

INN^otwente

#21

Gezond
ondernemen



Cover door



Dutch
Digitals





Welkom bij deze nieuwe editie van INN'twente

Als voetbalclub staat FC Twente vooral bekend om wat er op het veld gebeurt. Maar de club is veel meer dan negentig minuten voetbal. We zijn diepgeworteld in de regio en voelen ons verbonden met de mensen die daar onderdeel van zijn.

We vinden dat we die maatschappelijke rol moeten pakken. Met onze MVO-stichting FC Twente, Scoren in de Wijk waren we een van de eerste clubs in Nederland die structureel investeerden in impact. Inmiddels doen we veel meer. In Enschede en in gemeenten als Losser, Oldenzaal en Hengelo werken we samen met overheden, scholen, verenigingen en partners om mensen een steuntje in de rug te geven. Dit doen we vanuit de neutrale en aanjagende positie van de club.

Dat zie je terug in initiatieven rondom wedstrijden, zoals de Wensbox voor mensen met een laatste wens, of het werk voor zieke kinderen via Hart van Twente. Maar het zit ook in de langere lijn. Met het Regioplan van de FC Twente/Heracles Academie zetten we in op een leven lang sporten en ontwikkelen. Niet met het doel om elk kind profvoetballer te maken, maar om plezier, gezondheid en verbinding te stimuleren.

Daarin spelen we een rol als aanjager. Met onze voetbalacademie, met meer dan negentig amateurclubs in de regio en met programma's die gericht zijn op ontwikkeling - van trainingen tot begeleiding. Want de samenleving verandert. Vrijwilligerswerk staat onder druk en de nieuwe generatie kijkt anders naar sport en betrokkenheid. Dan moet je als club meebewegen en het goede voorbeeld geven.

Noaberschap is voor ons een belangrijke waarde. Omkijken naar elkaar, mensen helpen en samen bouwen aan iets groters dan jezelf. Dat zit in Twente, en dus ook in onze club.

Als organisatie hebben we een groot bereik. Dat brengt kansen én verantwoordelijkheid. Wij willen die benutten om te verbinden, te inspireren en bij te dragen aan een sterke, toekomstbestendige regio. Dat geldt ook voor de vele inspirerende organisaties die focussen op gezond ondernemen en die een plekje kregen in dit magazine.

Veel leesplezier. \



Dominique Scholten
Algemeen directeur FC Twente



/ INN'GESPREK

Voorwoord	03
Rondetafelgesprek	06
Van regionale motor naar internationale hotspot voor innovatie	40
In Twente wordt gebouwd aan slimmere zorg	64

/ COLUMN

Marion Teesink, Eqib The Human Factor	17
Frans Schuitemaker, Loopbaanstation	28
Ingrid Warfman, Kienhuis Legal	29
William Sprakel, Storekeeper	53
Albert van Winden, MKB Twente	59
Michel ten Hag, VNO-NCW Midden	81

/ ZORG

EEGA Groep	26
Labmicta	44
Business Breakfastclub Twente	52

/ OVERHEID

DCW	12
Werkcentrum Twente	18
Overijssel Onderweg	50
UWV	70





24



56

/ ONDERNEMEN

Rabobank	10	SmitDeVries	54
Contict	20	Dtch. Digitals	56
De Visionair	22	Buro Kaap	58
Baker Tilly	30	The Gallery	62
Ten Hag	34	ARM Doors	68
Wadinko	38	De Ster	72
Storekeeper	46	Bertelink Vloeren	74
VNO-NCW Midden	48	Say Yeah	76

/ ONDERWIJS

Studentondernemer	14
Saxion	24

/ CULTUUR

Rijksmuseum Twenthe	32
FC Twente	36
Orkest Phion	60
1Twente	78



64



68

De Ronde Tafel:

Gezond ondernemen vraagt meer dan een fruitmand



Frank Hegeman

Frank Hegeman is algemeen directeur en eigenaar van Aannemingsmaatschappij Hegeman in Nijverdal, het familiebedrijf dat inmiddels de vierde generatie kent. Het bouwbedrijf werkt landelijk aan woningbouw-, utiliteits-, renovatie- en restauratieprojecten en staat bekend om zijn mensgerichte cultuur en innovatieve aanpak. Hegeman haalde recent landelijk aandacht met de invoering van een vierdaagse werkweek binnen het bedrijf.



Jan Willem te Dorsthorst

Jan Willem te Dorsthorst is rayonmanager bij UWV voor de regio Twente-Achterhoek. Vanuit die rol houdt hij zich bezig met arbeidsmarktontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en de verbinding tussen werkgevers, werkzoekenden en onderwijs. Hij zet zich sterk in voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt, waarin technologie, leven lang ontwikkelen en aandacht voor welzijn hand in hand gaan. Een arbeidsmarkt waarin iedereen naar vermogen mee kan doen.

Even voorstellen



Karin Verschoor

Karin Verschoor is lid van het college van bestuur van Saxion en verantwoordelijk voor onderwijs en internationalisering. Ze werkte eerder als directeur van de School of Commerce & Entrepreneurship en heeft een achtergrond in bewegingswetenschappen. Binnen Saxion zette zij zich de afgelopen jaren sterk in voor brede welvaart, talentontwikkeling en toekomstbestendig onderwijs in de regio.



Charles Vinke

Charles Vinke is directeur-bestuurder van Twente Milieu, de organisatie die in tien Twentse gemeenten verantwoordelijk is voor afvalinzameling en beheer van de openbare ruimte. Twente Milieu werkt nadrukkelijk aan grote thema's als circulariteit, duurzaamheid en sociaal werkgeverschap. Ongeveer twintig procent van het personeelsbestand bestaat uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en Twente Milieu heeft haar eigen leerwerkbedrijf Startpunt. Het is een mooi voorbeeld van sociaal werkgeverschap.

INN°gesprek



Luister de podcast



Gezondheid op de werkvloer gaat allang niet meer alleen over ziekteverzuim of een vitaliteitsprogramma. Volgens de deelnemers aan deze editie van De Ronde Tafel draait gezond ondernemen steeds vaker om werkcultuur, veiligheid, autonomie en de manier waarop organisaties omgaan met verandering.

‘Als technologie tijd oplevert, moet die ten goede komen aan medewerkers’

Jan Willem te Dorsthorst

We zijn opnieuw te gast in de hypermoderne studio van mediabedrijf Say Yeah in Enschede. Aan tafel zitten Frank Hegeman van Aannemingsmaatschappij Hegeman, Karin Verschoor van Saxion, Charles Vinke van Twente Milieu en Jan Willem te Dorsthorst van UWV Twente-Achterhoek.

Ondanks de verschillende sectoren blijken veel uitdagingen opvallend herkenbaar. Hoe houd je medewerkers gezond én betrokken? Wat doet technologie met werkdruk? En hoe zorg je dat mensen zich veilig voelen op het werk?

Cultuur

Volgens Jan Willem wordt gezond ondernemen nog te vaak te smal bekeken. ‘Het gaat veel verder dan alleen een vitaliteitsprogramma’, zegt hij. ‘Mensen willen zich welkom en gewaardeerd voelen. Zeker in Twente, waar veel mkb-bedrijven moeite hebben om mensen te vinden en deels te binden.’

Frank herkent dat. Binnen Hegeman werd enkele jaren geleden gestart met het zogeheten IJslandmodel: fulltimers werken zesendertig uur per week, maar krijgen veertig uur betaald. Kantoorpersoneel kan

kiezen voor vier uur per week of acht uur per twee weken vrij; bouwplaatspersoneel werkt door het groepsvervoer één hele dag per twee weken minder.

‘In het begin was niet iedereen meteen overtuigd’, vertelt Frank. ‘Maar inmiddels zien we dat het werkt. Medewerkers hebben meer rust en vrije tijd, terwijl de productie gelijk is gebleven. Dat helpt om mensen te binden én te boeien. En veel belangrijker: het helpt om mensen fit te houden. Zowel voor lichaam als geest is het een prettig model.’ >

‘Gezond ondernemen begint bij bevlogenheid en regelruimte’

Karin Verschoor

Regelruimte en bevlogenheid

Volgens Karin is bevlogenheid een cruciaal element als het gaat om gezond ondernemen. ‘Daarbij moeten mensen ruimte voelen om hun werk zelf vorm te geven. Bij Saxion noemen we dat regelruimte.’

Juist in tijden van verandering is dat volgens haar belangrijk. ‘Wij zitten midden in een reorganisatie. Dan moet je steeds terug naar de bedoeling van je organisatie. Waarom doen we bepaalde dingen? Wat

voegen maatregelen echt toe? Uiteindelijk draait het om het primaire proces en de mensen die hier dagelijks aan werken.’

Charles benadrukt dat veiligheid de bodem onder al deze terechte waarnemingen is. ‘Veiligheid gaat niet alleen over procedures of een helm dragen. Het gaat vooral over de vraag: kan je jezelf zijn op het werk?’

Veiligheid

Bij Twente Milieu speelt veiligheid dagelijks een grote rol. Volgens Charles gaat het

allang niet meer alleen over fysieke veiligheid. ‘Fysieke veiligheid regelen we in onze sector over het algemeen goed’, zegt hij. ‘Maar emotionele en sociale veiligheid is minstens zo belangrijk. Kun je zijn wie je bent? Voel je je gewaardeerd? Durf je het te zeggen als iets niet goed voelt?’

Volgens hem bestaat 95 procent veiligheid niet. ‘Het is 100 procent of onveilig.’ Dat vraagt voortdurende aandacht, juist ook in een traditionele werkomgeving. ‘Soms wordt er aan de koffietafel iets gezegd



‘Veiligheid is er honderd procent óf niet’

Charles Vinke

‘waardoor iemand zich onveilig voelt. Dan moet je ook daar het gesprek over voeren.’

Technologie als oplossing?

Het gesprek verschuift richting technologie en AI. Vrijwel alle tafelgasten zien kansen, maar ook risico's. ‘Als je niet oppast, stapelt het werk zich alleen maar verder op’, zegt Frank. ‘Door automatisering kunnen we steeds meer in kortere tijd. Maar dat betekent niet automatisch minder werkdruk.’

Volgens Jan Willem ligt daar een belangrijke verantwoordelijkheid voor werkgevers. ‘Als technologie tijd oplevert, moet die ruimte ook voor een deel ten goede komen aan medewerkers. Anders vullen we die tijd meteen weer op met nieuwe taken.’

Niet alles hoeft sneller

Binnen UWV zelf ziet Jan Willem die spanning dagelijks terug. ‘AI kan straks bijvoorbeeld verslaglegging ondersteunen, waardoor medewerkers meer tijd overhouden. Maar de vraag is: gebruiken we die ruimte ook echt om mensen deels te ontlasten?’

Karin noemt AI tegelijkertijd onvermijdelijk. ‘De impact is enorm. Maar internet was ooit net zo disruptief. De uitdaging is vooral: hoe zorg je ervoor dat mensen en medewerkers blijven bij deze ontwikkelingen?’

Volgens Charles schuilt daar misschien wel de grootste uitdaging van deze tijd. ‘Het ergste wat ons kan overkomen, is dat alle routinematige zaken en denk- en contacttijd uit ons werk verdwijnen. We moeten elkaar ook ruimte gunnen om even stil te staan en te reflecteren.’

Anders organiseren

Volgens Frank vraagt gezond ondernemen soms ook lef. Hegeman presenteerde het eigen werkweekmodel de afgelopen



‘Medewerkers hebben meer vrije tijd, terwijl de productie gelijk blijft’

Frank Hegeman

drie jaar aan honderden (bouw)bedrijven. Slechts een paar organisaties durfden het daadwerkelijk over te nemen.

‘Veel bedrijven vinden het spannend’, zegt hij. ‘Angst voor het onbekende speelt daarin een grote rol.’ Toch zijn de tafelgasten het over één ding eens:

organisaties kunnen niet anders dan zich aan blijven passen. De arbeidsmarkt is krap, verwachtingen van medewerkers veranderen en technologie ontwikkelt zich razendsnel. Of zoals Charles het samenvat: ‘Gezond ondernemen begint uiteindelijk gewoon met goed omgaan met elkaar.’ \

Twentse technologie met wereldwijde impact

FlowBeams maakt prikken overbodig

Van vaccinaties tot cosmetische behandelingen: wereldwijd worden dagelijks miljoenen injecties gezet. Altijd met een naald. Tenminste, tot nu toe. Het Twentse deeptechbedrijf FlowBeams werkt aan een technologie waarmee injecteren zonder naald mogelijk wordt. Nauwkeurig, met minder medisch afval én vrijwel pijnloos. Een uitkomst voor mensen met prikangst of patiënten die zich dagelijks moeten injecteren.

Op het eerste gezicht lijkt het apparaatje dat CEO Lea Milovich laat zien nog het meest op een oorthermometer. Dat blijkt al snel de enige overeenkomst. Dit apparaat schiet met behulp van lasertechnologie ultrafijne druppels vloeistof door de huid; zonder naald en zonder een wondje achter te laten.

Aan de technologie gaat bijna tien jaar onderzoek vooraf van CSO David Fernandez Rivas, hoogleraar aan de Universiteit Twente en verbonden aan de dermatologische afdeling van het Erasmus MC. In 2021 krijgt dat onderzoek een ondernemende vorm, als David samen met Lea FlowBeams registreert als spin-off van de Universiteit Twente.

Oprichters David en Lea kwamen allebei voor hun studie naar Enschede en bleven hangen in Twente. David kwam in 2007 voor zijn promotieonderzoek vanuit Cuba naar Nederland en Lea, geboren in voormalig Joegoslavië, kwam hier om European Studies en bedrijfskunde te studeren. Daarna werkte ze onder meer bij Nedap en Novel-T, waar ze start-ups en scale-ups begeleidde. Sinds tweeënhalf jaar leidt ze FlowBeams.

Hoe injecteer je zonder naald?

David vertelt: 'Tien jaar geleden begonnen we met de vraag: hoe kunnen we injecteren zonder naald? Vanuit de wetenschap zijn we stap voor stap gaan bouwen aan een technologie die dat mogelijk maakt.' Die technologie combineert lasertechniek met microfluidica: het gecontroleerd bewegen van piepkleine hoeveelheden vloeistof. In een glazen microkanaal verhit een laser een minuscule hoeveelheid vloeistof tot er een luchtbel ontstaat. Door de druk van de luchtbel wordt een straal dunner dan een mensenhaar door de huid geschoten.

Dat maakt de technologie vrijwel pijnloos. Voor de veertig procent van de wereldbevolking met angst voor naalden een uitkomst, net zoals voor patiënten die zichzelf regelmatig moeten injecteren. De technologie haalt ook de prikincidenten weg waar zorgpersoneel mee te maken krijgt, en het besmettingsrisico dat daarbij hoort. En een naaldvrije injectie scheelt afval. Volgens een schatting van de Wereldgezondheidsorganisatie worden wereldwijd zo'n 44 miljoen injectienaalden per dag gebruikt; verpakkingen,

sterilisatiematerialen en transport komen daar nog bovenop. Voor David en Lea weegt dat duurzaamheidsaspect dan ook net zo zwaar als de medische winst.

Cosmetica als opstap

Hoewel de technologie breed inzetbaar is, ligt de eerste commerciële focus op de cosmetische markt. 'De weg naar de medische markt is lang, en sterk gereguleerd', legt Lea uit. 'In de cosmetica kunnen we sneller testen, samenwerken en bewijs opbouwen voor andere toepassingen.'

Die markt biedt volgens FlowBeams bovendien direct een concreet voordeel. Veel cosmetische producten beloven resultaat, terwijl actieve ingrediënten in werkelijkheid maar beperkt door de huid worden opgenomen. 'Tachtig procent van wat je op je huid smeert, spoel je weer weg', zegt Lea. 'Met onze technologie kunnen we actieve stoffen gericht toedienen, zonder de huid te beschadigen.'

Een eerste betalende klant uit de high-end cosmeticasector is binnen en er lopen gesprekken met meerdere internationale partijen. Tegelijk gaat het onderzoek naar medische toepassingen door: van vaccinaties tot dermatologische behandelingen en diabeteszorg.

Vooraf voor chronische patiënten ziet FlowBeams kansen. Mensen met diabetes moeten zichzelf jarenlang dagelijks injecteren. 'Voor veel patiënten is dat een voortdurende belasting', zegt David. 'Niet alleen fysiek, maar ook mentaal.' Hij werkt onder meer met het Erasmus MC en het Deventer Ziekenhuis aan onderzoek rond huidbehandelingen en gepersonaliseerde dosering. 'Iedere huid reageert anders. Dat maakt injecteren complexer dan mensen denken. Daarom bouwen we niet alleen een apparaat, maar ook kennis op over hoe huid reageert op verschillende behandelingen.'

Internationale scale-up

FlowBeams zit in de overgang van wetenschappelijk onderzoek naar commerciële opschaling. Twee jaar geleden waren er nul medewerkers; inmiddels werken er tien mensen en vier stagiairs. De plannen zijn niet bescheiden. Lea omschrijft het zo: 'We willen de ASML van naaldvrije injecties worden.' Een droom die misschien ooit



Herbert Beldhuis (start-up en scale-up banker bij Rabobank Noord-Oost Nederland), Lea Milovich (CEO bij FlowBeams) en David Fernandez Rivas (CSO bij FlowBeams en hoogleraar aan de Universiteit Twente)

werkelijkheid wordt, want de belangstelling voor hun technologie groeit snel. Begin 2025 won FlowBeams de Innovation Award op de Consumer Electronics Show (CES) in Las Vegas, in de categorie 'beauty and personal care'. Reuters, de Washington Post en BNR berichtten erover; de Washington Post noemde FlowBeams zelfs een van de tien meest veelbelovende medtechbedrijven ter wereld.

Ook financieel groeit het vertrouwen. Het team haalde ruim 5 miljoen euro aan subsidies op, waaronder 2,5 miljoen voor FlowBeams van het Europese EIC Transition-programma. 'We zitten nu in de fase van opschalen', vertelt Lea. 'Van onderzoek naar productontwikkeling en marktintroductie. Dat vraagt niet alleen technologie, maar ook mensen, partnerships en investeringen.'

Wereldwijde ambitie

Ondanks de internationale aandacht willen Lea en David het bedrijf bewust in Twente laten groeien. 'Soms denken we hier nog te bescheiden', zegt David. 'Waarom zou zoiets alleen in Californië of China kunnen ontstaan? Het kan ook gewoon hier. We hebben hier alles: kennis, talent, bedrijven en een sterk ecosysteem.' Voor Lea is dat ook persoonlijk. 'Twente heeft mij veel kansen gegeven. Nu voelt het alsof het óns moment is om iets terug te geven aan de regio.'

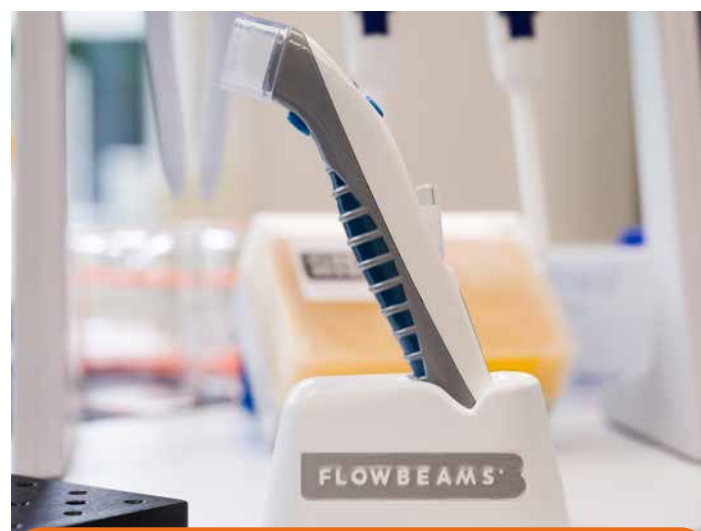
Rabobank speelt in dat groeiproces een rol als financier. En als actieve partner in het start-up en scale-up-ecosysteem zetten zij hun netwerk in. FlowBeams nam via de bank onder meer deel aan internationale missies en acceleratorprogramma's. Lea: 'Dat soort ondersteuning helpt enorm. Zeker nu we bezig zijn met onze eerste investeringsronde. We kijken bewust ook naar investeerders en family offices uit de regio.'

De ambities van FlowBeams zijn groot: technologie ontwikkelen die wereldwijd toepasbaar is. Van ziekenhuizen tot thuiszorg en van cosmetische behandelingen tot chronische zorg. Toch blijft ondanks alle techniek de kern opvallend menselijk. 'Van geboorte tot dood krijgt een mens gemiddeld zo'n 165 injecties', zegt Lea. 'Iedereen heeft daar een eigen associatie bij. Een kind dat bang is voor vaccinaties. Een patiënt die dagelijks moet injecteren. Iemand die een behandeling uitstelt uit angst voor een naald. Als wij die ervaring met onze technologie kunnen veranderen, maken we niet alleen een slimmer product; dan maken we het dagelijks leven voor veel mensen comfortabeler.'

Rabobank heeft als enige bank in Nederland een start-up en scale-up team. Het helpt ondernemers in die fase door het ontsluiten van kennis, netwerk en funding. Ze hebben specifieke kennis van de doelgroep en financieringsoplossingen voor elke fase in het ondernemersproces. Voor bedrijven als FlowBeams maakt die actieve betrokkenheid het verschil tussen ambitie en uitvoering. Kijk voor meer informatie op www.rabobank.nl/bedrijven/startups-en-scale-ups.

'We willen de ASML van naaldvrije injecties worden'

Lea Milovich



FlowBeams is gevestigd aan de High Tech Factory op de campus van de Universiteit Twente en wordt verder ondersteund door Novel-T, MESA+ en het TechMed Centrum. Geïnteresseerde investeerders en partners kunnen contact opnemen via www.flowbeams.com.

‘Gewoon bijzonder werk’

Hoe DCW investeert in vitaliteit, werkplezier en duurzame ontwikkeling



Werk is voor veel mensen vanzelfsprekend. Maar voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt is werk vaak allesbehalve gewoon. Juist daarom investeert werkontwikkelbedrijf DCW in Enschede nadrukkelijk in vitaliteit, gezondheid en werkplezier. Niet als extraatje, maar als onderdeel van goed werkgeverschap én van een toekomstbestendige organisatie.

Bij DCW werken zo'n 800 medewerkers - waarvan 365 beschut - met uiteenlopende ondersteuningsvragen; van fysieke beperkingen tot mentale of sociale uitdagingen. Vitaliteit vraagt in zo'n omgeving om een bredere blik, zegt vitaliteitscoach Nancy Gerritsen. 'Veel mensen denken bij vitaliteit meteen aan voeding of sporten', vertelt ze. 'Maar het gaat óók over lekker in je vel zitten, sociale veiligheid, mentale gezondheid, mantelzorg, financiële zorgen en plezier in je werk.'

Van cijfers naar actie

Om meer inzicht te krijgen in de gezondheid en behoeften van medewerkers organiseerde DCW vorig jaar een uitgebreide vitaliteitscheck. De deelname was hoog: ongeveer driehonderd medewerkers deden mee, waaronder een groot deel van de medewerkers in beschut werk.

De resultaten waren confronterend. Veel deelnemers hadden te maken met overgewicht, beperkte conditie, vermoeidheid of lichamelijke klachten. Tegelijkertijd gaf bijna negentig procent aan graag aan de eigen vitaliteit te willen werken. Voor Nancy was dat een belangrijk vertrekpunt. 'Dan weet je: hier zit motivatie. De vraag is vervolgens hoe je mensen op een haalbare en leuke manier kunt helpen.'

‘Vitaliteit gaat over veel meer dan voeding en bewegen’

Nancy Gerritsen



DCW zette daarom uiteenlopende initiatieven op. Van wandelingen onder werktijd en een hardlooptroep tot workshops over gezond eten, slaap, stress, piekeren, mantelzorg en budgetvriendelijke voeding. 'We proberen het altijd praktisch te maken', zegt Nancy. 'Niet alleen vertellen wat gezond is, maar vooral: hoe doe je dat thuis, met weinig tijd of een kleine portemonnee?'

Kleine stappen, groot effect

Binnenkort start DCW ook met een tweejarig leefstijlprogramma, samen met een lokale fysiotherapiepraktijk. De gedachte daarachter: sommige medewerkers zijn na hun werkdag simpelweg te moe om in hun vrije tijd nog grote stappen te zetten. 'Dan vinden wij het belangrijk om als werkgever ook iets tijdens werktijd mogelijk te maken', zegt Nancy.

Dat vraagt volgens haar om maatwerk. Medewerkers van DCW hebben gemiddeld vaker te maken met gezondheidsklachten, financiële zorgen of mentale belasting dan de gemiddelde werknemer. Tegelijkertijd wil ze voorkomen dat vitaliteit belerend of betuttelend wordt. 'Onze mensen willen serieus genomen worden. Dat betekent: duidelijk zijn, maar nooit kinderachtig.' Die aanpak sluit aan bij de bredere ontwikkeling van DCW als modern werkontwikkelbedrijf, waar ontwikkeling centraal staat. Van beperking naar mogelijkheden, niet alleen voor medewerkers, maar ook voor de organisatie zelf. DCW profileert zich nadrukkelijk als professionele partner voor bedrijfsleven en samenleving.

Check als eyeopener

Wat zo'n aanpak in de praktijk kan betekenen, laat het verhaal van medewerker Wassim Al Khawand zien. De veertigjarige creatieve medewerker werkt inmiddels vier jaar bij DCW, onder meer aan 3D-printing en mediavormgeving.

Door lichamelijke klachten bleek regulier productiewerk voor hem moeilijk vol te houden. In 2024 onderging hij een openhartoperatie.

'De vitaliteitscheck was voor mij een eyeopener'

Wassim Al Khawand

Sporten en inspanning waren lange tijd nauwelijks mogelijk. 'Na de operatie kwam ik juist verder aan', vertelt Wassim. 'Ik deed hartrevalidatie en probeerde wel iets, maar voeding bleef een probleem.' Toen kwam de vitaliteitscheck van DCW. 'Dat was voor mij echt een eyeopener', zegt hij. 'Tijdens het gesprek vroeg ik: wat moet ik doen? Toen bleek eigenlijk dat ik veel te veel eetmomenten op een dag had.'

Via begeleiding, leefstijladvies, coaching en begeleid sporten begon hij stap voor stap zijn leefstijl aan te passen. Inmiddels is hij bijna twintig kilo afgevallen. 'Ik voel me veel beter. Ik eet gezonder, beweeg meer en neem dingen die ik hier leer mee naar huis.' Volgens Nancy laat zijn verhaal precies zien waar vitaliteit uiteindelijk om draait. 'Uiteindelijk moet iemand het zelf doen', zegt ze. 'Ik zeg altijd: doe het niet voor mij en niet voor DCW, maar voor jezelf. Het is mooi als wij daarin nét dat zetje kunnen geven.'

Economische relevantie

Voor DCW gaat vitaliteit daarmee verder dan een intern hr-onderwerp. Gezonde, betrokken medewerkers zijn ook essentieel voor duurzame inzetbaarheid, productiviteit en werkplezier. 'Kosten gaan vaak voor de baten uit', zegt Nancy. 'Maar als mensen zich beter voelen, meer energie krijgen en met plezier blijven werken, levert dat uiteindelijk ontzettend veel op.' Dat raakt ook aan de maatschappelijke opdracht van DCW: mensen ondersteunen om mee te kunnen doen op de arbeidsmarkt én in de samenleving. Of zoals Wassim het zelf samenvat: 'Voor mij is dit gewoon werk. Maar eigenlijk is het ook bijzonder werk.'

Studentondernemer van het jaar Twente 2026

De eerste editie van de Studentondernemer van het jaar Twente 2026



De eerste editie van de Studentondernemer van het jaar Twente 2026 is gestart dankzij de betrokkenheid van het bedrijfsleven in Regio Twente. Dank aan alle sponsors, die samen een combinatie van startkapitaal en kennis en advies aanbieden aan de ambitieuze start-up die de bokaal in ontvangst mag nemen.



Zo wordt de winnaar gekozen

Op een speciale stempagina op de website van INN'twente kon het publiek stemmen op zijn of haar favoriete kandidaat. De vakjury bepaalde uiteindelijk wie de titel Studentondernemer van het Jaar Twente 2026 kreeg toegekend. Daarbij werd ook de uitslag van de publieksstemming meegenomen.

De vakjury bestaat dit jaar uit:

- **Tina Zwoferink**
- **Fleur Bake**
- **Guus Verbeek**

De winnaar mag zich een jaar lang Studentondernemer van het Jaar Twente 2026 noemen en ontvangt een bokaal en een cheque.

Een investering in jong ondernemerschap én in Twente

Annemarie Teeken en Jan Bruins van INN'twente vertellen: 'Met deze verkiezing willen we jonge ondernemers helpen een volgende stap te zetten. Juist in de eerste jaren van een onderneming kunnen een

sterk netwerk, goede begeleiding en de juiste kennis het verschil maken.'

De prijs werd uitgereikt door wethouder Arjan Kampman van de gemeente Enschede. Hij ziet het stimuleren van jong ondernemerschap als een belangrijke investering in de toekomst van Twente.

'Het is belangrijk dat jongeren de ruimte krijgen om hun kennis en inzichten te ontwikkelen. Dat er een plek is waar ze hun talenten kunnen ontdekken, kunnen leren door te vallen en op te staan, en waar ze goed begeleid worden. Twente biedt jongeren dit ecosysteem. En het resultaat hiervan mag gezien worden. Daar mogen we met z'n allen trots op zijn', aldus Kampman.

De ondersteuning van het Twentse bedrijfsleven

De eerste editie van de Studentondernemer van het jaar Twente 2026 is mogelijk gemaakt dankzij de betrokkenheid van het Twentse bedrijfsleven. Verschillende organisaties

uit de regio hebben zich verbonden aan de verkiezing, met als doel om jong ondernemerstalent zichtbaar te maken en een extra impuls te geven.

Volgens financieel advieskantoor De Visionair beschikken veel jonge ondernemers over ambitie, energie en goede ideeën, maar ontbreekt het soms nog aan een netwerk van ervaren ondernemers om hen heen. Juist daarom vinden zij het belangrijk om starters al vroeg te ondersteunen in hun ontwikkeling. Ook technologiebedrijf Demcon ziet veel waarde in het stimuleren van de volgende generatie ondernemers. 'Met onze steun aan de Studentondernemer van het Jaar Twente 2026 investeren we in de volgende generatie ondernemers die met innovatie het verschil kunnen maken.'

Voor Kodea sluit de verkiezing aan bij de eigen missie om ondernemers te helpen groeien. Charbel Khalil vertelt: 'Als Kodea geloven wij dat de toekomst van ondernemerschap begint bij jonge mensen met lef, ideeën en doorzettingsvermogen.'

De Studentondernemer van het jaar Twente 2026 geeft deze talenten een podium in Twente en daar dragen wij graag aan bij.'

Daarnaast dragen Novel-T en Vreeman Advies bij aan het initiatief. Dankzij de steun van deze partners ontvangen de deelnemers niet alleen extra zichtbaarheid, maar krijgen zij ook toegang tot kennis, ervaring en waardevolle contacten binnen het Twentse ondernemersnetwerk.



Arjan Kampman

Studentondernemer van het jaar Twente 2026

Dit zijn de vier genomineerden



Noëlle ter Horst

Traint en ondersteunt ruiters en paarden op locatie vanuit Equi Noëlle

Frank Ruiter, locatieverantwoordelijke MBO Almelo, over Noëlle:

'Noëlle laat ondernemerschap en vakkennis op een sterke en authentieke manier samenkomen. Ze heeft een duidelijke visie op paardensport en weet deze moeiteloos te vertalen naar haar eigen onderneming. Met haar focus op paardenwelzijn, kwaliteit en persoonlijke begeleiding laat zij zien dat ze verder kijkt dan alleen commercieel succes. Ze is ambitieus, doelgericht en werkt continu aan haar ontwikkeling.'

'Noëlle kenmerkt zich door professionaliteit, doorzettingsvermogen en grote betrokkenheid bij haar vak. Ze weet haar kennis op een rustige en duidelijke manier over te brengen. Ze blijft zichzelf ontwikkelen en is altijd leergierig. Wat opvalt is haar respectvolle manier van werken, waarbij het welzijn van paard en ruiter altijd centraal staat.'

'Haar concept is onderscheidend omdat ze naast rijlessen ook aandacht heeft voor voeding, verzorging en management. Haar aanpak is persoonlijk en toekomstgericht. Daarmee laat Noëlle zien dat ze klaar is om haar onderneming verder uit te bouwen.'

Vliegende start voor Studentondernemer van het jaar 2026

De Studentondernemer van het jaar 2026 krijgt een vliegende start, dankzij de betrokkenheid van het bedrijfsleven in Twente. Dank aan alle sponsors, die samen een combinatie van startkapitaal en kennis en advies aanbieden aan de ambitieuze starter die de bokaal in ontvangst mag nemen.



K O D E A >

NovelT



INN^otwente

**Meld je school alvast
aan voor 2027:
info@inntwente.nl**



Marèll Lankamp

Verkoopt met Molly's Aquaria alles voor in en rondom zoetwateraquaria en vijvers

Frank Rüter, locatieverantwoordelijke MBO Almelo, over Marèll:

'Marèll heeft van haar passie een serieus bedrijf gemaakt. Wat begon als interesse in aquaria en dieren, is uitgegroeid tot een

onderneming die actief draait. Ze toont lef door haar ideeën ook echt uit te voeren en combineert dat met veel inzet en vakkennis. Ze denkt vooruit en heeft al plannen voor uitbreiding van haar bedrijfsruimte.'

'Marèll kenmerkt zich door enthousiasme, zelfstandigheid en een sterke focus op dierenwelzijn. Ze is praktisch ingesteld en leergierig, en ze werkt hard om haar doelen te bereiken. Haar keuzes passen bij haar visie op verantwoord ondernemen.'

'Dierenwelzijn en ethiek zijn belangrijke onderdelen binnen onze opleidingen. Voor Molly's Aquaria draagt haar afgeronde studie als paraveterinair in belangrijke mate bij aan haar kijk op dierenwelzijn bij het houden van vissen. Ook duurzaamheid speelt een belangrijke rol binnen haar onderneming, bijvoorbeeld door bewust gebruik te maken van hergebruikte materialen en stellingkasten.'

'Haar concept combineert rust, natuur en beleving, waarbij dierenwelzijn altijd voorop staat. Ze kijkt verder dan verkoop alleen en kiest bewust voor wat goed is voor dier en klant.'



Tim Wijfens, Mats Leferink en Milan Kobes

Ontwikkelen en verkopen met Pluutje een product voor zowel de particuliere als zakelijke markt

Stijn Wessels en Ellen Dannenberg, begeleiders van ROC van Twente, over Tim, Mats en Milan:

'Tim, Mats en Milan verdienen het om mee te doen aan deze verkiezing, omdat zij samen een ontzettend tof bedrijf hebben opgezet en al mooie stappen hebben gemaakt. Voor ons zijn zij het voorbeeld van hoe een studentonderneming eruit kan zien.'

'De studenten kenmerken zich door hun gedrevenheid, ambitie en professionaliteit. Ze weten wat ze willen met hun bedrijf en zijn bereid daar veel tijd en energie in te steken.'

'Wij vinden het concept van Pluutje sterk, omdat het zowel de particuliere als zakelijke markt aanspreekt, in combinatie met een bedrijfsnaam die blijft hangen. Daarmee laten Tim, Mats en Milan zien dat ze niet alleen creatief zijn, maar ook goed begrijpen hoe je een merk neerzet.'



Miryam Hadarian

Bouwt met haar onderneming MH Photo Boothique aan een sterk en professioneel creatief merk

Ruth in 't Veld en Ellen Dannenberg, begeleiders van ROC van Twente, over Miryam:

'Miryam moet meedoen, omdat zij een jonge ondernemer is met veel passie voor haar vak én voor haar klanten. Ze ziet kansen, denkt ondernemend en durft stappen te zetten. Wat haar de afgelopen tijd extra krachtig maakte, is dat ze ervoor kiest om zichzelf meer zichtbaar te maken. Waar ze eerder vooral achter de schermen werkte, durft ze nu bewust in haar eigen spotlight te staan. Dat is een dappere stap die haar onderneming zichtbaar verder helpt.'

'Miryam kenmerkt zich als een ondernemend talent met een eigen visie en missie. Ze grijpt kansen met beide handen aan en streeft altijd naar kwaliteit en perfectie in haar werk. Daarnaast werkt ze doelgericht en zet ze zich volledig in om haar bedrijf professioneel neer te zetten.'

'Wij vinden haar concept origineel en professioneel. Ze heeft een helder idee en weet dit sterk in de markt te zetten. Miryam is zakelijk, initiatiefrijk en gepassioneerd. Ze laat geen kans onbenut om van haar onderneming een succes te maken.'



Marion Teesink

column

De arbeidsmarkt vraagt om meer dan ervaring

Gezond ondernemen gaat al lang niet meer alleen over verzuim of vitaliteit. Het gaat over organisaties die toekomstbestendig willen blijven in een arbeidsmarkt die continu verandert.

Veel werkgevers merken dat traditionele manieren van werven en ontwikkelen steeds minder goed werken. Functies veranderen sneller, teams worden dynamischer en de druk op medewerkers en leidinggevendenden neemt toe. Toch wordt nog vaak gestuurd op cv's, diploma's en jaren ervaring. Terwijl die factoren niet altijd bepalen of iemand succesvol wordt binnen een organisatie. Sterker nog, de beste kandidaat staat lang niet altijd op papier.

Juist daarom wordt het steeds belangrijker om verder te kijken dan ervaring alleen. Wat drijft iemand? Hoe leert iemand? Hoe gaat iemand om met verandering? En misschien nog belangrijker: past iemand bij de cultuur, ambities en manier van samenwerken binnen een organisatie?

Dat vraagt om een andere kijk op instroom, doorstroom én uitstroom van medewerkers. Niet alleen functies invullen, maar bewust kijken naar potentieel, leervermogen en persoonlijkheid. Want een sterke inhoudelijke match zonder menselijke aansluiting leidt in de praktijk regelmatig tot verloop, verzuim of stagnatie.

Daarom winnen talentanalyses en assessments aan belang. Niet als doel op zich, maar als hulpmiddel om beter inzicht te krijgen in mensen en teams. Bijvoorbeeld op het gebied van 'learning agility', het vermogen om snel nieuw gedrag aan te leren en effectief om te gaan met verandering. Juist dat vermogen wordt steeds belangrijker in organisaties die wendbaar willen blijven.

Bij Eqib zetten we dit soort instrumenten dagelijks in om organisaties te helpen hun werving, ontwikkeling en strategische personeelsplanning meer te baseren op talent, drijfveren en toekomstpotentieel. Door 'learning agility' en andere belangrijke gedragskenmerken zichtbaar te maken, wordt helder wie waar het best tot zijn recht komt en welke ontwikkeling nodig is om mee te bewegen met verandering.

Misschien vraagt dat ook om een andere blik op duurzame samenwerking. Is een samenwerking alleen succesvol wanneer iemand tien jaar blijft? Of kan iemand die drie jaar groeit, bijdraagt en impact maakt óók van grote waarde zijn? \

Van onbenut naar onmisbaar

Werkcentrum Twente wil talent van nieuwkomers sneller verbinden aan werk

Twente kampt met personeelstekorten in sectoren als techniek, logistiek, zorg en horeca. Tegelijkertijd verblijven in de regio duizenden statushouders en asielzoekers met werkervaring, vakkennis en ambitie. Toch vinden die twee werelden elkaar nog te weinig. Daar wil Werkcentrum Twente verandering in brengen.

Beleidsadviseur Elif Dusuktas werkt aan een duidelijke missie: talent eerder zichtbaar maken én sneller verbinden aan werkgevers. Niet pas na een afgerond inburgeringstraject, maar vanaf dag één.

‘Ik gebruik eigenlijk liever niet de termen statushouders of asielzoekers’, zegt Elif. ‘Wij kijken in Twente niet naar labels, maar naar talent. Er zijn mensen met vaardigheden, ervaring en motivatie die graag onderdeel willen zijn van onze arbeidsmarkt en samenleving.’

Spreekuren

Binnen de arbeidsmarktregio Twente werken veertien gemeenten, UWV en verschillende publieke en private partners samen aan deze regionale aanpak (Regiodeal). Een belangrijk onderdeel daarvan speelt zich af op de asielzoekerscentra in Twente.

Op alle acht azc-locaties zijn inmiddels spreekuren ingericht, waar bewoners rechtstreeks in gesprek kunnen met adviseurs van Werkcentrum Twente. Daar draait het niet alleen om procedures of praktische vragen, maar vooral om talent, werkervaring, ambities en mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

‘We voeren veel eerder het gesprek over werk’, vertelt Elif. ‘Wat kun je, waar wil je naartoe en welke stappen zijn daarvoor nodig? Dat blijkt verrassend goed te werken.’ Volgens haar reageren bewoners positief op die persoonlijke benadering. Ze krijgen een realistischer beeld van hun kansen in Twente en leren beter begrijpen hoe solliciteren, werkgeverschap en werken in Nederland functioneren.

Drempels doorbreken

De eerste matches ontstaan vooral in sectoren waar personeelstekorten groot zijn, zoals techniek, logistiek, productie,

schoonmaak en horeca. Toch ervaren werkgevers soms nog een drempel, merkt Elif. Zeker wanneer iemand nog op een azc verblijft of de Nederlandse taal nog niet volledig beheerst. ‘Dat heeft vaak te maken met onbekendheid’, zegt ze. ‘Maar zodra werkgevers daadwerkelijk kennismaken met mensen en hun motivatie zien, verandert dat beeld vaak snel.’

Volgens Elif vraagt de huidige arbeidsmarkt ook om een andere manier van kijken. ‘De luxe van traditioneel werven en selecteren wordt kleiner. Werkgevers kijken steeds vaker naar potentie, ontwikkeling en motivatie.’

Werkgevers zijn daarin volgens haar onmisbaar. Niet alleen door vacatures open te stellen, maar ook door ruimte te bieden voor begeleiding, leerwerktrajecten en een goede landing op de werkvloer. ‘We doen dit nadrukkelijk samen met werkgevers. Zij zijn een cruciale partner in deze aanpak.’

Werk, taal en inburgering

Voor Elif horen werken, taal leren en inburgeren onlosmakelijk bij elkaar. Juist daarom pleit zij ervoor om het gesprek over werk veel eerder te voeren dan nu vaak gebeurt. ‘Ik geloof dat werken, taal leren en inburgeren vanaf dag één bij elkaar horen’, zegt ze. ‘Die integrale aanpak versnelt participatie én duurzame uitstroom naar werk.’

Ze ziet daarvan inmiddels meerdere voorbeelden in de praktijk. Zoals een Syrische nieuwkomer die via een adviseur van Werkcentrum Twente in contact kwam met een werkgever en nu werkt in de keuken van een gerenommeerd restaurant. ‘Voor hem was de stap naar buiten ingewikkeld’, vertelt Elif. ‘Dankzij begeleiding vanuit het loket op het azc, een proefperiode en een rustige opbouw ontstond dat contact. Inmiddels horen we terug dat hij het ontzettend goed doet.’

Ook andere werkgevers in de regio laten volgens haar zien wat mogelijk is. Zo zet een Twents productiebedrijf actief in op kansen voor nieuwkomers, ook wanneer de beheersing van de Nederlandse taal nog beperkt is. Door praktische begeleiding op de werkvloer, vertaalde instructies en maatwerk in begeleiding ontstonden meerdere succesvolle matches. Sommige kandidaten groeiden zelfs door naar een jaarcontract.

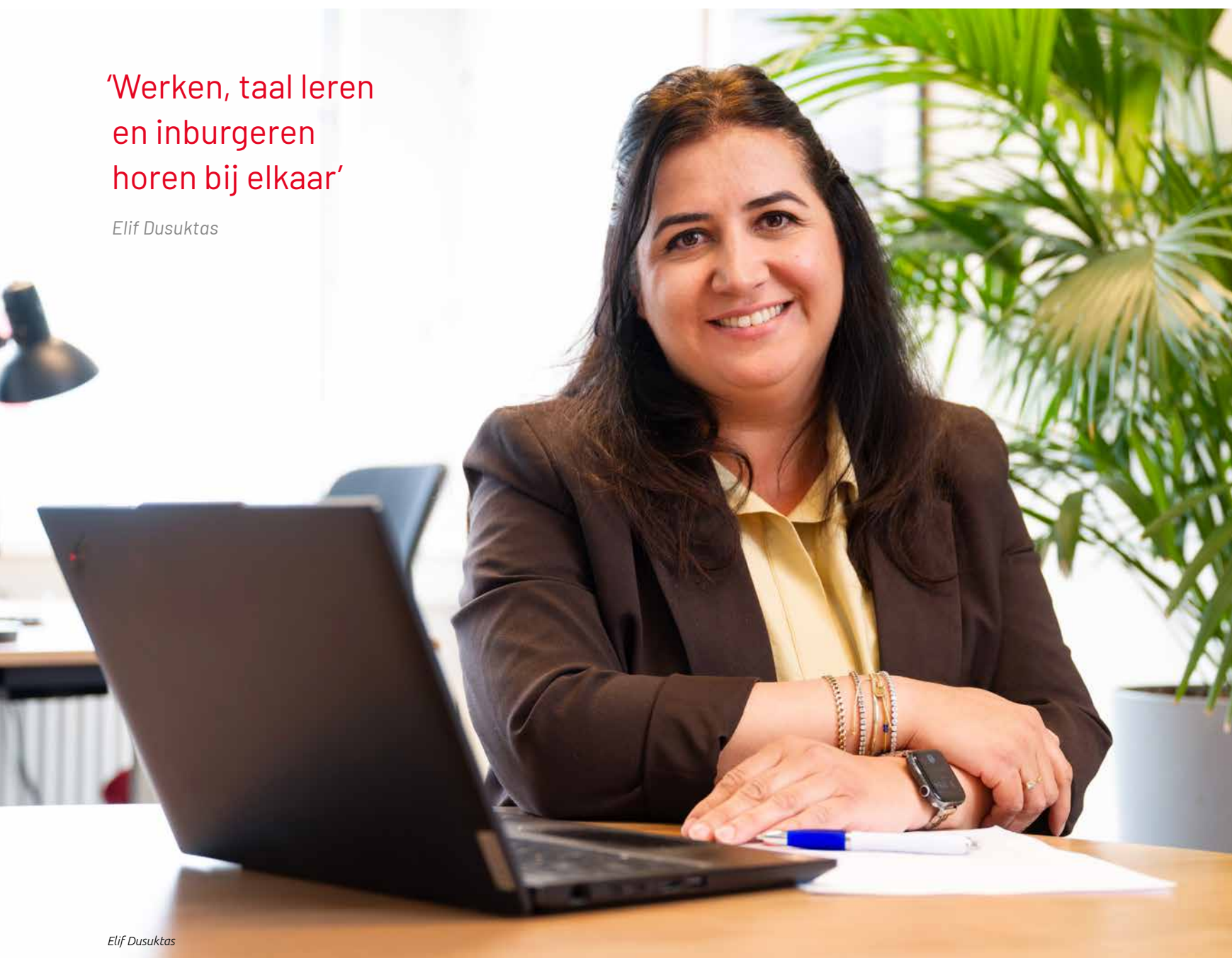
Talent zichtbaar maken

In Twente wonen ongeveer 6.000 statushouders. Daarnaast verblijven verspreid over de azc's nog ongeveer 2.000 bewoners. Volgens Elif zit daar enorm veel onbenut talent. Met de Regiodeal wil Werkcentrum Twente de komende 2 jaar minimaal 500 mensen beter in beeld krijgen: wat kunnen ze, waar liggen hun ambities en welke route past daarbij? Uiteindelijk moeten minimaal 150 mensen aan werk geholpen worden in sectoren waar Twente personeel hard nodig heeft, onder meer in techniek en zorg en welzijn.

Voor Elif gaat het daarbij om meer dan alleen arbeidsmarktcijfers. 'Als mensen meedoen via werk, versterken we niet alleen de economie en de arbeidsmarkt, maar ook de samenleving', zegt ze. 'Werk geeft structuur, contact, ontwikkeling en de kans om echt onderdeel te worden van een regio.' Die overtuiging vormt volgens haar de kern van de Twentse aanpak: niet wachten tot iemand volledig ingeburgerd is, maar juist vanaf het begin investeren in ontmoeting, ontwikkeling en deelname aan werk. \

'Werken, taal leren en inburgeren horen bij elkaar'

Elif Dusuktas



Elif Dusuktas

Contict is méér dan een IT-partner

Twents IT-bedrijf zet in op langdurige samenwerking, veiligheid en slim werken

Daan Kamphuis en Sjoerd ten Oever



IT is voor veel organisaties allang geen ondersteunende afdeling meer. Zonder goed werkende systemen ligt tegenwoordig al snel een compleet bedrijf stil. Toch wordt IT volgens Contict nog te vaak gezien als iets technisch, terwijl het juist draait om continuïteit, veiligheid en samenwerking. In gesprek met Sjoerd ten Oever en Daan Kuiphuis van het IT-bedrijf uit Oldenzaal.

'Onze slogan is niet voor niets: bereik meer', zegt algemeen directeur Sjoerd. 'Daarmee bedoelen we dat je samen met klanten iedere dag een stapje verder komt. Wij willen geen leverancier zijn die alleen een product verkoopt, maar een partner die meedenkt over de toekomst van een organisatie.'

Het IT-bedrijf telt inmiddels ruim vijfhonderd klanten. Van kleinere mkb-bedrijven tot organisaties met honderden medewerkers op volledig beheerde werkplekken. De dienstverlening loopt uiteen van cloud-omgevingen en cybersecurity tot moderne werkplekken, infrastructuur en AI-oplossingen.

Totaaloplossing

Contict begon in 2006 als relatief kleine speler in de IT en communicatiemarkt. In de jaren daarna groeide het bedrijf stap voor stap door naar een brede IT-dienstverlener. Een belangrijke stap daarin was de uitbreiding richting cloud en werkplekdiensten en de komst van een eigen datacenter. Daardoor kan Contict klanten tegenwoordig een groot deel van de digitale infrastructuur uit handen nemen. 'De markt veranderde enorm', vertelt Sjoerd. 'Waar bedrijven vroeger losse oplossingen hadden, zie je nu dat alles samenkomt in één digitale werkomgeving. Dan moet je als organisatie ook anders gaan kijken naar IT.'

Het bedrijf werkt vanuit het pand aan de Zwollestraat in Oldenzaal, waar ook Het Slimme Werken Center is gevestigd. Daar organiseert Contict kennissessies, demonstraties en bijeenkomsten voor klanten en partners.

Persoonlijk contact

Volgens commercieel manager Daan onderscheidt Contict zich vooral door de combinatie van specialistische kennis en korte lijnen. 'We zijn groot genoeg om veel expertise in huis te hebben, maar klein genoeg om echt naast klanten te staan', zegt hij. 'Klanten zijn bij ons geen ticketnummer.'

Juist in het mkb ziet hij dat organisaties behoefte hebben aan een partner die niet alleen techniek levert, maar ook meedenkt over bedrijfsvoering en risico's. 'Veel ondernemers hebben geen complete IT-afdeling', aldus Daan. 'Dan wil je iemand naast je hebben die begrijpt waar je als organisatie tegenaan loopt.' Volgens Sjoerd ontstaan daardoor vaak langdurige relaties. 'Wij geloven echt in strategisch partnerschap. Sommige klanten werken al jarenlang met ons samen. Dat vertrouwen bouw je alleen op als je dichtbij blijft.'

IT raakt organisatie

Volgens Contict wordt IT steeds meer een organisatievraagstuk in plaats van puur een technische discipline. 'Wij starten liever met de vraag: wat is belangrijk voor jouw organisatie?', zegt Sjoerd. 'Welke risico's loop je? Waar wil je naartoe groeien? Pas daarna ga je kijken welke technologie daarbij past.'

Daarbij spelen onderwerpen als continuïteit, compliance en cybersecurity een steeds grotere rol. Volgens Daan onderschatten veel organisaties nog altijd hoe kwetsbaar medewerkers digitaal kunnen zijn. 'Mensen werken dagelijks met laptops, systemen en data, maar krijgen daar vaak nauwelijks training in', zegt hij. 'Terwijl één verkeerde klik genoeg kan zijn om grote problemen te veroorzaken.'

Daarom zet Contict sterk in op awareness-trainingen. Medewerkers leren bijvoorbeeld phishing herkennen en bewuster omgaan met data en systemen. Daan: 'Je kunt het vergelijken met autorijden. Voor een auto heb je een rijbewijs nodig. Maar digitaal werken doen veel mensen zonder enige opleiding.'



'Wij denken mee over de toekomst van een organisatie'

Sjoerd ten Oever

AI: praktische hulp

Ook kunstmatige intelligentie krijgt inmiddels een steeds grotere rol binnen de dienstverlening van Contict. Sjoerd vindt dat AI vooral praktisch moet worden ingezet. 'Wij zien AI veel meer als hulpmiddel dan als vervanging van mensen', zegt hij. 'Het helpt om repeterende werkzaamheden sneller uit te voeren, zodat medewerkers zich kunnen richten op zaken waar echt waarde zit.'

Binnen Contict worden inmiddels ook eigen AI-oplossingen ontwikkeld. Bijvoorbeeld voor het analyseren van leverancierscontracten op security-risico's of voor het automatiseren van bepaalde beheerprocessen. 'Waar zo'n analyse vroeger bijna een uur kostte, gebeurt dat nu grotendeels in enkele minuten', vertelt Sjoerd. 'Dat levert tijdswinst op, maar vooral ook meer focus.' Volgens hem staan veel organisaties nog maar aan het begin van die ontwikkeling. 'AI gaat een enorme impact hebben op hoe we werken. Maar uiteindelijk blijft de vraag hetzelfde: hoe gebruik je technologie op een manier die mensen echt helpt?'

Samen groeien

Hoewel Contict inmiddels zo'n veertig medewerkers telt, kiest het bedrijf bewust voor samenwerking met gespecialiseerde partners. Daan: 'We hoeven niet alles zelf te kunnen. Juist door samen te werken met experts kunnen we klanten beter ondersteunen.'

Die samenwerkingsgedachte past volgens Sjoerd bij de cultuur van het bedrijf. 'Partnerschap werkt twee kanten op. Niet alleen richting klanten, maar ook richting de partijen waarmee wij samenwerken.' De ambitie blijft ondertussen helder: verder groeien als strategische IT-partner voor organisaties in de regio én daarbuiten. 'Uiteindelijk willen we organisaties helpen om slimmer, veiliger en bewuster met IT om te gaan', aldus Sjoerd. 'Zo bereiken we samen meer!'

Gezond ondernemen volgens De Visionair

Meedenken in plaats van terugkijken

De accountancywereld verandert snel. Kantoren groeien en zoeken naar nieuwe en efficiëntere manieren om ondernemers te ondersteunen. Tegelijk ligt in de praktijk de nadruk vaak nog op terugkijken: cijfers controleren en voldoen aan wet- en regelgeving. Bij De Visionair worden die diensten ook geleverd, maar ligt de focus juist op het ondersteunen van de ondernemer. Klanten zitten aan tafel met een adviseur die meedenkt, doorvraagt en zelf ook ondernemer is. Gezond ondernemen gaat hier over meer dan jaarcijfers alleen.



Patrick Karnebeck en Gerco van de Steeg

Eigenaren Gerco van de Steeg en Patrick Karnebeck kennen de wereld van de grote kantoren van binnenuit. Ze begonnen er hun loopbaan, kozen daarna voor het ondernemerschap en bundelden in 2018 hun krachten in De Visionair. Inmiddels werken ze met een team van tien mensen voor mkb-ondernemers met omzetten tussen de 50.000 en 20 miljoen euro.

Ze positioneren zich met De Visionair anders dan de meeste kantoren. Natuurlijk worden administraties verzorgd, jaarrekeningen opgesteld en de fiscale aangiftes verzorgd. 'Maar wij geven binnen de kaders een eigen invulling aan het vak', zegt Gerco. 'Wat wij echt belangrijk vinden is: hoe kijk je naar de toekomst? Waar wil je met je onderneming naartoe? Daar helpen wij bij.'

Sparringpartner en vertrouwenspersoon

Een ondernemer die op zaterdag nog even wil sparren, omdat hij twijfels heeft over de vermeende koper van zijn bedrijf. Of een klant die laat op de avond appt, omdat hij gedoe heeft met personeel en daar maar moeilijk los van komt. Het zijn precies die momenten waarop de rol van De Visionair verder gaat dan die van een traditionele accountant. Patrick: 'We zijn eigenlijk altijd bereikbaar, ook in het weekend. Niet voor de standaarddingen, wel voor de momenten die ertoe doen.'

Die betrokkenheid heeft volgens hen alles te maken met hun eigen ondernemersachtergrond. 'Je zit hier met een ondernemer aan tafel', zegt Patrick. 'Dat is echt anders dan met iemand die alleen maar in loondienst heeft gewerkt.' Gerco vult aan: 'Soms zijn we sparringpartner en vertrouwenspersoon ineen. De menselijke kant hoort erbij. Hoe zit iemand erin? Wat speelt er? Dat heeft invloed op het bedrijf, en dus ook op ons advies.'

'Je zit hier met een ondernemer aan tafel'

Patrick Karnebeck



'De kracht van ondernemen begint bij de juiste omgeving'

Gerco van de Steeg



Positie durven kiezen

Wat De Visionair onderscheidt, zit niet alleen in wat ze doen, maar vooral in hoe. Waar veel adviseurs voorzichtig blijven, kiezen zij bewust positie. 'Ondernemers vragen vaak: wat zou jij doen?', zegt Gerco. 'Wij adviseren alsof het onze eigen portemonnee is.' Die brede blik zie je terug in het werk: van financiële planning tot personeelsvraagstukken, van bedrijfsovernames tot testamenten. Alles wat impact heeft op het ondernemerschap komt voorbij. Dat die aanpak werkt, merken ze dagelijks. Nieuwe klanten komen grotendeels via bestaande relaties binnen. Gerco: 'Onze klanten zijn onze ambassadeurs. Dat zegt eigenlijk alles.'

Geen radertje in systeem

Voor medewerkers is dat aanbod minstens zo aantrekkelijk. Gerco: 'Bij een groot kantoor doe je meestal maar één stukje. Hier krijg je alle aspecten van het vak te zien. Daardoor groei je inhoudelijk én persoonlijk sneller. Wil je je ontwikkelen richting advies, ondernemerschap of juist specialisatie? Dan krijg je daar de ruimte voor. En als je een goed idee hebt, kan het morgen al werkelijkheid worden.'

Gezond ondernemen begint voor De Visionair niet bij groei of rendement, maar bij de mensen die er werken. 'We hebben hier een open en informele sfeer', vertelt Gerco. 'Mensen bepalen grotendeels zelf hun werktijden. Moet je de kinderen naar school brengen? Dan begin je iets later. Komt het beter uit om thuis te werken? Prima.' Patrick: 'Hier wordt niemand gevraagd om 50 of 60 uur per week te werken. Dat willen we gewoon niet.'

De betrokkenheid gaat verder dan flexibele werktijden. Als een medewerker bijvoorbeeld een gezondheidsklacht heeft en de reguliere zorg niet voldoende helpt, kijken ze mee naar een oplossing - ook financieel. Gerco: 'We vinden het belangrijk om te weten wat er thuis speelt. Als het thuis niet goed gaat, neem je dat mee naar je werk. Andersom net zo.'

Een paar keer per jaar organiseren ze een uitje waarbij ook de partners welkom zijn. 'We zijn laatst met het hele team naar Suzan en Freek geweest, met overnachting. De dag erna hebben de collega's zelf een activiteit georganiseerd. Dat zegt iets over hoe mensen hier in het bedrijf staan.' Zelfs tijdens de coronaperiode kwamen collega's liever naar kantoor dan dat ze thuis werkten. Patrick: 'Iedereen voelt zich betrokken alsof het hun eigen bedrijf is. Een goed idee verdwijnt hier niet in de la.'

Een duurzaam thuis

De komende periode staat in het teken van verdere ontwikkeling. Naast hun huidige kantoor kochten ze een pand dat nu duurzaam wordt verbouwd. Het vernieuwde gebouw biedt straks plek aan tien tot vijftien andere ondernemers, met ruimtes vanaf twintig vierkante meter voor zzp'ers tot grotere units voor start-ups of bedrijven die al verder zijn in hun groei.

'We willen een dynamische omgeving creëren', legt Gerco uit. 'Geen standaard verzamelgebouw met een receptie en iedereen in zijn eigen hokje, maar een plek waar ondernemers elkaar tegenkomen, samen een boterham eten en van elkaar leren. Er komt ook een bedrijfsfitnessruimte, toegankelijk voor zowel de eigen medewerkers als de ondernemers in het pand.' Het nieuwe pand wordt daarmee een investering in vierkante meters én in de omgeving die De Visionair voor ogen heeft: duurzaam, verbonden en ondernemend.

Gezond ondernemen is bij De Visionair geen vastomlijnd concept, maar iets wat zichtbaar wordt in de dagelijkse praktijk: in het contact met klanten, in de vrijheid die medewerkers krijgen en in de manier waarop ondernemers elkaar verder helpen. Of zoals Gerco het samenvat: 'Uiteindelijk gaat het niet alleen om de cijfers, maar zeker ook om de mensen erachter.'



Lars van den Broek en Simon Terhürne

Saxion-start-up Oculoo helpt mensen zelfstandig oogdruppelen

Ondernemerschap bij Saxion Centrum voor Ondernemerschap draait om meer dan alleen een goed idee. Het gaat om testen, doorontwikkelen en vooral: iets maken dat écht werkt in de praktijk. Start-up Oculoo laat precies dat zien. De jonge onderneming van studenten Simon Terhürne, Lars van den Broek, Lars Slomp en Friso Oude Tanke ontwikkelde een hulpmiddel dat een dagelijks probleem oplost voor miljoenen mensen: het toedienen van oogdruppels.

En dat probleem is groter dan veel mensen denken. In Nederland gebruiken zo'n 1,9 miljoen mensen dagelijks oogdruppels. Tegelijkertijd heeft 76 procent moeite met het gebruik ervan, zelfs met bestaande hulpmiddelen. Richten lukt niet goed, knijpen in het

flesje is lastig en de coördinatie ontbreekt vaak. Zeker bij ouderen, maar ook bij jongere doelgroepen.

'We kwamen erachter hoe groot het probleem eigenlijk is', zegt Simon, evenals Lars van den Broek, student Ondernemerschap & Retailmanagement (ORM) aan Saxion. 'Niet alleen bij ouderen, maar ook bij mensen met bijvoorbeeld droge ogen, na een staaroperatie of bij aandoeningen zoals Parkinson. Veel mensen redden het simpelweg niet zelfstandig.'

Twee problemen, één oplossing

Bestaande hulpmiddelen, zoals andere druppelbrillen, lossen vaak maar een deel van het probleem op. Of het flesje past niet goed, of het knijpen blijft lastig. Oculoo besloot het anders aan te pakken.

'Het probleem zit in twee dingen: richten én knijpen', legt Lars uit. 'Dat hebben wij gecombineerd opgelost. Het flesje wordt stevig in de bril geplaatst, zodat je goed kunt richten. En met een

hefboomeffect maak je het knippen veel makkelijker.' De bril heeft daarnaast een kijkgaatje waarmee gebruikers via het plafond kunnen mikken. Oftewel: als de gebruiker het plafond ziet, zit diegene automatisch in de juiste hoek. Daardoor valt de druppel dan precies op de juiste plek in het oog. Simpel, maar effectief. 'Het klinkt misschien logisch, maar juist die combinatie maakt het verschil.'

Inmiddels passen zo'n 95 procent van de gangbare oogdruppelflesjes in het systeem. Naast de standaardbril ontwikkelde Oculoo ook een variant voor zogeheten minims (kleine eenmalige ampullen).

Van idee naar product

De ontwikkeling ging snel. Nog geen jaar geleden begon het project, inmiddels zijn er al zo'n drieduizend brillen verkocht. Een belangrijk moment was de Saxion Ondernemers Award, die de studenten in november wonnen. 'Toen zijn we echt gaan versnellen', zegt Simon. 'We hebben het team uitgebreid en zijn volop gaan testen en doorontwikkelen.'

Dat gebeurde onder meer in het Saxion Fablab, waar de studenten meer dan vijftig prototypes maakten. 'We hebben meer dan twintig testversies ontwikkeld', vertelt Lars. 'We printten 's ochtends een nieuw model, lieten het testen en pasten het 's avonds weer aan. De volgende dag begon het opnieuw. Zo konden we heel snel verbeteren.'

Ook de samenwerking binnen het ecosysteem speelde een grote rol. Friso, werktuigbouwkundige op de Universiteit Twente, testte materialen en constructies. Hij is onderdeel van het team sinds de Ondernemers Award. Simon: 'Friso is een cruciaal onderdeel van het team, met zijn werktuigbouwkundige achtergrond, wat er voor gezorgd heeft dat het product van hoogwaardige kwaliteit is geworden.'

Via Stichting 50+ organiseerden de studenten testmomenten met gebruikers. 'We hebben een middag georganiseerd waar ouderen de bril konden proberen', zegt Simon. 'Ook mijn eigen opa en oma waren er. Dan hoor je: eindelijk iets dat wél werkt. Dat is precies waar we het voor doen.'

Praktijkvalidatie en doorbraak

De echte doorbraak kwam op een congres van het Nederlands Oogheelkundig Gezelschap in Groningen. Op advies van een oogarts uit het Medisch Spectrum Twente (MST) stonden de studenten daar met hun product. 'We kregen enorm veel reacties', zegt Lars. 'Van oogartsen, leveranciers en gebruikers. Uiteindelijk hebben we daar in één keer tweeduizend brillen verkocht.'

Dat moment zorgde ook voor een nieuwe doelgroep: leveranciers van oogdruppels zelf. Daarnaast richt Oculoo zich op oogklinieken, apotheken en thuiszorgorganisaties. Die laatste worden steeds relevanter. Vanaf 2026 stopt de thuiszorg grotendeels met het toedienen van oogdruppels. Mensen moeten het dus zelf gaan doen. 'We zijn nu in gesprek met thuiszorgorganisaties', zegt Simon. 'Zij zeggen: dit product hoort straks in onze hulpmiddelentas. Dat is precies waar we naartoe willen.'



'Het probleem van richten én knippen lossen wij op'

Lars van den Broek

De volgende stap

Recent bereikte Oculoo een belangrijke mijlpaal: de 'design freeze'. Oftewel: het ontwerp ligt vast en de productiemal wordt gemaakt. Als alles volgens planning verloopt, is de eerste serie rond de zomer beschikbaar.

Ook financieel staat de basis. Via het Startup Fonds Gelderland haalden de studenten 100.000 euro op om de volgende fase te financieren. De ambitie is duidelijk. 'We willen dé leverancier van oogdruppelhelp in Europa worden', zegt Lars. 'Niet alleen een product verkopen, maar echt waarde bieden. Goede kwaliteit, duidelijke instructies en een betaalbare oplossing.'

Die prijs ligt op 21,95 euro. Bewust toegankelijk gehouden. 'Het gaat ons niet om zo snel mogelijk geld verdienen', zegt Simon. 'We willen vooral een probleem oplossen en mensen helpen.'

Ondernemen met impact

Voor Saxion is Oculoo een voorbeeld van hoe ondernemerschap bedoeld is. Studenten krijgen de faciliteiten, het netwerk en de begeleiding om hun idee te ontwikkelen, maar het succes ligt uiteindelijk bij henzelf.

'Je ziet hier alles samenkomen', zegt Rob Reuvekamp van Saxion Centrum voor Ondernemerschap. 'Het Fablab, het netwerk, de praktijkpartners. Maar uiteindelijk zijn het de inzet en het doorzettingsvermogen van de ondernemers die het verschil maken.'

Voor Simon en Lars is dat inmiddels duidelijk. 'Het mooiste is dat we mensen echt kunnen helpen', zegt Simon. 'Dat geeft veel meer voldoening dan alleen een bedrijf bouwen.' Of zoals Lars het samenvat: 'Als je ziet dat iemand zelfstandig weer zijn of haar oogdruppels kan gebruiken, dan weet je waarvoor je het doet.'

Gezond ondernemen begint bij meedoen

EEGA Groep ziet de menselijke maat als sleutel voor duurzame inzetbaarheid

De arbeidsmarkt verandert snel. Werkdruk neemt toe, uitval door stress groeit en steeds meer organisaties zoeken naar manieren om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Volgens EEGA Groep begint gezond ondernemen daarom niet bij regels of protocollen, maar bij de manier waarop organisaties naar mensen kijken.



'Gezond ondernemen begint bij hoe je naar mensen kijkt'

Paula Paus

Binnen EEGA Groep werken business units EEGA Plus en Mens & Zo vanuit dezelfde overtuiging: iedereen moet kunnen meedoen op de arbeidsmarkt. 'Gezond ondernemen doe je samen', zegt Paula Paus, businessunit manager bij Mens & Zo. 'Het gaat niet alleen over hoe je als organisatie met medewerkers omgaat, maar ook over de impact die je maakt op de arbeidsmarkt en in de samenleving.'

Uitgangspositie

Volgens Paula wordt gezond ondernemen nog te vaak gekoppeld aan vitaliteitsprogramma's of verzuimbeleid. Terwijl de echte uitdaging volgens haar veel eerder begint. 'Niet iedereen start vanuit dezelfde uitgangspositie', zegt ze. 'Sommige mensen lopen vast in hun werk of voelen zich niet meer thuis in een organisatie. Dat zien we regelmatig bij Mens & Zo. Bij EEGA Plus zien we jongeren met faalervaringen of mentale druk, of jongeren die moeilijk meekomen in het onderwijs. Maar dat betekent niet dat talent ontbreekt.'

Juist daar ligt een belangrijke rol voor EEGA Plus. Binnen die business unit begeleiden medewerkers jongeren met een afstand tot onderwijs of arbeidsmarkt richting werk en zelfstandigheid. Daan de Bie geeft bij EEGA Plus samen met businessunit manager Marit Hullen leiding aan een multidisciplinair team. 'Wij kijken vooral naar wat iemand wél kan', vertelt hij. 'Dat klinkt simpel, maar daar begint alles mee.'

Vertrouwen opbouwen

De jongeren waarmee EEGA Plus werkt, hebben vaak een afgebroken schoolverleden of weinig werkervaring. Volgens Daan draait het traject daarom niet alleen om werk vinden, maar vooral om zelfvertrouwen en werknemersvaardigheden.

'Onze coaches begeleiden jongeren intensief tijdens stages en werktrajecten', zegt hij. 'We kijken niet alleen naar een functie, maar ook naar de cultuur van een organisatie. Past iemand daar? Voelt iemand zich veilig? Dat bepaalt uiteindelijk vaak het succes.' Volgens hem ontstaat juist daar duurzame inzetbaarheid. 'Als werkgever en deelnemer elkaar echt leren kennen, groeit het vertrouwen. Dan zie je vaak dat een stage uiteindelijk leidt tot een baan.' Daarbij wordt ook veel aandacht besteed aan sociale vaardigheden en eigen regie. Jongeren leren bijvoorbeeld hoe ze zich uitspreken op de werkvloer of hoe ze hulp kunnen vragen wanneer iets vastloopt.

Van beperking naar talent

Een voorbeeld dat Daan nog altijd bijstaat, is dat van een jongeman met een ernstige visuele beperking. Tijdens zijn traject bleek zijn zicht steeds verder achteruit te gaan, totdat hij uiteindelijk volledig

blind werd. 'Dat heeft natuurlijk enorme impact', vertelt Daan. 'Maar wij bleven kijken naar zijn mogelijkheden en talenten.'

Uiteindelijk vond de jongeman werk bij een grote landelijke organisatie in een helpdeskfunctie. Met enkele aanpassingen, zoals een brailletoetsenbord, bleek hij uitstekend te functioneren. 'Hij werkt daar inmiddels al jaren', zegt Daan. 'Hij is ontzettend trots dat hij meedoet en zelfstandig zijn eigen inkomen verdient. Dat zijn de verhalen waar wij het voor doen.'

Van controle naar eigen regie

Volgens Paula zit daarin ook een bredere les voor werkgevers. Organisaties worden volgens haar gezonder wanneer medewerkers eigenaarschap ervaren. 'Veel bedrijven zijn gewend om alles dicht te regelen', zegt ze. 'Maar mensen groeien juist wanneer ze verantwoordelijkheid en vertrouwen krijgen.'

Die visie loopt volgens haar als rode draad door de hele EEGA Groep. Niet controleren, maar begeleiden. Niet denken in beperkingen, maar in ontwikkeling en potentieel. 'Maatschappelijk verantwoord ondernemen begint wat mij betreft niet buiten je organisatie, maar binnen je organisatie', zegt Paula. 'Hoe ga je met mensen om? Krijgen ze ruimte om zich te ontwikkelen? Voelen ze zich gezien?'

Participatie als toekomstvisie

Volgens EEGA Groep wordt participatie de komende jaren alleen maar belangrijker. Niet alleen vanuit sociaal oogpunt, maar ook economisch. 'De arbeidsmarkt is krap', zegt Daan. 'Dan kun je het je eigenlijk niet permitteren om groepen mensen over het hoofd te zien.'

Volgens Paula vraagt dat soms om een andere blik van werkgevers. 'Niet iedereen past in het standaardprofiel. Maar juist organisaties die breder durven kijken naar talent, worden uiteindelijk toekomstbestendiger.' Daarmee raakt gezond ondernemen volgens haar aan veel meer dan alleen gezondheid. 'Het gaat uiteindelijk over betekenisvol meedoen. Voor medewerkers, organisaties én de samenleving.'

'Wij kijken naar wat iemand wél kan'

Daan de Bie



Frans Schuitemaker

coluun

Niet harder, maar menselijker

Gezond ondernemen. Het klinkt als een thema dat automatisch uitkomt bij fruitmanden, ergonomische bureaustoelen en een workshop mindfulness op donderdagmiddag. Maar wie vandaag écht nadenkt over gezondheid binnen organisaties, weet dat het over iets veel groters gaat. Over de vraag hoe mensen werkgelukkig blijven in een arbeidsmarkt die voortdurend verandert.

Precies daarom is het goed dat het thema 'gezond ondernemen' bewust breed wordt benaderd. Gezondheid gaat namelijk allang niet meer alleen over ziekteverzuim of fysieke fitheid. Het raakt aan mentale veerkracht, werkcultuur, leiderschap en het gevoel dat je als medewerker invloed hebt op je eigen toekomst.

Daar zit ook de relevantie van organisaties als Loopbaanstation. Want duurzame inzetbaarheid begint niet pas wanneer iemand dreigt uit te vallen. Het begint veel eerder: bij aandacht voor ontwikkeling, talent en richting. Mensen raken zelden opgebrand omdat ze een drukke week hebben. Ze raken uitgeput wanneer ze langdurig vastlopen in werk dat geen energie meer geeft. Wanneer veranderingen zich opstapelen zonder uitdaging. Of wanneer niemand tijdig de vraag stelt: past dit nog bij jou?

In veel organisaties wordt gezondheid nog te technisch benaderd. Alsof welzijn een optelsom is van protocollen, interventies en verzuimregistraties. Maar een gezonde organisatie ontstaat vooral uit cultuur. Uit open gesprekken. Uit leiders die niet alleen sturen op prestaties, maar ook op ontwikkeling en balans. Medewerkers die ruimte ervaren om te groeien, durven het doorgaans ook eerder aan te geven wanneer het minder goed gaat.

Tegelijk speelt technologie een opvallende dubbelrol. Digitalisering kan werkdruk verhogen en afstand creëren, maar biedt ook nieuwe mogelijkheden voor begeleiding, maatwerk en leren. De vraag is daarom niet of technologie gezond is, maar hoe organisaties mensen meenemen in verandering. Innovatie zonder menselijke aandacht leidt zelden tot vitale organisaties.

Juist daarom moet gezond ondernemen geen hr-handboek worden vol losse tips en modetrends. Het is een strategisch vraagstuk dat iedere sector raakt: van zorg tot techniek, van onderwijs tot industrie. Want uiteindelijk draait gezonde groei niet alleen om winst of efficiëntie, maar om medewerkers die werkgeluk ervaren, die kunnen blijven functioneren zonder zichzelf onderweg kwijt te raken.

Misschien is dat wel de essentie van gezond ondernemen: niet harder organiseren, maar menselijker organiseren. Ben jij klaar om je organisatie toekomstbestendig én mensgericht te versterken? Loopbaanstation gaat graag met je in gesprek. \



Ingrid Warfman

column

Geld maakt niet gelukkig... of toch wel?

Veel vrouwen in Nederland verdienen nog steeds minder dan mannen, zelfs wanneer zij hetzelfde of gelijkwaardig werk doen. In 2024 bedroeg deze zogeheten genderloonkloof in het bedrijfsleven gemiddeld 14,5 procent. Statistisch gecorrigeerd naar opleiding en werkervaring lag het uurloon voor vrouwen in 2024 gemiddeld 6,1 procent lager. Geld alleen maakt misschien niet gelukkig, maar een oneerlijk salarisverschil doet dat zéker niet.

Met de nieuwe 'Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen' wil Europa dit loonverschil verkleinen. De Europese regels moeten uiterlijk op 7 juni 2026 zijn ingevoerd. De Nederlandse wetgever mikt op invoering per 1 januari 2027.

Wat betekent dit voor werkgevers? Zij krijgen te maken met nieuwe regels rond het sollicitatieproces en moeten meer inzicht geven in de beloning van werknemers. Werknemers die benadeeld worden door loondiscriminatie krijgen recht op volledige schadevergoeding. Dat kan leiden tot flinke claims. Ook krijgt de Arbeidsinspectie nieuwe bevoegdheden om toezicht te houden. Niet-naleving kan leiden tot waarschuwingen, boetes of een dwangsom.

Het is dus belangrijk dat werkgevers hun wervingsproces en beloningsbeleid goed onder de loep nemen. Betrek hier ook de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bij. Geef vóór de loononderhandelingen informatie over het salaris of de salarisschaal van de functie en vraag niet naar het eerdere

salaris van de sollicitant. Controleer of er een duidelijk systeem voor functiewaardering is en of salarissen worden bepaald op basis van objectieve criteria.

Werkgevers moeten kunnen uitleggen hoe salarissen tot stand komen, met genderneutrale maatstaven als uitgangspunt. Simpel gezegd: welk werk is hoeveel waard, en waarom hoort daar een bepaald salaris bij? Functies die in de praktijk gelijkwaardig zijn - bijvoorbeeld qua verantwoordelijkheden, vaardigheden, inspanningen en arbeidsomstandigheden - mogen niet verschillend worden beloond zonder goede, objectieve redenen.

Het is duidelijk dat Nederland te laat is met de invoering van de richtlijn. Toch betekent dat niet dat werkgevers kunnen afwachten. Werknemers kunnen vanaf juni 2026 al aanspraak maken op gelijke beloning. Bovendien geldt: onverklaarbare loonverschillen op de werkvloer zorgen voor ontevredenheid en daar is niemand bij gebaat. \

Duurzame inzetbaarheid in het mkb

Gezond ondernemen begint bij een gezonde organisatie

Vertrouwenspersonen, werkdrukmetingen, coaching; veel organisaties hebben de afgelopen jaren stappen gezet rond duurzame inzetbaarheid. En toch wringt er iets. Verzuim loopt op, medewerkers haken af en werkdruk blijft een terugkerend thema. Veel organisaties zoeken de verklaring daarvoor bij de mensen zelf. Volgens Elsbeth Groenenboom, senior manager bij Baker Tilly, Employment Advisory, ligt de oorzaak niet alleen bij de mensen, maar ook in hoe het werk is georganiseerd. 'Werkdruk komt vaak niet primair door de hoeveelheid werk, maar door hoe het werk is georganiseerd.'

'Die organisatorische kant van werkgeverschap kreeg de afgelopen jaren minder aandacht binnen de hr-branche', geeft Elsbeth aan. De focus lag vooral op de twee uiteinden: recruitment en onboarding om de juiste mensen aan te trekken en te behouden, en verzuim en werkgeluk om de individuele medewerker duurzaam inzetbaar te houden. 'Het lastigste deel zit ervoor', zegt ze. 'Hoe is de organisatie ingericht, hoe wordt er leidinggegeven, welke processen ondersteunen het werk?'

De organisatorische kant van werken vraagt om een andere aanpak. Waar een organisatievraag vaak wordt beantwoord door hr-consultants met een interventie - een werkdrukmeting, een teamtraining of een coach - begint Baker Tilly juist met een grondige analyse. 'Het signaal waarmee een ondernemer binnenkomt, is zelden de échte oorzaak', zegt Elsbeth. 'Daar moet je eerst achter zien te komen.' In die analyse wordt duidelijk waar het knelt: afdelingen die voortdurend op elkaar moeten wachten, te veel verantwoordelijkheid bij één persoon, of beleid dat de praktijk niet ondersteunt. Pas als die kern helder is, volgt een oplossing die past bij die specifieke organisatie.

SLIM-subsidie

Voor ondernemers die zo'n analyse willen laten doen, biedt de SLIM-subsidie uitkomst. Deze subsidie vergoedt een deel van de kosten specifiek voor de mkb'er, waardoor de drempel om echt naar de eigen organisatie te kijken een stuk lager wordt. Elsbeth: 'Veel ondernemers voelen dat er iets knelt en weten dat ze hulp nodig hebben. Voor ondernemers die dit gestructureerd willen aanpakken, kan de subsidie helpen om die eerste stap te zetten naar een SLIM-traject, zonder dat het meteen zwaar drukt op de begroting.'

'Werkdruk komt zelden door teveel werk'

Elsbeth Groenenboom



Wat zo'n traject oplevert, verschilt per organisatie. Bij het ene bedrijf eindigt het in een competentie- of functiematrix, bij het volgende in een ontwikkelbeleid of een leiderschapstraject. AI-vraagstukken vanuit de hr-insteek vormen een groeiende categorie. 'Organisaties willen aan de slag met AI, maar weten niet goed wat dat betekent voor hun mensen. Wij vertalen die ambitie naar concrete competenties per functie. Dan wordt helder wat iemand nog moet ontwikkelen om goed in die functie te passen.'

'Cultuur is een onderstroom die iedereen meeneemt'

Elsbeth Groenenboom



Volgens Elsbeth zit daar de 'kracht van de externe blik'. 'Wij zijn die frisse blik. Als consultant zit je niet in de dagelijkse context, dus je kunt alles vragen. Wij hebben niet dezelfde blinde vlekken als de organisatie. Zo help je een organisatie ontdekken waar het knelpunt écht zit, in plaats van het symptoom te bestrijden.'

De consultants van Baker Tilly besteden ook veel aandacht aan de bedrijfscultuur. Vooral bij fusies en overnames blijkt dat een

onderschat thema. Elsbeth: 'Een deel van de overnames mislukt op cultuurverschil. Wij brengen daarom in een vroeg stadium beide culturen in kaart en wegen of die elkaar versterken of juist gaan bijten.' Gaat dat mis, dan vertrekken de kennisdragers en raakt de strategie ondergesneeuwd. Ook bij reorganisaties speelt cultuur een rol. Elsbeth: 'Bij iedere verandering ligt dit risico op de loer. Cultuur is een onderstroom die iedereen meeneemt.'

Eén partner

Baker Tilly werkt met bedrijven in de fase van start-up tot groter (familie/mkb-)bedrijf en combineert disciplines als accountancy, finance, legal, tax, payroll en hr onder één dak. 'Iedere fase heeft haar eigen groeistuipen', zegt Elsbeth. 'Die kennen we, omdat we ze keer op keer terugzien.'

Bij start-ups en scale-ups ontbreekt bijvoorbeeld vaak nog een eigen hr-afdeling. Tot vijftig of zeventig medewerkers doet de financieel manager of assistent het er meestal bij. Dat gaat een tijdje goed, tot het gaat knellen. Voor die groep biedt Baker Tilly een oplossing: het team neemt dan (een deel van) de hr en salaristaken over. 'Door dat stuk uit te besteden, weten ondernemers zeker dat ze compliant zijn en worden ze ontzorgd, waardoor ze tijd over houden voor de strategische kant', zegt Elsbeth.

De rode draad in de trajecten is altijd: eerst begrijpen hoe een organisatie écht werkt. 'Toegevoegde waarde lever je alleen als je echt samen met de klant werkt', zegt Elsbeth. 'Daarom kijken we naar wat er al speelt en wat daarbij past.' Wat dat oplevert, ziet ze terug in de praktijk: teams met goed leiderschap kennen minder verzuim, meer tevredenheid en minder verloop. Want gezond ondernemen begint niet bij de medewerker, maar bij de manier waarop een organisatie is ingericht. \

Baker Tilly werkt vanuit een landelijke dekking met lokale kennis vooral samen met mkb-bedrijven in de sectoren consumer goods, vastgoed, zorg, public, industrial manufacturing en business services. De SLIM-subsidie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid biedt ondernemers tot 2030 de mogelijkheid om gesubsidieerd te investeren in leren en ontwikkelen binnen de organisatie. Baker Tilly ondersteunt bij de aanvraag, de analyse en de uitvoering. Meer informatie via www.bakertilly.nl.

Elisabeth ter Brugge brengt Twentse bedrijven,
verhalen en ontmoetingen samen in het museum

Zakelijke events met karakter

Wie denkt dat een museum alleen een plek is om kunst of erfgoed te bekijken, heeft Elisabeth ter Brugge nog niet ontmoet. Als coördinator sales & events bij Rijksmuseum Twenthe en De Museumfabriek laat zij zien dat musea ook bruisende ontmoetingsplekken zijn voor bedrijven, organisaties en inwoners.

Van zakelijke diners en relatiedagen tot bruiloften en televisieopnames: Elisabeth zorgt ervoor dat de musea culturele locaties zijn én plekken waar ontmoeting, gastvrijheid en inspiratie samenkomen.

Events met Twentse roots

'Twente zit in mijn hart', vertelt Elisabeth. 'Ik ben geboren en getogen in deze regio en juist daarom vind ik het mooi om mensen, bedrijven en verhalen uit Twente samen te brengen. Rijksmuseum Twenthe en De Museumfabriek zijn heel verschillend, maar juist daarin zit de kracht. Aan de ene kant heb je het kunstmuseum van Oost-Nederland voor kenners én kunstwenners, aan de andere kant het museum dat verhalen van Twente verzamelt en verbindt. Die combinatie deel ik graag met het Twentse bedrijfsleven.'

Dat steeds meer bedrijven de musea weten te vinden, blijkt uit verschillende evenementen die Elisabeth organiseerde. In De Museumfabriek was het businessdiner rondom 'Het Verhaal van Twente' een groot succes. Ondernemers en relaties kwamen samen voor een avond vol Twentse verhalen, streekproducten en ontmoetingen. Het diner werd verzorgd door Erfgoed Bossem uit Lattrop, met lokale producten volgens het slow food-principe 'think global, eat local'. De begeleidende wijnen kwamen van Wijngaard Hof van Twente.

Ook Rijksmuseum Twenthe blijkt een geliefde locatie voor zakelijke evenementen. Tijdens de relatiedag EC Boost van Event Creators ontvingen de musea ruim zestig relaties uit Oost-Nederland voor

**'Men is vaak verrast door wat hier
allemaal kan'**

Elisabeth ter Brugge

een inspirerende dag vol ontmoetingen, innovatie en een exclusief diner in de Gobelinzaal.

Verhalen en gastvrijheid

'Mensen zijn vaak verrast door wat hier allemaal mogelijk is', zegt Elisabeth. 'Van een intiem diner in de prachtige Gobelinzaal van Rijksmuseum Twenthe tot een groot zakelijk event of een huwelijk. De bijzondere omgeving doet echt iets met de sfeer en de gesprekken.'

Naast evenementen voor bedrijven begeleidt Elisabeth ook bijzondere producties. Op dit moment werkt zij bijvoorbeeld mee aan de voorbereidingen voor de opnames van het populaire televisieprogramma Tussen Kunst & Kitsch, dat dit najaar neerstrijkt in Rijksmuseum Twenthe.

Met haar werk laat Elisabeth zien dat Rijksmuseum Twenthe en De Museumfabriek veel meer zijn dan plekken voor een museumbezoek alleen. Het zijn locaties waar cultuur, ondernemerschap en Twentse gastvrijheid samenkomen. \

'Twente zit in mijn hart'

Elisabeth ter Brugge



Als het leven ingrijpt op de werkvloer

Over financiële zorgen, mentale ruimte en de rol van werkgevers



‘Financiële onrust stopt niet bij de voordeur van een bedrijf’

Simone Woldendorp

Simone Woldendorp van ten Hag/HypotheekNet

Financiële problemen spelen zich vaak achter de voordeur af. Toch merkt ook de werkvloer de gevolgen ervan. Medewerkers die minder scherp zijn, slechter slapen of moeite hebben zich te concentreren: volgens Simone Woldendorp, financieel adviseur en hypotheekadviseur bij ten Hag/HypotheekNet, zit daar regelmatig financiële onzekerheid achter.

‘Mensen nemen zorgen over geld, wonen of hun toekomst gewoon mee naar hun werk’, zegt Simone. ‘Je ziet het terug in gedrag, in stress of in verminderde focus. Iemand zit fysiek op kantoor, maar is er met zijn hoofd eigenlijk niet meer bij.’

Van scheidingen en overlijdensgevallen tot arbeidsongeschiktheid en schulden: in haar werk spreekt zij dagelijks mensen die grip proberen te houden op een situatie die ineens onzeker is geworden.

Ingrijpende gebeurtenissen

Bij een scheiding ligt de aandacht vaak eerst op emoties, ziet Simone. Maar ondertussen ontstaan er direct praktische vragen over wonen, pensioen, inkomen en vaste lasten. ‘Je ziet regelmatig dat één partner financieel kwetsbaarder uit een scheiding komt’, vertelt ze. ‘Daar bovenop komt de zoektocht naar vervangende woonruimte. Dat geeft enorm veel onrust.’

Soms zijn de gevolgen schrijnend. Simone noemt het voorbeeld van een jong gezin waarbij na een relatiebreuk het huis verkocht moest worden omdat geen van beide partners de hypotheek kon overnemen. ‘Dan raken niet alleen volwassenen hun houvast kwijt, maar ook kinderen hun thuisbasis.’ Dankzij korte lijnen binnen ten Hag kon in dat geval snel naar een huurwoning worden gekeken.

Ook na een overlijden ziet zij hoe financiële vragen extra druk leggen op mensen die al midden in een emotionele periode zitten. Zeker wanneer degene die normaal gesproken de financiën regelde wegvalt.

‘Dan krijg je soms letterlijk dozen of mappen op tafel waarvan niemand weet wat erin zit’, zegt Simone. ‘Daarom zeg ik altijd: informeer elkaar, zet dingen op papier en betrek ook je partner of kinderen bij belangrijke financiële zaken.’

Rust in de chaos

Simone denkt dat financiële begeleiding niet altijd ingewikkeld hoeft te zijn. Juist overzicht en duidelijkheid maken vaak het verschil. ‘Mijn rol is vaak simpelweg rust brengen’, zegt ze. ‘Door uit te rekenen wat mogelijk is, welke scenario’s er zijn en waar iemand aan toe is. Niet omdat daarmee het verdriet verdwijnt, maar omdat de chaos in het hoofd minder wordt.’

Die duidelijkheid kan mensen helpen om weer vooruit te kijken. Dat geldt ook voor situaties rond arbeidsongeschiktheid of minder werken. Veel mensen denken volgens Simone dat bepaalde keuzes financieel onmogelijk zijn, terwijl er vaak meer ruimte blijkt te zijn dan verwacht. ‘Zodra iemand weet waar hij financieel staat, ontstaat er weer lucht. En dat merk je uiteindelijk ook terug op het werk.’

Wat kunnen werkgevers doen?

Simone geeft aan dat werkgevers niet alle privéproblemen van medewerkers hoeven op te lossen. Wel kunnen zij een belangrijke rol spelen in signaleren, meedenken en doorverwijzen. ‘Werkgevers zien vaak als eerste dat iemand niet lekker in zijn vel zit’, zegt ze. ‘Financiële stress blijft namelijk niet thuis. Medewerkers nemen zorgen over geld mee naar de werkvloer. Iemand kan fysiek aanwezig zijn, maar mentaal minder beschikbaar zijn door alles wat er speelt. Dat zie je terug in focus, energie en soms uiteindelijk ook in verzuim of uitval. Dan helpt het als je als werkgever het gesprek durft aan te gaan en weet waar je iemand naartoe kunt verwijzen.’

Ze vervolgt: ‘Binnen ten Hag kunnen we daarin snel schakelen, omdat we verschillende expertises onder één dak hebben’, zegt Simone. ‘Of het nu gaat om hypotheek, pensioenen, verzekeringen of financiële planning: doordat we intern samenwerken tussen disciplines kunnen we mensen breder begeleiden en sneller rust en overzicht bieden.’

Niet alleen

Bij ingrijpende gebeurtenissen ziet zij kansen voor samenwerking tussen werkgevers, HR, pensioenadviseurs, financieel adviseurs en andere specialisten. ‘Je hoeft het niet alleen te doen. Juist door disciplines samen te brengen kun je iemand goed begeleiden.’ Dat geldt volgens haar ook bij ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Niet alleen de medewerker, maar ook de werkgever krijgt dan te maken met onzekerheid. ‘Een medewerker die uitvalt, is bezig met herstel en re-integratie. Tegelijk ontstaan er financiële vragen, zeker wanneer inkomen terugloopt. Dan helpt het enorm als een werkgever meedenkt en voorkomt dat iemand in paniek raakt.’

Gezond ondernemen

In een tijd waarin organisaties steeds meer aandacht hebben voor welzijn, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, verdient ook financiële gezondheid volgens Simone meer aandacht. ‘We praten veel over mentale gezondheid, en terecht. Maar financiële onzekerheid heeft daar vaak direct invloed op.’

Haar boodschap aan werkgevers is daarom helder: wees alert op signalen en onderschat de impact van financiële stress niet. ‘Werkgevers hoeven geen financieel adviseur te zijn. Maar zij merken vaak wel als zorgen over geld, wonen of inkomen invloed krijgen op het functioneren van medewerkers. Juist dan kan het verschil maken als er snel deskundige begeleiding beschikbaar is die rust, overzicht en perspectief biedt. Aandacht, een luisterend oor en de juiste doorverwijzing kunnen al ontzettend veel verschil maken. Dat brengt rust. Voor medewerkers én uiteindelijk ook voor organisaties.’ \

Word grondlegger van Sportcampus Diekman

FC Twente biedt supporters een unieke kans om donateur en daarmee grondlegger van de nieuw te realiseren Sportcampus Diekman in Enschede te worden. Supporters krijgen als dank een unieke naamsvermelding op de Sportcampus.



Momenteel worden de laatste voorbereidingen getroffen om deze zomer te starten met de werkzaamheden aan de nieuwe trainingsaccommodatie van FC Twente. Door als donateur een (financiële) bijdrage te leveren aan de Sportcampus kunnen supporters grondlegger van het Diekman worden. De opbrengsten uit dit initiatief komen ten goede aan de aanleg van de velden en de inrichting van het gebouw op de Sportcampus. Hiermee dragen supporters zichtbaar bij aan de trainingslocatie van FC Twente. De namen van de donateurs komen op een speciale 'grondlegger-muur'.





Doneer en word grondlegger van Sportcampus Diekman

Als grondlegger kun je op drie verschillende manieren een donatie doen.

- Naamsvermelding op Sportcampus Diekman (€ 25,-)
- Naamsvermelding op Sportcampus Diekman en certificaat (€ 40,-)
- Naamsvermelding op Sportcampus Diekman, certificaat en unieke 'grondlegger-sjaal' (€ 120,-)

Daarnaast krijg je als grondlegger voorafgaand aan de ingebruikname van de Sportcampus als een van de eersten de gelegenheid om een kijkje te nemen op de nieuwe trainingsaccommodatie van FC Twente.

Supportersverenigingen

Ook supportersverenigingen kunnen binnen hun vereniging en in hun eigen dorp of stad donateurs aandragen. De twee verenigingen die naar rato van het aantal leden het hoogste bedrag ophalen, mogen na afloop van het seizoen een vriendschappelijke wedstrijd tegen elkaar spelen in De Grolsch Veste. Daarnaast zijn er voor de supportersverenigingen en hun leden nog meer prijzen te winnen.

Over Sportcampus Diekman

Na ruim 25 jaar neemt FC Twente volgend jaar afscheid van de trainingslocatie in Hengelo om in de zomer van 2027 te verhuizen naar de nieuw te realiseren Sportcampus Diekman in Enschede. De Sportcampus wordt gevestigd op een steenworp afstand van het vroegere Diekman Stadion. Met het realiseren van een nieuwe trainingsaccommodatie wil FC Twente klaar zijn voor de toekomst. Op het complex gaan de eerste selecties trainen, net als het beloften- en jeugdteam van FC Twente Vrouwen. Bovendien komt er een wedstrijdveld met tribune waar FC Twente Vrouwen haar wedstrijden gaat spelen. \

WORD GRONDLEGGER VAN HET DIEKMAN

Doneren kan vanaf 25,-





ONTVANG EEN
UNIEKE FC TWENTE
SJAAL!



Podcast-aflevering over het Diekman

Rob Boudrie, hoofd voetbalontwikkeling bij FC Twente, is vanaf het eerste moment nauw betrokken bij de realisatie van Sportcampus Diekman. Onlangs vertelde Boudrie in een podcast-aflevering over de plannen en ideeën rondom de Sportcampus. De aflevering is hier te beluisteren:



Wie waagt wint

Maak je bedrijf toekomstbestendig met WAAG

Als ontwikkelpartner van het mkb is WAAG er voor ambitieuze ondernemers die hun organisatie willen laten groeien en versterken. 'We merkten dat we regelmatig tegelijk bij dezelfde bedrijven aan tafel zaten, ieder vanuit zijn eigen invalshoek, terwijl de uitdagingen van ondernemers juist nauw met elkaar verweven zijn', zegt Manon Smellink van WIMM, een van de acht bedrijven achter WAAG. 'Dan ligt het voor de hand om onze expertise te bundelen, zodat het mkb één aanspreekpunt krijgt dat werkelijk integraal meedenkt.' Deze realiteit vormde de aanleiding voor het ontstaan van WAAG.

'Ondernemers worden dagelijks in beslag genomen door de hectiek van hun bedrijf. Wanneer daarbovenop aandachtspunten ontstaan rond mens en organisatie, duurzaamheid, circulariteit, digitalisering, AI of procesoptimalisatie, is het voor veel ondernemers lastig om te bepalen waar te beginnen', schetst Esther Jansen van WMKB, een van de bedrijven achter WAAG. 'Wie gaat mij hiermee helpen dan?' is een vraag die ik letterlijk gesteld krijg.

Voor ondernemers in dergelijke situaties is er nu WAAG, een team van professionals afkomstig uit acht verschillende bedrijven. De benodigde expertises worden samengebracht tot één team, dat samen met de ondernemer aan de slag gaat om het vraagstuk integraal op te lossen.

Voel je dat er meer in je bedrijf zit, maar weet je niet precies hoe je dat eruit krijgt?

Multidisciplinair

'Het fijne van die combinatie van disciplines is dat alle aspecten die het vraagstuk raken in één keer kunnen worden doorgevoerd. Investeren in circulariteit vraagt bijvoorbeeld ook om een goede berekening of financiering. En er moeten misschien wel medewerkers worden bijgeschoold. Wie weet komt er ook digitalisering bij kijken. Daar maken we één tastbaar plan van, dat we samen met de ondernemer implementeren. Als het draait en de organisatie is er actief mee aan de slag, dan is de klus voor WAAG klaar', legt Manon uit.

Het multidisciplinaire team van WAAG werkt samen op twee plekken in het oosten van het land. 'We hebben samen een kantoor in Almelo en in het nieuwe jaar betrekken we daarnaast ook de Makersfabriek aan de Ceintuurbaan in Zwolle', zegt Esther.

Wadinko

WAAG is een initiatief van Wadinko, de participatiemaatschappij die actief is in Overijssel, de Noordoostpolder en Zuidwest-Drenthe. Wadinko heeft als doel werkgelegenheid en gezonde bedrijvigheid te stimuleren door in een bedrijf te participeren. Met WAAG wordt ook een gezonde bedrijvigheid gestimuleerd, maar dan door tijdelijk mee te lopen met de ondernemer, vanuit meerdere expertises.

Zo werkt WAAG

Een bedrijf dat aanklopt bij WAAG krijgt een intake met meerdere experts. 'Dat zijn de expertises die in eerste instantie bij het vraagstuk van de ondernemer lijken aan te sluiten. Tijdens de intake bespreken we waar het bedrijf tegenaan loopt, waar het naartoe



wil en wat daarvoor nodig is. Vervolgens stellen wij het team van experts samen. Gaat het bijvoorbeeld om duurzaamheid, dan is WMKB de aangewezen partij. Gaat om het personeel, dan is WIMM de partner bij uitstek', legt Esther uit. 'We voorkomen dat we pleisters plakken; we pakken het direct grondig aan', voegt Manon toe. 'Samen met de ondernemer gaan we stap voor stap te werk. We houden het praktisch en behapbaar. We staan naast de ondernemer en lopen niet voor de troepen uit.'

Resultaat boeken

Mogelijke resultaten van samenwerking met WAAG zijn: 'Een hogere medewerkerstevredenheid en daardoor minder verloop onder personeel, de uitrol van een strategie, een duurzaamheidsbeleid waarmee je aanbestedingen wint, innovatie waardoor je een nieuwe markt aanboort of procesoptimalisatie waarmee je met dezelfde mensen meer doet', geeft Esther een aantal voorbeelden.

Waag de sprong

Voel je dat er meer in je bedrijf zit, maar weet je niet precies hoe je dat eruit krijgt? En denk je na het lezen van dit artikel, ik waag de sprong! Neem dan contact op met WAAG. wiewaagtwin.nl.



Waag de sprong, durf te groeien



WAAG

WAAG is een samenwerking van de volgende bedrijven: WMKB, WRS Finance, Vosteq en WIMM, met een flexibele schil van Artific, Impres, Perron038, TransAI en Vital2Work.

De expertisegebieden van WAAG zijn:

- Strategie en ondernemerschap
- Financieel en bedrijfseconomisch inzicht
- Procesoptimalisatie
- Mens en organisatie
- Ondernemersklankbord
- Innovatie
- Duurzaamheid en circulariteit
- Digitalisering en AI
- Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

**WIE
WAAGT
WINT**

Kennispark Twente:

Van regionale motor naar internationale hotspot voor innovatie



INN°gesprek

‘We creëren een omgeving waar mensen graag zijn’

Bertyl Lankhaar



Op Kennispark Twente wordt al jaren gebouwd aan de toekomst. Letterlijk én figuurlijk. Wat ooit begon als campus rond de Universiteit Twente, ontwikkelt zich steeds nadrukkelijker tot een compleet innovatie-ecosysteem waar bedrijven, onderzoekers, studenten en overheden samenkomen. Met de nieuwe gebiedsstrategie ligt er een duidelijke koers richting 2035: 700 bedrijven, 16.500 banen en een sterke internationale positie.

De ambitie is helder: Kennispark Twente moet uitgroeien tot hét technologisch hart van Oost-Nederland, met een aantrekkelijk woon-, werk- en leefklimaat voor talent en bedrijven. Niet alleen groei in aantallen, maar vooral in kwaliteit, samenwerking en impact staat centraal.

Volgens directeur Bertyl Lankhaar is het moment daar om door te pakken. ‘De plannen van de afgelopen jaren worden nu zichtbaar in het gebied. Je ziet dat Kennispark Twente echt vorm krijgt. Dat geeft vertrouwen voor de volgende stap.’

Van campus naar ecosysteem

Kennispark Twente is inmiddels uitgegroeid tot de grootste innovatiecampus van Oost-Nederland. Met honderden bedrijven, duizenden onderzoekers en meer dan 12.000 studenten is het een plek waar kennis en ondernemerschap samenkomen. Bedrijven als Demcon, Topicus en Micronit vormen samen met start-ups en scale-ups een sterk hightech cluster.

De kracht van het gebied zit in de samenwerking tussen onderwijs, overheid en bedrijfsleven. Die ‘triple helix’ zorgt ervoor dat ideeën sneller worden ontwikkeld en doorstromen naar concrete toepassingen. Onderzoek wordt hier niet alleen bedacht, maar ook daadwerkelijk vertaald naar producten en bedrijven. De nieuwe strategie bouwt voort op die basis, maar legt een bredere ambitie neer. Kennispark moet zich ontwikkelen tot een gebied waar werken, wonen en ontmoeten samenkomen. ‘We willen een omgeving creëren waar mensen graag zijn’, zegt Bertyl. ‘Juist die interactie zorgt ervoor dat innovatie sneller ontstaat.’

Levendigheid en aantrekkingskracht

Die ontwikkeling is al zichtbaar in het gebied. De nieuwbouw van Demcon en nieuwe woonconcepten geven het Kennispark een ander gezicht. Het wordt meer dan een werkplek: een omgeving waar mensen ook verblijven, elkaar ontmoeten en ideeën uitwisselen.

Tegelijkertijd ziet Bertyl nog ruimte voor verbetering. ‘Wat ik nog mis, zijn fysieke ontmoetingsplekken en levendigheid op straatniveau. Plekken waar je elkaar spontaan tegenkomt, even koffie drinkt of iets eet. Dat maakt een gebied aantrekkelijker en stimuleert samenwerking.’

Die levendigheid speelt ook een rol in het aantrekken van talent. ‘We werken internationaal, dus moet je ook een omgeving bieden die daarbij past. Internationale allure, maar wel met Twentse nuchterheid.’

Groei met focus

De ambitie om door te groeien naar 700 bedrijven en 16.500 banen betekent een volgende fase voor Kennispark. Daarbij ligt de nadruk op kennisintensieve bedrijven: start-ups, spin-offs en scale-ups die technologie ontwikkelen en opschalen.

‘We zijn een kraamkamer voor technologiebedrijven’, zegt Bertyl. ‘Bedrijven starten hier, groeien door en blijven met hun R&D-activiteiten verbonden aan Twente.’ Die rol zorgt ervoor dat kennis in de regio blijft, ook als bedrijven groter worden.

Een goed voorbeeld is de ontwikkeling rond chiptechnologie en fotonica. ➤

Bertyl Lankhaar



‘Internationale allure begint met een sterke lokale basis’

Bertyl Lankhaar

Met initiatieven als New Origin wordt gewerkt aan een sterke positie in de internationale halfgeleiderindustrie. Binnen New Origin wordt gewerkt aan de productie van geavanceerde fotonische chips (chips die met licht werken in plaats van elektriciteit) voor toepassingen in onder meer AI, telecom en medische technologie.

Samenwerking

De groei van Kennispark Twente brengt ook uitdagingen met zich mee. Thema's als energievoorziening, ruimte, water en

bereikbaarheid spelen een belangrijke rol in de verdere ontwikkeling van het gebied. 'Dat zijn complexe vraagstukken waar geen simpele oplossing voor is', aldus Bertyl. 'Maar we brengen partijen bij elkaar om samen stappen te zetten.' Die gezamenlijke aanpak is kenmerkend voor de regio en vormt een belangrijke succesfactor.

Ook talent blijft een sleutelthema. De concurrentie om technisch talent is groot, zowel nationaal als internationaal. 'We hebben internationaal talent nodig', vindt Bertyl. 'Maar minstens zo belangrijk is dat mensen hier willen blijven. Dat vraagt om een aantrekkelijke omgeving én perspectief.'

Internationale kansen

De wereld verandert snel en technologie speelt daarin een steeds grotere rol. Europa wil minder afhankelijk worden van



andere werelddelen, zeker op het gebied van chips en hightech. Dat biedt kansen voor regio's als Twente. 'Je ziet dat het belang van innovatie en technologische autonomie toeneemt', zegt Bertyl. 'Dan moet je investeren in plekken waar die innovatie ontstaat. Kennispark Twente is zo'n plek.'

De ambitie reikt daarbij verder dan de regio. Het aantrekken van internationale bedrijven en R&D-activiteiten is een belangrijk onderdeel van de strategie. 'We hebben hier een sterk ecosysteem. Als je dat verder versterkt, wordt het steeds aantrekkelijker voor nieuwe partijen om zich hier te vestigen.'

Samen bouwen

De ontwikkeling van Kennispark Twente is het resultaat van samenwerking tussen vele partijen. Onderwijs, overheid en ondernemers trekken samen op om de regio verder te versterken. 'We staan op een kantelpunt', zegt Bertyl. 'De basis ligt er. Nu is het zaak om door te pakken en Kennispark verder te laten groeien. In omvang, maar vooral in betekenis.'

Met de nieuwe gebiedsstrategie ligt er een duidelijke richting voor de komende jaren. Een richting waarin innovatie, samenwerking en leefkwaliteit hand in hand gaan, en waarin Kennispark Twente uitgroeit tot een plek met impact tot ver buiten de regio. \

'We zijn een kraamkamer voor bedrijven'

Bertyl Lankhaar

De kennispositie van Kennispark Twente

Wat Kennispark Twente onderscheidt, is niet alleen de omvang of groeiambitie, maar ook zeker de inhoudelijke kracht. Het gebied bouwt gericht aan een aantal kennisposities waarin Twente internationaal kan meespelen.

Binnen het ecosysteem ligt de focus onder meer op medtech, chiptechnologie, robotica, advanced manufacturing, materialen en smart IT. Deze domeinen sluiten direct aan op het onderzoek en onderwijs van de Universiteit Twente en vormen samen een sterke basis voor innovatie.

De kracht zit in de combinatie: veel verschillende technologieën en bedrijven dicht bij elkaar, korte lijnen en een cultuur van samenwerking. Daardoor ontstaan cross-overs en nieuwe toepassingen, juist op de grensvlakken van disciplines.

Die kennisposities maken Kennispark Twente tot meer dan een bedrijventerrein. Het is een plek waar onderzoek, ondernemerschap en praktijk samenkomen, en waar ideeën kunnen doorgroeien tot oplossingen voor maatschappelijke en technologische uitdagingen.



Hoe Labmicta bouwt aan toekomstbestendige zorg

Gezond ondernemen is mensenwerk

Bij Labmicta werken we dag in dag uit aan de beste infectiezorg voor de regio. Deze zorg toekomstbestendig houden, vraagt om een andere manier van denken en doen. Slimmer en innovatiever werken is daarbij belangrijk, maar daarmee komen we er niet. Onze organisatie wordt namelijk gedragen door iedereen die er werkt. Toekomstbestendige zorg betekent daarom ook: investeren in goed werkgeverschap.

We bouwen aan een organisatie waarin medewerkers met plezier werken, zich kunnen ontwikkelen en zich verbonden voelen met elkaar en de maatschappelijke betekenis van hun werk. Zo dragen we bij aan sterkere samenwerking, kwaliteit en continuïteit. We luisteren naar wat medewerkers nodig hebben, geven ruimte voor eigenaarschap en werken aan verbinding. Hiermee sluiten we aan bij de manier waarop we ook met onze zorgpartners samenwerken: behoeftegestuurd en met gedeelde regie.

Medewerkersreis

Dat betekent ook dat we de organisatie bekijken door de ogen van collega's. We brachten daarom de medewerkersreis van Labmicta in kaart, als basis voor een continue verbetercyclus. Deze medewerkersreis beschrijft de verschillende fases die medewerkers doorlopen, van sollicitatie tot vertrek. Per fase keken we naar wat goed gaat en wat beter kan, met als doel de medewerkerstevredenheid verder te vergroten. De input haalden we op bij de medewerkers zelf: wat ervaren zij als ze solliciteren, starten, ontwikkelen en afscheid nemen? Wat doen we goed en wat kunnen we beter doen?

Een goede start

Met een aangescherpt inzicht in de verbeterpunten gaan we gericht aan de slag. We richten ons bijvoorbeeld op een goede start van nieuwe medewerkers. Want zo'n eerste werkdag en de aanloop daar

naartoe bepalen grotendeels hoe nieuwe collega's onze organisatie ervaren. Ook in de periode daarna. Kortom: een goede start werkt door. Daarom werken we aan een onboardingproces met duidelijke informatie, meer persoonlijke aandacht en vaste momenten om ervaringen op te halen. Zo zorgen we ervoor dat de ervaring van nieuwe collega's nog beter aansluit bij onze organisatie.

Onze ambassadeurs

Een fijne werkplek waar we met plezier werken vormen we samen. Goede ideeën komen uit alle hoeken van de organisatie. Daarom zijn we vorig jaar gestart met het ambassadeursprogramma. Dit is een ontwikkeltraject waar enthousiaste collega's uit de hele organisatie in groepen samenwerken aan initiatieven die bijdragen aan verbinding, vitaliteit en werkplezier. Zo dragen we allemaal bij aan betere samenwerking, eigenaarschap en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Gezonde organisatie

Gezond ondernemen betekent voor ons: blijven investeren in de mensen die onze zorg mogelijk maken. In een organisatie waarin collega's zich welkom, betrokken en gesteund voelen, ontstaat meer ruimte voor werkplezier, ontwikkeling en samenwerking. Zo bouwen we bij Labmicta niet alleen aan een lab van de toekomst, maar ook aan een gezonde organisatie, waarin mensen met plezier bijdragen aan de zorg van vandaag en morgen. \



Stapmicta



Stapmicta

Binnen ons ambassadeursprogramma gaan enthousiaste medewerkers in ambassadeursgroepen aan de slag met initiatieven die bijdragen aan verbinding. Een mooi voorbeeld is Stapmicta, een idee van de ambassadeursgroep die zich richt op de combinatie van verbinding en vitaliteit. Tijdens Stapmicta komen we samen in beweging en zetten we een maand lang zoveel mogelijk stappen om een gezamenlijk stappendoel te behalen. Het halen van dit doel wordt beloond met een prijs waar alle collega's plezier van hebben. Zo stimuleren we beweging én verbinding. En meer verbinding leidt tot meer werkplezier. Twee vliegen in één klap dus.

In april was het zover. De hele maand hebben we samen extra stappen gezet en het doel van 18,5 miljoen stappen gehaald. Naast meer bewegen leidde het ook tot leuke gesprekken met andere collega's. Stapmicta is wat ons betreft geslaagd en voor herhaling vatbaar.

Storekeeper over AI, (digitale) handel en gezond ondernemen

‘Een gezond bedrijf werkt als een goed getraind lichaam’

Winkel, webshop, voorraad en boekhouding die als één geheel samenwerken, en steeds vaker met AI als stille kracht erachter. Bij Storekeeper, een snelgroeiend Twents techbedrijf uit Rijssen, kijken ze naar ondernemen zoals een duursporter naar zijn lichaam: niet harder, maar slimmer en duurzamer. Oprichter William Sprakel over innovatie, vitaliteit en de lange adem.

Storekeeper bouwt software waarmee retailers, horeca en bakkers hun kassa, webshop, voorraad, bestellingen, productie en administratie op één plek samenbrengen. Wat begon als een modern kassasysteem groeide uit tot een compleet platform waarop alles aan elkaar gekoppeld is. ‘We zien een onderneming eigenlijk als een lichaam’, zegt William. ‘Allemaal systemen die moeten samenwerken. Doen ze dat niet, dan verbruik je voortdurend energie zonder dat je echt vooruitkomt.’

Eén lichaam, één platform

Veel ondernemers werken nog met losse systemen die elk hun eigen ding doen. Een webshop die niet weet wat er in de winkel over de toonbank ging, de boekhouding waarin achteraf alles moet worden rechtgetrokken, voorraad die je op gevoel bijhoudt, en ga zo maar door. ‘Dat is een marathon met je vetters aan elkaar geknoopt’, lacht William. ‘Tuurlijk kan je zo vooruit, maar het kost klauwen vol energie en je struikelt sneller.’

Door alles te verbinden - kassa, webshop, voorraad en de koppeling met onder meer Exact Online - ontstaat overzicht en rust. Voorraadbeheer dat in losse pakketten vaak ontbreekt, is standaard onderdeel. Een nieuwe winkel toevoegen of een drukke piek opvangen kost minder moeite, omdat alles binnen één platform draait. ‘Een bedrijf dat soepel loopt, voelt anders. Net als een lichaam dat fit is: je merkt het pas echt als het er niet is.’

AI als ondersteuning

Hier komt de innovatie om de hoek kijken. AI is bij Storekeeper geen modewoord, maar een hulpmiddel dat het repetitieve kan overnemen, zoals voorraad voorspellen, planning automatiseren, en signaleren voordat het misgaat. Waar vroeger mensen zelf hun productie en bestellingen inschatten, helpt het systeem nu vooruit te kijken. Natuurlijk met alle veiligheid in acht en met de mens die de keuzes maakt.

Goede coach

‘Een goede coach laat je niet harder lopen, maar slimmer’, zegt William. ‘Zo zie ik software en AI ook. Het draait niet om de mens

vervangen, maar om ruimte maken. Het systeem doet het voorwerk; de ondernemer en de organisatie houden energie over voor de beslissingen die er écht toe doen.’ Het sluit aan op een vorm van preventie waar William in gelooft: problemen oplossen voordat ze ontstaan, in plaats van achteraf brandjes blussen.

De lange adem

Bij Storekeeper sporten ze graag op de lange afstand met hardlopen en triatlons. Zo ook William zelf, die met die ervaring zijn blik op ondernemen heeft veranderd. Van anti-vitaal naar vitaal als triviaal. ‘In een duursport win je niks door vanaf de start voluit te gaan. Je deelt in, je herstelt, je traint slim. Wie te hard begint, haalt het einde niet.’ Datzelfde geldt voor bedrijven én voor de mensen erin: het gaat om duurzame inzetbaarheid, niet om de korte spurt.

Die filosofie zit ook in de techniek. Waar oudere systemen vastlopen op de hoeveelheid data en orders, is het platform gebouwd om mee te groeien. ‘Schaalbaarheid is gewoon een andere vorm van conditie. Je wilt dat het systeem het volhoudt, ook als het tempo omhoog gaat.’

Ruimte om te leven

Uiteindelijk draait het volgens William om wat overzicht en rust teruggeven aan bedrijven, van werkvloer tot management. Minder fouten, minder dubbel werk, minder een hoofd vol met losse eindjes. ‘Als je systemen op orde zijn, hou je energie over voor je mensen en voor jezelf.’

‘Het mooiste is als de techniek op de achtergrond verdwijnt’

William Sprakel



Vrijdag 3 juli 2026 doet Storekeeper weer mee aan de Viverra-Run & Triathlon Holten. Foto van podium vorig jaar door Fototeam Holten.

Rode draad

Terugkijkend ziet William één rode draad: technologie is geen doel op zich, maar een middel om gezond te ondernemen. 'Het mooiste is als de techniek op de achtergrond verdwijnt en mensen kunnen doen waar ze goed in zijn. Iedereen naar maximaal vermogen inzetbaar, ondersteund door technologie. Een gezond bedrijf is geen toeval en is net als een fit lichaam, het vraagt om onderhoud, ritme en af en toe de wijsheid om gas terug te nemen.'

'Niet harder werken,
maar slimmer doorgaan'

William Sprakel

VNO-NCW Midden zet Sallandse Wegenbouw in het zonnetje

Veel meer dan wegen bouwen

Een weg aanleggen, een sportveld vernieuwen of een bedrijventerrein bouwrijp maken: voor veel mensen is Sallandse Wegenbouw vooral zichtbaar in de fysieke ruimte. Maar achter dat werk zit een bredere visie. Het familiebedrijf uit Haarle zet al jaren stevig in op maatschappelijk verantwoord ondernemen, van social return en vitaliteit tot onderwijs en internationale hulpprojecten. Juist daarom zet VNO-NCW Midden Sallandse Wegenbouw deze editie van INN'twente in het zonnetje.

'We gaan voor waarde, niet alleen voor euro's', zegt directeur Johan Middelkamp. 'Natuurlijk moet je een gezond bedrijf zijn, maar uiteindelijk wil je ook iets betekenen voor de samenleving. Dat vinden wij minstens zo belangrijk.'

Sallandse Wegenbouw begon 35 jaar geleden klein en groeide uit tot een organisatie met zo'n 55 medewerkers in vaste dienst en ongeveer 130 mensen op projecten. De omzet ligt rond de 20 miljoen euro, maar volgens Johan zeggen die cijfers niet alles. 'Veel belangrijker is wat je teruggeeft. Dat noemen wij Sallandse Inclusief: ondernemen met oog voor mens, omgeving en toekomst.'

Noaberschap als uitgangspunt

Die gedachte zit diep in het bedrijf. Dochter Kim Middelkamp is inmiddels directeur impact en ontwikkeling en houdt zich bezig met duurzaamheid, circulariteit en maatschappelijke projecten. Dat ze ooit in het familiebedrijf zou stappen, lag niet direct voor de hand. 'Ik studeerde bedrijfskunde in Rotterdam en dacht eerlijk gezegd: infra, dat is niks voor mij. Een mannenwereld, techniek, vies werk buiten', vertelt ze. 'Maar tijdens mijn master, met specialisatie in duurzaamheid, zag ik hoeveel maatschappelijke impact deze sector juist heeft. Toen ben ik alsnog ingestapt.'

Sindsdien werkt ze alweer acht jaar in Haarle. 'We hebben thuis één afspraak: niet teveel over werk praten. En dat lukt verrassend goed', lacht ze. Volgens Kim draait maatschappelijk verantwoord ondernemen vooral om doen. 'Niet alleen mooie plannen opschrijven, maar echt aan de slag gaan.'

Mensen vooruit helpen

Een voorbeeld daarvan is het project rond basisvaardigheden. Via een initiatief van de Provincie Overijssel sloot Sallandse Wegenbouw aan bij een kopgroep werkgevers die medewerkers ondersteunt bij digitale skills en taal- en rekenvaardigheid. Kim: 'We hebben een basistest gedaan en daarna een groep gevormd van mensen die extra hulp konden gebruiken. Een van onze medewerkers werd zelfs verkozen tot Taalheld van het jaar door Stichting Lezen en Schrijven. Hij werd geïnterviewd door prinses Laurentien en kwam zelfs in de Libelle terecht. Dat laat zien hoeveel impact zo iets kan hebben.'

Ook op het gebied van social return probeert het bedrijf verder te kijken dan systemen en regels. Johan: 'De overheid is vaak opdrachtgever en dan krijg je te maken met SROI-verplichtingen. Prima, maar wij geloven dat het ook menselijker kan.'

Daaruit ontstond zes jaar geleden het project Dynamisch op Weg, een initiatief waarbij mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, vaak zogeheten NUGGERS, weer arbeidsfit of schoolfit worden gemaakt. 'We werken daarin samen met maatschappelijk partner De Kern en ROC van Twente', zegt Johan. 'In zes jaar tijd hebben we ongeveer honderd deelnemers gehad, waarvan zo'n zeventig procent weer aan het werk ging of terug naar school kon. Gewoon boerenverstand gebruiken en kijken wat iemand nodig heeft.'

Verder dan Haarle

Dat maatschappelijke besef stopt niet bij de regio. Johan is al meer dan twintig jaar actief in Roemenië, waar hij via stichting Viitor straatkinderen helpt. 'We hebben daar als familie een huis gekocht in Constanza', vertelt hij. 'Kinderen uit arme gezinnen kunnen daar terecht voor educatie, een warme maaltijd, schone kleding en waar nodig psychologische hulp. Sommige kinderen wonen letterlijk in schuurtjes. Dan moet je gewoon iets doen.'

Ook dicht bij huis kreeg dat een vervolg in de Edmond Geers Foundation, vernoemd naar een compagnon die twee jaar



geleden plotseling overleed. Via dat studiefonds worden kinderen van medewerkers én andere jongeren uit Twente en Salland ondersteund. Kim: 'In het eerste jaar maakten al zo'n vijftientig jongeren gebruik van dat fonds. Inmiddels is de tweede ronde weer geopend. Zulke dingen willen we structureel maken.'

Blik op infra

Volgens Kim is de infrawereld soms nog een conservatieve branche. Mensen zien vooral overlast als een straat openligt, maar niet wat erachter zit. 'We moeten dat verhaal beter vertellen', zegt ze. 'Dat je schoon drinkwater hebt, dat je veilig van A naar B kunt, dat een wijk goed functioneert; daar zit onze sector achter.'

Ook op het gebied van vitaliteit klopt het beeld niet altijd. Johan: 'Mensen denken snel aan zwaar en vies werk, maar wij investeren juist veel in gezondheid en duurzame inzetbaarheid. Ons ziekteverzuim ligt rond de vier à vijf procent; veel lager dan in veel andere sectoren.'

Van vitaliteitsprogramma's tot leefstijlbegeleiding en aandacht voor gezond richting pensioen werken: zorgen voor medewerkers hoort er vanzelfsprekend bij.

Teruggeven aan het dorp

Misschien wel het mooiste voorbeeld van die visie ligt letterlijk naast de deur. De familie Middelkamp kocht een stuk grond van 3,6 hectare in Haarle. Daar willen ze een openbare beleefstuin ontwikkelen voor het dorp.

Kim: 'Met speelelementen, een doolhof van rioolbuizen, waterbeleving, een voedselbos en een materiaaldepot voor hergebruik. Daarnaast denken we aan dagbesteding, een opleidingscentrum en tiny houses voor starters in het dorp.' De plannen zitten nog in de beginfase, maar het idee is helder: niet alleen bouwen aan infrastructuur, maar ook aan gemeenschap. Voor Johan is dat precies waar ondernemerschap over gaat. 'Noaberschap is niet enkel een term. Het is verantwoordelijkheid nemen. Voor je mensen, voor je dorp en voor de wereld om je heen.'

'Verantwoord ondernemen betekent echt aan de slag gaan'

Kim Middelkamp



Over Sallandse Wegenbouw

Sallandse Wegenbouw is een familiebedrijf uit Haarle dat sinds 1991 actief is in de grond-, weg- en waterbouw. In de afgelopen decennia groeide het bedrijf uit tot een brede organisatie met drie divisies: wegenbouw, milieu & advies en sportaccommodaties via Sallandse United. Het bedrijf werkt vooral in Oost-Nederland en staat bekend om zijn nuchtere, praktische aanpak en sterke regionale betrokkenheid.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is er geen apart project, maar onderdeel van de dagelijkse praktijk. Onder de noemer 'Sallandse Inclusief' werkt het bedrijf aan thema's als circulair bouwen, veilig werken, vitaliteit, opleiding en ontwikkeling en social return on investment (SROI). Zelf noemen ze dat noaberschap: zorg dragen voor de omgeving, voor mens én milieu. Hun ambitie is helder: grondleggers van beweging worden.

'Zwaar en vies werk? Wij investeren juist in gezondheid en duurzame inzetbaarheid'

Johan Middelkamp

Ingeslepen mobiliteitsgedrag veranderen is vooral slimmer aansluiten

Hoe Overijsselse werkgevers de werknemer op de fiets én uit de auto proberen te krijgen

Het is tegenwoordig geen pretje om aan de pomp te staan. De hoge brandstofprijzen maken de pitstop tot een slikstop. Desondanks laten werknemers nog niet 'en masse' de auto staan, om de fiets of het OV te pakken. Niet omdat ze niet willen, maar omdat gedrag ingewikkeld is. De provincie Overijssel probeert via gedragsexperts werkgevers te helpen om duurzaam mobiliteitsgedrag een duwtje te geven. Met klimaatpsycholoog Wytse Gorter duiken we in gedrag én hoe je hier als werkgever slim op in kan spelen. 'Het gaat niet om harder zenden, maar slimmer aansluiten.'

Gedrag proberen te veranderen is ingewikkeld, mobiliteitsgedrag veranderen misschien nóg wel ingewikkelder. Uit onderzoek van het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid blijkt dat mensen het (zelfs) accepteren als ze wekelijks of dagelijks in de file staan. Zolang er een patroon in zit, behoort de file tot een gewoonte om naar het werk te komen. Zonde van de tijd zou je zeggen, maar door de hoge acceptatie is filerijden voor veel mensen geen reden om hun gedrag aan te passen.

Wytse Gorter



'Gedrag verandert niet omdat het moet, maar omdat het past'



‘Maak het makkelijk en laat zien waar je voor staat’

Hoe doe je dat dan wel? Hoe doorbreek je ingeslepen mobiliteitspatronen als werkgever die aan de slag wil met goed werkgeverschap, het bevorderen van vitaliteit én het reduceren van de uitstoot/brandstofkosten?

‘Laat ik beginnen met een stukje verwachtingsmanagement’, begint Wytse. ‘Gedrag veranderen lukt zelden met één maatregel. Het is eerder een puzzel met stukjes als waarden, identiteit, gewoontes, infrastructuur en het gevoel – doe ik dit alleen, of doen we het samen?’

Vier waarden

Wytse werkt vaak met een simpel, krachtig uitgangspunt: we hebben allemaal verschillende waarden in ons, alleen de sterkte verschilt per persoon. Grofweg zijn er vier:

1. Egoïstische waarden (klinkt negatief, maar is neutraal): middelen, geld, status, bezit, carrière
2. Hedonische waarden: comfort, plezier, gemak, genieten
3. Altruïstische waarden: zorg voor anderen en de samenleving
4. Groene/biosferische waarden: zorg voor natuur, planeet en klimaat

Veel duurzaamheidscommunicatie richt zich volgens Wytse voornamelijk op die vierde categorie (beter voor het klimaat). Logisch. Maar in een organisatie zitten óók collega's die denken: Wat levert het mij op? Wordt mijn dag makkelijker? Past dit bij mijn leven?

Slimmer aansluiten

En precies dáár kun je verschil maken. Bijvoorbeeld als het gaat om e-bike-beleid. Voor de groene collega werkt een boodschap als ‘minder CO₂, minder uitstoot’ prima, terwijl de egoïstische collega zich aangesproken zal voelen door vrij keuzebudget om een eigen fiets aan te schaffen.

Kortom, de kunst is volgens Wytse niet één boodschap te kiezen, maar meerdere ingangen te bieden. ‘Als je duurzame mobiliteit alleen verkoopt als goed voor het klimaat, mis je een groot deel van je organisatie. Terwijl juist daar de sleutel ligt: niet harder zenden, maar slimmer aansluiten.’

Van losse prikkels naar blijvend gedrag

Beloningen en ‘incentives’ kunnen helpen om werknemers op de fiets te krijgen, maar Wytse waarschuwt ook: ‘Als mensen alleen bewegen omdat er een beloning tegenover staat, is dat vaak extrinsieke motivatie. Het werkt, maar is niet altijd blijvend. Wat helpt wél op de lange termijn? Dat mensen voelen: dit past bij wie wij zijn.’

En dat brengt ons bij een van de sterkste mechanismen in organisaties: sociale identiteit. Mensen veranderen vaker door hun omgeving dan door argumenten. Niet omdat argumenten onbelangrijk zijn, maar omdat gedrag ontzettend sociaal is. Als jij ziet dat collega's met wie jij je verbonden voelt ineens wél fietsen, dan gaat er iets aan. Dat denk je, misschien is dit normaal, past dit bij ons, moet ik het ook eens proberen.

Drie vragen als praktische route

Wie duurzame mobiliteit echt in beweging wil krijgen, doet er volgens Wytse goed aan zichzelf drie vragen te stellen. Allereerst: wie zijn wij als organisatie, en welke identiteit willen we uitdragen? Sluit dat beeld aan bij wat medewerkers dagelijks ervaren?

Vervolgens is het belangrijk te begrijpen welke waarden er leven binnen het team. Niet iedereen maakt dezelfde afwegingen; waar de één wordt gedreven door gezondheid, speelt voor de ander tijd of kosten een grotere rol.

Tot slot is de vraag wat het vandaag moeilijk maakt. Is het gewoonte, comfort, veiligheid, tijdsdruk, kosten of ontbrekende infrastructuur? Door eerst drempels weg te nemen, wordt overtuigen vaak vanzelf overbodig.

Gedrag veranderen

Hoe krijgen we werknemers uit de auto? Hoe stimuleren we ze om vaker de fiets te pakken? Of vaker van het OV gebruik te maken? Vragen waar veel werkgevers zich op stukbijten. Vragen waar Wytse wat inzicht en handvaten in heeft proberen te geven. Hij vat zijn verhaal samen met een krachtige oproep. ‘Gedrag verandert niet omdat het moet, maar omdat het past. Past bij iemands waarden, bij de groep waar iemand bij wil horen en bij het dagelijkse leven.’

Als werkgever kun je dat mogelijk maken volgens Wytse. ‘Luister, maak het makkelijker en laat zien waar je zelf voor staat. Dan wordt duurzaam reizen geen project, maar gewoon hoe jullie het doen.’ \

De provincie Overijssel heeft al een groot aantal werkgevers op weg geholpen bij het verbeteren van faciliteiten. Bekijk hier de subsidieregeling en zet ook de eerste stap naar bijvoorbeeld een betere fietsenstalling.



Goed begin van de dag: een ontbijt met 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. 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.

Bijdrage 2025: maar liefst 34.300 euro

Sinds de oprichting van onze club neemt het bedrag ieder jaar nog toe. En daar zijn wij ongelooflijk trots op en blij mee. Deze keer werd de cheque overhandigd bij Saxion, in het bijzijn van de kerstman. Een mooier cadeau kon Heleen, coördinator van de Huiskamer, zich niet wensen.

Mooie ontbijtlocaties gezocht

Heb je een mooie locatie en wil je een ontbijtje regelen voor ongeveer 70 gasten? Dan komen we graag bij jou. Je kunt jezelf laten zien en je krijgt de mogelijkheid om iets over jouw bedrijf te vertellen. Ook als je nog geen lid bent van onze club. Al weten we zeker dat je dat na het ontbijt wel wordt.

Ontbijtbijeenkomsten

In januari waren wij te gast bij IJsbaan Twente. Daar kun je schaatsen én gebruikmaken van de mooie vergader- en evenementruimtes. Rijvaardigheidsadviesbureau Tienstra ontving ons hartelijk bij woningcorporatie Sint Joseph Almelo. En op uitnodiging van PNO Innovaties en Taxvrij waren we in maart te gast bij Resorthotel Bad Boekelo. Wim Doedens ontving ons in april in zijn prachtige AvaTarz en Eqib stelde haar deuren open in mei.

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

Gezond ondernemen? 'Niks an de hand'

In Twente is je gezondheid pas een onderwerp als er écht iets is. Tot die tijd: niks an de hand. Of toch wel?

In Twente praten we niet zo over gezondheid. Niet over de onze, in elk geval. Je werkt, je gaat door en als iemand vraagt hoe het gaat zeg je 'goed, mooi druk', en daar blijft het bij. Klagen doe je niet, want een ander heeft het ook druk. Dat zit diep. We zijn groot geworden door aan te pakken, niet door erover te praten.

En toch hebben we het er steeds vaker over; vitaliteit, duurzame inzetbaarheid, mentale veerkracht bij het personeel. Iets wat 'de dames van personeelszaken' moeten regelen, of hr. We regelen fruit op kantoor, een degelijk bureau, een stoel die beter zit, en misschien wel een workshop, maar dan voor de medewerkers. Prima, maar de ondernemer zelf staat zelden op dat lijstje. Toch raar, want die is de motor, en een motor hoort naast gewoon te draaien ook wat onderhoud te krijgen.

Ik ken die reflex maar al te goed. Je houdt de gezondheid van je bedrijf scherp in de gaten; genoeg omzet, de bankstand, de marges en soms een dashboard vol cijfers. Maar vaak weet je al eerder wanneer daar iets niet klopt en dan onderneem je actie. Maar je eigen meter? Daar kijk je niet zo vaak op. Tot die een keer voorbij het rood schiet. Dan blijkt: de zwakste schakel was niet het systeem, maar de mensen die het draaiende houden.

Wat ik zelf geleerd heb met het sporten is dat zo nu en dan niet help. Het is net als bij iedere goede gewoonte: regelmaat is het beste. Bij Storekeeper sporten we wekelijks samen, hebben we ook zo nu en dan trainings- en sportuitjes en doen we mee aan een aantal wedstrijden per jaar. Ook zo bouw je aan het team en zorg je dat iedereen elkaar beter leert kennen.

Gezond ondernemen klinkt al snel als 'softe' praat, van die natte brij, maar in de praktijk helpt het bij zowel de fysieke als mentale weerbaarheid, en dat hebben we vandaag de dag meer nodig dan ooit. Vitaliteit heeft bijwerkingen als teams die elkaar beter gaan begrijpen - ondanks dat dit eerder niet mogelijk was - en minder (duurzaam) verzuim. De beste productie is niet de 24/7-machine die kapot draait, maar eentje die blijft lopen, jaar na jaar.

Dus misschien moeten we het in Twente toch maar eens hardop zeggen, ook over onszelf. Niet om te zeuren, maar om ons allemaal op te beuren. Niet om te klagen, maar wel zodat we samen meer kunnen dragen. 'Niks an de hand', tot je merkt dat een beetje aandacht voor jezelf je verder brengt dan welk systeem dan ook. Van 'niks an de hand' naar samen hand in hand. \

Duurzaam advies, duurzame relaties, duurzaam onderhoud

In tien jaar tijd groeide Uw Onderhoudspartner Lenferink uit van bedrijf voor eenmalige schilderklussen tot partner voor langjarig onderhoud. Het aantal medewerkers groeit mee, van 40 in 2016 naar 150 nu. In die groei en ontwikkeling, die nog altijd gaande is, weet ondernemer Bob Lenferink adviseur Jeroen de Vries van SmitDeVries aan zijn zijde.

Al 75 jaar is het familiebedrijf Lenferink een begrip in Heino en omstreken. Broers Bob en Luc Lenferink namen het bedrijf in 2016 over van hun vader. Zij zagen de toekomst van Lenferink als onderhoudspartner voor vastgoedeigenaren. 'Wij willen de beste samenwerkingspartner op het gebied van onderhoud zijn', zegt Bob. 'In onze branche zie je dat er veel ad hoc en projectmatig wordt gewerkt, maar wij gaan juist voor langjarige samenwerking.'

Alleen als we jaren vooruitkijken, kunnen we klanten helpen hun doelen te behalen: goede kwaliteit van onderhoud, goede staat van gebouwen, tevreden gebouwgebruikers en lagere kosten. We gaan voor duurzaam rendement op de lange termijn. Dus duurzaam onderhoud van vastgoed, maar ook duurzame inzetbaarheid van medewerkers.'

Bob Lenferink en Jeroen de Vries



'Alleen als we jaren vooruitkijken, kunnen we klanten echt helpen hun doelen te behalen'

Bob Lenferink

Groei

Groei maakt het voor Lenferink mogelijk om optimale dienstverlening te bieden aan de klanten. 'We willen datagestueerd werken. Bijvoorbeeld sensoren in gebouwen, waarmee we op precies het juiste moment weten dat er onderhoud moet worden gepleegd. Dat voorkomt onnodige kosten voor de klant en leidt tot optimale bewonerstevredenheid. Om zo te kunnen werken, hebben we mensen nodig die goed met die data overweg kunnen. En die trekken we aan als we hier een innovatief klimaat hebben met gelijkgestemden en de nodige bedrijfsomvang.'

Familiebedrijf

Bob en Luc hebben er bewust voor gekozen om in die groei de cultuur van hun familiebedrijf centraal te blijven stellen. In hun omgang met medewerkers, maar ook met leveranciers en klanten. 'Mensen maken het verschil. We geloven dat we samen onze droom waar kunnen maken', zegt Bob. 'Bij ons ben je geen nummertje, we staan voor elkaar klaar.'

Kennispartner

Zoals de meeste mkb'ers met een groeiend bedrijf, hebben Bob en Luc nu en dan behoefte aan specifieke expertises. SmitDeVries is al meer dan tien jaar hun kennispartner. Daarbij gaat het om bedrijfsadvies en -ontwikkeling met de focus op organisatie, team en individu. 'Van coaching tot het inrichten van bedrijfsprocessen en van finance tot IT', zegt Bob. 'Maar belangrijker dan die expertises, is dat SmitDeVries met ons mee onderneemt richting onze stip op de horizon. We hebben samen een stappenplan gemaakt, met doelstellingen en acties. Jeroen is degene die ons hierin begeleidt. Dat varieert van coaching tot simpelweg een stok achter de deur; hij is hier een halve dag in de week en dat stimuleert ons stappen te blijven zetten.'

Huis van opleidingen

Een van de initiatieven die Lenferink samen met Jeroen heeft neergezet, is het 'Huis van opleidingen'. 'Medewerkers moeten kunnen groeien, bloeien en ontwikkelen. In ons Huis van opleidingen hebben we drie pijlers: persoonlijke ontwikkeling, vakmanschap en leiderschap.'

Jeroen: 'Een onderdeel van de ontwikkeling die Lenferink doormaakt, is dat ze evalueren met klanten, kwaliteitsafspraken maken en wekelijks de medewerkerstevredenheid toetsen. Ik stem met het directie- en managementteam wekelijks de voortgang van het stappenplan af.'

Dashboard

Een ander resultaat van de inzet van SmitDeVries is het dashboard waarop alle managementinformatie met één muisklik te vinden is. 'Vroeger hield ik onze cijfers zelf bij in Excel. Jeroen heeft dat naar



een hoger niveau getild met Power BI en inmiddels is de stap gezet naar dynamische dashboards. Daarop zien we klanttevredenheid, omzet, de werkvoorraad. Kortom, alle stuurinformatie.'

Jeroen: 'Een volgende stap is dat de samenwerking met comakers, de onderaannemers van Lenferink, ook in dat dashboard wordt gemonitord. Dat gebeurt nu al met medewerkerstevredenheid.' 'Klopt', beaamt Bob. 'Onze projectleiders vragen wekelijks aan hun teamleden welk cijfer ze die week geven. Geeft iemand een laag cijfer, dan is dat direct een aanknopingspunt voor een kort informeel gesprekje over wat er tegenzit. Dit werkt ontzettend goed.'

Integrale aanpak

'Wat ik sterk vind aan SmitDeVries en aan Jeroen', zegt Bob, 'is dat hij meekijkt over de volle breedte, niet alleen naar de cijfermatige kant van ons bedrijf. Bijvoorbeeld ook coaching van teams, want wij kunnen een stip op de horizon hebben, maar mensen moeten in verandering worden meegenomen.'

Andersom prijst Jeroen ook de aanpak van Bob: 'Bob en Luc zitten met hun bedrijf in voortdurende groei en die groei zet zich de komende tijd verder door. Dat vraagt om allerlei veranderingen. Op het gebied van werkprocessen, cultuur en rollen. Je komt als groeiende organisatie telkens een plafond tegen, doet aanpassingen, groeit verder en komt het volgende plafond tegen. Wat je op die momenten nodig hebt, is niet harder werken, maar je fundament verzwaren voor de volgende fase.'

Blijve medewerkers

'Wij zien groei als het resultaat van blijve medewerkers', zegt Bob. 'Bovendien, Luc en ik willen dat onze mensen het écht naar hun zin hebben. Als het iemand even tegenzit in het leven, buiten het werk, zijn we er ook. En we zien trouwens ook dat de ontwikkeling die mensen binnen hun werk doormaken, doorwerkt. SmitDeVries is met de teams aan de slag gegaan met Covey. Daarin leren we dat je zelf aan de lat staat voor verandering. Meerdere medewerkers vertelden dat ze nu ook anders omgaan met wat privé op hun pad komt. Dat doet me goed.'

De digitale bloeddrukmeter:

Hoe digital, AI en data de vitaliteit van je organisatie bewaken

Ondernemen in Twente staat synoniem voor nuchterheid, hard werken en oog voor de mens. Maar in een wereld die sneller digitaliseert dan ooit, krijgt gezond ondernemen een nieuwe dimensie. Gezondheid gaat bij een bedrijf namelijk veel verder dan een laag ziekteverzuim, een fietsplan of die wandeling tijdens de lunch. Het gaat om de vitale tekens van je gehele organisatie. Bij Dtch. Digitals zien we dat een sterke digitale fundering de sleutel is tot een fitte, toekomstbestendige business.

Wie aan een gezond lichaam denkt, denkt aan preventie. Je zorgt goed voor jezelf en signaleert tijdig wanneer je energievoorraad slinkt. In het bedrijfsleven werkt dat precies zo. Te vaak acteren organisaties nog reactief: er wordt pas bijgestuurd als de omzet stagneert of het team bezwijkt onder de druk van handmatig werk. Dat is pleisters plakken op een wond die stiekem blijft bloeden. Gezond ondernemen betekent juist voorop lopen door je digitale huishouding zo in te richten dat je altijd 'in control' bent.

Digital marketing als preventie

Bij Dtch. Digitals geloven we dat een vitale organisatie stuurt op data. Digitalisering is daarbij het fundament. Het maakt je businessprocessen transparant en voorspelbaar. En ja, daar komt AI om de hoek kijken als de ultieme versneller.

Stel je voor dat je marketing niet meer gebaseerd is op onderbuikgevoel, maar op een 'digitale bloeddrukmeter'. Een dashboard dat je niet achteraf vertelt dat een campagne niet rendabel was, maar een AI-agent die je real-time waarschuwt én die kansen signaleert voordat de markt verschuift. Dat geeft geen stress, maar juist de rust en ruimte om proactief én gezond te ondernemen. Je bent niet meer aan het brandjes blussen, maar aan het bouwen.

Mentale veerkracht

Gezond ondernemen gaat ook over de energie van je mensen. De grootste vijand van werkplezier is digitale overbelasting. De druk om altijd 'aan' te staan en het uitvoeren van geestdodende,

herhalende taken. Hier ligt een enorme kans voor digitalisering. Door slimme digitale tools en AI-oplossingen te integreren - denk aan onze 'AI Content Studio' of automatische 'Feed Optimization' - nemen we het zware, repeterende werk weg bij de specialist. Dit creëert mentale ruimte. Wanneer technologie de data-analyse of de eerste concepten overneemt, blijft er voor je team meer tijd over voor wat echt energie geeft:

- creativiteit: out-of-the-box denken zonder tijdsdruk;
- strategie: de koers bepalen met scherpe inzichten;
- menselijk contact: echte verbinding maken met klanten en collega's.

Dát is waar een gezonde, moderne werkcultuur om draait; technologie laten werken voor de mens, in plaats van andersom.

De menselijke maat

Hoewel we bij Dtch. Digitals 'AI-first' werken, is onze overtuiging helder: AI is de motor, maar de mens blijft de chauffeur. Onze aanpak combineert de ongekende rekenkracht van techniek met menselijke intuïtie en Twentse nuchterheid. We gebruiken digitalisering om te schalen; het menselijke element blijft onmisbaar voor de nuances die een merk écht uniek maken.

Gezond ondernemen betekent je team wapenen met de vaardigheden van morgen. Door te investeren in digitale adoptie en AI-geletterdheid, geef je je professionals een 'superkracht'. Dat vergroot de efficiëntie én het zelfvertrouwen en de duurzame inzetbaarheid van je mensen.

Uiteraard is fietsen heel belangrijk voor de gezondheid en wordt dit vanuit Dtch. Digital gestimuleerd met het fietsplan, maar een gezond bedrijf gaat verder.



Fitte organisatie

Het thema 'gezond ondernemen' vraagt om een optimistische blik op de toekomst. Bij Dtch. Digital nodigen we ondernemers uit om de digitale transformatie te zien als de ultieme vitaliteitskuur voor hun bedrijf. Kijk naar de gezondheid van je systemen, de voorspelbaarheid van je groei en de flow van je processen. Wie vandaag de kracht van digital, data en AI omarmt als middel voor een vitale bedrijfsvoering, bouwt aan een organisatie die vandaag top presteert én ook morgen kerngezond en energiek is. \

Omzien naar elkaar

Wie omziet naar een ander, is succesvoller.



Ondernemen is kansen en mogelijkheden zien, goed kijken naar de wereld om je heen en altijd het waarom van jouw organisatie blijven omarmen. Echt succesvol ondernemen gaat nog een stap verder: het begint bij omzien naar een ander.

Weet wat er speelt

Omzien naar een ander, is de ander echt zien. Weten wat mensen willen, wat ze kunnen en wat ze drijft. In het geval van je medewerkers zorgt dat voor een betere persoonlijke band, maar ook voor zakelijk succes. Want als je weet waar ze diep van binnen gemotiveerd voor zijn en energie van krijgen, dan kun je daar hun taken en activiteiten zo goed mogelijk op laten aansluiten. Ze werken dan met meer plezier, zijn minder vaak ziek en presteren beter. En als je weet wat je klanten beweegt en wat er bij hen speelt, dan kun je echt helpen om hun marktkansen te benutten.

Succes komt van binnenuit

Als je goed hebt geluisterd naar je interne en externe klant, kijk dan ook eens om naar jezelf, als ondernemer en als mens. Hoe kun je goed inspelen op je medewerkers en klanten? Waar ligt je kracht en benut je die optimaal? Wat moet je zelf doen en wat kun je beter niet doen? Buro Kaap brengt het voor je in beeld. Eén ding is daarbij al zeker. Je bent succesvoller als je de marktkansen oppakt die van nature bij je passen, want succes komt van binnenuit.

Verzilver je marktkansen

'Practice what you preach' vinden we. Bij Buro Kaap werken dan ook professionals die niet tegenover je gaan zitten, maar naast je gaan staan. Die naar je omzien en met je meebewegen om je marktkansen te verzilveren. Sandra van der Kaap vertelt je er graag alles over. Bel 053 303 16 85 of mail haar via sandra@burokaap.nl



Albert van Winden

Gezond ondernemen

Gezond ondernemen gaat allang niet meer alleen over ziekteverzuim of een collectieve zorgverzekering. De echte vraag is: hoe bouw je een bedrijf waarin mensen duurzaam kunnen presteren, kunnen groeien én met plezier werken?

In Twente kennen we de kracht van hard werken. Maar juist die mentaliteit vraagt ook om aandacht voor balans. Want ondernemers en medewerkers die voortdurend 'aan staan' raken uiteindelijk uitgeput. Gezond ondernemen betekent daarom investeren in vitaliteit, mentale veerkracht en een cultuur waarin mensen zich gezien voelen.

Dat begint bij leiderschap. Hoe ga je als ondernemer om met werkdruk, fouten, persoonlijke omstandigheden of signalen van stress? Medewerkers verlaten zelden een bedrijf vanwege het werk zelf, maar vaak vanwege de manier waarop zij worden geleid of gehoord. Een gezonde organisatie ontstaat wanneer vertrouwen, aandacht en openheid net zo belangrijk zijn als omzet en resultaat.

Preventie speelt daarin een grote rol. Niet pas ingrijpen wanneer iemand uitvalt, maar eerder het gesprek voeren. Over energie, motivatie, ontwikkeling en werkgeluk. Positieve gezondheid gaat niet alleen over 'niet ziek zijn', maar ook over het vermogen van mensen om met uitdagingen om te gaan en betekenisvol te kunnen werken en leven.

Voor mkb-ondernemers is dat soms een uitdaging. De druk is hoog, personeel schaars en de waan van de dag regeert vaak. Toch zien we steeds meer ondernemers die bewust kiezen voor een andere aanpak. Bedrijven die investeren in duurzame inzetbaarheid, flexibiliteit, persoonlijke ontwikkeling en een veilige werkcultuur. Niet omdat het moet, maar omdat het werkt. Gezonde medewerkers zijn creatiever, loyaler en productiever. En minstens zo belangrijk: gezonde ondernemers nemen betere beslissingen, houden langer plezier in hun vak en bouwen sterkere bedrijven voor de toekomst.

Gezond ondernemen is dus geen hr-thema of luxeproject. Het is een strategische keuze. Een investering in mensen én continuïteit. Juist in een regio als Twente, waar ondernemerschap en noaberschap hand in hand gaan, ligt daar een enorme kans.

Als MKB Twente geloven wij dat economische groei en menselijk welzijn elkaar versterken. De ondernemer van de toekomst kijkt daarom niet alleen naar cijfers, maar ook naar cultuur, energie en verbinding. Want uiteindelijk geldt: een gezond bedrijf begint bij gezonde mensen. \

‘Sociale veiligheid zorgt voor topprestaties bij Orkest Phion’

De sociale veiligheid in de cultuursector kan beter, zo blijkt uit een onderzoek van de Vereniging van Nederlandse Orkesten (VvNO). Reden voor Orkest Phion om er actief mee aan de slag te gaan. Met mooie resultaten. De aanpak is inspirerend voor alle organisaties die hun medewerkers in topvorm willen brengen én houden.

‘Sociale veiligheid is niet de afwezigheid van onveiligheid, maar de aanwezigheid van verbinding’, stelt Inge Grevink, al twintig jaar celliste bij Orkest Phion en projectleider van de werkgroep Sociale veiligheid. ‘Een orkest moet een topprestatie neerzetten onder grote druk. Op het podium telt die ene seconde waarin het goed moet gaan. Elkaar steunen is dan extra belangrijk, maar hoe weet je wat de ander nodig heeft? Hoe zorg je ervoor dat je zelf goed kunt presteren? Daarvoor is verbinding nodig en daaraan werken we bij Orkest Phion op een concrete manier.’

Gedragscode

‘We zijn begonnen met het gezamenlijk opstellen van een gedragscode’, vertelt Marieke Muller, manager mens & organisatie bij Orkest Phion. ‘Belangrijk is dat zowel de staf, de musici als het management hieraan hebben meegewerkt, zodat de code van iedereen is. Van de ingekorte gedragscode hebben we een banner gemaakt met daarop de handtekeningen van alle medewerkers. Hierin staat onder meer dat we samen verantwoordelijk zijn voor een veilige en open werkcultuur. Concreet betekent dit bijvoorbeeld dat we met elkaar praten en niet over elkaar. Het klinkt misschien als een open deur, maar dat is het toch niet. Alle verandering begint namelijk bij bewustwording. Bovendien kun je op de code terugvallen als je iemand ergens op wilt aanspreken.’

‘We zien het verzuim dalen, net als het ongewenst verloop’

Marieke Muller

Feedback

Ook het openstaan voor het geven en ontvangen van feedback staat in de gedragscode. Inge geeft een voorbeeld. ‘Stel dat je vindt dat degene naast je te hard speelt, hoe breng je dit dan op een goede manier over? Dit hebben we concreet geoefend met trainingsacteurs. We beginnen met het vragen of een terugkoppeling welkom is en houden het vervolgens bij onszelf. Dit wil zeggen dat je niet zegt dat iets zo is, maar dat jij het zo ervaart.’





Marieke Muller (manager mens & organisatie) en Inge Grevink (celliste en projectleider sociale veiligheid). Beiden benadrukken dat het werken aan sociale veiligheid nooit klaar is. 'Het is net als met sporten. Als je het onderhoudt, blijf je fit.'

'Een orkest zet een topprestatie neer, onder grote druk'

Inge Grevink

Daarna check je hoe de feedback wordt ontvangen. Tijdens de trainingen hebben we ervaren dat het belangrijk is elkaar actief de ruimte te geven, zodat er een open gesprek kan ontstaan. Verder is het moment waarop je iets zegt van belang. Even zitten met een kop koffie of thee kan wonderen doen. En natuurlijk: 'c'est le ton qui fait la musique', het is de toon die de muziek maakt. Het geven van feedback is overigens geen standaard riedeltje. Iedereen is anders en juist als je daar oog voor hebt, ontstaat er verbinding.'

Spierpijn

Wordt er nu meer feedback gegeven bij Orkest Phion? 'Ik heb de indruk van wel', zegt Inge. 'Natuurlijk wordt er wel eens gekscherend gedaan over de kop koffie of thee die met elkaar gedronken zou moeten worden, maar dat is alleen maar goed. Dit betekent dat de gedragscode leeft. Verder is het natuurlijk ook wennen om feedback te geven en te ontvangen. Het kan weleens een beetje zeer doen, maar ik zie dat als spierpijn die hoort bij het trainen. Gaandeweg wordt dat beter.'

Hiërarchische organisatie

Kun je een orkest vergelijken met andere organisaties? 'Jazeker, ook andere organisaties verlangen topprestaties van hun personeel en overall moet het individu zich soms wegcijferen voor het grote geheel', aldus Marieke. 'Een orkest kent een strakke hiërarchie waarin bijvoorbeeld de dirigent, de aanvoerders, de concertmeester en tutti musici een andere rol hebben. Iedereen is rolvast. In bedrijven waarin bijvoorbeeld veiligheid een belangrijke rol speelt, is dat ook het geval. Verder is er, net als in veel andere organisaties, altijd tijdsdruk. Binnen een beperkt aantal repetities moet het programma staan. Voor de topprestatie moeten individuen zich soms dus conformeren aan de organisatie, maar dat betekent niet dat mensen hun mond moeten houden. Ruimte voor feedback moet er altijd zijn. Daarom zijn we onlangs gestart met groepsgesprekken per instrumentengroep met de artistiek leider erbij om te reflecteren op de samenwerking tijdens repetities en concerten.'

Reputatie

Waarom zouden ook ondernemers zich met sociale veiligheid bezig moeten houden? Marieke: 'Simpelweg omdat je dan het maximale resultaat bereikt, in ons geval de beste uitvoering. Ook bedrijfsmatig werkt het. Na anderhalf jaar zien we het verzuim dalen, net als het ongewenst verloop. Op langere termijn is het goed voor de reputatie. Belangrijk, zeker wanneer goed personeel schaars is.'

Groeien in ondernemen in The Gallery

'The place to be' tussen starten en doorgroeien

Bedrijven die de start-up-fase ontgroeid zijn, maar het label 'corporate' nog niet hebben, belanden vaak in een soort niemandsland. Tussen starten en echt doorgroeien zit een fase waarin veel bedrijven vastlopen - ook wel de 'missing middle' genoemd. Bedrijven groeien, nemen hun eerste medewerkers aan en krijgen te maken met vraagstukken rondom personeel, financiering en organisatie.



Hans Hammink en Mariska Rimmelzwaan

The Gallery op Kennispark Twente richt zich onder andere op die tussenfase. Niet als doorsnee bedrijfsverzamelgebouw, maar als groeiplatform voor bedrijven die willen doorpakken en in de volgende fase van ondernemerschap zijn terechtgekomen. Met flexibele huurvormen, kant-en-klare labruimtes en een team dat meedenkt als het even tegenzit, is het gebouw meer dan alleen een werkplek.

Leasing- en acquisitiemanager Mariska Rimmelzwaan ziet het dagelijks. 'De meeste vastgoedpartijen sturen op lange contracten en vaste prijzen per vierkante meter. Maar deze doelgroep kan die groei nog helemaal niet overzien. Daarom werken wij met een ingroeimodel en een stukje maatwerk voor deze startende ondernemers.'

Dat betekent bijvoorbeeld dat bedrijven al ruimte kunnen innemen voor hun volgende stap, zonder daar direct volledig voor te betalen. Die flexibiliteit zit ook in het gebouw zelf. Zo beschikt The Gallery over meerdere labruimtes die uitgerust zijn met elektrostatische vloeren. Voor een scale-up zijn dat investeringen die al snel tienduizenden euro's kosten. Mariska: 'Dat ze die faciliteiten hier kant-en-klaar kunnen overnemen en er direct gebruik van kunnen maken, is echt uniek in deze regio. Geen enkel ander gebouw biedt dat.'

Elkaar opzoeken

'Het gaat er hier vooral om wie je tegenkomt', zegt Mariska. 'The Gallery huisvest zo'n dertig technologiebedrijven, vrijwel allemaal met een link naar de Universiteit Twente. Van medtech tot chiptech, van fotonica tot quantumtechnologie. Wij checken vooraf of een partij past binnen de kaders die wij en onze stakeholders belangrijk vinden. Juist die selectie zorgt ervoor dat bedrijven echt iets aan elkaar hebben, elkaar versterken en samen verder komen.'

Die selectie betaalt zich uit. Studenten van de UT lopen dagelijks door het gebouw. Doordat het DesignLab er gevestigd is, en door de vele stages en afstudeerplekken bij de huurders van The Gallery. Dat zorgt voor een constante instroom van jong talent. Sinds de herinrichting van het middengebiet zoeken huurders elkaar



'Wij helpen bedrijven versnellen'

Mariska Rimmelzwaan

bovendien steeds vaker op. De zogenaamde 'treehouses' (besloten overlegruimtes midden in het gebouw) worden dagelijks gebruikt. Hans Hammink, verantwoordelijk voor het dagelijks beheer: 'Waar eerder iedereen in zijn eigen ruimte zat, ontstaan nu sneller gesprekken. Soms informeel, soms inhoudelijk. Dan begint het met een vraag en eindigt het in een samenwerking. De community-gedachte wordt steeds belangrijker en leeft echt bij ons.'

Gezond ondernemen

Gezond ondernemen krijgt in The Gallery een heel praktische invulling. Niet als programma, maar in hoe er dagelijks met huurders wordt omgegaan. Veel ondernemers zijn volledig gefocust op hun product, terwijl er van alles bij komt kijken. Dat kan mentaal zwaar zijn. Hans ziet dat regelmatig. 'Ze hebben een goed idee, maar dan begint de zoektocht naar ondernemerschap pas echt. Juist in die fase kan The Gallery het verschil maken, door bedrijven niet alleen ruimte te bieden, maar ook ondersteuning en verbinding met andere huurders.'

Die ondersteuning begint meestal klein. Hans: 'De gesprekken worden vaak aan de receptiebalie gevoerd. Onze hospitality-dames vangen daardoor veel signalen op. Als zij merken dat iemand niet lekker in zijn vel zit, geven ze dat door. Dan loop ik even langs, informeel. Vaak zoekt men een klankbord. Mijn belang is dat die huurder de energie heeft om door te gaan.'

Soms blijft het bij een gesprek, soms volgt er actie. Een koppeling met een andere huurder, een introductie in het netwerk of een inhoudelijke sessie. Zo gaf een van de huurders onlangs een lezing over de impact van kunstmatige intelligentie op de bedrijfsvoering. 'We organiseren dat soort momenten bewust', zegt Mariska. 'Niet alleen voor de gezelligheid, maar ook zodat onze huurders op inhoud de verbinding kunnen zoeken.'

De kracht zit in die combinatie van nabijheid en netwerk. Hans: 'Laatst gaf een huurder aan een klant in Brazilië te willen scoren. Ik ken iemand die woont en werkt in Brazilië en heb ze met elkaar in contact gebracht.' Soms is het advies eenvoudiger: praat eens met je buurman, die heeft dit al eens meegemaakt.

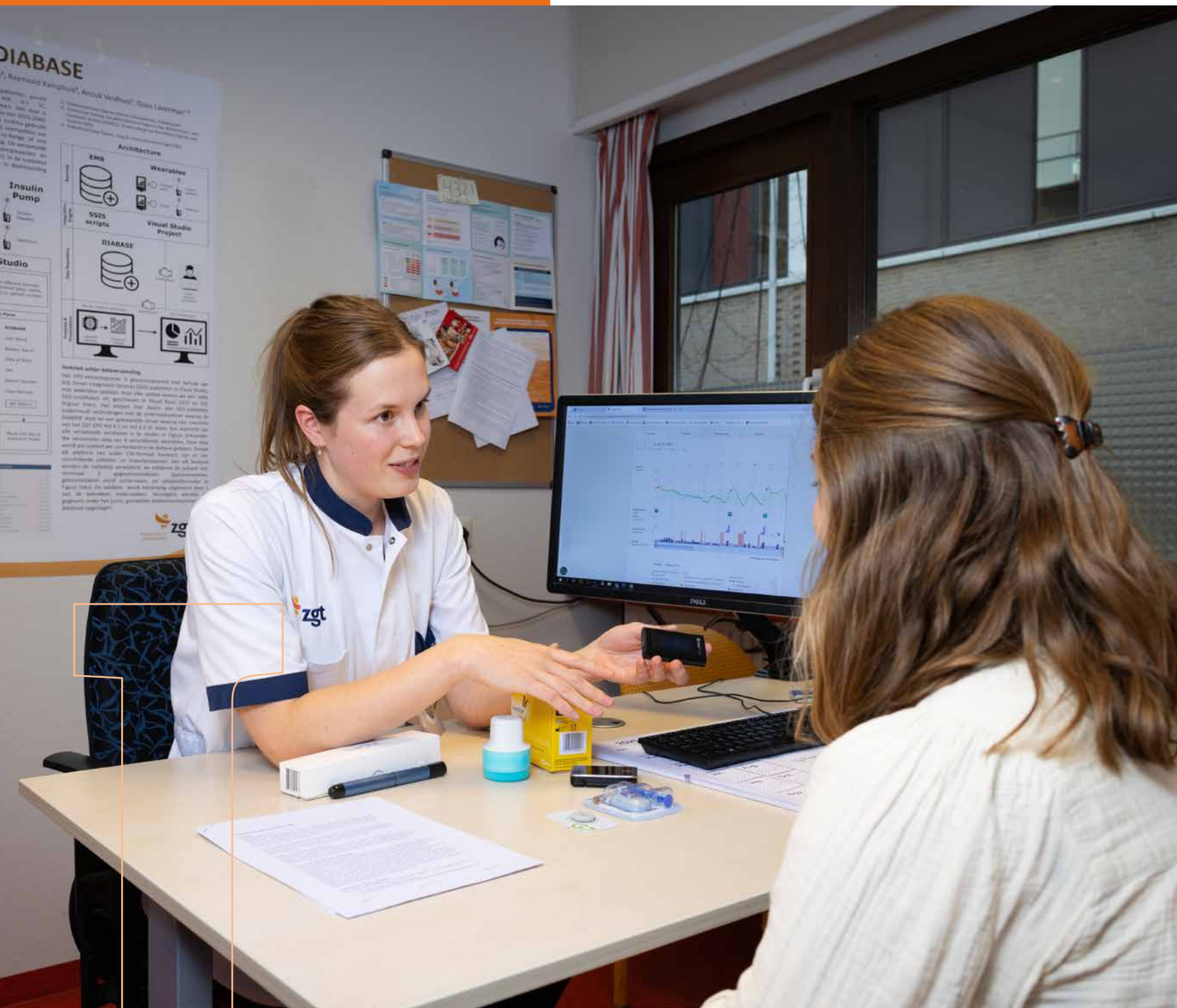
Het zijn precies die verbindingen die maken dat bedrijven niet alleen sneller groeien, maar ook beter overeind blijven. 'De pioniersfase is gewoon intensief en spannend', zegt Hans. 'We proberen bedrijven daarin te ondersteunen, samen met partijen als Oost NL, Kennispark Twente en Novel-T die hier ook actief zijn.'

Toegang tot talent

De ligging op de UT-campus speelt daarin een belangrijke rol. Bedrijven profiteren direct van de nabijheid van talent. Een huurder zag het aantal stagiaires verdrievoudigen sinds de verhuizing naar The Gallery. 'Dat horen we vaker', zegt Mariska. 'Alleen al doordat je hier zit, verandert je toegang tot kennis en talent.'

Die wisselwerking werkt twee kanten op. Bedrijven die in The Gallery zijn begonnen en te groot zijn geworden vestigen zich op Kennispark Twente om dicht bij de universiteit te blijven. Hans: 'Dat is de kraamkamerfunctie. We zijn er trots op dat bedrijven hier groeien en de volgende stap zetten. We zetten ook ons eigen netwerk binnen de UT in om de huurders verder te helpen. En het mooie is: hun vertrek maakt weer ruimte voor nieuwe doorgroeiers.'

Met plannen om het buitenterrein aan te pakken en de renovatie door te trekken naar de begane grond en verder in de gangzone, kijkt The Gallery vooruit. Maar de kern van het verhaal blijft hetzelfde. Mariska: 'We verhuren niet alleen ruimte. We versnellen bedrijven.' The Gallery is daarmee geen eindbestemming, maar een schakel in de ontwikkeling van bedrijven. \



Toekomstbestendige zorg ontstaat niet in één ziekenhuis of laboratorium. In Twente werken ziekenhuizen, kennisinstellingen en onderzoekers steeds vaker samen aan slimme oplossingen die de zorg beter en werkbaarder moeten maken. Het **Pioneers in Health Care Innovatiefonds (PIHC)** brengt die werelden bij elkaar.

INN^ogesprek

Pioneers in Health Care Innovatiefonds

In Twente wordt gebouwd aan slimmere zorg

Wat hebben een verpleegkundige op de intensive care en een internist op de diabetespoli met elkaar gemeen? Allebei kijken ze naar suikerwaarden. Allebei willen ze beter zicht op wat er met hun patiënt gebeurt, ook tussen de metingen door. En allebei vonden ze in PIHC de plek om hun idee uit te werken tot wetenschappelijk onderzoek.

PIHC is een samenwerking van de Universiteit Twente (TechMed Centrum), hogeschool Saxion en de ziekenhuizen MST, ZGT en Deventer Ziekenhuis. Het fonds koppelt artsen, onderzoekers en zorgprofessionals aan elkaar, zodat nieuwe technologie de weg naar de praktijk vindt. Geen losse experimenten, maar samenwerkingen waarin bestaande en nieuwe techniek wordt ingezet voor concrete vraagstukken in de zorg.

Database vol patronen

Hoe dat eruitziet, laten twee projecten uit de regio zien; allebei rond de glucosesensor, maar allebei vanuit een andere hoek. Het project DIABASE in Ziekenhuisgroep Twente begon met een nuchtere observatie. Veel mensen met diabetes type 1 dragen een glucosesensor die dag en nacht hun bloedsuiker meet. Daarmee genereren zij enorme hoeveelheden data, en wat gebeurt daar eigenlijk mee?

Prof. dr. Goos Laverman, internist bij Ziekenhuisgroep Twente en projectleider van DIABASE, zag de mogelijkheid. 'Die sensor wordt door veel mensen gebruikt. De vraag is: hoe kunnen we daar meer rendement uit halen om de zorg te verbeteren?' Op de diabetespoli van ZGT werkte hij al samen met een technisch geneeskundige en met masterstudenten

van de Universiteit Twente. Met een PIHC-voucher kon Goos in 2020 een tweede technisch geneeskundige tijdelijk aanstellen die DIABASE hielp opzetten: een database waarin nu sensor- en pompdata van zo'n zevenhonderd mensen bewaard worden. Ruwe data, van minuut tot minuut.

‘Een goed idee hoeft niet bij een idee te blijven’

Kim Kamphorst

Die fijnmazigheid maakt onderzoek mogelijk dat elders niet kan. Een masterstudent technische geneeskunde rekende uit hoe lang je moet meten om iemands glucoseregulatie betrouwbaar in beeld te krijgen. Internationale richtlijnen houden veertien dagen aan. 'De student heeft dat tot op de bodem uitgezocht', vertelt Goos. 'Dan blijkt dat je met die richtlijn heel ver komt. Maar wil je het met zoveel mogelijk zekerheid weten, dan moet je zo'n dertig dagen meten.' Inmiddels zijn er tien masterprojecten uitgevoerd, twee artikelen gepubliceerd en is een student genomineerd voor een landelijke prijs. ➤





Voor Goos gaat het project verder dan de data alleen. 'Nu komen mensen een paar keer per jaar naar het ziekenhuis. In zo'n spreekuur kijk je vooral terug. Maar het is juist zinvoller om vooruit te kunnen kijken, zodat je kunt ingrijpen op het moment dat het mis dreigt te gaan.' Een nieuw monitoringprogramma dat dagelijks data binnenhaalt, moet dat mogelijk maken. Patiënten reizen minder, wachten minder en hoeven minder vaak vrij te nemen van werk; het ziekenhuis werkt efficiënter. Daardoor kunnen zorgverleners én patiënten sneller bijsturen.

Innovatie vanaf de werkvloer

In het Deventer Ziekenhuis ontstond een idee vanuit een heel andere hoek. Een verpleegkundige op de intensive care vroeg zich af: waarom zouden we IC-patiënten een paar keer per dag prikken voor een

suikermeting, terwijl mensen met diabetes dat thuis al jaren met een sensor doen?

Die vraag werd uitgewerkt tot een wetenschappelijke studie. Met steun van PIHC werkten het Deventer Ziekenhuis, MST en ZGT samen en hogeschool Saxion sloot aan als kennispartner. Een testgroep van 101 IC-patiënten die insuline nodig hadden kreeg een sensor op de arm of de buik. Een dun naaldje onder de huid mat het suikergehalte; de standaard bloedmetingen liepen ondertussen door. De vraag: meten beide methoden hetzelfde?

'We hebben de gewone zorg niet veranderd', vertelt Femke van Kessel, verpleegkundig onderzoeker in het Deventer Ziekenhuis. 'De verpleegkundigen bleven de standaard bloedsuikermetingen aan het bed uitvoeren en op basis daarvan

werden beslissingen genomen. De glucosesensor verzamelde ondertussen de waarden van de patiënt, en die waren tijdens de studie niet zichtbaar. Die werden pas achteraf uitgelezen.'

Voor Kim Kamphorst, senior onderzoeker en projectleider, is het feit dat de vraag van de werkvloer komt ook heel belangrijk. 'Bij medisch specialisten is wetenschappelijk onderzoek veel meer onderdeel van het werk dan bij verpleegkundigen. Terwijl er juist veel verpleegkundige vraagstukken zijn die nog niet zijn onderzocht.'

Onderzoekers van het Deventer Ziekenhuis leggen nu elke sensormeting naast de bloedmeting. Als de sensor betrouwbaar genoeg blijkt, volgt de vraag of het ook iets oplevert voor de patiënt. 'Een vingerprik is goedkoop en snel', zegt Kim.

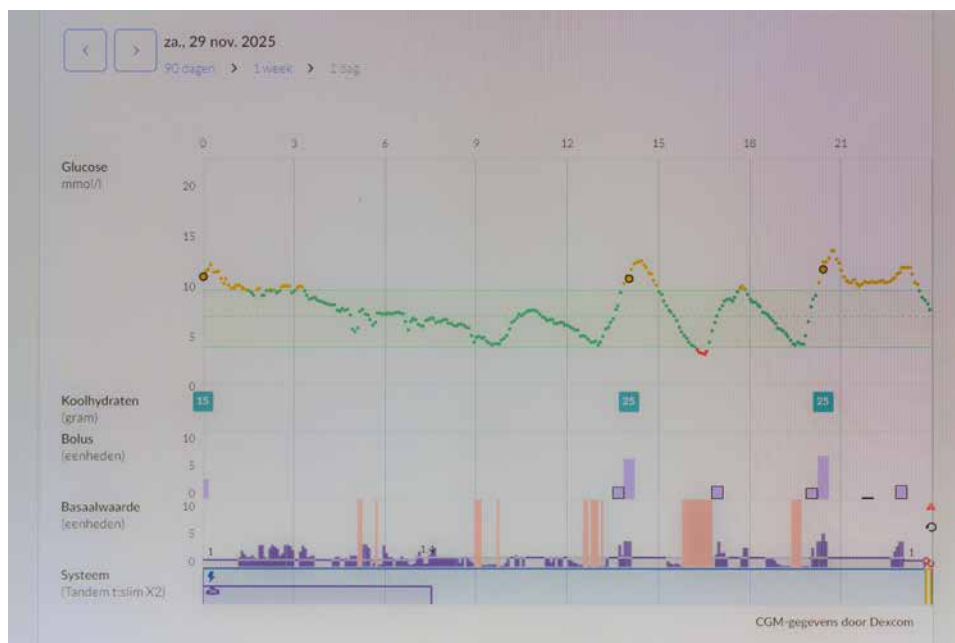
‘Investeren in duurdere sensoren heeft alleen zin als het leidt tot betere uitkomsten, minder complicaties of kortere opnames.’

Nieuwe expertise

Wat de twee projecten verbindt, is meer dan de glucosesensor. PIHC brengt partijen bij elkaar, zodat ideeën uit de praktijk en de wetenschap kunnen doorgroeien naar onderzoek en toepassing.

In DIABASE krijgt de technisch geneeskundige een hoofdrol: een professional die zowel de taal van de arts als die van de technicus spreekt. ‘Ze zijn opgeleid om met patiënten te werken en hebben tegelijk een sterke analytische kant’, legt Goos uit. Bij de drie ziekenhuizen werken inmiddels technisch geneeskundigen op de diabetespoli. En ook elders in Nederland wordt dit concept opgepikt. Goos: ‘Twente is hierin wel echt de voorloper.’

Ook op de IC ontstaat ruimte voor een nieuwe rol: die van de verpleegkundige als onderzoeker en aanjager van innovatie. Femke: ‘Het laat zien dat verpleegkundigen op hun domein professionals zijn. Wanneer zij iets signaleren wat beter kan, dan moet daar ook naar geluisterd worden.’ Kim vult aan: ‘Met dit onderzoek kunnen we laten



zien dat een goed idee niet bij een idee hoeft te blijven.’

Twee verschillende settings, twee verschillende disciplines, maar dezelfde beweging. Van losse meting naar voortdurend zicht en van terugkijken naar vooruitkijken. Misschien is dat wel het echte rendement van een fonds als PIHC: dat een goed idee, waar het ook vandaan komt, in Twente zijn weg vindt naar onderzoek dat uiteindelijk leidt tot beter passende en slimmere zorg. \

‘Twente is echt de voorloper’

Goos Laverman

Over PIHC

Het Pioneers in Health Care (PIHC) Innovatiefonds is een samenwerking van Universiteit Twente (TechMed Centrum), hogeschool Saxion en de ziekenhuizen MST, ZGT en Deventer Ziekenhuis. Het Fonds stelt jaarlijks 600.000 euro beschikbaar voor 10 innovatieve projecten die technologie slim inzetten voor de zorg van morgen.

PIHC brengt artsen en onderzoekers samen om nieuwe technologie te ontwikkelen voor betere patiëntenzorg, of door bestaande technologie te gebruiken voor nieuwe medische toepassingen.



De deure, de deure... wie steet er veur de deure?



'De deure, de deure... wie staat er veur de deure?'

Met zijn herkenbare stem opent Willie Oosterhuis de deur.

Willie: 'En wie staat er voor deze ene unieke traditionele 'Deure'?'

Dion: 'De man van vele bijzondere hypermoderne deuren... én deursystemen'

Willie: 'Toe maar... maar mijn 'Deure' is van hout en kleurrijk beschilderd en wordt geopend voor elke Nederlandse artiest, die de feeststemming binnen tot grote hoogte doet stijgen. De 'Deure' is buitengewoon gastvrij voor iedereen.'

Dion: 'Ook mooi, maar onze duurzame, industriële deuren blijven bij voorkeur gesloten, zodat er stofvrij en veilig gewerkt kan worden, terwijl de gewenste temperatuur in de ruimte behouden blijft. Onze deuren zijn extreem slagvast, zuurbestendig en hygiënisch.'

Willie: 'Poeh, dat is nogal wat. Mijn 'Deure' staat er na een eenvoudig 'sopje' weer glimmend bij.'

Dion: 'In onze business luistert dat toch wel wat nauwer. Onze deuren zijn ideaal voor zware omstandigheden en zijn daarom ook geschikt voor intensieve reiniging en bestand tegen hoge druk.'

Willie: 'Maar onze enige echte 'Deure' is mobiel en kan op elke locatie, van tv-studio tot feesttent tot theater, geplaatst worden.'

Dion: 'ARM DOORS zèlf is flexibel en levert overal maatwerk; van specialistische deursystemen voor koelcellen tot aan brandwerende vriesceldeuren. Van industriële loopdeuren tot aan duurzame deuroplossingen in geconditioneerde ruimtes.'

Willie: 'Door mijn 'Deure' komt de artiest persoonlijk naar de mensen toe. De 'Deure' brengt de muziek en daar gaat het om bij ons. Hij moet gemakkelijk open en dicht kunnen voor iedereen.'

Dion: 'Ook dat ligt bij ons echt anders. Onze deuren worden gebruikt in sectoren zoals de voedselverwerking, farmaceutische industrie en in clean-rooms. Daar gelden strenge eisen op het gebied van hygiëne, isolatie en klimaatbeheersing. Deze geconditioneerde ruimtes loop je niet zomaar in en uit.'

Willie: 'Dus het gaat niet alleen om in en uit, maar om veel meer?'

Dion: 'Precies. Een deur moet in deze omgevingen bijdragen aan temperatuurbestendigheid, energie-efficiëntie en uiteraard veiligheid. Daarom leveren we maatwerk en denken we al mee in het ontwerp en de toepassing. Van schuifdeuren tot snelloopdeuren: elke oplossing is afgestemd op de situatie.'

Willie: 'En jullie leveren dus niet aan particulieren?'



Dion: 'Nee, wij werken uitsluitend voor bedrijven. Vaak zijn dat installateurs, aannemers of organisaties die werken met koel- en vriesinstallaties. We zijn echt een partner in het project, niet zomaar een leverancier.'

Willie: 'Ik begin het te begrijpen. Maar wat doet ARM DOORS anders dan anderen?'

Dion: 'Onze kracht zit in flexibiliteit en betrouwbaarheid. We denken praktisch mee en bieden technische ondersteuning waar nodig. Geen standaardoplossingen, maar maatwerk dat werkt in de praktijk, ook onder zware omstandigheden.'

Willie: 'Dus achter deze deur staat vandaag geen muzikale verrassing... maar verfijnd vakmanschap. En dat is misschien nog wel beter.'

'De deure, de deure... wie staat er veur de deure?':
dé specialist in deursystemen: **ARM DOORS**

Willie: 'Oh ja, onze 'Deure' is nationaal bekend.'

Dion: 'Ha, wie weet openen wij hiermee een nieuwe deur voor jullie, want ARM DOORS werkt internationaal!'

NEDERLAND
ARM DOORS BV
Jaargetijdenweg 2
7532 SX Enschede

info@armdoors.nl
www.armdoors.nl

DUITSLAND
ARM DOORS GmbH
Bahnhofstraße 35
48565 Steinfurt

info@armdoors.de
www.armdoors.de

Anders kijken naar talent

CompetentNL speelt in op een veranderende arbeidsmarkt

Diploma's, functietitels en cv's bepalen nog vaak hoe werkgevers naar kandidaten kijken. Maar volgens CompetentNL laat de huidige arbeidsmarkt zien dat die manier van denken steeds minder goed werkt. De personeelskrapte is groot, terwijl tegelijkertijd veel talent onbenut blijft.

CompetentNL is een landelijk standaard en biedt diensten aan voor vaardigheden, kennisgebieden en taal, oftewel skills. Dit helpt werkgevers, werkzoekenden, opleiders en hr-systemen om dezelfde 'taal' te spreken. 'We kijken veel te vaak alleen naar

diploma's of functietitels', zegt Kevin Sikma, accountmanager van CompetentNL. 'Terwijl vaardigheden vaak veel breder inzetbaar zijn dan mensen denken.'

Van functie naar vaardigheden

CompetentNL is ontwikkeld door UWV, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), TNO en CBS, in opdracht van de ministeries Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Onderwijs Cultuur en Wetenschap. Het platform bevat inmiddels vrijwel alle beroepen en opleidingsnormeringen voor het mbo-onderwijs in Nederland. Achter al die beroepen zitten duizenden gekoppelde vaardigheden, competenties en taken. Ook zijn ze momenteel bezig met het laten aansluiten van het hoger onderwijs en non-formeel onderwijs.

'Het gaat niet alleen om kennis', legt Kevin uit. 'Maar ook om eigenschappen, ervaring en vaardigheden die overdraagbaar zijn naar andere sectoren.' Dat vraagt een andere manier van kijken naar arbeid. Niet: welk diploma heeft iemand? Maar: wat kan iemand al, wat is leerbaar en welke skills sluiten aan op een functie?

Volgens Kevin is die omslag noodzakelijk. 'We hebben ongeveer 300.000 werkzoekenden in Nederland, maar het totale arbeidspotentieel ligt richting één miljoen mensen. Daar zitten bijvoorbeeld deeltijdwerkers tussen, mensen die willen doorgroeien of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daar ligt enorm veel talent.'

Verrassende matches

Juist door vanuit skills te denken, ontstaan soms onverwachte matches. Kevin noemt het voorbeeld van een bakkerijfabriek die moeilijk machine-operators kon vinden. In plaats van alleen te zoeken naar mensen met de juiste technische achtergrond, keek het bedrijf naar de vaardigheden die écht essentieel waren. 'Ze concludeerden dat het bijvoorbeeld belangrijk was dat iemand nachtdiensten kon draaien en gewend was aan onregelmatige werktijden', vertelt Kevin.



Kevin Sikma



Uiteindelijk kwam de organisatie uit bij een nachtportier. Iemand uit een totaal andere sector, maar met vaardigheden die goed aansloten op de functie. 'De technische kennis bleek prima leerbaar. Dat laat zien hoe anders je kunt kijken naar talent, en dat je als werkgever uit een veel grotere vijver kunt vissen.'

Eén skills-taal

CompetentNL werd in 2025 officieel gelanceerd als basisversie en wordt voortdurend doorontwikkeld en geactualiseerd als landelijke databron. Organisaties en softwareleveranciers kunnen via een API (koppeling) gratis aansluiten op het systeem, zodat zij altijd gebruikmaken van dezelfde actuele skills-taal. Volgens Kevin is dat uniek. 'Niet alleen in Nederland, maar ook in Europa bestaat zo'n uitgebreide landelijke standaard als CompetentNL eigenlijk nog niet.'

De rol van Kevin ligt vooral bij het daadwerkelijk in gebruik nemen en implementeren van het systeem. Hij spreekt met werkgevers, hr-partijen, softwarebouwers en publieke organisaties om CompetentNL breder te laten landen in de markt. 'Het gaat uiteindelijk niet alleen om aansluiten', zegt hij. 'De echte winst zit erin dat organisaties de data ook daadwerkelijk gaan implementeren. En ook om wensen vanuit de markt te horen, waarmee CompetentNL doorontwikkeld wordt.'

Arbeidsmarkt van de toekomst

Volgens Kevin is CompetentNL geen losse tool of los softwarepakket, maar vooral een skills-fundament onder een andere arbeidsmarkt en ander onderwijs. Een arbeidsmarkt waarin leven lang ontwikkelen en talentontwikkeling vanzelfsprekender worden.

'Ik hoop dat het over vijf jaar normaal is dat organisaties denken vanuit skills', zegt hij. 'Dat CompetentNL gewoon de basis vormt onder toepassingen en hr-systemen.' Die ontwikkeling helpt bij het invullen van vacatures én bij doorgroeien binnen organisaties. Werkgevers krijgen beter inzicht in welke skills medewerkers al in huis hebben en waar ontwikkelkansen liggen. 'Misschien ontdek je wel dat iemand binnen je organisatie heel geschikt is voor een andere functie. Daardoor creëer je ruimte en nieuwe instroom aan de onderkant en houd je medewerkers duurzaam inzetbaar.'

Talent

Volgens Kevin gaat skills-gericht denken bovendien verder dan alleen opleidingen of werkervaring. Ook hobby's, vrijwilligerswerk en interesses kunnen waardevolle skills opleveren. Hij noemt zichzelf als voorbeeld. Naast zijn werk ontwikkelde hij zich de afgelopen jaren als dagvoorzitter, presentator en interviewer, zonder daar ooit een opleiding voor te hebben gevolgd. 'Dat is ontstaan vanuit interesse en gewoon door het te doen', zegt hij. 'Niet omdat het in mijn functieomschrijving stond.' Juist daarin ziet hij de kracht van de nieuwe manier van kijken. 'Er zit ontzettend veel talent in mensen dat vaak niet zichtbaar wordt op een cv.'

Bij De Ster draait duurzame inzetbaarheid om aandacht voor mensen

Mentale veerkracht begint op de werkvloer

Werk is meer dan inkomen. Zeker voor De Ster Bedrijfsdiensten in Hengelo is een baan ook een plek waar mensen zich veilig moeten voelen, zichzelf kunnen ontwikkelen en steun mogen vragen als het even tegenzit. Juist daarom legt directeur Betina ter Borg steeds meer nadruk op mentale veerkracht, werkcultuur en duurzame inzetbaarheid.

Betina ter Borg bij een van haar klanten van het eerste uur: het bedrijf Wastoren in Hengelo



'Kijk naar je mensen om, als werkgever én als mens'

Betina ter Borg

Dat past bij de koers van De Ster, dat al jaren bewust werkt met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en opnieuw het PSO 30+ certificaat behaalde; de hoogste trede op de Prestatieladder Sociaal Ondernemen. Maar volgens Betina zit de echte waarde niet in certificaten. 'Duurzame inzetbaarheid begint niet bij beleid, maar bij aandacht', zegt ze. 'Mensen moeten zich veilig voelen om te vertellen waar ze tegenaan lopen. Pas dan kun je echt iets betekenen.'

Meer dan werk

Die gesprekken gaan lang niet altijd over het werk zelf. Betina ziet dagelijks hoe maatschappelijke problemen direct doorwerken op de werkvloer. Denk aan schulden, toeslagen, ingewikkelde uitkeringen of stress thuis. 'Ik had laatst iemand die keihard had gewerkt om uit de bijstand te komen', vertelt ze. 'Maar vervolgens vielen allerlei toeslagen weg. Dan raakt iemand volledig het overzicht kwijt en is de mentale veerkracht weg.'

Ook bij jongere medewerkers ziet ze dat terug. Schulden vormen vaak een groot probleem, bijvoorbeeld als iemand zijn rijbewijs niet kan betalen. 'Dan zet ik budgetcoaches in. Dat raakt mij echt. Ik vind dat je daar als werkgever een rol in hebt. Dat hoort bij onze missie.'

Oproep aan werkgevers

Volgens Betina mogen meer werkgevers op dat vlak verantwoordelijkheid nemen. Niet alles hoeft opgelost te worden met grote programma's. Soms begint het gewoon met vragen stellen. 'Help iemand eens met het invullen van een formulier', zegt ze. 'Een loonbelastingverklaring lijkt simpel, maar voor veel mensen is dat helemaal niet zo. Of de vraag: als ik meer ga werken, raak ik dan mijn uitkering kwijt? Daar zit zoveel onzekerheid.'

Zelf merkt ze dat ook werkgevers vaak vastlopen in regels en wetgeving. 'Ik vind het soms al lastig om met instanties als het UWV te communiceren. Laat staan iemand die daar dagelijks afhankelijk van is.' Toch vindt ze dat werkgevers zich daar niet achter mogen verschuilen. 'Je kunt altijd beginnen met omkijken naar je mensen.'

De drempel verlagen

Dat begint volgens haar met iets simpels: mensen echt kennen. Weten wat er speelt en wanneer iemand dreigt vast te lopen. 'Ik zeg weleens gekscherend: gelukkig rook ik', lacht ze. 'Niet goed voor mijn gezondheid, maar op de rookplek hoor je vaak meer dan in een formeel werkoverleg.'

De afstand tussen werkgever en medewerker helemaal wegnemen kan niet volgens Betina, maar je kunt die wel kleiner maken. Dat betekent soms ook duidelijk zijn. 'Ik had een medewerker die flink in de schulden zat. Salaris was net gestort en ik vroeg: heb je je betalingen gedaan? Dan bleek dat diegene eerst in de kroeg had gezeten. Ik kan niemand dwingen, maar soms moet je wel eerlijk zijn en iemand op dingen aanspreken.'

Groei brengt nieuwe vragen

De Ster groeide de afgelopen jaren hard. Waar er drie jaar geleden nog twaalf mensen werkten, zijn dat er nu ongeveer zeventig. Mooie groei, maar het brengt ook nieuwe uitdagingen met zich mee. 'Toen we kleiner waren, kende je iedereen vanzelfsprekend beter', zegt Betina. 'Nu vraag ik mezelf af: hoe behoud ik dat contact? Hoe zorg ik dat mensen zich gezien blijven voelen?' Daarom start De Ster dit jaar een intern onderzoek naar werkcultuur en sociale veiligheid. Niet vanuit wantrouwen, maar om eerlijk te toetsen of medewerkers het bedrijf ook zo ervaren als het bedrijf zelf. Betina: 'Ik ben positief over onze cultuur, maar zijn mijn mensen dat ook echt? Dat wil ik weten.'

Zorg dragen voor elkaar

Voor Betina is dat uiteindelijk de kern van goed werkgeverschap. Niet alleen zorgen dat het werk gedaan wordt, maar ook dat mensen duurzaam mee kunnen blijven doen. Dat geldt niet alleen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar voor iedereen. 'Mentale veerkracht is geen thema voor één groep', zegt ze. 'Iedereen kan vastlopen. Juist daarom moeten we als werkgevers anders kijken naar werk. Niet alleen naar prestaties, maar ook naar wat iemand nodig heeft.'

Haar oproep aan andere ondernemers is helder. 'Kijk wat meer naar je mensen om. Niet alleen als werkgever, maar gewoon als mens. Dat kost tijd, maar levert uiteindelijk veel meer op.'

'Duurzame inzetbaarheid begint bij aandacht voor mensen'

Betina ter Borg

Meer dan 35 jaar vakmanschap onder je voeten

Een vloer bepaalt de uitstraling van een ruimte. Of het nu gaat om een kantoor, winkel, praktijkruimte of woning: de juiste vloer vormt letterlijk en figuurlijk de basis. Al meer dan 35 jaar bewijst Bertelink Vloeren dat kwaliteit, vakmanschap en persoonlijke service het verschil maken. Wat ooit begon als een gespecialiseerd woningstofeerdersbedrijf, is uitgegroeid tot een vertrouwde partner voor iedereen die op zoek is naar een duurzame en vakkundig gelegde vloer.

In een markt waarin trends elkaar snel opvolgen en materialen voortdurend worden vernieuwd, blijft één factor onverminderd belangrijk: vakmanschap. Juist daarin onderscheidt Bertelink Vloeren zich al tientallen jaren. Met een schat aan ervaring en een passie voor het vak levert het bedrijf vloeren die niet alleen mooi ogen, maar ook jarenlang meegaan.

Advies en afwerking

Een vloer kiezen is meer dan alleen een kwestie van smaak. Elke ruimte stelt andere eisen op het gebied van uitstraling, gebruiksintensiteit, onderhoud en duurzaamheid. Daarom begint elk project bij Bertelink Vloeren met een persoonlijk advies. Door goed te luisteren naar de wensen van de klant en de functie van de ruimte in kaart te brengen, ontstaat een oplossing die perfect aansluit op de praktijk.

Het bedrijf heeft uitgebreide ervaring met vrijwel alle soorten vloerbedekking. Denk aan pvc-vloeren, laminaat, vinyl en tapijt, maar ook aan trapbekleding en complete traprenovaties. Dankzij deze brede expertise kunnen klanten rekenen op een onafhankelijk advies en een vloeroplossing die past bij hun specifieke situatie.

Perfekte ondergrond

Een prachtige vloer begint bij een perfecte ondergrond. Daarom besteedt Bertelink Vloeren veel aandacht aan het egaliseren van vloeren. Een vlakke en stabiele basis is essentieel voor een duurzaam eindresultaat en voorkomt problemen op de lange termijn.

Juist dit oog voor detail maakt het verschil. Waar anderen zich vooral richten op de zichtbare afwerking, kijkt Bertelink Vloeren naar het complete proces. Van voorbereiding tot oplevering wordt niets aan het toeval overgelaten. Dat zorgt niet alleen voor een strakke uitstraling, maar ook voor een vloer die jarenlang optimaal presteert.

Kwaliteit

In meer dan drie decennia heeft Bertelink Vloeren een duidelijke visie ontwikkeld: kwaliteit begint bij de keuze van materialen. Daarom werkt het bedrijf uitsluitend met hoogwaardige producten van gerenommeerde leveranciers. Deze combinatie van kwaliteitsmaterialen en vakkundige verwerking vormt de basis voor een resultaat waar zowel klant als vakman trots op kan zijn. Die focus op kwaliteit levert niet alleen een mooi eindresultaat op, maar biedt ook zekerheid. Een vloer is immers een investering voor de lange termijn. Klanten mogen verwachten dat de vloer jarenlang mooi blijft en bestand is tegen dagelijks gebruik. Dankzij de kennis en ervaring van Bertelink Vloeren kunnen zij rekenen op een oplossing die aan die verwachtingen voldoet.



Bij Oude Elferink in Enschede werd de hele kantoorruimte geëgaliseerd en voorzien van een visgraat vloer.



Bij Vredeshof Uitvaartverzorging in Enschede werden - in samenwerking met andere bedrijven - meerdere ruimtes voorzien van een nieuwe vloer.



Partner die meedenkt

Wat klanten vaak waarderen is de persoonlijke benadering. Bij Bertelink Vloeren draait het niet alleen om het leggen van een vloer, maar om het realiseren van een totaaloplossing. Het team denkt actief mee, adviseert waar nodig en zorgt ervoor dat afspraken worden nagekomen.

Die betrokkenheid heeft het bedrijf door de jaren heen een uitstekende reputatie opgeleverd. Veel opdrachten komen voort uit mond-tot-mondreclame en langdurige relaties met tevreden klanten. Een mooi bewijs dat vakmanschap, betrouwbaarheid en service nog altijd de belangrijkste ingrediënten zijn voor duurzaam succes.

Solide basis

Meer dan 35 jaar ervaring betekent niet achteroverleunen, maar juist blijven ontwikkelen. Bertelink Vloeren volgt de nieuwste ontwikkelingen op het gebied van materialen, technieken en trends op de voet. Daardoor profiteren klanten van moderne oplossingen, gecombineerd met de zekerheid van een ervaren specialist. Wie kiest voor Bertelink Vloeren, kiest voor een partner die staat voor kwaliteit, vakmanschap en betrouwbaarheid. Een partner die begrijpt dat een goede vloer meer is dan de afwerking alleen. Het is de basis van iedere ruimte, en die basis verdient het allerbeste. \

Gezond ondernemen bij Say Yeah Motion Media



Bij Say Yeah geloven we dat gezonde bedrijven worden gebouwd door gezonde mensen. Creativiteit, energie en kwaliteit ontstaan niet door harder te werken, maar door slimmer, bewuster en met plezier te werken. Daarom is gezond ondernemerschap voor ons geen losse activiteit, maar een belangrijk onderdeel van onze bedrijfscultuur.

Wij vinden dat medewerkers de ruimte moeten krijgen om goed voor zichzelf te zorgen. Daarom stimuleren we beweging en vitaliteit. Onze medewerkers kunnen sporten op kosten van Say Yeah, omdat we weten dat voldoende beweging niet alleen goed is voor de gezondheid, maar ook voor energie, concentratie en werkplezier. Een fitte medewerker voelt zich beter en levert uiteindelijk ook beter werk.

Teamgevoel

Daarnaast bewaken we onze werkdruk actief. In een creatieve branche is het verleidelijk om altijd door te gaan, maar wij geloven juist in het belang van herstel en balans. Door goed te plannen, duidelijke keuzes te maken en op tijd te stoppen met werken voorkomen we dat overwerk de norm wordt. We houden bewust ruimte in onze agenda's voor ontwikkeling, inspiratie en rust. Juist die momenten zorgen ervoor dat nieuwe ideeën ontstaan en mensen duurzaam inzetbaar blijven.

Open communicatie speelt hierin een belangrijke rol. We praten regelmatig met elkaar over werkzaamheden, planning en belasting. Hierdoor kunnen we werk eerlijk verdelen en tijdig bijsturen wanneer iemand teveel op zijn bord krijgt. We helpen elkaar waar nodig en zoeken samen naar oplossingen. Dat zorgt niet alleen voor minder stress, maar ook voor een sterk teamgevoel.

Gezond ondernemen betekent soms ook nee zeggen. Wanneer de werkdruk te hoog dreigt te worden, maken we bewust keuzes. Niet iedere opdracht hoeft direct aangenomen te worden. Door grenzen te stellen voorkomen we roofoverval op onze mensen en kunnen we de kwaliteit blijven leveren waar onze klanten ons voor waarderen.

Werkcultuur

Ook onze werkomgeving draagt bij aan een gezonde werkcultuur. Ons kantoor heeft een A+++ energielabel en is voorzien van een modern ventilatiesysteem dat zorgt voor een gezond en comfortabel binnenklimaat. Daarnaast staat er altijd vers bronwater klaar en besteden we veel aandacht aan een prettige, inspirerende werkomgeving waarin mensen zich goed voelen.

Gezondheid stopt voor ons niet bij de werkplek. We verzorgen dagelijks een gezonde lunch en nemen bewust de tijd om samen te eten. Dat moment van de dag zorgt niet alleen voor gezonde voeding, maar ook voor verbinding binnen het team. En tijdens de wandeling ontstaan vaak goede gesprekken, nieuwe ideeën en een beter begrip van elkaars werkzaamheden.

Investering

Voor Say Yeah is gezond werkgeverschap geen trend, maar een investering in de toekomst. Mensen die zich goed voelen, presteren beter, zijn creatiever en blijven langer betrokken. Zo bouwen we niet alleen aan sterke producties, maar ook aan een duurzame en gezonde organisatie waarin continuïteit, plezier en kwaliteit hand in hand gaan. \

Het journalistiek talent van 1Twente is klaar voor de stap naar de streekomroep Twente

De kogel is bijna door de kerk. De Tweede Kamer buigt zich momenteel over de nieuwe mediawet en de Eerste Kamer doet dat na het zomerreces. De verwachting is dat die wet, waarin de oprichting van streekomroepen wordt vastgelegd, na het Kamerdebat wordt aangenomen en in november ingaat. Vanaf dat moment kan omroep 1Twente als beoogde nieuwe streekomroep voor Twente daadwerkelijk aan de slag om de licentie binnen te halen.

'Eindelijk en een opluchting', zegt directeur Flip van Willigen over de op handen zijnde vorming van streekomroep 1Twente. Hij en zijn team zijn nu al zo'n acht jaar bezig om zich voor te bereiden op de nieuwe wet, door de professionaliseringsslag te maken en een duurzame journalistieke organisatie op te zetten. De nieuwe mediawet is een enorme steun in de rug, omdat het Rijk medeverantwoordelijkheid neemt in de noodzakelijke transitie door extra financiering van de straks tachtig streekomroepen in Nederland. Samen met dertien Twentse gemeenten en hopelijk de provincie Overijssel moet de nieuwe publieke omroep voor Twente worden ondersteund.

Duurzaamheid

Dat heeft ook tot gevolg dat de medewerkers van 1Twente voor het eerst een reëel salaris gaan ontvangen. Een van de eisen van het ministerie van Onderwijs en Cultuur is dat de twintig medewerkers van de omroep straks onder een omroep-cao komen te vallen. Dat is nu nog niet het geval, omdat er gewoon geen geld voor is. 1Twente juicht die ontwikkeling toe, omdat slechts op die manier aan een duurzame organisatie kan worden gebouwd.

De redactie van de streekomroep bestaat namelijk voor een groot deel uit jonge mensen die gepassioneerd met het nieuws en de ontwikkelingen in hun steden en dorpen omgaan. Vergeet niet dat de journalistieke opdracht voor streekomroep Twente is dat het werk vooral lokaal georganiseerd wordt, opdat de omroep geen 'light RTV Oost' wordt. Vandaar dat er momenteel lokale redacties in Enschede, Hengelo, Almelo, Noordoost-Twente en Wierden zijn gevestigd, en daarover onderhandelingen in Haaksbergen gaande zijn.

Passie en beleving

Werken in een journalistieke organisatie betekent werken met nieuws, achtergronden en analyses, om onder andere zo breed mogelijk over de bestuurlijke, politieke organisaties, Twentse ondernemers, sportbeleving, sociale structuren en het culturele leven te publiceren. Dat houdt nooit op en is 24 uur per dag aanstaan om alles in de gaten te houden. Het werk kan niet zonder bevlogenheid, beleving en kennis van lokale omstandigheden.

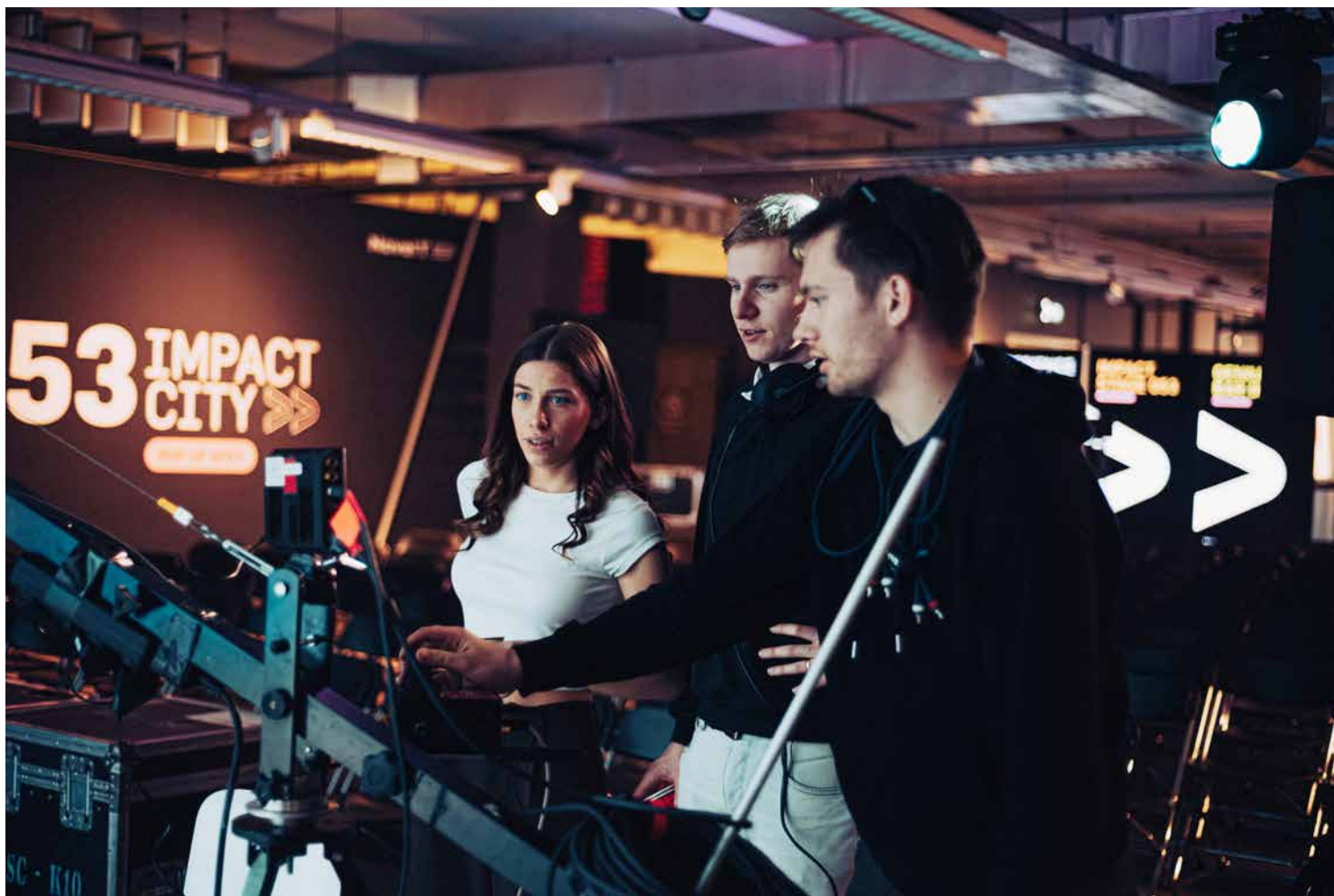
Bij de omroep kan een werkcultuur die uitgaat van een 8-tot-5-mentaliteit niet bestaan. Stel je maar eens voor: 's avonds zijn er gemeenteraadvergaderingen, een bedrijf brandt 's nachts af, de politie valt 's morgens heel vroeg een woning binnen en precies om 17.15 uur meldt de veiligheidsregio belangrijk nieuws. Ook op dat soort momenten moet een redactie aan de bak. Eigenlijk kan dat alleen maar met mensen die duidelijk passie hebben voor dit vak en er geen moeite mee hebben om ook buiten kantooruren boven op het nieuws te springen.

Positie 1Twente

De vraag is natuurlijk hoe de omroep zich gaat positioneren in Twente. Heel makkelijk is namelijk om persberichten door te geven, mededelingen, activiteiten van verenigingen en instellingen te publiceren en onaandoenlijke vraaggesprekken uit te zenden. Maar dat doen er al zoveel. Is dat de journalistiek die we willen hebben? Voldoen die werkzaamheden aan de kwaliteitsnormen?



Minister Letschert tijdens werkbezoek eind maart in gesprek op de redactievloer van 1Twente



Jonge redactieleden 1Twente in voorbereiding op Lijsttrekkersdebat Enschede in maart dit jaar

Het beantwoorden van die vragen is niet zo moeilijk. Nee, dat kan nooit de hoofdmoot zijn van het journalistiek handelen. Een mediabedrijf als 1Twente wil en moet meer doen met de berichtgeving: het schetsen van achtergronden, toevoegen van context, controleren van onze democratische instituties, diepgravende interviews, het maken van verhalen over bijzondere stadsgenoten, betrouwbaarheid uitstralen en niet te vergeten: het doen van onderzoek.

Talent

De teams van verslaggevers van 1Twente werken hard aan juist die elementen. Daarom heeft de omroep, naast jong talent, oudere door de wol geleverde journalisten aan de redacties toegevoegd. Die helpen mee met de opleiding en het uitzetten van de hierboven geschetste koers. Overigens is er niks mis mee om de agenda-activiteiten van instellingen en verenigingen te publiceren, maar dat kan alleen een aanvulling op de hoofdzaak van het redactionele werk worden.

Onlangs bezocht minister Rianne Letschert van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de omroep in het Balengebouw om te horen hoe de Twentse omroep aan de weg timmert en zich klaarmaakt voor zijn journalistieke taak als streekomroep. Ze was heel duidelijk over de professionalisering: 'Het huidige lokale publieke omroepbestel heeft versteviging nodig. Nog te vaak zijn omroepen helemaal afhankelijk van vrijwilligers en is er te weinig journalistieke capaciteit. Omdat de streekomroepen

gebieden met meerdere gemeenten gaan bedienen, kunnen ze efficiëntievoordelen behalen en met relatief beperkte extra investeringen veel bereiken. Zo ontstaat er meer samenwerking en verbetering van de journalistieke kwaliteit.'



Werkbezoek OCW met van links naar rechts: Bé Nijmeijer (voorzitter HOI), Annemarie Dubbink (wethouder Hellendoorn) Eric Horvath (directeur-bestuurder NLPO), Rianne Letschert (minister OCW), Niels Veurink (hoofddirecteur 1Twente) en Flip van Willigen (directeur-bestuurder 1Twente)



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

Gezond ondernemen is voorwaarde voor duurzame groei

Gezond ondernemen gaat allang niet meer alleen over minder ziekteverzuim of een goed arbobeleid. Het gaat over de vraag hoe je als organisatie een omgeving creëert waarin mensen goed kunnen werken, groeien en in balans blijven. Juist in Twente zie ik steeds meer ondernemers die daar bewust mee bezig zijn.

De arbeidsmarkt is krap. De druk op medewerkers neemt toe. Tegelijk verandert werk snel door digitalisering en technologische innovaties. Dat vraagt om organisaties die niet alleen investeren in machines en systemen, maar vooral in mensen. In vitaliteit, mentale veerkracht en duurzame inzetbaarheid.

Gezonde bedrijven kijken verder dan de korte termijn. Zij stimuleren beweging én sporten, aandacht voor mentale gezondheid en een open werkcultuur waarin medewerkers zich gehoord voelen. Preventie speelt daarin een grote rol. Niet wachten tot iemand uitvalt, maar eerder het gesprek voeren over werkdruk, energie en persoonlijke balans.

Ook leiderschap is daarbij bepalend. Medewerkers verwachten leiders die zichtbaar zijn, luisteren en ruimte geven voor ontwikkeling. Dat vraagt soms om andere keuzes en ander gedrag. Juist daarin zit de kracht van toekomstbestendig ondernemen.

Twente heeft alles in huis om hierin voorop te lopen. Onze regio kent sterke familiebedrijven, innovatieve maakindustrie en veel kennis op het gebied van technologie en zorginnovatie. Door die kracht te verbinden aan aandacht voor welzijn en gezondheid bouwen we aan organisaties die niet alleen succesvol zijn, maar ook aantrekkelijk blijven voor huidige en toekomstige medewerkers.

Gezond ondernemen is geen extra taak. Het is een voorwaarde voor duurzame groei. \

Colofon

Uitgever

INNtwente 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
Elisabeth ter Brugge	Coördinator evenementen & externe relaties Rijksmuseum Twenthe & De Museumfabriek
Anja Brunink RMiA	Directeur financiële dienstverleningsgroep Ten Hag Makelaars
Jan-Willem te Dorsthorst	Rayonmanager UWV WERKbedrijf Rayon Twente
Yvette Fokkert	Directeur MKB - Rabobank
Emma van Geel	Demcon, manager programs & community
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
Paula Paus	Manager Business Unit Mens & Zo
Jacco Post	Algemeen Directeur Phion, Orkest van Gelderland & Overijssel
Laura Reimerink	Relatiebeheer MKB-Twente
Rob Reuvekamp	Saxion, relatiemanager Centrum Voor Ondernemerschap
Frans Schuitemaker	Directeur Loopbaanstation
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
Ingrid Warfman	Advocaat Arbeidsrecht en Huurrecht Kienhuis Legal
Flip van Willigen	Directeur 1Twente Enschede en Hengelo
Albert van Winden	Voorzitter MKB Twente
Jan Eppink	Directeur Say Yeah
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)
 Susanne Bosscha
 Arjan Dijkema
 Redactie partners tenzij anders vermeld

Fotografie

Lars Smook
 Peter Timmer
 Eric Brinkhorst
 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 INNtwente V.O.F. info@inntwente.nl

Jan Bruins 06 20 44 61 76

Annemarie Teeken 06 51 19 75 88

Copyright

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

Aansprakelijkheid

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

Druk

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



WADINKO participeert
en onderneemt

Orkest
Phion

KIENHUIS
LEGAL

CONCORDIA

bakertilly

Loopbaanstation

RIJKS
museum
TWENTHE

De
Museum
Fabriek

Werkcentrum
Twente

SAXION

EEGA GROEP

de Visionair
ondernemers- en belastingadvies

storekeeper

Labmicta
Dé partner bij infecties

OVERIJSEL
OUDERWEG

ARM
DOORS

Dtch.
Digitals

uwv

Smit
DeVries

MKB **Twente**

burokaap

Business
Breakfast
Club
Twente

Contict

SAYYEAH
motion media.

DE STER
ONDERDEEL VAN BREDWERF

twente

VNO NCW
MIDDEN

ten Hag

VELDHUIS MEDIA
Daar krijg je een kleur vent

BERTELINK
VLOEREN

THE
GALLERY

EQIB
THE HUMAN FACTOR

dcw

AUGEN
KLINIK
AHAUS

JUICY
VOOR IT

Appeltje

reclame
makers

INN^otwente

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

www.inntwente.nl

 linkedin.com/company/inntwente

 instagram.com/inntwente