon als stagiaire tijdens corona. 'Als ik geluk had zag ik drie collega's. Zo was het lastig om een beeld te krijgen bij de organisatie', zegt Maaïke. Volgens haar is dat verbeterd sinds we weer met z'n allen naar kantoor mogen.

Leren van olifanten

Het lijkt tegenstrijdig dat ze daarom juist ook wijst op het goed organiseren van thuiswerken. Maaïke: 'De meest duurzame reis is de niet gemaakte reis. Waar het mij om gaat is dat organisaties bewust bezig zijn met een koers rondom hybride werken. Met aandacht voor de verschillende generaties op de werkvloer.'

Ze verwijst daarbij naar de metafoor van organisatiepsycholoog Kilian Wawoe. 'Een kudde olifanten is er niet voor het welzijn van één individu, maar om de kwetsbaren te beschermen. Voor een organisatie geldt dat net zo. De jonge olifanten - starters en jonge medewerkers - moeten beschermd worden en kennis kunnen opdoen bij ervaren collega's.'

Doe je dat niet, dan ontstaat er verloop en disbalans. 'Leidinggevendens moeten de kudde bij elkaar houden. Vraag je af of bij hybride werken mensen lijden, en zorg bij fysiek samenkomen dat dit ook zinvol is. Niet iedereen hoeft op kantoor in digitale overleggen te zitten', aldus Maaïke.

'Probeer eens
iets anders, los van
vaste werkdagen'

Maaïke Hattink

'De meest duurzame reis is de niet gemaakte reis'

Maaïke Hattink

Onderzoek in Overijssel

Maaïke bevroeg 50 werkgevers over hybride werken. 'De meeste organisaties zijn nog steeds zoekende. Ze hanteren vaak 2 tot 3 dagen op kantoor, met dinsdag en donderdag als piekdagen. Ruim 60 procent doet niets aan werkdagspreiding. Daardoor ontstaan overvolle kantoren en treinen, terwijl deze woensdag en vrijdag nagenoeg leeg blijven', zegt ze.

Bewust gewoontegedrag doorbreken

Een voorbeeld is AAFF accountants uit Zwolle. Ze gingen van drie vestigingen naar één en plannen plenaire meetings op woensdag. 'Bij die overstap hebben ze het samen met medewerkers gedaan. Alle wensen van de verschillende generaties zijn meegenomen. Daardoor bestaan er nu Rust, Ruis en Reuring-ruimtes: plekken om geconcentreerd te werken, samen te werken en verbinding op te zoeken', vertelt Maaïke.

Bekijk hier de subsidieregeling:



Via de campagne The Hybrid Heroes (www.overijsselonderweg.nl/the-hybrid-heroes) worden praktische challenges aangeboden, zoals wandelende vergaderingen op woensdag of spitsporten. 'Probeer eens iets anders, zodat we niet vastzitten aan de gekte op dinsdag en donderdag', adviseert Maaïke.

Ze wijst ook op een subsidieregeling: organisaties kunnen tot 100 procent subsidie krijgen voor maatregelen die hybride werken bevorderen. 'Niet gek toch', zegt Maaïke. \

Daag jezelf eens uit en verander

Eén ding blijft altijd hetzelfde: alles verandert. In de marketingwereld is dit meer waar dan waar dan ook. De snelheid waarmee nieuwe apps, online regels en de wensen van klanten veranderen, is enorm. Als je stilstaat ga je achteruit. Daarom is de belangrijkste vraag voor elk bedrijf nu: hoe blijf je meedoen in deze snelle stroom van nieuwe dingen?

Het antwoord zit in het thema van dit artikel: 'Change and Dare It' (durf te veranderen). Een thema dat ons wel past (zeggen we bescheiden). Onze basis ligt in 1973; een tijd dat internet nog toekomstmuziek was. Door deze lange geschiedenis hebben wij een uniek kijkje: we hebben meegemaakt dat de 'oude' wereld digitaal werd. Daarom is 'durf te veranderen' voor ons niet zomaar een kreet, maar de dagelijkse werkelijkheid die al vijftig jaar in ons zit.

Grote sprong

In 1973 waren we bezig met de middelen van die tijd. Denk aan het maken van goede brieven die je per post stuurde ('direct mail'), opvallend drukwerk of de eerste reclames op televisie en radio. De basis was altijd hetzelfde: zorgen dat de boodschap bij de juiste mensen terecht kwam.

De eerste grote 'durf' kwam rond de eeuwwisseling. Veel traditionele reclamebureaus twijfelden, maar Dtch. Digitals zette vol in op de digitale wereld. We zagen websites, e-mail en zoekmachines opkomen. Dat vroeg om moed, want we moesten oude, succesvolle manieren loslaten en investeren in nieuwe techniek die nog volop in beweging was. Onze geschiedenis laat zien dat wachten in deze sector geen optie is. Die stap van analoog naar digitaal was de eerste marathon die we met succes liepen.

Veranderingen

Vandaag staan we in een nog veel ingewikkeldere verandering. De 'durf' van de ondernemer is groter dan ooit. Je bereikt klanten niet meer met één advertentie op één plek. Klanten zitten overal: van Instagram en TikTok tot videoplatforms en gespecialiseerde online plekken. Marketing is daardoor geen rechte lijn meer, maar een constant proces van aanpassen en beter maken.

De overstap naar een aanpak die draait om cijfers en metingen is een belangrijke 'durf' geweest. Het vraagt de moed om het vertrouwde 'buikgevoel' opzij te zetten en te vertrouwen op harde feiten. Campagnes worden niet meer opgezet op basis van wat we denken, maar op basis van wat we weten door metingen.

En voorbeeld van een advertentie in de krant



Geen advertentie in de krant, maar een volledig met AI gegenereerde cover voor INN^otwente magazine #19



Daarnaast staat de hele sector voor een grote verandering door het verdwijnen van de bekende 'cookies' op internet. Dit dwingt elke marketeer om creatiever en slimmer te zijn en te zorgen voor oplossingen die goed omgaan met de privacy van de mensen.

Slimme software

Natuurlijk praten we over verandering en AI (slimme software). Wij zien AI als iets dat de boel totaal verandert, maar het is ook een gereedschap dat je slim moet gebruiken. AI regelt het 'wat': het kan snel veel teksten maken, advertenties automatisch beter maken en reclame persoonlijker maken.

De echte 'durf' met AI is echter niet om het te gebruiken, maar om het heel slim te gebruiken. De menselijke blik, het creatieve plan en de emotionele band met de klant kan geen programma vervangen. AI werkt als een turbo op ons plan, maar de menselijke denker bepaalt nog steeds waarom en hoe we iets doen. Het is belangrijk

om de techniek te omarmen zonder het menselijke, creatieve element te vergeten.

Continu veranderen

Voor bedrijven in Twente en daarbuiten is de les duidelijk: 'Durf te Veranderen' is geen eenmalige actie, maar iets dat je continu moet doen. De moed die onze oprichter in 1973 had om het werk aan te passen aan de tijd, is dezelfde moed die we vandaag van onze klanten vragen als ze met cijfers en AI willen werken.

Bij Dtch. Digitals blijven we volop inzetten op slimme plannen, goede creativiteit, diepgaande analyse van cijfers en het continu trainen van onze medewerkers. We hebben de lange reis sinds 1973 volbracht door altijd te durven veranderen. De digitale toekomst is ingewikkeld, maar biedt ook enorme kansen. De vraag is: durf jij de verandering aan? \



**‘We hebben in record tempo
een resultaat neergezet
waar we trots op zijn’**

Anthony Wychgel

INN°gesprek

The Gallery is vernieuwd: het kloppend hart van Twentse innovatie

Wie vandaag door The Gallery loopt op Kennispark, merkt het meteen: hier is iets veranderd. Het middengebied ademt licht, ruimte en energie. Comfortabele zitplekken, groene accenten en een prominente receptie maken van deze plek een gastvrije entree voor bezoekers en huurders. Het is een metamorfose die past bij de rol van The Gallery als innovatie-hub van Twente.

The Gallery is al jaren een begrip in Twente. Het gebouw, geopend in 2014, was destijds vooruitstrevend: een plek waar bedrijven en onderzoekers elkaar konden ontmoeten. Maar tijden veranderen. Uit een recente analyse bleek dat huurders steeds minder positief waren over het interieur en de mogelijkheid voor kennisuitwisseling. Voor een gebouw dat juist ontmoeting en samenwerking moet stimuleren, waren dat belangrijke signalen voor eigenaar ASR Dutch Science Park Custodian B.V. (kort gezegd a.s.r.).

Van verouderd naar vooruitstrevend

Daarom werd in de zomermaanden een investering gedaan door a.s.r. om The Gallery toekomstbestendig te maken. In opdracht van a.s.r. heeft Anthony Wychgel van TOOON interior d-sign de opdracht aangenomen om het middengebied van The Gallery te revitaliseren, en om een ontwerp te maken met als doel een verbinding te creëren; een (werk)plek waar mensen elkaar - in een warme en ongedwongen sfeer - kunnen ontmoeten onder het genot van een hapje en een drankje. Ook aantrekkelijk voor studenten en bezoekers vanuit het Kennispark, die ook gebruik kunnen maken van de vergaderzalen, de restaurants met cateringmogelijkheden en de andere faciliteiten.

Anthony: 'Met dank voor het vertrouwen van a.s.r. heb ik het project mogen uitvoeren, van ontwerp tot realisatie. Het traject bestond uit interviews met

betrokkenen om de wensen op te halen, het opstellen van vlekkenplannen, aanmaken van visualisaties, offerteaanvragen, begrotingsvoorstellen, plannings en uiteindelijk de daadwerkelijke projectbegeleiding. Uiteindelijk hebben we in recordtempo 'The new Gallery' gerealiseerd; een resultaat waar we tevreden over en toch ook wel trots op mogen zijn.'

In slechts acht weken tijd kreeg het gebouw een nieuwe identiteit. Het middengebied werd volledig vernieuwd, er kwam een 'Grab & Go'-bar voor koffie en snacks, en de branding werd gemoderniseerd. Het nieuwe logo en de pay off werden onthuld: 'The Gallery where innovation takes the stage'. Het doet recht aan een van de

mooiste bedrijfsverzamelgebouwen van Twente, met zijn kenmerkende ufo-vorm.

Wetenschap én ondernemerschap

De ligging van The Gallery is uniek: tussen de Universiteit Twente en de bedrijven op Kennispark. Het gebouw is daarmee een fysieke én een symbolische schakel. The Gallery versterkt de missie van de Universiteit Twente en Kennispark Twente. Beide zetten zich in om technologische doorbraken te stimuleren en naar de markt te brengen. The Gallery faciliteert die beweging, biedt deze een podium en jaagt vooruitgang aan. Hier ontmoeten onderzoekers en ondernemers elkaar, ontstaan ideeën en worden innovaties versneld naar de markt gebracht. ➤



‘The Gallery is een werkplek én een ervaring’

Hans Hammink

Die verbinding is cruciaal voor Twente, dat zich profileert als regio van hightech en kennisintensieve bedrijvigheid. De focusgebieden sluiten naadloos aan bij de krachtige clusters van Next Tech Twente: MedTech, ChipTech, BatteryTech, Advanced Manufacturing en Materials. Vanuit die basis ontstaan ook grensverleggende terreinen als fotonica, fluidics en quantumtechnologie - ontwikkelingen die in Twente wortelschieten en wereldwijd impact maken. De start-ups en scale-ups maken nog steeds deel uit van de visie: een broedplaats voor talent, en verbinding met de universiteit.

Ontmoetingsplek vol energie

Met de recente vernieuwing is The Gallery getransformeerd tot een bruisende ontmoetingsplek. Het vernieuwde middengebied biedt ruimte voor informele gesprekken, creatieve brainstormsessies en inspirerende events. Start-ups vinden hier letterlijk een podium om zich te

presenteren, terwijl gevestigde bedrijven profiteren van de energie en flexibiliteit die de omgeving uitstraalt. De toevoeging van een bar maakt het nog makkelijker om elkaar spontaan te ontmoeten, onder het genot van een goede kop koffie. Gastvrijheid en mensen zich welkom laten voelen zit in de genen van de medewerkers, en in deze vernieuwde omgeving wordt dit benadrukt met extra gezellige zitplaatsen en concentratie-werkplekken.

Samen met Novel-T worden activiteiten georganiseerd die huurders en externe partners verbinden. Novel-T is als betrokken huurder van het eerste uur al een actieve innovatie-aanjager in de regio Twente. Gezamenlijk zullen zij The Gallery steviger positioneren als innovatieve, inspirerende en verbonden werkomgeving voor zowel huurders als bezoekers. Van inspiratiesessies tot netwerkborrels: het draait om ontmoeting en kennisdeling. De Grab & Go-bar en alle informele zitjes

spelen daarin een rol, als laagdrempelige plek voor een snelle lekkere koffie en een goed gesprek.

Noodzakelijke vernieuwing

De noodzaak voor vernieuwing was duidelijk. De uitstraling van 2014 voldeed niet meer aan de verwachtingen van internationale bedrijven en talenten. Voor een regio die zich wil profileren als innovatie-hub is dat een risico.

De vernieuwing richtte zich daarom op drie pijlers:

- dynamische ontvangst: een prominente receptie die bezoekers en huurders welkom heet;
- moderne werkplekken: flexibel en inspirerend ingericht;
- warme uitstraling: comfortabele zitplekken, groene accenten en een huiselijke sfeer.

Trots en professionaliteit

De vernieuwing gaat verder dan het interieur. Met een frisse branding en een krachtige slogan - ‘Where science meets enterprise’ - positioneert The Gallery zich als hét podium voor innovatie en prestaties. The Gallery is de plek waar wetenschap en ondernemerschap elkaar ontmoeten; een ruimte die bruist van ideeën, energie en kansen.

Volgens Mariska Rimmelzwaan, leasing en acquisitiemanager van a.s.r., biedt deze make-over alle kansen om nieuwe huurders aan te trekken en bestaande huurders nog beter te huisvesten. Samen met Hans Hammink, die met zijn team verantwoordelijk is voor het beheer, is zij verantwoordelijk voor de verhuur, om het gebouw verder te voorzien van nieuwe technologische bedrijven. Die kunnen worden gehuisvest binnen de ruim drieduizend vierkante meter kantoor- en labruimte. Een deel hiervan is nieuwbouw op de begane grond, klaar voor de verhuur. Op termijn zijn er ook ruimtes beschikbaar van twintig tot driehonderd vierkante meter, op de eerste verdieping.





Internationale aantrekkingskracht

Twente heeft veel te bieden: hoogwaardige kennis, innovatieve bedrijven en een sterke community. The Gallery maakt deze kwaliteiten zichtbaar en voelbaar. De vernieuwde uitstraling is ontworpen om internationale bedrijven en professionals aan te trekken. 'Een inspirerende omgeving, gastvrijheid en moderne faciliteiten zorgen ervoor dat The Gallery niet alleen een werkplek is, maar ook een ervaring', zegt Hans.

'We merken dat ook internationale bedrijven steeds vaker naar Twente kijken', zegt Mariska. 'Met The Gallery hebben we een visitekaartje dat daarbij past. Met ons Twentse team en onze partners - zoals Kennispark, Novel T, Twenteboard en uiteraard de UT - zijn we klaar voor de toekomst. We hebben gelukkig ruimte om nieuwe bedrijven te huisvesten. Niet als

een statisch gebouw, maar als dynamische warme ontmoetingsplek in het hart van het Twentse innovatie-ecosysteem.'

Als ervaren makelaar ziet Michel ten Hag The Gallery als een zeldzame en strategische kans in de huidige markt. 'Dit object is uniek in de regio dankzij de combinatie van hoogwaardige faciliteiten, de directe link met de Universiteit Twente en de vernieuwde hospitality-uitstraling. Met een aanbod dat varieert van hightech laboratoriumruimtes tot flexibele, moderne kantoorunits, positioneert The Gallery zich als de ideale vestigingsplaats voor alle soorten organisaties; van ambitieuze start-ups tot gevestigde, internationale spelers. Wij nodigen geïnteresseerde partijen dan ook graag uit om het gebouw te bekijken én om te ervaren wat deze 'community' voor hun groei kan betekenen.'

Feiten en cijfers

- Opening: 2014
- Uitbreiding: ruim drieduizend vierkante meter kantoor- en labruimte
- Duur renovatie: acht weken (juli en augustus 2025)
- Doel: dynamische ontvangst, moderne werkplekken, samenwerking stimuleren
- Nieuwe slogan: 'Where science meets enterprise'

'Internationale bedrijven kijken steeds vaker naar Twente'

Mariska Rimmelzwaan

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

Een businessclub met ruim 120 leden met een gouden hart. Ontbijten en netwerken voor het goede doel, namelijk de Ronald McDonald Huiskamer in het Medisch Spectrum Twente (MST). 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 leden. Na een goed gesprek en met een goed gevulde maag beginnen we vervolgens aan onze werkdag.

Te gast in de Huiskamer

Het blijft bijzonder om te zien hoeveel mensen zich belangeloos inzetten voor de Ronald McDonald Huiskamer in het MST. Zoals de vrijwilligers die ons tijdens de ontbijtbijeenkomst in september 2025 rondleidden door de Huiskamer en met hart en ziel vertelden over hun mooie werk. Zij zorgen voor een ontbijtje of lunch voor de ouder(s), en soms is een luisterend oor al genoeg.



Nieuw: twee slaapkamers

Eind vorig jaar is de Huiskamer uitgebreid met twee slaapkamers in het MST. De slaapkamers werden op 25 november 2025 feestelijk geopend. Het zijn de eerste Ronald McDonald-slaapkamers in een ziekenhuis in Nederland. En wat zijn ze mooi geworden. De slaapkamers zijn mede mogelijk gemaakt door de bijdrage van onze leden. Dankzij deze bijdrage kunnen families dichtbij hun zieke of te vroeg geboren kind blijven slapen in een omgeving die voelt als thuis. Voorzitter van de raad van bestuur van het MST, Jan den Boon, lichtte nog eens toe waarom dat zo belangrijk is voor de hechting van het kind. Wij zijn heel trots.

Ontbijtbijeenkomsten

In oktober 2025 waren we weer te gast bij Huuskes op de Military. Een hele fijne traditie. Ook daarna, in november, waren we op een locatie waar we al eerder zijn geweest, namelijk Estadio, waar Sterrenstof de gastheer was. Afgelopen december sloten we het jaar af bij Saxion.

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. \





William Sprakel

column

AI, 'mangs wa, aait nich'?

Ik hoor het steeds vaker; thuis aan tafel, bij bijeenkomsten en in de wandelgangen op kantoor: 'Ja, AI... mangs wa, aait nich'. Of tóch?

Je hoort het niet, omdat we het er nog niet echt over hebben. We hebben het er wel eens over, maar gaan het gesprek niet aan. We kijken het aan, kijken wat het wordt en of we het er wel echt over moeten hebben. Het raakt ons (nog) niet. Dat snap ik wel. Twente is groot geworden door echt werken, en zo zien we onszelf ook. Geen gelul, maar gewoon echt werken. Dingen maken en bouwen. Textiel, bouw, infra en industrie, en toch ook wel glasvezelnetwerken en grote softwareproducten. Een gemene deler was en is: zelf bedacht en zelf gemaakt.

AI voelt dan echt wel anders, als een soort onzichtbaar iets. Vergelijkbaar met wat er onder de motorkap van je auto gebeurt. Je start het wel, het is er wel, maar zolang je de motorkap niet opent, hoef je het niet te zien. Als er iets mee is, ga je naar de garage, tenzij je zelf automonteur bent, natuurlijk. Zo gaat het ook met AI.

Maar ondertussen schuift er meer dan we zouden willen toegeven. AI neemt niet ineens werk weg, maar het doet iets subtielers, en daarom misschien nog wel juist iets spannenders. Veel mensen gebruiken het nu als een trucje, of zoals we Google gebruiken, en daardoor zie je de impact nog niet echt. Maar het verschuift het werk voor taken die vooral herhaling zijn geworden.

Dan is het niet gek dat je jezelf afvraagt: als dit automatisch kan, waar zit ik dan nog? Jezelf die vraag stellen is niet zwak, maar juist

bijzonder eerlijk. Het is een transitie die de manier van denken en werken kan en gaat veranderen. Het biedt ergens bedreiging, maar zeker ook kansen.

In mijn optiek is AI geen bedreiging, maar net als iedere automatisering een hefboom voor efficiëntie. Waar je vroeger een secretaresse nodig had, heb je nu een AI-'notetaker' die automatisch je taken uitwerkt. Foto's, animatie, ontwerp, berekeningen, enzovoort; allemaal zaken die anders zijn dan tien jaar geleden. Maar wie lang genoeg meeloopt, weet nog dat toen computers, telefoons en het internet kwamen, het toen ook al veranderde. Kun je leven zonder een mobiel, en kun je als bedrijf alles op papier doen? Vandaag de dag is dat heel moeizaam, omdat iedereen mee moet, kan en/of wil.

Twente verandert wel, maar bij voorkeur zonder al teveel poespas en grote woorden. Het imago van makers raken we niet graag kwijt, maar we moeten niet vergeten dat we ook praktische denkers zijn en daarmee misschien ook wel beter overweg kunnen met de nieuwe manier dan ooit. AI vraagt ons niet om ons geleerde vak of beroep op te geven; het dwingt ons wel om opnieuw te bepalen wat ons werk inhoudt en de afweging te maken hoe het verandert. Bovenal voegen wij nog altijd waarde toe, door uiteindelijk de verantwoordelijkheid te nemen als het systeem geen zwart-wit antwoord heeft. 'Mangs wa, aait nich', totdat je merkt dat je zelf wilt bepalen hoe het wél past. \

Twee bouwbedrijven, twee krachtige voorbeeldvisies op duurzaamheid

‘Dat waar je écht in gelooft zorgt voor ambitieuze prestaties’

Bij bedrijfsadviesbureau SmitDeVries zijn ze maar wat trots op Groothuisbouw uit Emmeloord en Heutink Groep uit Genemuiden. Beide bedrijven zijn – op hun eigen manier – koploper op het gebied van duurzaamheid. De een bouwt natuurinclusief en klimaatadaptief, de ander is expert in afvalvermindering. Hoog tijd dus om beide klanten het podium te geven. Aan het woord Loice de Beer, commercieel manager van Heutink Groep, en Tjalco Koopmans, commercieel directeur van Groothuisbouw.

Loice de Beer



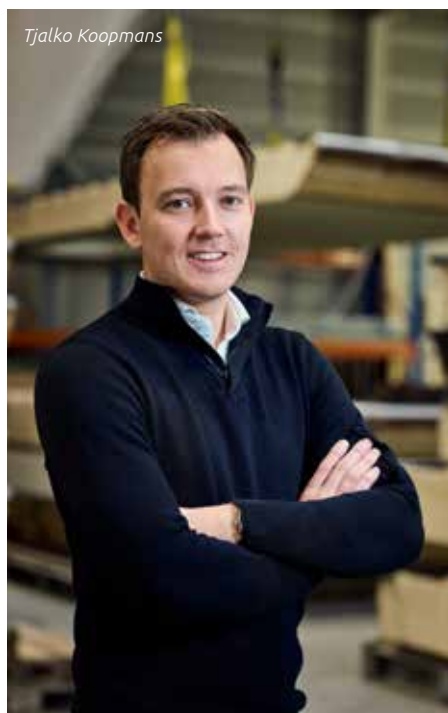
Loice: ‘Heutink is zowel bouwer als ontwikkelaar en realiseert woningbouwprojecten; van grondgebonden woningen en appartementengebouwen tot complete leefomgevingen. Daarbij gaat het niet alleen om de woning zelf, maar ook om de plek waarop en het gebied waarin de woning staat. Natuur, klimaat en gezondheid zijn voor ons belangrijke thema’s. Natuurinclusief en klimaatadaptief bouwen, in combinatie met ‘biobased’ materialen en een lagere CO₂-uitstoot, is niet alleen goed voor het milieu, maar heeft ook een positief effect op fijn wonen. Daarnaast zetten we in op sociale cohesie. In overleg met bewoners creëren we ontmoetingsplekken, zoals speeltuinen of barbecueplaatsen.’

Tjalco: ‘Bij Groothuisbouw bouwen we met oog voor mens en milieu. We realiseren zowel vrijstaande woningen als twee-onder-

‘Omdat we ontwikkelen én bouwen, kunnen we een stap extra zetten’

Loice de Beer





een-kapwoningen, van de Waddeneilanden tot Zuid-Limburg. Onze innovatieve prefab-bouwwijze maakt het mogelijk om woningen te bouwen die verder gaan dan de standaard duurzaamheidsnormen. In onze fabriek maken we complete woningonderdelen - van wanden tot dakkapellen - onder gecontroleerde omstandigheden. Binnen bouwen betekent dat we droog werken, beter zicht houden op kwaliteit en nauwelijks verspilling hebben. Op de bouwplaats monteren we alles efficiënt, zodat alleen het metselwerk nog overblijft. Door deze werkwijze leveren we woningen van constante, hoge kwaliteit en bouwen we toekomstbestendig.'

Visie op duurzaamheid

Tjalco: 'Duurzaamheid zit in alles wat we doen. Ondanks dat in de particuliere markt waarin wij opereren duurzaamheid minder in beeld is, zijn wij hier al jaren actief mee bezig. We kregen onlangs het compliment dat er qua afvalvermindering bij ons geen eer meer te behalen is, en dat klopt. Door maatwerk in te kopen weten we het afval tot een minimum te beperken, en wat er overblijft scheiden we bij de bron, zodat het opnieuw gebruikt kan worden door onze toeleveranciers. Dankzij onze prefab-aanpak beperken we transport- en kraanbewegingen tot een minimum, wat ook de CO₂-uitstoot verlaagt.'

Loice: 'Duurzaamheid is voor ons heel belangrijk. Onze woningen en projecten zijn altijd natuurinclusief en bij elk plan kijkt een ecooloog mee. Onze platte daken zijn voorzien van sedum en we passen regelmatig CLT - houtbouw - toe in onze projecten of kiezen voor energieneutrale woningen. In Amsterdam realiseerden we bijvoorbeeld appartementencomplex Stories, destijds het hoogste CLT-gebouw van Nederland. In Almere hebben we nu een pilot waarin we bouwen met een CO₂-negatieve baksteen. We vinden het belangrijk om te innoveren en we durven te experimenteren. Dat doen we niet omdat het gevraagd wordt, dat komt vooral vanuit onszelf. We voelen ons verantwoordelijk voor mens en milieu.'

Unieke werkwijzen

Loice: 'Een voordeel is dat we meerdere bouwmethodieken hebben. Daarnaast durven we buiten de gestelde kaders te kijken. We kijken vooral naar wat wél mogelijk is en kiezen niet altijd de makkelijkste weg. Omdat we zowel ontwikkelen als bouwen, kunnen we een stapje extra zetten. In Leek bijvoorbeeld hebben we voor een nieuwbouwproject van grondgebonden woningen een hele buurt ontwikkeld en gebouwd. Naast koopwoningen en sociale huurwoningen zijn er ook tiny houses voor starters en alleenstaanden. Het wordt een fijne buurt met veel groen, een wadi, ontmoetingsplekken en speelplekken voor kinderen. Wij geloven dat als deze verschillende thema's met elkaar in balans zijn, dit bijdraagt aan het woongeluk van toekomstige bewoners.'

Tjalco: 'Om een beeld te geven: Groothuisbouw bouwt zes volledige woningen per week. Van de eerste schop in de grond tot de sleuteloverdracht duurt bij ons tien tot twaalf weken. De snelheid en kwaliteit die we leveren, is uniek in Nederland. Ook is elke woning die we bouwen anders en volledig gepersonaliseerd. Daarmee onderscheiden we ons echt. Daarnaast gaat duurzaamheid verder dan techniek. We vinden het belangrijk dat iedereen mee kan doen. Daarom werken we samen met Concern voor Werk om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven. Zo bouwen we niet alleen duurzame woningen, maar ook aan een duurzame samenleving.'

Strategische trots

Cyril Mentink, partner bij SmitDeVries: 'Trots zijn we zeker op beide bedrijven. Beide heel verschillend, beide heel ambitieus. We gaven hun strategische plannen heel praktisch vorm met onze strategische methode. Daarmee stuwden we hun resultaten. Dat zien we in de praktijk terug. Dat geldt voor het thema duurzaamheid, maar natuurlijk ook voor de financiële resultaten. En wat te denken van het aantal ambassadeurs dat deze bedrijven heeft. Als je écht ergens in gelooft, kom je als bedrijf tot ambitieuze prestaties.'



Frans Schuitemaker

column

‘Change and Dare’:

Durf te kiezen voor werkgeluk

In een wereld die nooit stilstaat, is verandering de enige constante. Dat geldt zeker in de wereld van werk, de arbeidsmarkt van nu. Het vraagt moed; durf om écht naar jezelf en je organisatie te kijken, durf om anders te denken en durf om werkgeluk centraal te zetten.

Werkgeluk is geen luxe. Het is de brandstof voor persoonlijke groei én duurzame prestaties. Het is wat medewerkers motiveert om met energie en betrokkenheid aan de slag te gaan, en wat organisaties helpt om toekomstbestendig te blijven. Werkgeluk betekent niet dat het elke dag feest is. Werkgeluk betekent dat je werk voldoening, richting en zingeving biedt; een plek waar je talenten benut worden en waar je met plezier bijdraagt aan een gezamenlijke missie.

Voor werkgevers begint ‘Change and Dare’ met oprechte aandacht. Hoe vaak vraag je als leidinggevende aan je mensen wat hen echt energie geeft? Kun je luisteren zonder direct te willen oplossen? Durf je systemen en processen los te laten die de creativiteit en motivatie van je team remmen?

Blijkt dit in de praktijk lastiger dan je denkt, zet dan de LoopbaanScan in: een kort en krachtig gesprek tussen je werknemer en een loopbaancoach. Een zeer gewaardeerd

moment dat de medewerker laat zien waar hij of zij staat en wat hem of haar motiveert.

Voor werknemers vraagt Change and Dare durven stilstaan bij jezelf. Waar krijg je energie van? Worden jouw kennis en vaardigheden goed benut? Zie je kansen om te groeien? Met de LoopbaanScan krijgen werknemers helderheid, focus én de kans om op zoek te gaan naar het optimale werkplezier.

Werkgeluk ontstaat waar verandering en durf elkaar ontmoeten. Waar werkgevers investeren in begrip, ruimte en ontwikkeling, en waar werknemers actief sturen op hun loopbaan en motivatie. Change and Dare betekent samen onderweg gaan naar werk waar je energie van krijgt; een enkeltje werkgeluk.

Of je nu even stil wilt staan bij je eigen ontwikkeling of als werkgever je mensen wilt stimuleren om gemotiveerd en productief te blijven; Loopbaanstation staat voor je klaar. \



Ingrid Warfman

column

Elke regio telt, maar Twente toch net iets meer

De laatste kabinetten geloofden in de kracht van de regio. Het motto is: 'Elke regio telt!'¹

Er wordt onderkend dat het voor brede welvaart noodzakelijk is om beleid en investeringen af te stemmen op de diverse regio's in het land. Met name de grensgebieden zijn uniek. Vanuit de lucht zie je geen grens; je ziet een aaneengesloten gebied met dorpen, steden, kantoren, bedrijven en een fijnmazige infrastructuur. We ervaren dat mensen heen en weer reizen om te werken, te studeren of om inkopen te doen in het buurland.

Uit Europees onderzoek blijkt dat zonder juridische en administratieve grenzen de welvaart en het bruto binnenlands product (bbp) aanzienlijk zouden kunnen stijgen. Door grensbelemmeringen worden kansen onvoldoende verzilverd. Kansen die Twente niet onbenut mag laten. Landelijk wordt gestuurd op het realiseren van sterke regio's, onder andere door de inzet van instrumenten als Regio Deals. In Twente ligt nu al de nadruk op de koppeling tussen arbeidsmarkt en onderwijs en op de samenwerking met de Duitse partners over de grens.

Versterking van de welvaart en groei van de economie in Twente zijn mogelijk als de match tussen de arbeidsmarkt en het onderwijs in Twente en de aangrenzende regio's in Duitsland verder kan worden geïntensiveerd en gefaciliteerd door de Rijksoverheid en door de overheden van Noordrijn-Westfalen en Nedersaksen.

Het bereiken van structurele brede welvaart vergt jaren. Met elkaar blijven praten en samen werken aan het oplossen van grensproblemen maakt het mogelijk de kansen - en daarmee het groeipotentieel - te benutten. Rijksoverheid, regionale (grensoverschrijdende) overheden, marktpartijen en maatschappelijke organisaties hebben hierin allemaal een taak. Het begin is er. Nu is het moment om in Twente de grens écht te slechten. \

[1] Tweede Kamer, vergaderjaar 2023-2024, 36 471, nr. 96, blz. 91

Orkest Phion met Arthur Japin
(fotografie Elske Nissen)



Melanie Jansen geniet als eerste violiste én relatiemanager partnerships in team Relatiebeheer

Mooie dubbelrol binnen Orkest Phion

In en buiten Orkest Phion vertolkt Melanie Jansen een mooie en belangrijke dubbelrol. Al 21 jaar maakt ze deel uit van de eerste violengroep. Eerst bij Het Gelders Orkest en - na de fusie in 2019 met het Orkest van het Oosten - bij Orkest Phion. Daarnaast is ze relatiemanager partnerships. 'Mijn baan is geweldig', vat ze het in enkele woorden samen.

Melanie Jansen, violiste
en relatiemanager
partnerships



'Mijn baan is geweldig!'

Melanie Jansen

Ze verklaart nader: 'Het geeft heel veel plezier om met dit symfonieorkest klassieke muziek op een moderne manier naar mensen van alle leeftijden te mogen brengen. Dat doen we op vele fronten. Wat me echt motiveert in mijn werk is het effect dat het heeft op kinderen en op volwassenen, of ze nu zelf muziek maken of voor het eerst bij ons zijn. Na afloop zie je ze denken: 'Wat heb ik nu weer meegemaakt?' De stroom aan vragen en opmerkingen houdt dan meestal niet op. Ze komen met een bepaalde verwachting binnen, maar ondergaan een enorme beleving en gaan echt áán op de muziek.'

Haarvaten van de samenleving

De fusie van het Orkest van het Oosten met het Gelders Orkest in 2019 heeft het gezelschap veel gebracht. Melanie: 'We hebben nu veel meer musici en kunnen veel meer middelen ontwikkelen om tot in de haarvaten van de samenleving te komen. We kunnen er nu voor iedereen zijn; in steden en dorpen, voor jong en oud, in de concertzaal en daarbuiten.'

Aan variatie is in haar werk geen gebrek. 'Elk weekend zijn er concerten en elke week repetities. Op maandag zijn de musici vrij van repetitie en bereiden zij zich voor op een nieuw programma vanaf dinsdag. En ik ben op maandagen op kantoor om mijn werk als relatiemanager development & partnerships te doen. Verder trek ik er veel op uit om mijn 'zakelijk' netwerk uit te breiden en

ben ik op allerlei netwerkbijeenkomsten, zoals die van INN'twente. Of in januari bij de Rode Loper, of de Twentse haring Primeur in juni. Ik sta door mijn dubbelrol een beetje tussen de staf en de orkestmusici in en ben regelmatig een verbindende factor tussen die twee. Ik voel me bij beide onderdelen als een vis in het water. Hier ben ik zes dagen per week met veel plezier mee bezig.'

Educatie voor alle kinderen

Orkest Phion is niet alleen bekend om groot-symfonische concerten, kamermuziek en openluchtconcerten. Het orkest biedt ook een uitgebreid educatief programma, zoals afgelopen november met de educatieve voorstelling Kleine Neptunus. 'Dit is een beeldende muziektheatervoorstelling in samenwerking met Jansen & De Boer. Dan zit de hele zaal vol met honderden kinderen en leerkrachten uit het basisonderwijs. Zes weken vooraf worden ze daarop voorbereid via het lesprogramma Lesson Up, waarmee leerlingen oefenen met bodypercussie en liedjes. Daarbij hebben we ook speciale aandacht voor doven en slechthorenden. We vinden het belangrijk er voor alle kinderen te zijn.'

'Kleine Neptunus is vooral voor de middenbouw, de groepen drie tot en met vijf. Voor de bovenbouw hebben we een ander programma. Daarvoor zoeken we meer de samenwerking met andere theatergroepen, zoals poppentheater De Gnaffel en Theatergroep Sonnevanc.''

'Waanzinig leuk om elke keer die puzzel te maken'

Melanie Jansen

Ondersteuning van talent

'Het is waanzinnig leuk om elke keer die puzzel te maken', vindt de enthousiaste Melanie. 'Het symfonisch repertoire is de basis, dat willen we naar iedereen toe brengen. Mooie klanken, oud en nieuw, in alle kleuren. Daarbij maken we heel graag de combinatie met jong talent. We zoeken dat en andere gezelschappen op en maken samen veel muzikale uitstapjes.'

Phion startte afgelopen jaar onder meer met het programma Phion Heersink Academy, waarin vier masterstudenten worden begeleid, als start van hun professionele carrière als musicus. 'Ook hebben we een nieuwe serie van vijf korte concerten kamermuziek in baroksfeer, de Passie van Bach. Dat doen we in samenwerking met het Wilminktheater, met een klein ensemble van zeven daarin gespecialiseerde musici.'

Zakelijke impact, muzikale verbinding

Voor de fusie met het Orkest van het Oosten in 2019 was Melanie al twee jaar sponsorwerver voor Het Gelders Orkest. Nu is ze manager relatiebeheer bij Orkest Phion. 'Het orkest heeft een goede band met de Stichting Vrienden van Phion. Mijn portefeuille bestaat uit acquisitie en het onderhouden van contact met het bedrijfsleven, onze zakelijk partners en de grote schenkers van het orkest. Het is een voordeel dat ik het orkest van binnenuit door en door ken. Er moet een goede band zijn tussen het bedrijfsleven en onze muzikale organisatie. Voor bedrijven is het ideaal om met ons iets voor hun relaties te doen. Zoals het



bijwonen van een voorrepetitie vlak voor het concert; dat is een heel andere ervaring dan een doorsnee repetitie of een concert. Of dat bedrijven komen om iets van ons te leren. Zo bieden wij een workshop dirigeren aan, waarin samenwerken en luisteren centraal staan. Ook heel verhelderend voor teams en managers.'

Fans en bedrijfsleven binden

Jaargetijden en levensgebeurtenissen kun je verklanken. Passend bij deze tijd. 'Wij zijn vaak een verbindende factor in de maatschappij om ons heen. Of het nu om schoolkinderen, studenten, trouwe vrienden, bedrijfsmedewerkers, nieuwkomers of mensen uit het bedrijfsleven gaat.'

Melanie licht er een paar jaarlijkse 'highlights' uit. 'Op het Wilmersberg-concert in De Lutte verheug ik me elke keer weer, vanwege de prachtige entourage en de vrolijke noot aan het eind, waar iedereen zich op de dansvloer waagt. En ook Symphonic Summer op de Oude Markt in Enschede is altijd een feest.'

Behalve de stichtingen Apollo Sociëteit en Vrienden van Phion kent het orkest sinds vorig jaar ook de ConcertClub Phion. 'Bij deze club van particulieren en mensen uit het bedrijfsleven staat de beleving van de concertavonden centraal. De ontvangst en catering en na afloop altijd een 'meet and greet' met een van de sterren van het podium zijn altijd een groot succes. Met onze muziek geven we meer inhoud aan de partnerships door een aanbod op maat te bieden. Zo zorgen wij ervoor dat Orkest Phion midden in de samenleving staat en door klassieke muziek mensen met elkaar verbindt.'

Wil je ook een partnership op maat?

Neem dan contact op met Melanie Jansen: relatiebeheer@phion.nl. Voor meer informatie over concerten en www.phion.nl



Albert van Winden

column

Dare to Change

Wie vandaag de dag onderneemt, weet één ding zeker: stilstand is geen optie. De wereld om ons heen beweegt sneller dan ooit. Regels veranderen, technologie dendert door, markten schuiven, verwachtingen van klanten zijn grilliger. Soms voelt het alsof je als ondernemer in een soort permanente reorganisatie leeft. Net wanneer je denkt dat je het spel doorhebt, veranderen de spelregels weer.

Toch is precies dát de kern van modern ondernemerschap: durven veranderen. Niet omdat het moet, maar omdat het hoort bij wie we zijn. Ondernemers zijn geen beheerders van de status quo. We zijn bouwers, vernieuwers, kartrekkers. Maar laten we eerlijk zijn: dat betekent niet dat het altijd makkelijk is. De druk kan hoog zijn. Administratieve rompslomp slurpt tijd en energie, en de veelheid aan ontwikkelingen maakt het soms lastig om koers te houden.

Toch schuilt er juist kracht in beweging. De ondernemer die vasthoudt aan hoe het altijd was, verliest langzaam maar zeker het zicht op de toekomst. Flexibiliteit is geen luxe, maar de levensader. Het vraagt lef om keuzes te maken zonder garantie, om los te laten wat vertrouwd is, en om telkens opnieuw te bekijken: doe ik nog de juiste dingen? Ben ik nog relevant?

Veranderen is geen eenmalige actie, maar een houding. Het is durven twijfelen, durven doorpakken en durven dromen.

Het is accepteren dat je bedrijf nooit 'af' is, maar voortdurend in ontwikkeling. Dat kan ongemakkelijk zijn, maar het geeft iets waardevols terug: bestaanszekerheid door wendbaarheid.

En juist in een regio als Twente, waar innovatiekracht en nuchter ondernemerschap hand in hand gaan, ligt er een kans. Hier zit het DNA van pionierschap diepgeworteld. 'Dare to Change' betekent niet blind vooruitrennen, maar bewust vooruit bewegen. Kleine stappen zetten, blijven leren, openstaan voor nieuwe ideeën, technologie omarmen, talent ruimte geven en het soms rigoureuus anders durven doen.

De vraag is dus niet of je moet veranderen. De vraag is: durf je het?

Want wie durft te veranderen, durft te groeien. En wie durft te groeien, bouwt aan een toekomst die wél bij kan blijven. \



Marion Teesink

column

Durf te investeren in wat écht waardevol is: talent

Verandering is overal. Technologie, markten, klantbehoeften... alles beweegt razendsnel. Maar te midden van al die beweging vergeten we soms waar het in de kern om draait: mensen.

Organisaties draaien niet op strategie of systemen, maar op talent. Op mensen die elke dag het verschil maken in contact met klanten, collega's en partners. Toch zie ik vaak dat werkgevers pas gaan investeren in mensen als het eigenlijk al vijf voor twaalf is; als vacatures open blijven staan, de werkdruk stijgt of kennis vertrekt. Dan reageren we op schaarste, in plaats van te anticiperen op groei.

Investeer voordat het móét

Investeer in employer branding. Niet omdat het hip is, maar omdat het de basis vormt van duurzaam werkgeverschap. Laat zien wie je bent, waar je voor staat en wat mensen bij jou kunnen betekenen. Niet alleen voor de buitenwereld, maar juist ook voor je eigen medewerkers.

Een mooi voorbeeld is ADS Water. Zij zagen op tijd dat hun groei de komende jaren zou vragen om nieuw, toekomstbestendig talent. En ze hadden het lef om dat serieus aan te pakken.

Samen met ons hebben ze het ADS Talent Lab opgericht: een eigen academy waarin tien zij-instromers worden opgeleid tot werkvoorbereiders in de techniek. Van werving en employer branding tot onboarding en begeleiding. Alles is doordacht en wordt gedragen door de hele organisatie, mét steun van de top.

Het resultaat? Een volle klas met gemotiveerde mensen die niet zomaar voor een baan kiezen, maar bewust voor een loopbaan. Stuk voor stuk talenten die leren, werken en groeien, samen met ADS.

Investeer in de toekomst

Investeer in de toekomst. Niet door te wachten tot het moeilijk wordt, maar door vandaag te bouwen aan morgen, met de mensen die morgen het verschil maken. Want uiteindelijk is 'Change & Dare' durven veranderen als organisatie én durven geloven dat jouw grootste waarde in mensen zit. \

Borg4 koos voor een bedrijfsanalyse van UWV:

‘Je gunt iedereen zulke gesprekken’

Een jonge organisatie met grote ambities in een gloednieuw werkveld, dat is Borg4 uit Rijssen. Het bedrijf ondersteunt bouwprojecten in Twente en daarbuiten bij kwaliteitsborging en toezicht, een taak die sinds de nieuwe bouwwet in 2024 grotendeels bij private partijen ligt. Die snelle groei vraagt niet alleen vakkennis, maar ook slimme organisatie: hoe houd je je team vitaal, vind je de juiste mensen en richt je het werk zo in dat iedereen kan blijven groeien?

Directeur Martijn Broeze besloot daarom gebruik te maken van een BIA-traject van UWV (Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie). We spreken hem én Yvette Holtkamp, bedrijfsadviseur inclusieve arbeidsorganisatie bij UWV.



Yvette Holtkamp (UWV) en Martijn Broeze (Borg4)

Martijn, waarom kozen jullie voor het BIA-traject?

Martijn: ‘Borg4 bestaat sinds 2022 en we groeiden hard richting de invoering van de Wet kwaliteitsborging voor het bouwen. In het begin trainden we andere partijen: gemeenten, bouwers, woningcorporaties. Maar sinds de wet er is, staan we steeds vaker zelf als toezichthouder op de bouwplaats. Dat bracht veel druk mee. Vanuit de inhoud weten we goed wat we doen. Alleen: in de waan van de dag kun je vergeten om structureel stil te staan bij je eigen organisatie. We wilden voorkomen dat we groeien zonder goede basis en wilden samen met het team kijken: waar kan het slimmer? Hoe blijven mensen energie houden?’

Wat sprak je aan in de aanpak van UWV?

Martijn: ‘Dat het niet een standaard advies was, maar écht samen kijken naar werkprocessen en werkplezier. Onze vraag was: wat moet onze vakspecialist zelf doen en welke taken kunnen we anders beleggen? De wet stelt hoge eisen aan onze rol, dus die focus op het vak is essentieel.’

Yvette, wat viel jou op bij Borg4?

Yvette: ‘Dat ze als jong bedrijf al zo bewust bezig zijn met duurzame inzetbaarheid. En dat het team bereid was om mee te bewegen. Het is best spannend om kritisch naar je processen en taken te kijken, maar hier zag je nieuwsgierigheid en lef.’

Hoe verliep het traject?

Martijn: ‘Via een-op-een-gesprekken met onze bouwprofessionals, waarbij ook de ‘Beter Werk’-tool is ingezet. Daarmee beoordelen collega’s veertig taken, die op maat gemaakt zijn voor ons vakgebied: wat geeft energie, wat kost energie? Dat gebeurde anoniem, waardoor iedereen eerlijk kon zijn. Wat me positief verraste: het aantal taken dat echt energie kostte, was laag. Dat geeft vertrouwen dat we op de goede weg zitten. Tegelijk kwamen er negen concrete punten uit waar we als team mee aan de slag gingen.’

Yvette: ‘Met de bouwprofessionals kijken we samen naar: wat kan anders, wat hoort bij wie, wat helpt het team vooruit? Het levert altijd gesprekken op die normaal niet gevoerd worden.’

Wat kwam daar concreet uit?

Martijn: 'Een belangrijk inzicht was dat bij ontwerpbeoordeling te veel administratief werk bleef liggen bij inhoudelijke collega's. Dat gaan we anders organiseren. We hebben twee sessies gehad: eerst de inzichten bespreken, daarna met elkaar op de hei bedenken hoe we het doorvoeren. Daar kwam ook naar voren dat sommige rollen scherper gedefinieerd moeten worden. Dat werken we nu uit en verwerken we in onze processen en werksystemen. Ook is dit van impact op de functieprofielen en taakverantwoordelijkheden.'

Wat leverde het jou op als directeur?

Martijn: 'Rust, richting en draagvlak. Als je dit zelf moet uitzoeken, ben je lang bezig, en dan nog krijg je het niet zo scherp. Een collega zei: mooi dat we hier ook echt iets mee doen. Dat vond ik misschien wel het mooiste compliment. Het is goed om te zien dat mensen energie krijgen van meedenken.'

En hoe past inclusie daarbij?

Martijn: 'Wij willen ook kijken naar kansen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Dit onderzoek helpt: je kijkt naar taken, talenten en mogelijkheden, in plaats van alleen naar functieprofielen.'

Yvette, welke beweging zie jij in Twente?

Yvette: 'Dat bedrijven steeds nieuwsgieriger worden naar duurzame inzetbaarheid en inclusieve organisatievormen, in bouw, zorg en hightech. Ons advies biedt werkgevers hierbij ondersteuning. We onderzoeken of het werk anders en slimmer georganiseerd kan worden. Soms vindt men dit best spannend. Uiteindelijk zie je dat de opbrengsten van zo'n onderzoek van grote waarde zijn. Het levert betere gesprekken met medewerkers op. Dit geeft energie, zorgt voor slimmer organiseren van werk en maakt bedrijven toekomstbestendig.'

Waarom zou je andere werkgevers aanraden dit te doen?

Martijn: 'Omdat je nooit alles zelf weet. En omdat medewerkers veel signalen geven, je moet ze alleen willen horen. Dit traject helpt daarbij. Je kunt iedere ondernemer zulke gesprekken.'

Yvette: 'En je hoeft als werkgever niet heel groot te zijn. Dit past juist bij bedrijven die vooruit willen.'



'Durf een externe blik toe te laten; het levert altijd iets op'

Yvette Holtkamp

Wat is een Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie?

De BIA is een kosteloos adviestraject van UWV voor werkgevers die hun organisatie toekomstbestendiger willen maken. Samen met een adviseur wordt gekeken hoe werkprocessen en taken zijn ingericht, welke werkzaamheden energie geven en welke juist druk opleveren, en hoe teams slimmer kunnen samenwerken. Dat kan betekenen dat taken anders worden verdeeld, dat functies worden aangepast of dat er nieuwe rollen ontstaan, bijvoorbeeld door mogelijkheden te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het traject vraagt tijd en betrokkenheid van zowel werkgever als medewerkers, maar levert altijd concrete inzichten op voor meer werkplezier, minder druk en duurzame inzetbaarheid.

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



INN°twente

inntwente.nl



INN°regio zwolle

innregiozwolle.nl



INN°terregio

ininterregio.eu

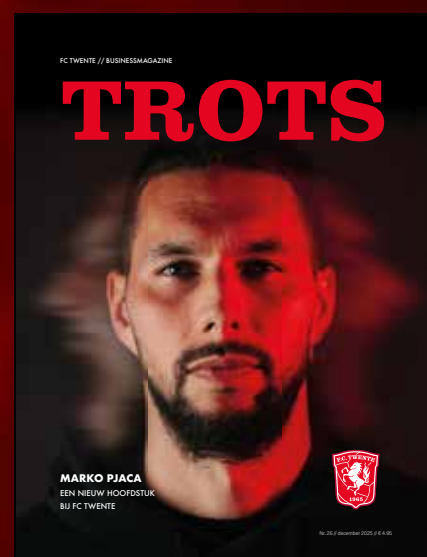


INN°overijssel zorg

innregiozwolle.nl

Ondernemen
Onderwijs
Overheid
Cultuur
Zorg

Platform voor **kennisdeling**
en **inspiratie** in de Regio's.



Bladmanagement
FC Twente uitgaven



Arjan Kleizen

COLEUR

Dare to change:

Met de verkoop van je bedrijf gaat dat wel lukken

Het thema van deze uitgave is mij toevallig op dit moment op het lijf geschreven, want er komt 'a big change' aan in mijn leven. In 2012 stapte ik in een heel klein spoedkoeriersbedrijfje met 4 medewerkers, genaamd MSG. Ik nam zelf het Post & Koeriersbedrijf van de DCW (Sociale Werkvoorziening in Enschede) met ruim 60 medewerkers mee naar MSG. Ruim 13 jaar later heeft MSG 650 medewerkers en 23 locaties in Nederland, en sinds kort ben ik geen eigenaar/bestuurder/directeur meer van MSG, omdat ik mijn aandelen heb verkocht. Ik ga dus op mijn 56e echt een heel ander leven krijgen, en als je 13 jaar lang dag en nacht voor je bedrijf hebt geleefd, is dat wel een flinke 'dare'.

In de eerste maanden hoef je je niet te vervelen. Na de periode met altijd spaarzaam vrije tijd vul je nu de tijd die je over hebt heel gemakkelijk in. Wat meer vrienden en familie bezoeken; de Sinterklaas- en kerstperiode is er ideaal voor. Ook cadeaus uitzoeken blijkt een heel leuke bezigheid als je er de tijd voor hebt. En als je er dan ook nog gelijk een puppy bij neemt, zorg je er in ieder geval voor dat je goed in een dag- en nachtritme blijft. Een goede keuze voor een nachtbraker zoals ik.

Ondertussen je financiën op een rijtje zetten om het zuurverdiende geld op een verstandige manier te laten groeien, kost ook de nodige tijd en gesprekken. Daarnaast is een beetje rondkijken op Funda nu heel realistisch geworden, omdat je de financiële middelen hebt om te verhuizen naar een prachtig plekje in Twente, met nog wat meer ruimte om je heen. Als ondernemer had ik altijd drie 'red flags' achter mijn naam staan bij de bank. Sociale onderneming (winst is niet de primaire drijfveer), postmarkt (kleine marges en een krimpmarkt) en het financiële resultaat van de onderneming (we groeiden hard, maar wisselden goede jaren af met slechte jaren) waren voldoende om mij (ondanks lage schuldenlast en altijd voldoen aan onze verplichtingen richting de bank) geen nieuwe hypotheek te verstrekken.

Je zit als ondernemer als het ware gevangen in het banksysteem als je niet dermate overwinst draait dat je het zelf allemaal kunt financieren. Ik heb in de loop der jaren dan ook steeds meer aversie gekregen tegen banken en het systeem. Dat ik ze niet meer nodig heb en mijn hypotheek zelf kan financieren, is dan ook een overwinningsmoment dat ik iedere ondernemer gun.

Maar wat ga ik nu doen? Zonder vastomlijnde plannen begin ik al een beetje ideeën te krijgen voor de toekomst. (Sociale) ondernemers helpen om een rendabele onderneming te draaien is er een van. Ik weet zeker dat veel ondernemers ermee worstelen en dat een beetje hulp van mijn kant hen echt een zet in de goede richting kan geven. Ook zie ik nog veel mogelijkheden om bij non-profitorganisaties (gemeenten, zorginstellingen, sociale werkvoorziening) een stuk efficiency door te voeren, met meer ruimte voor uitvoering van de daadwerkelijke kernactiviteiten tegen lagere kosten. En op mijn oude vakgebied (textiel) zou ik ook wel weer iets willen doen. Kortom: de komende jaren ga ik mijn ervaring en kennis en kwaliteiten inzetten om andere bedrijven en organisaties te laten groeien. Ik kijk er echt naar uit om dit te gaan doen. 'Change and Dare in 2026: here I come!' \

De Ster en Breedweer laten zien dat sociaal ondernemen wérkt

De schoonmaakbranche wordt vaak gezien als een uitvoerende sector met lage marges en weinig ruimte voor vernieuwing. Toch gebeurt er achter de schermen veel meer dan men denkt. Dat blijkt uit de ambities van Breedweer Facilitaire Diensten én uit de manier waarop De Ster Bedrijfsdiensten in Twente sociaal ondernemerschap vormgeeft. De holding Breedweer viel onlangs internationaal in de prijzen bij de prestigieuze European Cleaning & Hygiene Awards 2025, in de categorie 'Raising the Profile of the Cleaning Sector'. Een erkenning voor de impact die zij, samen met bedrijven als De Ster, maken in de samenleving.

In gesprek met Jack Stuifbergen, directeur van Breedweer, en Betina ter Borg, directeur van De Ster Bedrijfsdiensten in Hengelo.



Jack, gefeliciteerd met de Europese award. Wat betekent deze erkenning voor jullie?

Jack: 'Dank je wel. Deze award is bijzonder omdat het niet gaat om een schoonmaak-technische innovatie, maar om maatschappelijke waarde. Wij willen de schoonmaaksector helpen veranderen. Schoonmaak wordt vaak gezien als 'onderaan de keten'; iets wat erbij hoort, maar weinig aandacht krijgt. Wij laten zien dat je als schoonmaakbedrijf juist enorm veel maatschappelijke waarde kunt toevoegen, door mensen kansen te geven, inclusie te bevorderen en duurzaam te werken. Dat deze aanpak nu op Europees niveau wordt erkend, bevestigt dat we op de goede weg zijn.'

Wat houdt die 'systeemverandering' waar Breedweer zich voor inzet in?

Jack: 'Wij proberen het systeem te kantelen waarin schoonmaak alleen als kostenpost wordt gezien. Wij vinden dat organisaties óók moeten kijken naar de maatschappelijke waarde die je kunt creëren. Niet alleen schoonmaken, maar méér betekenen voor de samenleving. Wij hebben zes bedrijven onder onze holding, verspreid over het land. De Ster is onze oudste deelneming en speelt een belangrijke rol in Oost-Nederland. Betina laat al drie jaar zien dat sociaal ondernemen in Twente wérkt en dat je anderen daarin kunt meenemen.'

Betina, hoe zie jij die maatschappelijke rol van De Ster?

Betina: 'Voor ons is sociaal ondernemen geen project, maar onze basis. Toen De Ster werd overgenomen door Breedweer voelde dat als een logische stap. Wij zetten al jaren bewust in op mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, en op werkgeluk. Werk is zoveel meer dan inkomen. Bij ons gaat het om gezien worden, meedoen en groeien. Dat sluit perfect aan bij de missie van Breedweer.'

'Schoonmaak kan zoveel meer betekenen voor de samenleving'

Jack Stuifbergen

Jullie hebben opnieuw het PSO-30+ certificaat behaald. Waarom is dat belangrijk?

Betina: 'De Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO) meet hoe inclusief je als organisatie werkt. PSO-30+ is de hoogste trede. Het betekent dat we ruim boven het landelijk gemiddelde zitten wat betreft het in dienst hebben van mensen met een kwetsbare positie. Maar eerlijk: voor mij is het certificaat vooral een bevestiging van wat we al doen. De echte waarde zit in de verhalen van onze mensen.'

Kun je daar een voorbeeld van geven?

Betina: 'We investeren tijd in ontdekken wat iemand nodig heeft om goed te kunnen werken. Dat kan gaan over taal, prikkelgevoeligheid, begeleiding of juist zelfstandigheid. Als iemand doorstroomt naar een volgende functie, binnen of buiten De Ster, dan ben ik trots. Groei gaat niet om geld, maar om mensen. Dat blijft mijn drijfveer.'

Jack, De Ster is voor Breedweer een belangrijke regionale vertaling van jullie missie. Wat maakt De Ster uniek?

Jack: 'Betina heeft in Twente iets in beweging gezet. Ze weet gemeenten, ondernemers en maatschappelijke organisaties te inspireren en met elkaar in gesprek te brengen over sociaal



ondernemen. Dat zie je niet overal. De Ster laat zien: dit kan óók in Twente, dit werkt óók in het mkb en in de praktijk van alledag. Het is niet alleen beleidstaal; het is voelbaar.'

Betina, in eerdere interviews vertelde je al over duurzame stappen. Hoe kijk jij naar innovatie binnen De Ster?

Betina: 'Duurzaamheid en innovatie horen bij onze verantwoordelijkheid. We testen nieuwe oplossingen die passen bij onze mensen en werkzaamheden. Soms zit innovatie in kleine dingen: gebruikte materialen opnieuw inzetten, werken met milieuvriendelijke middelen, of kijken hoe we het werk fysiek lichter kunnen maken met techniek. Geen trucjes, maar keuzes met effect. Dat sluit mooi aan bij de koers van Breedweer. We willen duurzaam veranderen, niet alleen verduurzamen.'

Waar zie je dat jullie samenwerking met Breedweer echt verschil maakt?

Betina: 'Je voelt dat we onderdeel zijn van een grotere beweging. Breedweer geeft richting, inspiratie en een netwerk om sneller stappen te zetten. Maar er is ook vrijheid om het Twentse karakter te behouden. We vertalen de missie naar onze eigen regio, met onze eigen mensen. Dat werkt.'

Jack: 'En het gaat nooit alleen over schoonmaak. Het gaat over kansen creëren. Als ik zie hoe mensen bij De Ster groeien in zelfvertrouwen, in trots, dan denk ik: dáár doen we het voor.'

Tot slot: wat hopen jullie dat anderen meenemen uit jullie verhaal?

Jack: 'Dat schoonmaak een sector is met enorme maatschappelijke kracht, als je die benut.'

Betina: 'En dat sociaal ondernemen geen idealisme is, maar juist heel realistisch. Het kan gewoon. En het werkt voor iedereen.'



'De echte waarde zit in de verhalen van onze mensen'

Betina ter Borg



Mens & Zo en ProffitPlan:

Samen werken aan gezond hr-beleid

Het verzuim in Nederland blijft stijgen. In 2023 lag het gemiddelde ziekteverzuim volgens het CBS op 5,6 procent, met een opvallend hoge bijdrage van stress- en burn-outklachten. Vooral in sectoren als zorg, industrie en onderwijs voelen werkgevers de druk; uitval wordt langduriger, herstel vraagt meer begeleiding en de krapte op de arbeidsmarkt maakt de impact alleen maar groter. In die werkelijkheid zoeken organisaties naar partners die verder kijken dan het verplichte minimum. Mens & Zo en ProffitPlan horen bij die groep: twee partijen met een gedeelde visie op mensgericht, eerlijk en praktisch hr-beleid.

'Als je je mensen kent, kun je problemen voorkomen'

Ed Westerbos

Paula Paus, businessunitmanager bij Mens & Zo, ziet het in Twente elke dag: 'Veel werkgevers willen wel, maar vinden het spannend om eerder in te grijpen. Toch begint goed beleid vóórdat iemand uitvalt. Dat vraagt lef én écht contact met je mensen.'

Ed Westerbos, samen met Hanneke van der Velden oprichter van arbodienst ProffitPlan, vult aan: 'Veel mensen denken dat je pas bij ons komt als je ziek bent en naar de bedrijfsarts moet. Maar de kracht zit juist in het voorwerk: preventie, meedenken, het gesprek openen voordat er problemen ontstaan.'

Casus: leidinggevende in de knoop

Ed kent zijn klanten vaak al jarenlang. Dat maakt het verschil, vertelt hij. 'Een leidinggevende bij een groot Nederlands bedrijf kwam vast te zitten. Privé én op het werk. Burn-out, maar ook moeite om dat toe te geven. Ik kende hem én zijn situatie. Toen heb ik het gesprek geopend: wat heeft hij nodig, en wil de werkgever daarin investeren?'

Die keuze pakte goed uit. Met gerichte psychologische begeleiding en ruimte om na te denken maakte hij nieuwe keuzes. 'Hij besloot een stap terug te doen, vond rust en bleef behouden voor de organisatie', zegt Ed. 'Hij werkt nu drie dagen per week én zet zich de andere twee dagen in voor de Voedselbank. Dat vond ik prachtig: iemand die door rust te vinden weer gaat bijdragen op een manier die bij hem past.'

Paula ziet daarin precies de kracht van de samenwerking: 'Een arbodienst die dichtbij genoeg staat om het gesprek eerlijk te voeren, dat is niet vanzelfsprekend. Het vraagt ook lef van de werknemer om aan de bel te trekken.'

Casus: van loonwerk naar windturbines

Een ander voorbeeld zit al twintig jaar in het geheugen van Ed. 'Een loonwerker raakte bij een ongeluk zijn rechterarm kwijt. Werk in zijn oude functie was onmogelijk. Tijdens re-integratie belde ik een klant uit de windturbinetechniek: misschien hadden zij passend werk. Zo ontstond een proefperiode en uiteindelijk een loopbaan van twintig jaar.'

'Zonder netwerk en regionale kennis was dat nooit gelukt', zegt hij. 'Daar zit ook de waarde van een partner als Mens & Zo. Bij tweede spoortrajecten moet je medische beperkingen vertalen naar kansen, én weten waar de mogelijkheden in de regio liggen.'

Paula herkent dat: 'Tweede spoor is voor veel medewerkers emotioneel zwaar. Mensen zijn verknocht aan de plek waar ze uitvallen. Dan begint het bij rouwverwerking: afscheid nemen van werk dat ooit zo goed paste.'

Waarom het werkt

Mens & Zo en ProffitPlan vinden elkaar in de manier van werken: praktisch, persoonlijk en zonder gedoe. Paula: 'In Twente hechten mensen aan verbinding. Je kent elkaar, je belt elkaar, je zoekt samen naar wat echt werkt. ProffitPlan doet dat landelijk, maar heeft die Twentse nuchterheid.'

Ed: 'We zijn klein genoeg om klanten écht te kennen en groot genoeg om complete dienstverlening te bieden. We schakelen snel, overleggen makkelijk. En we doen het samen met onze partners.' Die samenwerking gaat verder dan alleen verzuim- en re-integratiebegeleiding. Beide partijen pleiten voor meer durf in hr-beleid: medewerkers eerder meenemen, vaker het gesprek voeren en investeren in ontwikkeling. 'Ik zou iedereen wel een loopbaancheck gunnen', zegt Ed. 'Even stilstaan: waar sta ik, wat wil ik, wat kan ik?' Paula ziet dezelfde beweging: 'Sommige bedrijven hebben het inmiddels in de cao staan: iedereen recht op een loopbaancheck. Dat zou zoveel mensen helpen. Niet omdat er iets mis is, maar om scherp te blijven. Voor werkgever én werknemer levert dat winst op.'

Gedeelde visie

Mens & Zo biedt loopbaancoaching, re-integratie, assessments en begeleiding bij duurzame inzetbaarheid. ProffitPlan levert verzuimbegeleiding, bedrijfsartsbezoeken, preventief advies en tweede spoortrajecten. Samen vormen ze een keten die begint bij preventie en eindigt bij duurzame oplossingen. 'Het gaat niet om protocollen, maar om mensen', zegt Paula. 'Als je dat uitgangspunt deelt, kun je echt iets betekenen voor organisaties.' Ed knikt: 'We geloven nog steeds - na twintig jaar - dat het kennen van je klant de drempel voor diegene verlaagt om op tijd hulp te vragen. Dáár begint goed hr-beleid.'

Neem contact op

Werkdruk, verandering en digitalisering vragen veel van medewerkers én organisaties. Mens & Zo helpt teams en leidinggevendenden met praktische handvatten, trainingen en inzichten om werkdruk te verminderen en veerkracht te vergroten.

Wil je weten wat we voor jouw organisatie kunnen betekenen?

Meer informatie: [mensenzo.nl](https://www.mensenzo.nl)



Yuan de Rozario van Tuqr en Evelyn Woudstra van Coddin:
'We bundelen onze kennis in een product dat kwaliteit betaalbaar maakt.'

Twentse samenwerking in software en marketing

Kiody maakt slimme websites voor iedereen bereikbaar

Softwarebureau Coddin en marketingbureau Tuqr bundelen hun kennis in Kiody: een websiteconfigurator die met hulp van kunstmatige intelligentie binnen vijf werkdagen een professionele site oplevert. De missie? Kwaliteit toegankelijk maken voor ondernemers die online zichtbaar willen zijn, zonder dat het duizenden euro's hoeft te kosten.

Het verhaal van Kiody begint heel praktisch. Technisch softwarebureau Coddin bouwt maatwerksoftware, productconfiguratoren, klantportalen en websites. Tuqr is een allround marketingbureau dat zich richt op vormgeving en marketing. Beiden misten de expertise van de ander en daardoor konden ze niet al hun klanten optimaal bedienen. Aan het woord is Evelyn Woudstra, mede-eigenaar van Coddin: 'We kwamen met elkaar in contact via LinkedIn en ontdekten al snel dat onze diensten naadloos op elkaar aansluiten.'

Mede-eigenaar van Tuqr Yuan de Rozario vult aan: 'Wij doen alles rondom strategie, vormgeving en marketing, maar niet de techniek waar Coddin juist sterk in is. Samen kunnen we onze klanten van a tot z bedienen.' De klik leidde tot een compleet nieuw product: Kiody. Evelyn: 'Wij krijgen regelmatig de vraag of we een complete website kunnen ontwikkelen, maar dan blijkt het budget niet toereikend. Volledig maatwerk is kostbaar. Met Kiody bieden we kwaliteit en flexibiliteit in een betaalbare oplossing.'

'Lef hoort bij ondernemen; stilstaan past niet bij ons'

Evelyn Woudstra

Ondernemen met lef

De stap naar ondernemerschap was voor beide vrouwen niet vanzelfsprekend, toch durfden ze het aan. Evelyn: 'Mijn levenspartner is tevens mede-eigenaar en de technische kracht achter Coddin. Hij gaat helemaal op in het creatieve proces, niet in het organisatorische. Daar ben ik dan weer goed in, dus ben ik hem 13 jaar geleden daarmee gaan ondersteunen. Lang verhaal kort: we zegden allebei onze vaste baan op en sprongen in het diepe. En het was het beste besluit dat we ooit hebben genomen.'

Yuans pad was anders. Ze studeerde hr, maar het ondernemerschap trok haar. 'Ik had tijdens mijn studie een eigen webshop. Dat vond ik heel tof. Maar toen het eenmaal liep, vond ik er niks meer aan. Ik miste werken in teamverband.' Via Talent Group Twente ontmoette ze de oprichters van Tuqr. 'Ik ben voor hen gaan werken en sinds anderhalf jaar ben ik mede-eigenaar en heb ik de complete verantwoordelijkheid voor alle marketingtaken.'

Het thema van deze editie van INN^otwente, 'Change and Dare It', past beide ondernemers als gegoten. Yuan: 'In onze branche moet je continu vernieuwen, ook op het gebied van AI. Veel bedrijven zijn nog huiverig om ermee te werken, maar wij zien vooral de kansen. Dit product laat zien dat technologie juist kan helpen om zichtbaar te blijven en te groeien.'

Creëer, codeer, configureer

De beide bedrijven bundelden hun expertise en kennis in één product, ondersteund door AI. 'We hebben alle bouwstenen al klaarliggen, technisch én visueel', legt Evelyn uit. 'De gebruiker kan die combineren tot een eigen site, die automatisch wordt geoptimaliseerd voor snelheid, vindbaarheid en gebruiksgemak.'

Yuan: 'Er zijn meer websitebuilders die snel een site met AI kunnen maken, maar wat Kiody onderscheidt: er zit geen anonieme AI achter. Wél echte mensen met vakkennis. De AI ondersteunt alleen bij de samenstelling, de basis is gebouwd door professionals.' En heel belangrijk: de code van de website is eigendom van de klant,



die daarmee de regie houdt. Het resultaat is een kant-en-klare en volwaardige WordPress-site, volledig te personaliseren met eigen tekst, beeld en kleuren. Zo blijft het resultaat altijd uniek.

Twentse eerlijkheid

Wat hen opvalt is de terughoudendheid bij veel ondernemers als het gaat om online zichtbaarheid. Ze zien regelmatig dat ondernemers denken dat hun site wel functioneert, maar een korte scan van die site laat dan zien dat ze amper vindbaar zijn, trage laadtijden hebben of dat knoppen niet goed werken. Evelyn: 'Daarmee lopen ze conversie mis. Met kleine aanpassingen kun je zoveel winst behalen.'

Beide bedrijven hanteren een typisch Twentse aanpak. Evelyn: 'We gaan gewoon naar een bedrijf toe, met een laptop. Dan openen we die site, doen wat codemagie en laten zien: kijk, zo kan het ook.' Yuan: 'Dat stukje openheid is belangrijk. En als een klant vraagt om een oplossing die niet passend is, dan zeggen we dat ook gewoon. Eerlijk en transparant, zo werken wij allebei.'

Voor wie is Kiody?

Kiody richt zich op zzp'ers en mkb-bedrijven die professioneel online willen zijn, maar die daar geen tienduizenden euro's aan uit willen geven. Of ondernemers die hun huidige website in een modern jasje willen steken, zonder torenhoge kosten. Yuan: 'Je vult in tien minuten het formulier in met je wensen en voorkeuren. Daarna gaan wij aan de slag. Binnen vijf werkdagen staat je professionele website live.' De drempel is bewust laag gehouden, zowel qua tijd als investering.

Evelyn sluit af met een oproep aan ondernemers: 'Geef het een kans, probeer het eens uit. Met relatief weinig middelen kun je echt veel meer dan je denkt. En dat is precies waar we voor staan: online zichtbaarheid bereikbaar maken voor iedereen die wil groeien.'

'We willen het internet mooier maken'

Yuan de Rozario

Anders durven denken en doen in

Ervaar het zelf op 7 februari 2026

Nu de zorg onder druk staat door vergrijzing, personeelstekorten en stijgende kosten, is het verleidelijk om vast te houden aan bekende structuren. Maar deze tijd vraagt juist om organisaties die anders durven denken en doen om de zorg toekomstbestendig te maken. Dat is precies wat we bij Labmicta doen. In ons medisch microbiologisch laboratorium in Hengelo werken we behoeftegestuurd, kennis- en datagedreven en met gedeelde regie.

Bij Labmicta begint verandering niet met technologie of structuren, maar met vragen en luisteren. We starten steeds bij de vraag vanuit de praktijk: wat hebben zorgprofessionals écht nodig? En hoe kunnen wij daar de meeste waarde aan toevoegen? Dat vraagt om inzicht én om het aanpassen van onze processen en ons aanbod als dat nodig is. Zo zorgen we dat wat we leveren aansluit op de zorgvraag van vandaag en morgen. Daardoor verschuift ook de rol van ons laboratorium: we leveren uitslagen én denken actief mee over betere zorg in de regio.

Lab van de toekomst

Deze manier van werken vraagt lef. Want het betekent dat we leren om vaker te vertragen, te reflecteren en bestaande processen los te laten waar dat kan. Maar juist daarin schuilt onze kracht. Door echt te willen begrijpen wat er nodig is en beslissingen te onderbouwen met kennis en data, ontstaat inzicht in wat werkt en waar het beter kan. Daarbij zetten we steeds meer AI, business intelligence (BI) en automatisering in. Zo werken we de komende jaren samen met een PhD-student van de Universiteit Twente aan het project 'Lab van de

toekomst'. Hierin bouwen we verder aan het toepassen van AI, data en robotisering in onze processen. Zo sluit Labmicta nog beter aan op de praktijk en kunnen we snel bijsturen als dat nodig is.

De regie delen

Anders durven denken en doen betekent dat we niet alleen vragen en luisteren naar wat er nodig is. We delen ook bewust de regie. Met huisartsen, ziekenhuizen, GGD, zorgverzekeraars en kennisinstellingen in de regio. Door transparant te zijn over mogelijkheden én beperkingen, ontstaat ruimte voor gezamenlijke oplossingen. Dat leidt tot betere samenwerking en maakt de zorg wendbaarder en beter voorbereid op de toekomst.

Zelf ervaren

Onze visie op anders durven denken en doen delen we met onze samenwerkingspartners. Die visie brengen we op 7 februari 2026 tot leven tijdens onze open dag. Dan openen we onze deuren en krijg je de kans om zelf te ervaren hoe onze medisch microbiologische diagnostiek er in de praktijk uitziet. \



een microbiologisch laboratorium?

Open dag: unieke blik achter de schermen

Normaal gesproken is ons laboratorium niet toegankelijk voor bezoekers. Maar op 7 februari 2026 maken we een uitzondering. We zetten onze deuren open voor iedereen die nieuwsgierig is naar hoe een modern laboratorium werkt. Het is een unieke kans om een kijkje te nemen in onze laboratoria en zelf te ervaren hoe wij bijdragen aan betere zorg. Wat gebeurt er bijvoorbeeld met urine of bloed, nadat je het voor onderzoek hebt ingeleverd bij je huisarts? Onze artsen-microbioloog, analisten en andere collega's laten je zien hoe we onderzoek doen naar infectieziekten: van ontvangst en analyse tot uitslag. Ook onze kijk op preventie, regionale samenwerking en innovatie komt aan bod.

- Voor zorgprofessionals, partners, studenten en alle andere geïnteresseerden
- Rondleidingen door het lab
- Diagnostiek in de praktijk: van materiaal tot uitslag
- Meer informatie op www.labmicta.nl/opendag

Stap op 7 februari bij ons binnen en ontdek hoe wij samen werken aan toekomstbestendige zorg.

Volg ons op LinkedIn en Instagram en blijf ook na de open dag op de hoogte.

Zaterdag 7 februari 2026
Van 10.00 tot 14.00 uur
Boerhaavelaan 59, Hengelo
www.labmicta.nl/opendag



Labmicta

Say YEAH to change

Waarom zou je iets willen veranderen? Wij veranderen niet omdat het moet. We veranderen omdat we kansen zien. Omdat we nieuwsgierig zijn. Omdat vooruitkijken ons energie geeft.

Neem onze studio. Vóór corona bouwden we hem, terwijl er nog geen acute vraag naar was. We zagen gewoon dat communicatie sneller, directer en menselijker zou worden. Dat bedrijven hun mensen anders zouden willen bereiken. Dus investeerden we in een professionele studio, compleet met moderne regie en tv-kwaliteit.

Bewegen

En toen corona kwam? Toen stonden wij klaar. We konden meteen opschalen. Van 7.00 tot 22.00 uur, vijf dagen per week, drie verschillende opdrachtgevers per dag. Bedrijven die hun mensen moesten blijven bereiken, besturen die moesten blijven spreken.





En wij konden ze direct helpen, omdat we al hadden bewogen. Dat is wat 'change' doet: het geeft je mogelijkheden. Je kunt blijven doen wat werkt. Of je kunt vooruitkijken en jezelf de ruimte geven om nóg relevanter te worden. Om straks klaar te staan voor wat er komt.

Want laten we eerlijk zijn: soms weet je niet of een investering uitpakt zoals je hoopt. Soms loop je een pad in waarvan je onderweg ontdekt dat het anders loopt dan verwacht. Maar dat is ondernemen. Dat is leren. En vaak ontdek je juist dáár de mooiste dingen.

Pionieren

Kijk naar onze AI-films. Een jaar geleden was dat nog onbekend terrein. Mensen vroegen: gaan jullie nu met kunstmatige intelligentie werken? Vandaag hebben we de eerste AI-bioscoopfilm van Nederland gemaakt voor 700 Jaar Enschede. Filmhuis Concordia zat vol. De Dutch AI Video Awards nomineerde de film. En het mooiste? Mensen kwamen naar ons kantoor om te vertellen hoe geraakt ze waren. Ze belden gewoon aan, omdat ze wilden weten of er meer komt.

Dat gebeurt er als je durft te bewegen. Als je technologie niet ziet als vervanging, maar als nieuw gereedschap. Als je vraagt: hoe kunnen we hiermee verhalen nóg sterker maken?

Veranderen

En zo leren we elke keer opnieuw. We geven workshops over AI-film. We begeleiden bedrijven in contentstrategie. We zijn van videomakers veranderd in gidsen die expertise delen over de wereld van media.

'Change' is voor ons geen verplichting. Het is een uitnodiging om te ontdekken wat er mogelijk is. Om te zien waar we naartoe kunnen groeien. Om relevant te blijven én relevant te worden op plekken waar we nu nog niet zijn.

Bij Say Yeah zeggen we niet 'ja, maar'. We zeggen: 'YEAH'. We pakken projecten aan, dagen onszelf uit en ontdekken wat mogelijk is. Bijsturen doen we onderweg. Want bewegen? Dat geeft ons energie.

Wil jij ontdekken wat dit voor jou kan betekenen?
Neem contact met ons op. Info@sayyeah.nl

Vredenhof vernieuwt:

Klaar voor de toekomst van afscheid nemen

Een uitvaart vergt zorg, aandacht en precisie. En precies daar heeft Vredenhof de afgelopen periode stevig in geïnvesteerd. Het uitvaartcentrum aan de Wethouder Beversstraat in Enschede onderging dit najaar een ingrijpende metamorfose. Een vernieuwing die verder gaat dan een frisse uitstraling: het is de eerste stap in een bredere moderniseringsslag binnen alle vestigingen van Vredenhof. Algemeen directeur Pedro Swier vertelt waarom deze vernieuwing nu nodig was en hoe de branche zélf is veranderd.

Ruimte voor wat telt

Dertien jaar geleden werd het Enschedese uitvaartcentrum nieuw opgeleverd. Toen al keek Vredenhof vooruit: hoe zou het afscheid van de toekomst eruitzien? Toch koos het bedrijf er dit jaar bewust voor om opnieuw kritisch naar het uitvaartcentrum te kijken. Niet vanuit de interne blik van de uitvaartondernemer, maar vanuit de behoefte van nabestaanden.

‘We hebben kleur bekend’, zegt Pedro. ‘De manier waarop mensen afscheid nemen is de afgelopen jaren enorm veranderd. De condoleance is drukker dan ooit, maar het afscheid zelf wordt vaak kleiner en intiemer. Dan moet het uitvaartcentrum daarop aansluiten.’

Die gedachte leidde tot een compleet nieuwe inrichting. Twee sfeervolle aula's, De Berk en De Linde, maken kleine en middelgrote gezelschappen mogelijk. De centrale hal werd multifunctioneel ontworpen, zodat families zelf kunnen bepalen hoe en waar ze hun dierbare willen positioneren. Dat is een bewuste breuk met conventies: niet standaard een vaste plek, maar keuzevrijheid. ‘Onze rol is dat mensen zich hier veilig en op hun gemak voelen’, vertelt Pedro. ‘Ze zijn soms een week lang bij ons in huis. Dan moet de omgeving rust geven én ruimte om het afscheid echt persoonlijk te maken.’

Techniek op hoogste niveau

Wie ‘uitvaartcentrum’ hoort, denkt misschien niet direct aan techniek. Maar achter de schermen is Vredenhof juist volop aan het vernieuwen. Alleen al in Enschede ging drie kilometer kabel het plafond in voor audiovisuele installaties. Alles is voorbereid op livestreams, moderne muziekvoorzieningen en hoogwaardige beeldpresentatie. Volledig afgestemd op de huidige wensen van families.

Ook in de rest van het bedrijf is digitalisering versneld doorgezet. Afspraken, processen en uitvaartadministratie zijn ondergebracht in een uniform, waterdicht systeem. Dat maakt het werk efficiënter én minder foutgevoelig. ‘We krijgen één kans om het goed te doen’,

aldus Pedro. ‘Dan moet alles kloppen. Dankzij digitalisering kunnen onze mensen nog beter focussen op wat ertoe doet: een waardevol afscheid, vertrouwd dichtbij.’

Mensenwerk boven alles

Vredenhof is al 155 jaar onderdeel van Twente, en die regionale betrokkenheid is bewust gekoesterd. Het bedrijf kiest voor een coöperatieve gedachte: zoveel mogelijk disciplines in eigen huis houden, zodat Twentse arbeidsplaatsen behouden blijven en nieuw talent kan instromen.

Jong talent speelt daarin een hoofdrol. Medewerkers doorlopen alle facetten van het vak, van het eerste telefoontje tot het leiden van een uitvaart. Opleiding, coaching en begeleiding staan centraal. Pedro: ‘We investeren in de mensen die het verschil maken. Het uitvaartvak is een ambacht. Je leert door mee te lopen, door te ervaren en door verantwoordelijkheid stap voor stap op te bouwen. Dat maakt ons werk ook zo betekenisvol.’ Het is een reactie op de snelle toename van zelfstandigen in de branche. Vredenhof hecht aan vakmanschap, borging en continuïteit. Steun die voor nabestaanden niet altijd vanzelfsprekend is bij kleine zelfstandigen.

Duurzaam afscheid

Naast vernieuwing binnen gebouwen en systemen zet Vredenhof al jaren in op verduurzaming. Het bedrijf was mede-initiatiefnemer van GreenLeave, het landelijk keurmerk voor groene uitvaarten. Het wagenpark is grotendeels geëlektrificeerd, de nieuwe pandinrichting is energiezuinig en afvalstromen worden zoveel mogelijk gescheiden en hergebruikt. Pedro: ‘We willen duurzaam zijn in álle opzichten. Niet alleen richting het milieu, maar ook richting onze regio en onze medewerkers. Goed werkgeverschap, transparantie, vakmanschap; dat is voor ons net zo belangrijk.’

Meebewegen

De vernieuwing in Enschede staat niet op zichzelf. Ook andere vestigingen worden de komende jaren aangepakt. Niet met een generieke blauwdruk, maar steeds met dezelfde vraag als

'We vernieuwen om mensen beter te kunnen begeleiden'

Pedro Swier



vertretpunt: wat heeft de familie nodig? Pedro ziet een duidelijke verschuiving: afscheid nemen wordt persoonlijker, intiemer en minder gebonden aan tradities. Maar dat vraagt ook om begeleiding. 'Het mag groot en groots, als dat bij iemand past. Maar klein en ingetogen kan net zo indrukwekkend zijn. Het gaat om echtheid. Bij jezelf blijven. Daar is alle ruimte voor in het vernieuwde centrum.'

Samen rouwen en vasthouden

Wat Pedro het meest raakt? De ontmoetingen. De momenten waarop families, vrienden of hele sportteams samenkomen om iemand te steunen. 'We leven misschien individueler, maar rouwen doen we samen', zegt hij. 'Dat zien we elke dag terug.'

Keurmerken en kwaliteit

Vredenhof beschikt over de keurmerken Uitvaartzorg en GreenLeave, en is ISO 9001 gecertificeerd. Deze stempels garanderen een hoge kwaliteitsnorm, transparantie richting consumenten en voortdurende verbetering. Het GreenLeave-keurmerk onderstreept bovendien de inzet voor duurzame, maatschappelijk verantwoorde uitvaarten.

Meer informatie: www.vredenhof.nl

Die verbondenheid moeten we koesteren.' Met het vernieuwde uitvaartcentrum wil Vredenhof precies dát mogelijk maken: ruimte en rust scheppen in een periode van desorganisatie, verdriet en keuzes. 'Afscheid nemen is een van de meest kwetsbare momenten in een mensenleven. Dan moet alles kloppen. Daarom durven we te vernieuwen. Daarom investeren we in onze mensen, in techniek en in onze uitvaartcentra. Zodat families altijd kunnen rekenen op een afscheid dat echt past.'

Vincent Nollen over ondernemen, lef en werken met StoreKeeper

'Je moet durven veranderen als je wilt blijven groeien'

Vraag iemand in Twente waar je het lekkerste brood of gebak haalt, en de kans is groot dat de naam Bakkerij Nollen valt. Wat ooit begon als een bescheiden bakkerij, is inmiddels uitgegroeid tot een moderne keten met 23 vestigingen verspreid over de regio. Achter dit succesverhaal staat Vincent Nollen, een ondernemer die traditie en innovatie slim weet te combineren.



'We hadden moeten beginnen met de vraag: wat is onze ideale wereld?' *Vincent Nollen*

Met een duidelijke visie, oog voor kwaliteit én de juiste digitale tools wist hij zijn bedrijf in een paar jaar tijd stevig op de kaart te zetten. In dit interview deelt Vincent zijn kijk op groei en lef en hoe technologie hem helpt om het overzicht te bewaren, zelfs als de druk toeneemt.

Drieëntwintig winkels

De groei van Bakkerij Nollen verliep niet volgens een strak plan. 'Ik heb nooit gedacht: nu gaan we er iets heel groots van maken. Ik zeg vaak: het is ons overkomen', vertelt Vincent.

Rond de vijftien winkels kwam het kantelpunt. 'We merkten: zo kunnen we niet eindeloos doorgaan. Van puur vraaggestuurd moesten we meer aanbodgestuurd gaan denken. Daar horen strategie, processen en systemen bij.' Als je bedrijf groeit, verandert niet alleen de organisatie, maar ook jouw rol als ondernemer. Waar Bakkerij Nollen ooit een bedrijf was van alleen zijn vader, moeder, Antoinet en hijzelf, kwam er steeds meer personeel bij.

'Je gaat van alles zelf doen naar werken met medewerkers. Dan moet je verantwoordelijkheid gaan overdragen. Dat vond ik best spannend, want ik ben van nature wel een controlefreak.'

Lef hebben

Met de groei nam ook de complexiteit toe: meer winkels, meer bestellingen, meer data. Dat merkte Vincent ook in de dagelijkse operatie. Jarenlang werkte Bakkerij Nollen met verschillende systemen en uiteindelijk met een ERP-oplossing op basis van Microsoft Dynamics. Die implementatie bracht niet wat men ervan hoopte.

'We bleven teveel vasthouden aan hoe we het altijd deden', zegt Vincent. Oude functies moesten een-op-een terugkomen, waardoor het pakket zwaar en traag werd. 'Terwijl we eigenlijk hadden moeten beginnen met de vraag: wat is onze ideale wereld? Hoe willen we werken? En dan pas het systeem daarop inrichten.'

Die ervaring is een belangrijke les geweest. 'Als je een ERP-pakket implementeert, moet je niet kijken naar 'hetzelfde maar dan nieuw', maar naar de ideale situatie. Dan ga je bouwen.'

Eén platform

De zoektocht naar een beter passend systeem begon bij een praktisch probleem: het ERP-pakket had geen geïntegreerd kassasysteem. 'We hadden iets nodig voor in de winkels zelf. We spraken met verschillende partijen. Bij sommige zat de helpdesk letterlijk aan de andere kant van de wereld. Dat gaf geen goed gevoel; als er iets is, wil je snel kunnen schakelen.'

StoreKeeper viel op als jong, dynamisch bedrijf én zat dichtbij. 'Ze denken mee, innoveren en zitten om de hoek in Rijssen. Daarnaast is de techniek moderner en zijn de koppelingen met webshops, websites en Exact veel beter. We wilden één platform waar alles samenkomt.'

In de praktijk betekent dit dat kassa's, voorraden, bestellingen, webshop en financiële administratie nu aan elkaar gekoppeld zijn. Voorraadbeheer, iets dat in het oude pakket ontbrak, is standaard onderdeel van het systeem.

Rust

Ook in de planning verandert er veel. Waar bakkers vroeger zelf hun planning en voorraden bepaalden, gaat nu het plannen automatisch en krijgen bakkers lijsten met wat er geproduceerd moet worden. 'Dat is voor ons nieuw, maar wel nodig als je verder wilt groeien. Het geeft meer grip en voorkomt fouten. Daarnaast biedt StoreKeeper schaalbaarheid. In het vorige pakket liep het systeem vast op de hoeveelheid data en orders. Met StoreKeeper gaat dat nu veel sneller en blijft het systeem ook bij verdere groei werkbaar. Een nieuwe winkel toevoegen vraagt minder tijd, omdat alles binnen één platform draait.'

Idealen

Terugkijkend ziet Vincent één rode draad: eerst bepalen waar je naartoe wilt, dan systemen kiezen. 'Wij willen het mooiste brood maken. Dáár moet je je processen en systemen op aanpassen, niet andersom. Als je dat scherp hebt, worden tools zoals StoreKeeper geen doel op zich, maar een middel om mensen blij te maken met écht goed brood', aldus Vincent. \



KIJK!

BIJ CONCORDIA BELEEF JE...

BEELDENDE KUNST



CONCORDIA_KUNSTRUIMTE

Een plek in het hart van Enschede, waar we actuele beeldende kunst presenteren en samen met jou willen ontdekken. Dat is Concordia's kunstruimte. Voor ons is kunst een vrije ruimte waar je kan verbeelden, bevragen, verdiepen en verbinden. Bij Concordia staat de dialoog met de bezoeker voorop en krijgen nieuwe ideeën over kunst – en over jezelf en de wereld – de ruimte om te ontstaan.

Curator Petra Boonstra: “**Dialoog** is het uitgangspunt voor alles wat in de kunstruimte plaatsvindt. Het is de basis voor onze exposities, het maakproces van de kunstenaar, de ontmoeting van het publiek met de kunst en met elkaar. Zo organiseren we artist-talks, rondleidingen, lezingen en workshops waarin we de thema's in de exposities, de kunstenaars en het publiek met elkaar in gesprek te brengen.

In onze tentoonstellingen ligt de focus op beeldende kunst waarin disciplines zich met elkaar vermengen en het materiaal op een vrije, onderzoekende en experimentele manier wordt gebruikt. Soms is dat werk verhalend, een andere keer is het geladen met betekenis op een abstracte manier of op het eerste oog niet 'leesbaar'. Met de kunstwerken in onze exposities willen we het denken prikkelen en uitnodigen om erop door te fantaseren en het eigen te maken. Kom vooral een keertje langs!”



BELEEF HET BIJ CONCORDIA!

AKI Moving Image

Een samenwerking tussen Concordia en studenten van de AKI.

Te zien t/m 8 mrt 2025

Chronical

In zijn werk is Peng Zuqiang op zoek naar manieren om unieke filmische elementen visueel te onderzoeken. Hij verweeft daarin een verleden dat vergeten wil worden, van de Chinese politieke systemen in de late 20e eeuw.

Te zien vanaf 25 januari 2026

Expo by night

Zo zag je onze kunstruimte nog niet eerder! Deze editie zit weer boordevol leuke workshops, fijne muziek en interessante exposities!

Donderdag 5 februari 2026

MeetUs

Dé netwerkbijeenkomst voor creatief Enschede. MeetUs biedt kunstenaars in Enschede een plek om kennis te delen en hun netwerk uit te breiden.

Donderdag 5 maart 2026

Slow Art Day

Op Slow Art Day wordt internationaal aandacht besteed aan langzaam en gefocust kijken naar kunst. Bij 'slow looking' gaat het om jou. Om jouw beleving, om jouw gevoel en jouw gedachten. De verbinding die je zo maakt met het werk, is de betekenis die je geeft aan dat wat je ziet.

Zaterdag 11 april 2026

Avant Garde Cinema Night

Hosted by Peng Zuqiang & Giovanni Giarretta

Een avond met experimentele korte films waarin film en beeldende kunst samenkomen. Tijdens de Avant Garde Cinema Night zie je een selectie van schitterende korte films. Met werk van Zuqiang zelf én van beroemde filmregisseurs die hem beïnvloed hebben.

Dinsdag 21 april 2026

Wat zegt het nieuwe Bruto Twents Geluk-cijfer over onze regio en wat kunnen we ermee?

Twente blijft stabiel gelukkig

Eind vorig jaar presenteerde de Twente Board samen met RaboResearch het nieuwe Bruto Twents Geluk-cijfer. Terwijl de brede welvaart in Nederland tussen 2023 en 2025 afnam, bleef Twente opvallend stabiel. Met een gemiddelde score van 7,4 - tegenover 6,9 landelijk - toont de regio opnieuw haar veerkracht.



Twente Board-voorzitter Ank Bijleveld: 'Dat Twente stabiel blijft terwijl Nederland terugvalt, bewijst dat onze gezamenlijke aanpak werkt. Brede welvaart ontstaat alleen door samenwerking tussen ondernemers, onderwijs, overheid en maatschappelijke organisaties. Het laat ook zien dat er volop kansen zijn om als regio verder te groeien.'

Brede welvaart

Het onderzoek naar Bruto Twents Geluk, kortweg BTG, is inmiddels aan zijn derde editie toe. Bijna drieduizend Tukkers vulden afgelopen zomer een uitgebreide vragenlijst in over elf thema's, variërend van inkomen en gezondheid tot werk-privébalans, huisvesting, veiligheid en sociale verbondenheid.

De uitkomsten laten zien dat Twente bovengemiddeld scoort op inkomen, baan zekerheid en sociale contacten. Vooral het inkomensniveau is de afgelopen twee jaar significant verbeterd. De hoogste cijfers werden behaald in landelijke gemeenten zoals Tubbergen, Dinkelland, Wierden en Hof van Twente. In stedelijke gebieden als Enschede, Hengelo en Almelo ligt het gemiddelde iets lager, maar nog steeds boven het landelijke niveau. Op één punt deed Twente het minder goed: het gevoel van veiligheid nam licht af, een trend die ook landelijk zichtbaar is. Twente Board: 'Het mooie van Bruto Twents Geluk is dat het verder kijkt dan economie alleen. Het gaat niet om groei in euro's, maar om groei in kwaliteit van leven. En dat vraagt om een brede blik op wat een regio gelukkig maakt.'

**'Geluk is een
gezamenlijke
opgave'**

Ank Bijleveld

‘Een 7,4 is een uitnodiging om verder te bouwen’

Ank Bijleveld

Van cijfers naar betekenis

De kracht van het onderzoek zit niet alleen in de meting, maar vooral in wat ermee gedaan wordt. Overheden, onderwijsinstellingen en bedrijven gebruiken de inzichten uit BTG om beleid en samenwerking te sturen.

De Twente Board, een samenwerkingsverband van ondernemers, kennisinstellingen en overheid, noemt Bruto Twents Geluk een ‘kompas’ voor de regio. Het cijfer helpt om richting te geven aan keuzes rond wonen, werken, gezondheid en duurzaamheid. Een van de betrokken onderzoekers van RaboResearch zegt hierover: ‘Het dwingt je om niet alleen naar economische indicatoren te kijken, maar ook naar welzijn. Je kunt als regio pas echt toekomstbestendig zijn als mensen zich gezond, verbonden en veilig voelen.’

Zo worden de resultaten inmiddels gebruikt bij de ontwikkeling van nieuwe woon- en leefconcepten, in regionale talentprogramma’s en bij initiatieven op het gebied van duurzame bedrijvigheid.

Geluk als opgave

De relatief hoge score van Twente komt niet uit de lucht vallen. Al jaren werken publieke en private partijen in de regio samen aan brede welvaart. Die samenwerking is zichtbaar in tal van initiatieven, van onderwijsprojecten tot sociale ondernemingen.

Een treffend voorbeeld is de Heracles Foundation, die Bruto Twents Geluk gebruikt als basis voor haar maatschappelijke strategie. De stichting richt zich op thema’s als gezondheid, sociale verbinding en talentontwikkeling, en vertaalt de cijfers concreet naar programma’s voor jongeren en buurtbewoners. Daarmee laat Heracles zien hoe sport, gezondheid en geluk elkaar versterken. Ook gemeenten gebruiken

het instrument steeds vaker. In Hof van Twente wordt het ingezet om het welzijnsbeleid te toetsen; in Enschede om de kloof tussen stad en buitengebied beter te begrijpen.

Twente onderscheidt zich landelijk door het vasthouden van het cijfer 7,4. Waar veel regio’s te maken hebben met dalend vertrouwen, groeiende tweedeling en afnemende gezondheid, blijft Twente opvallend stabiel. Ank: ‘Twente heeft de kracht om samen te werken zonder eindeloos te praten. We denken in oplossingen, niet in tegenstellingen. Dat zie je terug in hoe we met elkaar omgaan, van ondernemers tot vrijwilligers. Dat maakt deze regio veerkrachtig.’

RaboResearch bevestigt dat beeld. In het rapport wordt Twente omschreven als een ‘regio met sterke sociale cohesie en relatief veel vertrouwen in de toekomst’. Die verbondenheid blijkt een belangrijke factor voor geluk; Twentenaren geven hun sociale leven gemiddeld een 7,8, aanzienlijk hoger dan het landelijk gemiddelde.

Toch is Bruto Twents Geluk geen eindscore om op te leunen, benadrukt Twente Board. Ank: ‘Een 7,4 is mooi, maar het betekent niet dat we er zijn. Het verschil tussen stad en platteland neemt toe, jongeren ervaren meer druk en het gevoel van veiligheid daalt. Juist daarom is het belangrijk om dit soort cijfers niet te zien als rapportcijfer, maar als uitnodiging om door te praten en door te pakken.’

De Twente Board nodigt bedrijven en organisaties uit om het thema actief te gebruiken. Zij kunnen handvatten krijgen om Bruto Twents Geluk te vertalen naar beleid, communicatie en samenwerking. Van het plaatsen van het cijfer op de bedrijfswebsite tot het koppelen aan bestaande initiatieven rond vitaliteit of talentontwikkeling.

Van meten naar doen

De komende tijd wil de Twente Board vooral inzetten op de praktische toepassing van Bruto Twents Geluk. Dat gebeurt via bijeenkomsten, lokale pilots en projecten waarin de inzichten worden vertaald naar concrete acties.

Een belangrijk doel is om de kloof tussen stad en platteland te verkleinen. Ook wordt gekeken hoe bedrijven beter kunnen inspelen op thema’s als werkgeluk, duurzame inzetbaarheid en leefomgeving. Ank: ‘Het succes van Bruto Twents Geluk zit in de beweging die het op gang brengt. Iedereen kan eraan bijdragen, van ondernemer tot buurtvereniging. Geluk is geen individuele luxe, maar een gezamenlijke opgave.’

Met de derde editie van Bruto Twents Geluk is Twente een van de eerste regio’s in Nederland die structureel haar brede welvaart meet. De resultaten worden door landelijke partijen met interesse gevolgd. Het streven is dat het onderzoek iedere twee jaar wordt herhaald, zodat trends zichtbaar blijven en beleid kan worden bijgestuurd.

Ank besluit: ‘Wat we meten, kunnen we verbeteren. Bruto Twents Geluk helpt ons om koers te houden. Richting economische groei én richting een samenleving waarin mensen zich thuis voelen, verbonden zijn en vertrouwen hebben in de toekomst. En dát is misschien wel het echte geluk van Twente.’ \

‘Twente blijft gelukkig doordat we het samen doen’

Ank Bijleveld



Wilinktheater, Muziekcentrum, De Grote Kerk en De Kleine Willem

De Twentse Schouwburg als zakelijke hotspot

De Twentse Schouwburg, een naam die generaties Tukkers kennen, bestaat al sinds 1889. Zij staat synoniem voor cultuur, ontmoeting en beleving. En die ontmoeting en beleving, dat kan ook buitengewoon goed zakelijk. Deze vier prachtige locaties met zes zalen – die deels ook met elkaar in verbinding staan – zijn uitstekende plekken voor congressen, vergaderingen en bedrijfsfeesten. Voor velen misschien onbekend, maar zakelijk en cultuur liggen vanuit het verleden dicht bij elkaar dan gedacht.

De wortels van dit verhaal gaan namelijk terug tot 1810, toen aan de Langestraat de Groote Sociëteit werd opgericht. Een herenclub waar Enschedese notabelen bijeenkwamen om zaken te bespreken, te biljarten en te converseren. Na de verwoestende stadsbrand in 1862 werd het pand herbouwd, inclusief theaterzaal die in 1889 door de Groote Sociëteit aan de bevolking van Enschede werd geschonken.

De Kleine Willem

Die schouwburgzaal uit 1889, met zijn karakteristieke ronde balkons, ook wel de 'Bonbonnière' genoemd, was jarenlang het culturele kloppende hart van de stad. In 1953 kwam er een grote zaal bij en kreeg het de naam Twentsche Schouwburg. Decennialang was dit dé plek waar Enschede theater maakte en beleefde. Die historische kleine zaal bestaat nog steeds, liefdevol gerestaureerd en nu bekend als de Kleine Willem, uniek in zijn soort. Een inspirerende vergaderlocatie met een mooie foyer ernaast om te lunchen, én geschikt voor 'break-outs' met een capaciteit van 300 bezoekers.

De Grote Kerk

Dan de Grote Kerk. Deze bakermat, ook wel de huiskamer van Enschede genoemd, is een locatie met een rijke geschiedenis. Een geschiedenis die eeuwen teruggaat en bepalend is geweest voor het verkrijgen van stadsrechten in 1325. Ook de kerk is getroffen door de grote stadsbrand in 1862 en volledig herbouwd. Verworden tot een multicultureel centrum door de jaren heen, waar allerlei voorstellingen zijn gegeven, maar ook huwelijken zijn gesloten en gevierd, congressen, diners, feesten, enzovoort. Een locatie met een heel eigen karakter en een capaciteit van 350 bezoekers.

Wikminktheater en Muziekcentrum

En dan hebben we het Wilminktheater en het Muziekcentrum, beiden relatief nieuw, maar door hun onderlinge verbinding uniek te noemen. Met een sprookjesachtige capaciteit van 1.001 zitplaatsen in het Wilminktheater en 1.200 in het Muziekcentrum kunnen we op één locatie ruimte bieden aan 2.200 mensen. De technische mogelijkheden hier zijn 'state-of-the-art'. Van professionele geluidsinstallaties en theaterlicht tot moderne audiovisuele faciliteiten, alles is aanwezig en wordt bediend door ervaren professionals. Die expertise uit de theaterwereld maakt het verschil: technici die gewend zijn om onder druk te werken, om snel te schakelen en om een verhaal perfect over het voetlicht te brengen. En indien gewenst kunnen we special effects realiseren.

Locaties met een verhaal

Onze locaties vertellen een verhaal. Of je nu kiest voor de historische pracht van de Grote Kerk, de professionele grandeur van het Wilminktheater, de uitstekende akoestiek van het Muziekcentrum of de intieme sfeer van de Kleine Willem, elke ruimte creëert een bijzondere ambiance voor een evenement.

Het is een mooie parallel: waar in 1889 de Groote Sociëteit een theaterzaal schonk aan de stad voor culturele ontmoeting, bieden

deze locaties nu ruimte aan zakelijk Enschede voor inspirerende bijeenkomsten of feesten. Die traditie van gastvrijheid en samenkomst zit in de genen van deze plekken, maar vooral ook van onze mensen. En dat is precies waar moderne zakelijke organisatoren naar op zoek zijn: niet zomaar een vergaderruimte met een beamer, maar een locatie met karakter, waar kwaliteit en gastvrijheid samenkomen. De ligging van de locaties is zeker een pluspunt te noemen. Midden in het levendige stadscentrum, op enkele minuten lopen van station Enschede Centraal.

Meer dan een locatie

Kiezen voor één of meerdere locaties van Wilminktheater en Muziekcentrum Enschede betekent kiezen voor betekenis, kwaliteit en beleving. Waar elk evenement voelt als een première en waar jouw organisatie, evenement of feest in de hoofdrol speelt. \



‘Dare to care’ – Hoe kleine stappen een groot verschil kunnen maken

Van keukentafel tot zorghuis

Aan de keukentafel van Ivana en Willy Hesselink begint een verhaal over zorg die anders kan. Over beweging: kleine stappen zetten, kijken naar wat wél kan en anderen daarin meenemen. Hun zoon Danilo (14) is zeer ernstig verstandelijk meervoudig beperkt (ZEVMB). Hij kan niet zelfstandig bewegen, niet praten en niet zien. Wat hij wél kan: mensen in beweging brengen. Letterlijk en figuurlijk.

Ivana groeide op in Servië, waar politieke onrust een deel van het dagelijks leven was. Ruim twintig jaar geleden ontmoette ze er de Nederlandse Willy: de vonk sloeg over en ze wilden samen een leven opbouwen. ‘Maar wel onder één voorwaarde’, zegt Ivana. ‘Ik kwam pas naar Nederland toen ik werk had. Ik heb veel meegemaakt in Servië. Dat heeft me veerkrachtig gemaakt. En het leerde me dat onafhankelijkheid heel belangrijk is.’

In 2011 wordt Danilo geboren. Een rustige baby, maar met één opvallend detail: hij doet zijn oogjes niet open. Na maanden van onzekerheid komt de diagnose: een zeldzame genetische afwijking. Wereldwijd zijn er maar enkele kinderen zoals Danilo. Willy: ‘Dat was een klap in ons gezicht. Toch wisten we direct één ding: ons leven gaat veranderen, maar we gaan ervoor.’

Protocollen niet zalmakend

Ondanks de uitdagingen vindt het jonge gezin een ritme, tot Danilo op zijn zesde ernstige dystonie krijgt; een aandoening waarbij zijn lichaam in een kramphouding schiet. ‘Hij huilde constant van de pijn’, herinnert Willy zich. Danilo wordt opgenomen in Groningen, waar een team van meer dan tien artsen zich over hem ontfermt.

Na drie maanden geven ze hem op. ‘Ze zeiden dat ze niets meer voor hem konden doen’, vertelt Ivana.

Maar Ivana en Willy kunnen hun zoon nog niet opgeven en gaan op zoek naar wat wél mogelijk is. Als gepromoveerd apotheker duikt Ivana in haar oude studieboeken en ontdekt ze een mogelijkheid: een combinatie van vitamine B6 met een aminozuur dat serotonine aanmaakt in de hersenen. Het heeft een positief effect op Danilo; hij komt er weer bovenop.

Ivana: ‘Dit werd een omslagpunt voor ons. Protocollen zijn belangrijk, maar niet altijd genoeg. Soms moet je durven kijken buiten wat al bewezen is. Soms begint vooruitgang met één vraag: wat als het wél kan?’

Van crowdfunding naar foundation

Beweging blijkt Danilo’s grootste medicijn. Door actief te bewegen worden zijn longen sterker, wordt zijn lichaam stabiel en wordt zijn kwaliteit van leven beter.

Ivana en Willy gaan op zoek naar een hulpmiddel dat Danilo helpt te bewegen en vinden de Innwalk. Willy: ‘Door te bewegen met de Innwalk verbetert de kwaliteit van zijn leven, terwijl de zorgkosten juist afnemen doordat hij niet meer enkel ligt.’ Toch wordt het hulpmiddel niet vergoed vanuit de zorgverzekering.

Een vriend start een crowdfunding en organiseert acties, zoals sponsorloopjes en een wijnproeverij. Er melden zich burens, kennissen, onbekenden. Het geld komt binnen, en belangrijker nog: Ivana en Willy ontdekken iets. ‘Het mooiste was om te zien hoeveel mensen spontaan in beweging kwamen om Danilo te helpen’, zegt Ivana. ‘Dat gaf ons een inzicht: we hoeven het niet alleen te doen. Mensen willen helpen, als je ze uitnodigt.’

Uit al die acties groeit iets nieuws: de Danilo Foundation. Geen grote organisatie, maar een warme gemeenschap die draait om beweging, ontmoeting en kennis delen. Ivana: ‘Veel ouders worstelen met versnipperde zorg en bureaucratie. Niet de zorg voor hun kind maakt ze moe, maar alles eromheen. De foundation wil die last verlichten. Als we het leven niet makkelijker kunnen maken, kunnen we het tenminste warmer, slimmer en menselijker maken. Wij krijgen zoveel steun van andere mensen, dat willen we ook teruggeven.’





De Danilo Foundation en Vida Veranda zoeken mensen die willen bijdragen: met hun kennis, hun netwerk, hun tijd of financieel. Meer informatie: danilofoundation.com of vidaveranda.nl

Vida Veranda: zorg die anders durft te kijken

Aanvullend ontstaat een nieuw idee: Vida Veranda, een woonconcept waar kinderen en jongvolwassenen met (zeer) ernstige meervoudige beperkingen kunnen wonen. Samen met hun ouders of zelfstandig, en altijd met een combinatie van professionele en informele zorg.

Het bijzondere is het 'noabers-concept': studenten, starters of actieve senioren wonen er betaalbaar én helpen mee in de zorg. Ivana: 'Ouders hoeven geen mantelzorgers meer te zijn tot ze omvallen. Zorgprofessionals worden ontlast. En het model verkleint eenzaamheid en geeft kinderen stabiliteit.' Willy: 'Het plan ligt er, nu zoeken we partijen die de meerwaarde zien. Investeerders die niet alleen denken aan financieel rendement, maar ook aan sociaal rendement.'

'Dit is geen verhaal over ons', zegt Ivana. 'Het is een uitnodiging. Aan iedereen die denkt: het kan niet. Het kan wél. Begin klein, begin lokaal. Als we het samen doen, in kleine stappen, wordt de zorg vanzelf menselijker en warmer en komt deze dicht bij het leven.'

Tot slot citeert Ivana een regel uit een song van David Bowie: 'We can be heroes, just for one day.' Ze legt uit: 'Dat is precies wat het betekent. Je hoeft niet alles op te lossen. Eén dag iets doen dat een ander helpt, dat is genoeg. Danilo is onze held. Niet omdat wij doorzetten, maar omdat hij doorzet.'



Ivana werkt aan een kookboek voor kinderen en volwassenen die niet kunnen kauwen. 'Purely Blended, Purely Loved' is een receptenboek én een verhaal over momenten en herinneringen. Want ook dat is zorg: liefde die door een blender gaat. Meer informatie: danilofoundation.com of vidaveranda.nl

Sterk in Sales:

Hoe je als B2B-ondernemer 200 warme leads per maand aantrekt via LinkedIn

Veel B2B-ondernemers herkennen het. Je bedrijf draait goed en je team werkt hard, maar nieuwe klanten komen niet elke maand consistent binnen. Dat gebrek aan voorspelbaarheid maakt vooruitplannen lastig. In een tijd waarin AI, automatisering en slimme systemen cruciaal zijn, hebben wij een oplossing ontwikkeld. Een systeem dat perfect aansluit bij deze nieuwe realiteit.

Sales-kracht uit de praktijk

Mijn naam is Miranda Tijink, eigenaresse van Sterk in Sales. Na 25 jaar sales-ervaring binnen grote corporates besloot ik in 2018 mijn eigen bedrijf te starten. In mijn carrière zoals bij FrieslandCampina zag ik hoe veel ondernemers blijven worstelen met wisselende leads en onvoorspelbare omzet. De focus ligt vaak teveel op marketing,

terwijl echte groei ontstaat door een duidelijke salesstrategie en systemen die elke dag meedraaien.

Al 8 jaar werken we met een team van specialisten. Binnen Sterk in Sales heeft ieder zijn eigen expertise, van strategie en content tot automatisering met AI. Zo bouwen we samen een schaalbaar sales-fundament waarmee jouw bedrijf niet alleen groeit, maar die groei ook structureel vasthoudt.

LinkedIn Leadmachine

Wij helpen B2B-ondernemers groeien met onze LinkedIn leadgeneratie-tool. Op basis van jouw ideale klantprofiel zoeken wij met de tool en ons dataverrijkingencentrum dagelijks nieuwe, relevante leads. Zodra deze zijn gevonden, starten we vanaf jouw eigen geoptimaliseerde LinkedIn profiel met het maken van connecties met hen. Nadat een lead het connectieverzoek accepteert, verstuurt de tool op het juiste moment een gepersonaliseerd welkomstbericht. Dat wordt vervolgens door ons zorgvuldig opgevolgd. Zo ontstaan warme gesprekken en groeit jouw netwerk elke dag met ondernemers die relevant zijn voor jou en jouw bedrijf.

LinkedIn als sterkste B2B-platform

Ondernemers zijn dagelijks actief op LinkedIn. Ze reageren snel en oriënteren zich steeds vaker online voordat ze een gesprek aanvragen. Voor B2B-bedrijven is dit juist het moment om zichtbaar te zijn bij de juiste doelgroep.

Ondernemers die met ons samenwerken zien daardoor duidelijke resultaten. Ze trekken 200 leads per maand aan, voeren dagelijks waardevolle en warme gesprekken en groeien in zichtbaarheid en aanvragen. Het levert een voorspelbare stroom aan leads, afspraken en klanten. Niet door harder te werken, maar door te vertrouwen op een systeem dat elke dag draait.

S.A.L.E.S.-methodiek

Onze S.A.L.E.S.-methodiek ontstond uit 25 jaar sales-ervaring en biedt B2B-ondernemers een praktische en schaalbare aanpak





voor structurele groei: Social-Selling, Aanbod, Leadgeneratie, Effectiviteit en Schalen in systemen en automatiseringen.

Je bouwt aan een sterk personal brand, een scherp aanbod en dagelijkse leadgeneratie via LinkedIn, ondersteund door slimme AI-tools. Met duidelijke opvolging en een schaalbaar sales-systeem krijg je rust, overzicht en voorspelbare omzet, zonder extra personeel. Zo groeit jouw bedrijf op een duurzame en professionele manier.

Wat levert dit op?

B2B-ondernemers zien snel resultaat wanneer hun sales-proces slim en gestructureerd wordt ingericht. Ze trekken 200 leads per maand aan, zijn minder afhankelijk van koude acquisitie en krijgen meer serieuze verkoopkansen. Systemen draaien schaalbaar mee, waardoor omzet stijgt, terwijl de tijdsdruk daalt. De combinatie van online zichtbaarheid en AI-ondersteunde sales-processen levert enorme winst op.

Onze missie

Inmiddels volgen ruim 19.000 ondernemers en dienstverleners mijn content op LinkedIn. Niet omdat bereik het doel is, maar om B2B-ondernemers te helpen met een krachtige sales-strategie. LinkedIn is daarvoor het ideale platform, juist omdat jouw ideale klant hier zelf actief is.

Wil je direct een afspraak inplannen?

www.sterkinsales.nl/strategiesessie



www.linkedin.com/in/mirandatijink



Je bouwt vertrouwen en autoriteit op, trekt nieuwe klanten aan en groeit schaalbaar zonder hoge personeelskosten. Zo ontstaat ruimte voor ondernemers en teams om te doen waar ze in uitblinken.

Constance stroom B2B-leads

Sterk in Sales ondersteunt B2B-ondernemers met een compleet pakket aan winstgevendende sales-strategieën

Van LinkedIn-leadgeneratie en een scherp, onderscheidend aanbod tot AI-tools die tijd besparen en opvolgsystemen die zorgen voor meer resultaat. Ook krijgen teams begeleiding en je bouwt aan schaalbare automatisering die met je bedrijf meegroeit. Zo creëer je een organisatie die stevig staat en voorspelbaar groeit. \



Alles in huis voor drukken,
afwerking en verzending
Laat dat aan ons over



Impressie



VELDHUIS MEDIA

Daar krijg je een kleur van!

Eekhorstweg 1,
7942 JC Meppel

info@veldhuis.nl
www.veldhuis.nl

085 - 082 45 00



Michel ten Hag

column

Blijf samenwerken, investeer, wees ambitieus én verzilver kansen

Twente staat aan de vooravond van een belangrijke economische fase. Onze regio groeit. De komende jaren komen er naar verwachting bijna 9.400 banen bij en ondernemers presteren bovengemiddeld - tenminste, als zij de medewerkers weten te vinden. Want ondanks de positieve ontwikkelingen blijft de arbeidsmarkt een grote uitdaging.

In de techniek, ICT, zorg en bouw is de krapte nijpend. Jongeren vinden gelukkig vaker een baan of kiezen voor een leerwerktraject, maar het gat is nog lang niet gedicht. Voor werkgevers betekent dit één ding: investeren in het aantrekken én behouden van mensen blijft topprioriteit.

Ook de woningbouw speelt hierin een cruciale rol. Twente krijgt er tot 2035 zo'n 10.000 woningen bij; een essentiële impuls voor de aantrekkingskracht van onze regio. Meer woningen betekent meer ruimte voor nieuwe medewerkers om zich hier te vestigen. En het is tegelijkertijd een krachtige stimulans voor onze bouw- en installatiesectoren, die zelf al te maken hebben met schaarste aan vakmensen.

Wat mij bijzonder trots maakt, is de innovatiekracht die Twente al jaren kenmerkt. We zien een sterke opkomst van hightech en circulaire activiteiten, zoals op Twente Airport. Daarnaast zorgen investeringen uit het Nationaal Groeifonds voor nieuwe kansen in biotech en deeptech. Onze clusters in ICT, fotonica, microtechniek en waterstof versterken dat innovatieve ecosysteem alleen maar verder. De Universiteit Twente vormt daarin een onmisbare motor. Met onderzoek, spin-offs en internationale samenwerking trekt de UT talent en bedrijven aan. Samen met Saxion,

ROC van Twente en het regionale bedrijfsleven bouwen we aan een toekomstbestendige economie.

Ook in 2026 zet VNO-NCW Midden zich weer in voor wat Twentse ondernemers vandaag beweegt en morgen nodig hebben. Wij staan als werkgeversvereniging voor een sterk en toekomstbestendig ondernemersklimaat in Twente. We zetten ons dagelijks in om de stem van ondernemers te laten horen bij overheden en beleidsmakers. Dankzij de betrokkenheid van onze leden, regiobesturen en strategische samenwerkingen kunnen we gericht invloed uitoefenen op de thema's die ertoe doen: Arbeidsmarkt en Onderwijs, Energie, Water en Circulair, Infrastructuur en Ruimte, Innovatie en Ondernemerschap en Weerbaarheid en Defensie. Samen blijven we bouwen aan een toekomstbestendige regio waarin ondernemen mogelijk en aantrekkelijk blijft.

Mijn oproep aan ondernemers in Twente is dan ook: blijf samenwerken, blijf investeren en blijf ambitieus. Want alleen door onze krachten te bundelen - wat betreft talentontwikkeling, innovatie en een aantrekkelijke leefomgeving - zorgen we ervoor dat Twente groeit én bloeit. De kansen liggen voor het oprapen. Het is aan ons om ze te verzilveren. \

Colofon

Uitgever

INNtweente V.O.F.

Adviesraad INN'twente

Jan Boom	Partner Baker Tilly Almelo
Dion ter Braak	Directeur ARM DOORS
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
Yvette Fokkert	Directeur MKB - Rabobank
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
Sandra van der Kaap	Eigenaar Buro Kaap
Rick Luiten	Bedrijfskundig adviseur SmitDeVries
Leon Molenkamp	Manager Media, Marketing & Communicatie FC Twente
Caroline Niekus	Communicatie IKBINDR door Twents Fonds voor Vakmanschap
Paula Paus	Manager Business Unit 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 ter Borg	Directeur 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 Legal
Giljam Wartena	Rabobank Manager Teamlead Grootzakelijk Twente Achterhoek
Flip van Willigen	Directeur 1Twente Enschede en Hengelo
Albert van Winden	Voorzitter MKB Twente
Jan Eppink	Directeur Say Yeah
Frank Wuesthof	Manager Werkcentrum Twente
Annemarie Wenzel	Directeur-bestuurder Concordia
Arnold Helfrich	Strategisch Mobiliteitsadviseur Overijssel Onderweg
Tina Zwoferink-Enserink	Investment Manager Wadinko
Christian Lorist	Manager Projecten portefeuillehouder Energie en Circulair VNO-NCW Midden

Redactieteam

Mirjam van Huet, MCM tekst (hoofd- en eindredactie)
 Jochem Vreeman
 Fleur Bokkens (moderator online Kennisplatform)
 Willem Pfeiffer
 Susanne Bosscha
 Arjan Dijkema
 Redactie partners tenzij anders vermeld

Fotografie

Lars Smook
 Peter Timmer
 Eric Brinkhorst
 Emiel Muijderman
 Archief partners tenzij anders vermeld

Vormgeving

Rachèl Kok 
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 INNtweente 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.



WADINKO participeert
en onderneemt

Orkest
Phion



KIENHUIS
LEGAL

CONCORDIA



SAXION



Mens & Zo
Bureau voor loopbaanbegeleiding



* OVERIJSEL
OADERWEG



RIJKS
museum
TWENTHE



SAYYEAH
motion media.



KIODY



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)