

top

Economische
toplocatie van
Nederland

Nummer 19 / zomer 2024 / www.innregiozwolle.nl

INN^o regio zwolle

Dat doet de
Regio Deal

Studentondernemer
van het jaar
Regio Zwolle 2024

Platform voor kennisdeling
en inspiratie in Regio Zwolle

REGIO
ZWOLLE

REGIO ZWOLLE STAPT DOOR

De mogelijkheid om te innoveren. Om te produceren zonder negatieve impact voor toekomstige generaties. Circulair. Om mensen 'vooruit te laten groeien', naar werk of in hun werk. Om onze regio voor te bereiden op de gevolgen van klimaatverandering. Bijvoorbeeld door water de ruimte te geven. Om stad en platteland beter met elkaar te verbinden en van allebei een geweldige plek te maken om te leven en te werken. De mogelijkheid om dingen op een andere, nieuwe manier te doen. Beter voor iedere inwoner en ondernemer van onze regio, voor Nederland en voor de wereld. Dat is de kans die de Regio Deal ons biedt. Een kans voor Regio Zwolle, want de hele regio telt.

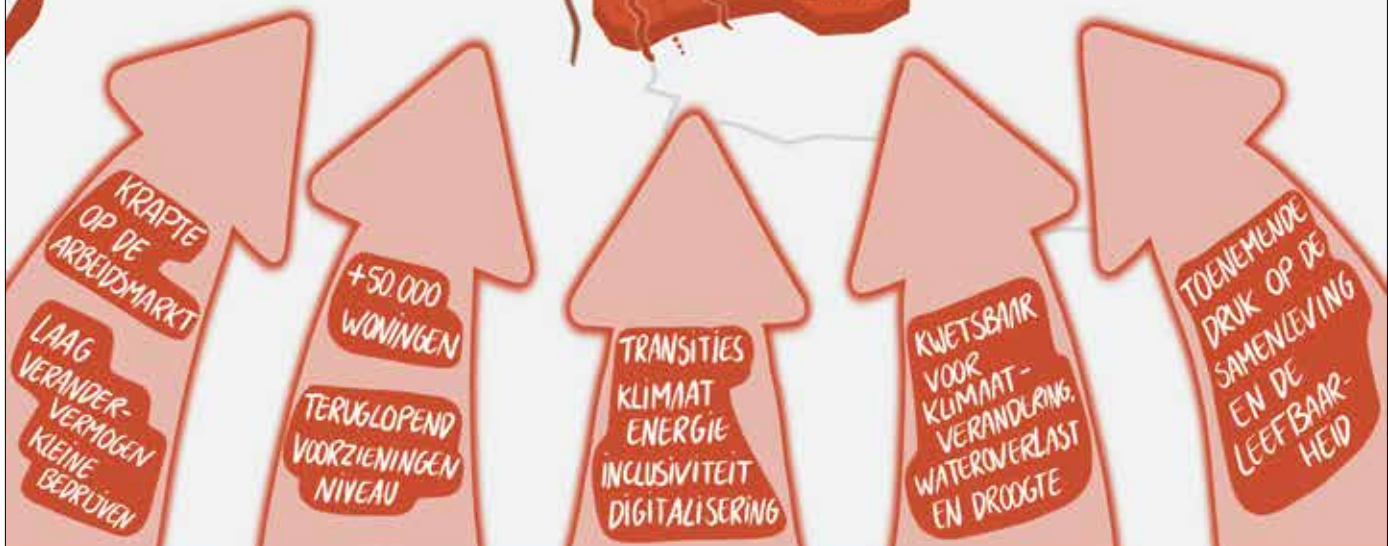
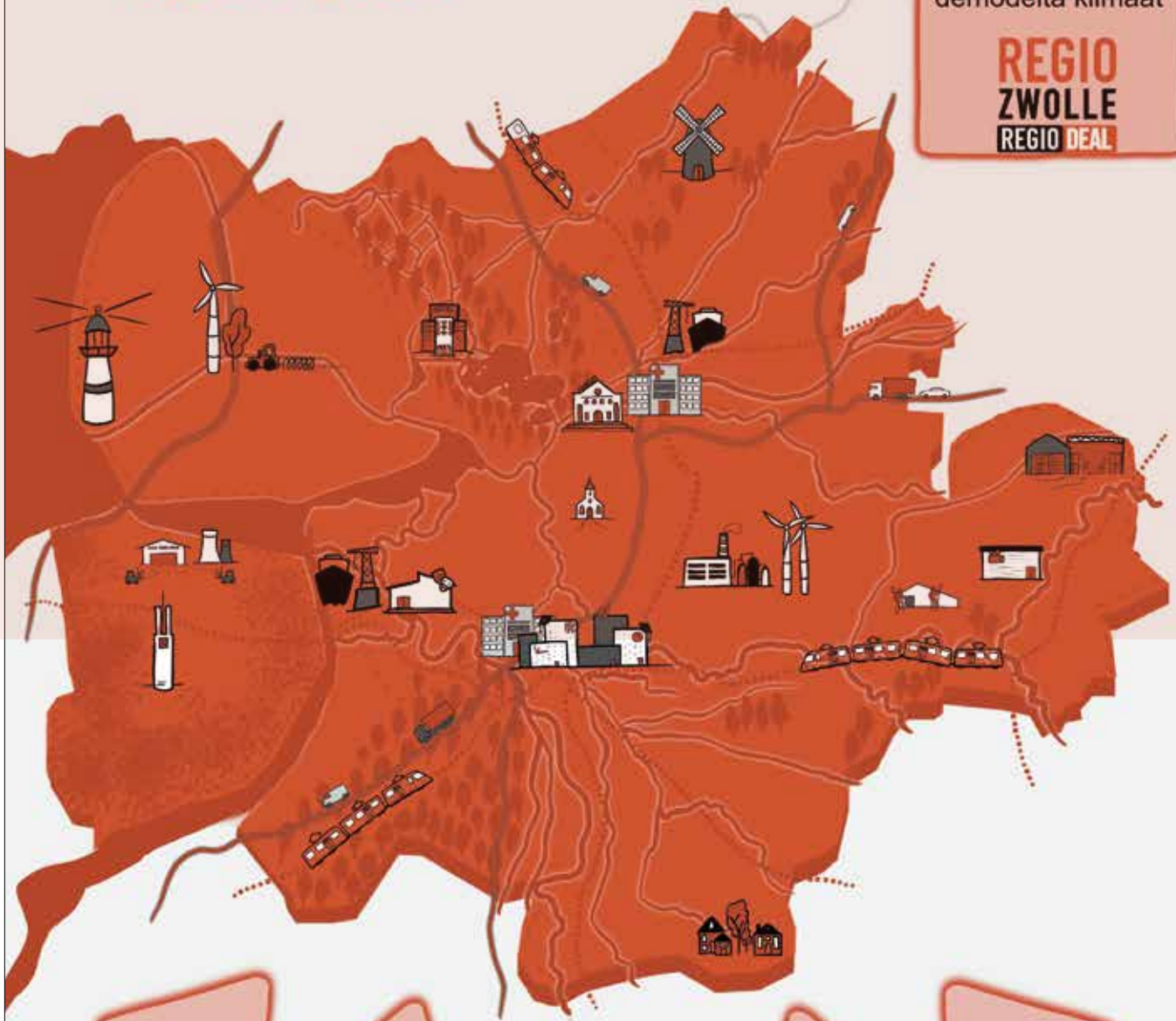
REGIO
ZWOLLE
REGIO DEAL

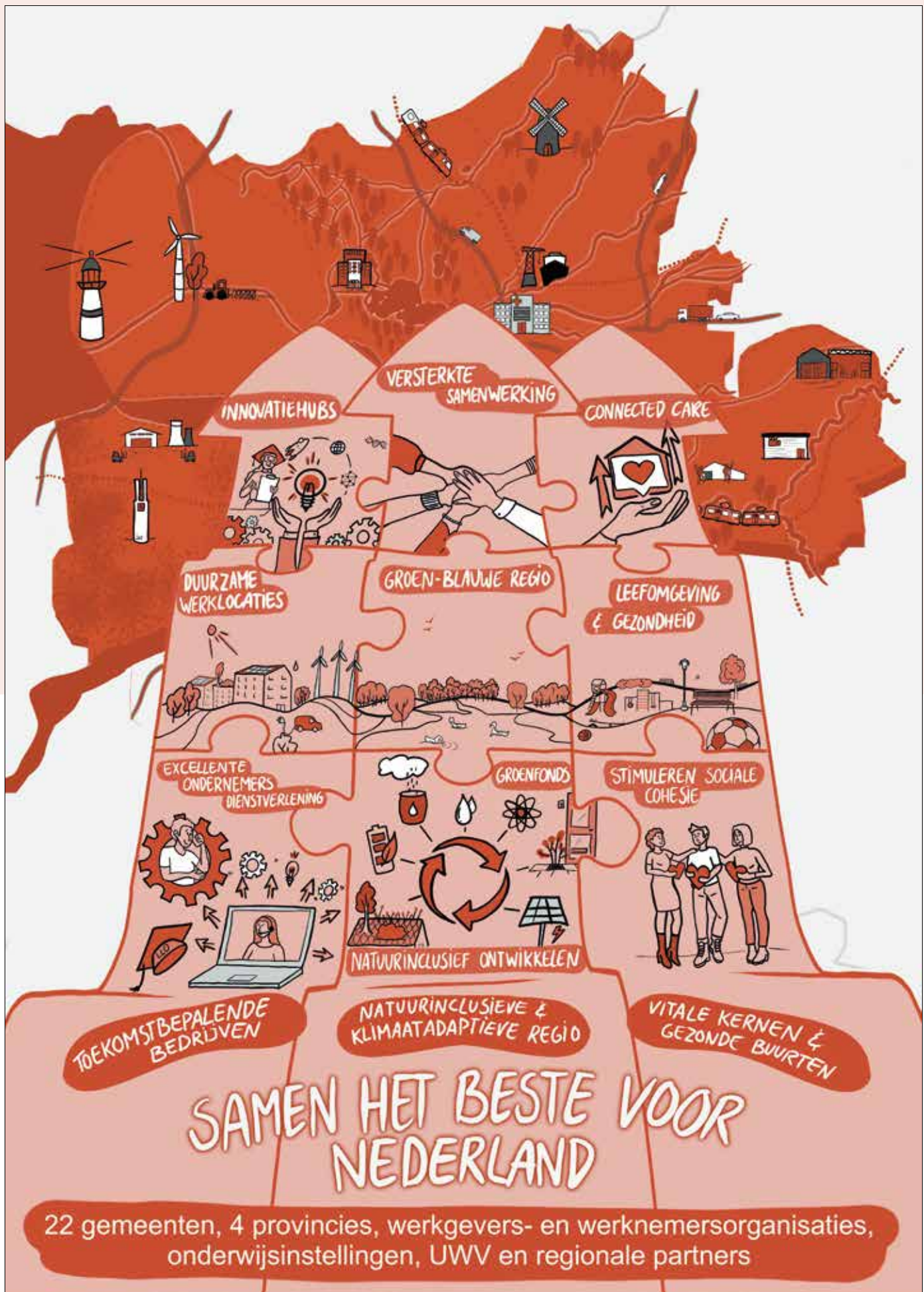
EEN KANS VAN
90 MILJOEN

BREDE WELVAART ONDER DRUK

800.000 inwoners
80.000 bedrijven
400.000 banen
stad en ommeland
centrale ligging
mbo-regio
demodelta klimaat

**REGIO
ZWOLLE**
REGIO DEAL





Goed doen en geld verdienen

Goed doen en geld verdienen. Wie wil dat nou niet? Het klinkt in elk geval ontzettend mooi. Alleen al taalkundig vanwege de halve alliteratie. Maar ook inhoudelijk toch? Of is het juist een tegenstelling? Je zou namelijk kunnen denken, wie goed doet, kan eigenlijk geen geld verdienen en wie geld verdient kan het eigenlijk niet goed doen. Mijn stelling is precies andersom. Goed doen en geld verdienen gaan hand in hand en kunnen niet zonder elkaar. In onze Regio Zwolle wisten ze dat 701 jaar geleden al.

Veel mensen weten het niet, maar de eerste vuurtoren van Nederland stond op Terschelling en werd mogelijk gemaakt door de ondernemende inwoners van de stad Kampen. In 1323 sloten het eiland en de stad Kampen een overeenkomst. De stad wenste een lichtbaken, een 'mercke', op het eiland en wilde daar graag aan meebetalen en de stenen leveren. Op die manier was de handelsstad Kampen vanaf de ruige zee beter vindbaar en veiliger bereikbaar. Een verdrag werd gesloten, de eerste vuurtoren werd gebouwd en Kampen en omgeving profiteerden, net als het eiland zelf, vanaf de eerste dag. Iedereen werd er beter en het verdienvermogen nam toe. Goed doen en geld verdienen optima forma.

Het echte verhaal van toen, is een inspirerend voorbeeld voor nu. We noemen dit tegenwoordig 'brede welvaart'. Hierbij is de essentie dat we met oplossingen komen die niet alleen goed zijn voor de portemonnee, maar ook voor de planeet waarop we leven. Nu, later en elders. Maar het is ook een voorbeeld van samenwerking en ondernemerschap. Zelf zie ik hierin twee cruciale eigenschappen weggelegd voor ondernemende mensen en organisaties. Ten eerste bezien ondernemende mensen de zaak net even wat anders. Ze kunnen en durven afwijkend te denken. Hoe kan het wél?



Hoe kan het slimmer? Ten tweede, en dat is cruciaal, doen ondernemende mensen daadwerkelijk en werken ze samen met anderen. Zien en doen dus. Ze kunnen niet zonder elkaar. Als je wel ziet, maar niks doet, gebeurt er niks. Als je wel doet, maar je ziet het niet, komt het ook niet goed.

Goed doen en geld verdienen. In onze regio konden we dat en kunnen we dat. Het vraagt ondernemerschap, maar ook het lef om over onze grenzen heen te kijken. Letterlijk en figuurlijk. Ik kijk uit naar de nieuwe vuurtorens van deze tijd. Ik weet wel waar ze ontstaan, namelijk op de plaats waar verschillende werelden elkaar ontmoeten en samen met oplossingen komen voor nu en voor later. Onze regio heeft dit alles in huis. Met ondernemers, onderwijs en overheden slaan we de handen ineen en bouwen we met elkaar aan de vuurtorens van morgen.

Laat je inspireren door de prachtige verhalen in dit nummer van INN' regio Zwolle. \

Sander de Rouwe
Burgemeester van Kampen



/ INN'GESPREK

Voorwoord	03
Rondetafelgesprek	06
HCA Regio Deal	22
Floorganise	60

/ OVERHEID

Gemeente Hardenberg	28
Gemeente Zwolle	34
Gemeente Dronten	54

/ ONDERWIJS

Deltion College	16
SVO	20
Hogeschool Windesheim	26
Landstede	30
Studentondernemer	36





30

/ ZORG

Vogellanden	18
Mens & Zo	56

/ CULTUUR

Zwelse Theaters	32
Phion	66



54



50

/ ONDERNEMEN

Rabobank	10
Moore MKW	12
Eqib	14
Impact en Tiem	44
H2O Bedrijvenpark	48
Ten Hag	50
SmitDeVries	58
De Makersfabriek	64
De Uitkijk	68

/ COLUMNS

MKB-Nederland Regio Zwolle	21
VNO-NCW	43
Vogellanden	53
MSG	63



60

'Delen is vermenigvuldigen'

De Regio Deal Regio Zwolle gaat over de toekomst. Over de maatschappelijke uitdagingen waarvoor we oplossingen nodig hebben, over bedrijven die die broodnodige innovatieve oplossingen bedenken en over de brede welvaart die we daarmee in stand willen houden. Ondernemer **Claudi Groothuis**, wethouder **Paul Guldemond** en onderwijsbestuurder **Jaap Beernink** wisselen van gedachten en kijken vooruit.



Claudi Groothuis

Medeaandeelhouder en algemeen directeur van het familiebedrijf Groothuis Bouwgroep Genemuiden. Rentmeterschap is voor Claudia het sleutelwoord: hoe bouw je zó dat het doorgegeven kan worden aan de volgende generatie en die daar ook rendement van heeft? Met de volgende generatie bedoelt ze niet alleen haar familie, waaronder haar vier kinderen van 21, 19, 16 en 12 jaar, maar álle jeugd in Regio Zwolle en ver daarbuiten.



Paul Guldemond

Wethouder duurzame economie in Zwolle, lid van de Economic Board Regio Zwolle en bestuurlijk eindverantwoordelijk voor de Regio Deals Regio Zwolle. Paul is in Zwolle geboren en getogen, deed een 'uitstapje' naar Amsterdam en nam vervolgens weer een enkeltje Zwolle, voor ruimte voor zijn kinderen. Bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken was hij in de rol van coördinerend beleidsmedewerker bestuur ook al betrokken bij de eerste tranche van de Regio Deal.



Jaap Beernink

Jaap Beernink verruilde in september 2023 de Twentse organisaties Novel-T en Universiteit Twente Holding voor Deltion College in Zwolle. Daar is hij sindsdien lid College van Bestuur. Jaap heeft een achtergrond in het ondernemerschap en is dus 'een frisse wind' in onderwijsland. Hij werkt in Zwolle en woont vooralsnog met zijn gezin met vier kinderen in Enschede.

Even voorstellen



INN'gesprek

Rondetafelgesprek

‘De drie G’s - grensontkennend, samen groeien en elkaar iets gunnen - moeten we vasthouden’

Paul

We gaan 50 jaar vooruit in de tijd. Het is het jaar 2074. In wat voor een wereld leven we dan?

Paul: ‘Dan kijken we niet – zoals nu – uit over de stad Zwolle, maar over Zwolle aan zee. Dan zijn we omgeven door water. Nou ja, een beetje overdreven misschien, maar als we niks doen, neemt de klimaatverandering de overhand, met alle gevolgen van dien. In 2050 wil Nederland circulair zijn. Tegelijkertijd zitten de vergrijzing en ontgroening dan op hun piek. Willen we de wereld in die

periode leefbaar houden, dan moeten we aan de bak.’

Jaap: ‘We overschatten vaak ons vermogen om op de echt korte termijn te veranderen en we onderschatten de gevolgen van stilstand voor de langere termijn. Wat ik bedoel te zeggen: ik hoop dat we onze actiegerichte doelen binnen afzienbare tijd kunnen behalen.’

Claudi: ‘De tijd van pionieren is voorbij. Maar, de vooruitstrevendheid en het

anders willen doen, blijft in conflict met je traditionele business. Je hebt immers je traditionele business nodig om te investeren in circulariteit. Wetgeving stimuleert het circulair ondernemen nu. Dat vind ik positief.’

Paul: ‘Een gesprek als dit doen we over 50 jaar niet meer met zijn allen aan tafel. Misschien dat we dan als hologrammen virtueel bij elkaar komen?’ ➤



Claudi: 'Dat kille contact wens ik de volgende generatie niet toe, maar wat ik positief vind aan de digitalisering en kunstmatige intelligentie, is dat kennis op straat ligt. Ik hoop dat dat bijdraagt aan gelijke kansen.'

Hoe kunnen we in Regio Zwolle bijdragen aan gelijke kansen voor alle inwoners?

Jaap: 'Gelijke kansen, circulariteit, het moet nú gebeuren. Die urgentie moeten we met zijn allen voelen. Ik vind dat we ons meer mogen beseffen hoe goed we het hier hebben, en ook dat dat ons soms bijna komt aanwaaien. Om de brede welvaart te behouden, moeten we er echter aan blijven werken. Overigens, ik hoor vaak over Regio Zwolle zeggen dat er niet wordt gekozen, maar dat gebeurt wel. Zwolle kiest heel duidelijk om het welzijn van mensen centraal te stellen, en dat zie je voor mijn gevoel in verschillende aspecten terug. Bij ons in het onderwijs, maar zeker ook in de manier waarop ondernemerschap ingevuld wordt. En het bedrijf van Claudy is wat mij betreft een van de koplopers.'

Claudi: 'Dat blijf ik vreemd vinden om te horen. We doen gewoon wat we doen en dat past bij ons. Community en zingeving

vinden we in ons familiebedrijf heel belangrijk. Dat begint bij een gelukkige medewerker en eindigt met brede welvaart in de maatschappij. Wij zeggen altijd: 'de smiley van de medewerker, is de smiley van de klant en die zorgt voor rendement, waarmee wij als bedrijf maatschappelijke impact kunnen maken'. Die impact maken we met name op een paar sustainable development goals: armoedebestrijding en verduurzaming. We hebben een stichting opgericht. Een van de doelen daarvan is onze medewerkers faciliteren in het vrijwilligerswerk dat ze bij bijvoorbeeld lokale verenigingen doen. Of we helpen bij de aanleg van een invalidesteiger bij de visvereniging. Maar we stellen ook financiële middelen beschikbaar voor bijvoorbeeld een zorggebouw voor zwangere vrouwen in Tanzania.'

Wat is in 2074 kenmerkend voor de samenwerking in Regio Zwolle?

Paul: 'Regio Zwolle is een 'daily urban system'. Ik denk dat de regio dat tegen die tijd nog steeds is. De dagdagelijkse bewegingen blijven binnen de regio, verwacht ik.'

Jaap: 'Het DNA van de regio is over 50 jaar ook niet anders, lijkt mij. De grenzen van de regio kun je oprekken door de bereikbaarheid te verbeteren, maar als je nou bijvoorbeeld Twente en Regio Zwolle met elkaar vergelijkt, dan zie je toch echt een verschillend DNA, twee verschillende culturen. De Hanzesteden zijn anders dan het textielverleden van Twente. En dat is ook iets om te koesteren; het is belangrijk om voort te bouwen op je eigen DNA.'

Claudi: 'Een risico is polarisatie. Noaberschap is hier nog gemeengoed. Zowel in de dorpskernen als in de steden. Maar in allerlei groepen zie je toch verwijdering. Niet alleen in de politiek, maar ook onder de jeugd. Hoe leren we de nieuwe generatie dat delen vermenigvuldigen is?'

Jaap: 'Ja, door de terugtrekkende beweging van de overheid komt het meer op mensen zelf aan. Dan krijg je een oneerlijke verdeling in de maatschappij. De een kan voor financieel gewin gaan, maar een ander heeft geen kans om de basis goed te regelen.'

Paul: 'In Amerika zie je momenteel dat mensen met geld alles geregeld krijgen. Maar degenen die dat niet hebben, vallen heel diep. Dat veroorzaakt frictie. De drie G's van onze regio zijn grensontkennend, samen groeien en elkaar iets gunnen. Dat moeten we hier vasthouden.'

De Regio Deal die Regio Zwolle begin 2024 sloot met het Rijk, is de tweede deal. Welke projecten uit de eerste deal vind je goed geslaagd?

Claudi: 'Ik vind de samenwerking in de verschillende sectoren mooi. Zelf neem ik deel aan de Sectortafel Bouw van Regio Zwolle. Een van de projecten die we hebben opgezet, is een leergang circulair bouwen. Groothuis Bouwgroep heeft samengewerkt met Deltion College. Deltion is goed in onderwijsprogramma's, wij hebben de vakgerichte kennis en vervolgens heb je een leergang. Ook een mooi project is het MEC, het Material Experience Center. Daar kunnen bouwpartijen laten zien hoe je circulair kunt bouwen en met biobased materialen kunt werken. Andere partijen kunnen daar hun licht opsteken. Ik denk dat goede regionale samenwerking begint bij verbinding van onderwijs, overheid en ondernemers én kennis en ervaringen delen.'

Paul: 'Wat we hebben gezegd voor deze tweede Regio Deal is dat we samen het beste voor Nederland willen. Dus regionale doelen die bijdragen aan een welvarend land. Onze human capital agenda, de regionale arbeidsmarktaanpak, is een voorbeeld voor Den Haag. Iedereen kijkt naar ons, hoe wij het hier doen.'

'Ik pleit voor duurzame programmajnen zonder eindstreep'

Jaap



'In de Regio Deal-projecten graag ook sportverenigingen opnemen'

Claudi

Wij hebben voor Regio Zwolle de 88 opleidingsfondsen in Nederland op een rij gezet. Wie er gebruik van wil maken, meldt zich of bij Groei Vooruit (werkenden en werkzoekenden), of bij Upgrade jezelf (werkgevers). Van daaruit wordt gekeken wat uit welk potje kan. Daarnaast zijn er in vele gemeenten allerlei mooie resultaten bereikt. Neem het fietsproject in Nationaal Park Weerribben-Wieden of de speelnatuur in Ommermars. Ook dit zijn mooie stappen om de regio klaar te maken voor de toekomst.'

Claudi: 'Ik ben ook een van de zogenaamde 'koplopers' in Good Practice, een project waarin ondernemers andere ondernemers verder helpen. In het begin vond ik die rol best wel even 'zoeken'. Want waarmee kan ik anderen helpen? Tot ik erachter kwam dat het ging om verhalen delen, storytelling. En ineens zat ik met een ondernemer uit de tandheelkunde te bespreken hoe we beiden onze business toekomstbestendig maken. Heel interessant!'

Jaap: 'Veel van de bedrijven in Regio Zwolle zijn relatief klein. Zij hebben geen afdeling die nieuwe concepten ontwikkelt of een verduurzamingsproject opzet. Overigens blijkt uit internationaal onderzoek ook dat slechts 4 procent van het aantal opgerichte bedrijven door de grens van 1 miljoen euro omzet groeit en slechts 0,4% voorbij 10 miljoen euro omzet komt. Het mooie van Zwolle is dat

we een brede basis van heel verschillende bedrijven hebben. En die kunnen elkaar wel verder helpen.'

Welke doelen hoop je dat de volgende, de tweede, Regio Deal 'bij de kop pakt'?

Jaap: 'Om te kunnen blijven werken aan de toekomstbestendigheid van de regio en de brede welvaart, moeten we kunnen blijven meebewegen. Zodoende hoop ik dat er flink wordt ingezet op de wendbaarheid van mensen en organisaties. In dit hele gesprek hier aan tafel hoor je dat samenwerken, vooruitkijken, innoveren en blijven bewegen tot nieuwe inzichten en oplossingen leidt.'

Paul: 'Om op lange termijn de brede welvaart te behouden, is niet alleen Zwolle en omstreken belangrijk, de kernen net zo. Onze hele regio telt.'

Jaap: 'Belangrijk in de projecten binnen de Regio Deal vind ik dat we aan de slag gaan met duurzame programmalijnen. Programmalijnen die bij voorkeur geen 'eindstreep' hebben. Dus niet: na een paar jaar is het klaar, strik eromheen, afvinken. Het is belangrijk dat we iets in gang zetten waardoor mensen en organisaties zich bewust worden van hun waarde en rol in de maatschappij. Een beweging die in gang wordt gezet. Naar mijn idee kunnen er vele concrete projecten worden bedacht die die lijn vormgeven.'



Claudi: 'Waar de projecten in de eerste deal vooral werden gedraaid door onderwijs, overheid en ondernemers, zou ik het waardevol vinden als de volgende deal ook zou kijken naar lokale (sport)verenigingen. Neem jongeren die net buiten de boot vallen. Niet lekker meekomen in een opleiding, geen werk kunnen vinden of kampen met psychische klachten of drugsproblemen. Een sportvereniging kan daar een positieve invloed op hebben. Bij ons in de buurt hebben ouders zich binnen de voetbalvereniging hard gemaakt om een goede trainer, een man met een voorbeeldfunctie, voor een jongensteam te vinden. In een aantal maanden is het de trainer gelukt om een (h)echt team te smeden. Deze voetbaltraining is veel meer dan een activiteit, het vervult een maatschappelijke functie. De jeugd voelt zich gezien en kunnen de uitdagingen van het leven even laten voor wat ze zijn. Dit gaat veel verder dan een balletje trappen. En wat denk je? Ze zijn dit seizoen kampioen geworden. Het verenigingsleven is goud voor de brede welvaart.'

Paul: 'We hebben 30 miljoen euro toegezegd gekregen van het Rijk. Momenteel kunnen partijen projecten aandragen, waarvan zij denken dat het een oplossing is voor onze regionale opgaven. En er volgen nog twee fases waarin dat kan. Er zijn dus meerdere momenten om als initiatiefnemer je plan te pitchen. Een heel plan vooraf schrijven hoeft niet; je kunt ook eerst je initiatief toetsen op www.datdoetdedeal.nl/toets-je-initiatief.'



‘Toekomstbepalende bedrijven maken het verschil’

De Rabobank is een coöperatieve bank; de bank heeft geen aandeelhouders, maar leden. Inmiddels al meer dan 2 miljoen. Samen met hen kijkt de bank wat er nodig is voor de maatschappij. Zo ook met ondernemers en ook specifiek in Regio Zwolle. Business development manager Jenneke Palland en directeur grootzakelijk Michiel Bloemendal vertellen over de innovatieve programma's die ondernemers uitnodigen tot innovatie.



Het onderzoek 'Vernieuwen en versnellen Regio Zwolle' dat Rabobank eind 2023 publiceerde, legt de kwetsbaarheden en kansen van de regio bloot. 'Drie belangrijke punten zijn dat het moeilijk is om gekwalificeerd personeel hier in de regio te houden, dat onze leefomgeving gevoelig is voor klimaatverandering en dat we hier veel microbedrijven hebben die weinig innoveren', zegt Jenneke.

'De eerste opgave van Regio Zwolle is dan ook: innoveren. Het zijn de toekomstbepalende bedrijven die een verschil maken. Innovatie trekt jong talent aan en kan oplossingen bieden voor maatschappelijke uitdagingen. We zijn er als bank dus niet alleen voor financieringen, we helpen bedrijven innoveren en daarmee maatschappelijke uitdagingen oplossen', vertelt Jenneke. 'Dat doen we met verschillende diensten en programma's.'

Toekomstbepalende bedrijven

Dat is bij de bedrijven in Regio Zwolle erg welkom. 'Onze economische regio loopt qua arbeidsproductiviteit 12 procent achter op het gemiddelde van het land. Bovendien heeft Regio Zwolle een lage transitiescore. Met andere woorden: we hebben een relatief klein vermogen tot verandering', zegt Jenneke. 'Dat is een logisch gevolg van het grote aantal microbedrijven hier in de regio', verklaart ze. 'Maar liefst 78 procent heeft minder dan tien medewerkers. Die ondernemers werken in hun bedrijf in plaats van aan hun bedrijf.'

Circular Economy Challenge

Eén van de programma's die ondernemers uitnodigt en stimuleert om te innoveren, is de Circular Economy Challenge. De naam zegt het al: een challenge op het gebied van de circulaire economie. In heel Nederland zijn inmiddels al vijfhonderd bedrijven de uitdaging aangegaan, waarvan honderd in Regio Zwolle. 'Wat we in deze challenge samenbrengen, zijn allereerst de ondernemers. Uit verschillende branches en sectoren, maar met allemaal een wens om een deel van hun bedrijfsvoering, een product of dienst circulair te maken. Ze kunnen hun ideeën uitwisselen met elkaar, maar we koppelen ze ook aan experts en ons netwerk', zegt Michiel.

‘Bovendien maken de ondernemers in de challenge hun eigen stappenplan. Daarmee kunnen ze nog meer circulaire kansen aanpakken.’

Circulaire uitdaging voor Rabo

Als partner voor toekomstbepalende bedrijven schuwt Rabo vernieuwing zelf ook niet. Toen een deelnemer van de Challenge, Hegeman, de bank uitdaagde om circulair te gaan financieren, ging Rabo daar op in. ‘Als bank denken wij nog heel lineair. Neem de financiering van een bedrijfspand. Het eindpunt van de lening is aflossing en daarbij gaan we ervan uit dat het pand uiteindelijk wordt gesloopt. We schrijven een pand dus letterlijk en figuurlijk af’, legt Jenneke uit. ‘Maar de bouw van de toekomst is circulair. Dan wordt er niets gesloopt, maar worden gebouwen gedemonteerd. Idealiter kan dan ieder onderdeel opnieuw worden gebruikt. We kijken nu hoe we niet financieren tot sloop, maar hoe we restwaarde kunnen toekennen aan de onderdelen.’

‘Delen van panden terugnemen, heeft ook een juridisch aspect’, zegt Michiel. ‘Dus Dommerholt Advocaten, ook een deelnemer van de Challenge, kijkt met Hegeman mee: hoe leg je de waarde van gebouwonderdelen vast?’

Start-ups

Vernieuwende ideeën komen vaak ook van start-ups, jonge bedrijven die hun vinding nog moeten ‘bewijzen’ en zodoende moeilijk financiering vinden. ‘Om deze innovaties levensvatbaar te maken, is ZWINC samen met Rabobank en Kennispoort het ‘versnellingsuurtje’ gestart. Start-ups pitchten hun vraagstuk en worden verder geholpen’, vertelt Jenneke. Shelduck is een van die start-ups. Met een 3D-printer produceren zij biobased en bio-afbreekbaar meubilair. ‘Om verder te komen, moesten zij investeren in een grote 3D-printer. Wij hebben Shelduck de Rabo-innovatielening verstrekt. Daarnaast brengen we ze in contact met potentiële afnemers.’

Dat Rabobank zijn nek uitsteekt voor toekomstbepalende bedrijven, wordt ook gezien door andere partijen. ‘We krijgen leads van ontwikkelingsmaatschappij Oost NL en Horizon, de regionale ontwikkelingsmaatschappij van Flevoland’, zegt Michiel. Ook met het informal investing platform Money meets ideas van Rabobank kunnen start-ups hun innovatie in de kijker spelen. ‘Overigens financieren we niet alleen zelf. We koppelen start-ups ook aan ondernemers die al veel hebben bereikt. Zij kunnen zowel financieel investeren als hun kennis en netwerk delen. Dat doen we ook met Innomatch, hét matchmaking event voor start-ups en gevestigde ondernemers tijdens PROTO Innovation Day.’

Rabo en robots

Alsof al deze initiatieven nog niet genoeg zijn, blijft Rabobank oplossingen en programma’s ontwikkelen. ‘De wereld verandert, dus wij ook’, zegt Jenneke.

En dus komt Rabobank nu met een robotiseringsprogramma. ‘Na de zomer gaan we aan de slag met tien bedrijven’, zegt Michiel. ‘Zij krijgen bezoek van experts die grote innovatieprocessen in de industrie hebben geleid. Samen met hen kijken de ondernemers waar hun kansen liggen om meer werk met minder handen te doen.’



Bij Perron038, het open innovatiecentrum voor de maakindustrie in Regio Zwolle, kunnen de deelnemers hun robots te zijner tijd testen. Bij het uitwerken van de concepten, kunnen studenten van Hogeschool Windesheim een rol krijgen.’

Bijdrage voor verduurzaming

Mkb’ers met verduurzamings-ambities kunnen bij Rabobank eenmalig een deel van hun duurzame investering terugvragen, tot maximaal 10.000 euro. Michiel vertelt: ‘We hebben 50 miljoen beschikbaar voor het mkb, om te verduurzamen. Ondernemers mogen een aanvraag voor 12,5 procent van de investering bij ons indienen. Dat is een gift van Rabo. Dit is een van de manieren waarop we de coöperatieve winst van de bank teruggeven aan de samenleving.’

Meedoen?

Ondernemers die mee willen doen aan een van de programma’s of activiteiten voor toekomstbepalende bedrijven, melden zich bij Jenneke: 06 109 52 060, Jenneke.Palland@rabobank.nl. \

Moore MKW bouwt samen met klanten een gezamenlijke voorsprong op

Accountant Petro Vosselman verzorgde de financiële stukken voor Drabo al, toen oprichter Bertus Back hem nog op zijn zolderkamer thuis ontving. Machinefabriek Drabo in Hardenberg is ondertussen flink gegroeid, net als Petro's werkgever accountantskantoor Moore MKW. Wat blijft, is de nauwe samenwerking tussen klant en accountant. 'Dit gaat verder dan het bespreken van de cijfers alleen. Wij ondernemen samen.'



'Binnen Regio Zwolle weten ondernemers elkaar te vinden'

Renate Meulenkamp Back

Het kantoor van Moore MKW in Zwolle bevindt zich sinds de fusie tussen KroeseWevers en Moore MTH in 2023 in het centrum van de organisatie. 'Met twintig vestigingen in het midden en noorden van Nederland hebben we een aanzienlijk verzorgingsgebied', aldus accountant Petro Vosselman. 'Van Veenendaal tot Groningen en van Doetinchem tot Amsterdam. Het kantoor in Zwolle functioneert tegenwoordig als hoofdkantoor voor ons accountants- en advieskantoor, dat alles in huis heeft voor mkb'ers vanaf 5 tot 250 medewerkers. Ondanks de recente schaalvergroting van het kantoor blijven de mensen en de dienstverlening uiteraard hetzelfde: samen bouwen we aan een progressief accountantskantoor, dat klaarstaat voor het mkb.'

Drabo in Hardenberg

En klaarstaan voor het mkb betekent wat Renate Meulenkamp Back betreft samen veel verder kijken dan naar cijfers en jaarstukken alleen. Renate heeft in 2006 samen met haar broer Marc Back en hun compagnon Jaap Oosterhof het bedrijf Drabo in Hardenberg overgenomen van haar ouders en is sindsdien zelf financieel directeur. 'Drabo is een machinefabriek met ongeveer 100 medewerkers in dienst. We zijn een toeleverancier voor de maakindustrie en maken zowel seriematige als enkelvoudige producten voor onze klanten in industriële sectoren. Denk aan de hydrauliek-industrie, de pompen-, bagger-, olie- en gasindustrie, automotive en algemene machinebouw.' Moore MKW verzorgt al jarenlang 'de cijfers' voor Drabo. Maar Renate en Petro zijn door de jaren heen met elkaar meegegroeid en hebben hun samenwerking flink geïntensiveerd. 'Ik verwacht van mijn accountant dat hij proactief meedenkt over ondernemerschap', aldus Renate. 'Als mkb'er beschik je niet over dure consultants in of rond je bedrijf, dus je moet het hebben van de kennis en kunde in je netwerk. Binnen Regio Zwolle weten we elkaar als ondernemers gelukkig goed te vinden en we gunnen elkaar ook wat. Samen bouwen we aan een gezond ecosysteem in onze regio, dat zorgt voor brede welvaart, innovatie en werkgelegenheid. Daaronder valt voor mij ook de samenwerking met Moore MKW.'

‘Wij helpen het mkb niet alleen met accountancy en belastingen, maar ook bij de ESG-rapportage’

Petro Vosselman



ESG-criteria

Omdat Drabo voor grote industriële partijen werkt, beginnen ESG-criteria een rol te spelen. ‘Vanuit de Europese Unie zijn grote ondernemingen sinds dit jaar verplicht om een duurzaamheidsverslag op te nemen in hun jaarstukken’, aldus Renate. ‘ESG staat voor Environmental, Social en Governance. Het zijn milieu-, sociale en bestuurscriteria voor de activiteiten van een bedrijf, die gevolgen kunnen hebben voor de samenleving of het milieu. Duurzaam ondernemen wordt op vele niveaus binnen een bedrijf een basisvoorwaarde voor ondernemerschap. Omdat onze klanten hiervan met ingang van 2024 verplicht verslag moeten doen, moet ook Drabo in kaart brengen hoe het met betrekking tot ESG-criteria bij onszelf is gesteld.’

Petro leent daarom afstudeerder Marvin, die als bedrijfskundestudent uit Hardenberg meeloopt bij Moore MKW, uit aan Drabo. ‘Marvin gaat voor Drabo in kaart brengen wat hun interne stand van zaken is als het gaat om ESG-criteria. Sommige thema’s zijn nog redelijk onderbelicht, maar dat wil niet zeggen dat een bedrijf er niets mee doet. Integendeel! Denk aan kwaliteitsnormen op productniveau, aan het duurzaam inzetbaar maken van werknemers, het borgen van kennis en kunde binnen een organisatie of de omgang met cybersecurity. Vaak doe je

al meer dan je denkt; je moet het alleen wel inventariseren en documenteren. En daar is binnen het mkb nauwelijks tijd of ruimte voor. Marvin gaat in kaart brengen wat Drabo al doet om duurzaamheid en de ethische weerslag van hun productie te meten of te waarborgen. Zo bieden wij Drabo de kans om hun concurrentiepositie in de markt te verstevigen. Als Moore MKW gebruiken wij op onze beurt de uitkomsten om onze kennis op ESG-gebied breder inzetbaar te maken voor het mkb in Regio Zwolle. Zo bouwen wij samen met onze klant een gezamenlijke voorsprong op.’

Partner in ondernemerschap

Moore MKW is kennispartner bij MKB Regio Zwolle en participeert in de Rabobank Circular Economic Challenge. ‘Samen met onze partners in Regio Zwolle brengen we circulaire kansen in kaart voor individuele bedrijven, maar ook voor de gehele regio’, aldus Petro. ‘Door deel te nemen aan dergelijke initiatieven, profileren we ons als kennispartner van het mkb. Wij begrijpen dat mkb’ers niet zitten te wachten op nog meer audits of certificeringen. Als Moore MKW helpen we bijvoorbeeld Drabo niet alleen op het gebied van accountancy en belastingen, maar ook bij de rapportage van ESG-criteria aan het grootbedrijf. Dat zien we heel nadrukkelijk mede als onze taak als moderne accountants en adviseurs: wij zijn partner in ondernemerschap.’ \

De groei van je bedrijf begint met recruitment

Voor veel bedrijven liggen een grotere klantenkring en meer omzet binnen handbereik. Alleen, extra werk vraagt om extra medewerkers. Nieuwe collega's werven is dan ook een hot item én een minstens zo heet hangijzer. In deze arbeidsmarkt - waar kandidaten de keus hebben uit de vele banen - vraagt het namelijk om tijd, kennis en originaliteit om hen bij jouw organisatie aan boord te krijgen. Marleen Nollen en Stefano Assenberg vertellen over de recruitment-oplossingen van Eqib | The Human Factor.



'Een vacaturetekst online zetten, talloze brieven en cv's doorworstelen en dan uit de al die reacties kandidaten selecteren voor een sollicitatiegesprek. Dat was hoe het vroeger ging', zegt Stefano, verantwoordelijk voor recruitment en hr bij Eqib. 'Tegenwoordig liggen de banen voor het oprapen en moeten niet de werknemers maar de werkgevers zichzelf verkopen. De rollen zijn dus omgedraaid.'

'Om je bedrijf aantrekkelijk te maken, zijn employer branding en arbeidsmarktcommunicatie heel belangrijk. Kortom, laat zien wat jouw bedrijf van dat van de buurman onderscheidt. Waarom zouden mensen nou juist bij jouw bedrijf willen werken', vult Marleen, manager recruitment bij Eqib, aan.

Expertise en focus

'Dat vraagt om expertise en simpelweg om focus. Recruiters weten precies hoe ze het aan moeten pakken en zijn fulltime bezig met het aantrekkelijk neerzetten van de organisatie én het vinden van potentiële medewerkers', zegt Stefano. 'Ook voor de lange termijn, want recruiters hebben ook contact met studenten en mensen die nu nog geen nieuwe baan zoeken, maar in de toekomst misschien wel. Recruiters zijn continu in verbinding met aanstormend talent.'

Eqib heeft een poule van corporate recruiters die niets anders doen dan corporate recruitment opzetten en uitvoeren voor werkgevers. 'Vaak in situaties waarin er óf niet genoeg capaciteit is binnen de organisatie óf er op korte termijn veel vacatures te vervullen zijn', licht Marleen toe.

Basis voor recruitment

'De interim incompany recruiters van Eqib zijn het gewend om in voor hen nieuwe organisaties binnen te komen en daar een goede basis voor recruitment te bouwen. Denk daarbij aan een strategisch corporate recruitmentplan opzetten en een goede arbeidsmarktcommunicatie', zegt Marleen. 'Bovendien hebben onze recruiters Eqib achter zich. Met kennis én met een enorm netwerk van kandidaten. We voegen bij Eqib 50 kandidaten per week toe aan onze database. En we zijn marktleider in Noordoost-

Nederland qua online bereik; we hebben 15.000 volgers op onze sociale-media-kanalen.'

De recruiter kan sollicitanten headhunen en selecteren, contact met opleidingen houden voor de aanwas van afgestudeerden en bijvoorbeeld een beleid voor referral recruitment opzetten. 'Bij referral recruitment dragen medewerkers nieuwe collega's aan', zegt Marleen. 'Bij een goede match worden zij beloond. Het mooie van deze aanpak is dat de huidige medewerkers goed weten wie er bij de organisatie zouden passen en met wie ze graag zouden samenwerken. Dat levert mooie matches op.'

'De interim recruiter kijkt met een frisse blik naar de organisatie waar 'ie bijspringt. Wat maakt het leuk om bij deze club mensen te werken? Wat zijn de voordelen? Mag je bijvoorbeeld flexibel met je tijd omgaan?', zegt Stefano. 'Laatst was ik bij een

accountantskantoor waar de accountant op woensdagmiddag een voetbalteam mag trainen, omdat hij die uren in de avond wel weer inhaalt. Prachtig! Daarmee kun je je onderscheiden. Bij datzelfde bedrijf was een stagiair doorgegroeid tot partner. Dat zijn verhalen waarmee je als werkgever kandidaten over de streep trekt.'

Recruitment voor lange termijn

De interim recruiter kan bijdragen aan een duurzame implementatie van de recruitment-strategie. 'De meeste inzetten van onze interim corporate recruiters begint met het opzetten van het strategisch recruitmentplan, het uitvoeren van de recruitment en het invullen van vacatures. Als de grootste vacaturedruk is opgelost, werven we vaak ook de opvolger. Een vaste medewerker, die voor lange tijd aan de werkgever verbonden kan blijven.' Interim recruitment is er voor bedrijven in alle soorten en maten. 'Onze recruiter Marije de Vries zit momenteel bij Heinen & Hopman, een bedrijf met meer dan 1.200 medewerkers. En onze recruiter José Romero zit bij Gils Bouw, Service en Onderhoud in Hoogeveen, daar werkt ruim 100 man', zegt Marleen. 'Of het voor je bedrijf interessant is om een interim corporate recruiter aan te trekken, hangt samen met het aantal vacatures en het type functies waarvoor mensen worden gezocht. We denken graag mee over de ideale oplossing voor een bedrijf.'

Goede 'onboarding' is essentieel

Eenmaal goede mensen aangenomen, is een gedegen 'onboarding' essentieel, benadrukt Marleen. 'De eerste periode is belangrijk om mensen aan je organisatie te binden. Dat begint al bij de 'preboarding'. Tussen het tekenen van het contract en het daadwerkelijk aan de slag gaan, zit al gauw twee maanden tijd. In die periode is het slim om de nieuwe collega uit te nodigen voor een lunch of een kennismaking op kantoor. Op de eerste werkdag is het belangrijk dat iedereen weet dat de nieuwe collega begint, hoe hij of zij heet en wat 'ie komt doen', vertelt Marleen. 'Wij hebben bij Eqib een welkomstpakket met leuke goodies van Eqib. En we koppelen de nieuwe collega aan een buddy, een collega die klaarstaat bij vragen of om ergens over te sparren. Wat ook erg belangrijk is, is verwachtingen bespreken. Wat moet iemand na een jaar kunnen en kennen bijvoorbeeld? En evalueer geregeld, richting dat doel. Vraag ook waar de medewerker hulp bij nodig heeft.'

'Een gedegen inwerktraject werkt', zegt Stefano. '90 procent van de werknemers beslist in zijn eerste contractjaar of 'ie blijft of niet. Zonder een gedegen onboardingtraject neemt 33 procent van de nieuwe collega's binnen 6 maanden ontslag. En met wél een goede 'onboarding' zijn medewerkers 54 procent productiever.'

'Bovendien', zegt Stefano ten slotte, 'die onboarding kan ook weer bijdragen aan je recruitment. Bij één van de bedrijven waar Eqib bij betrokken is, gaan nieuwe medewerkers mee naar de skybox van FC Twente. Dat werkt voor de binding tussen werknemer en werkgever én het zorgt ervoor dat de nieuwe medewerkers positief praten over werken bij dat bedrijf. En dat is dan weer onderdeel van je recruitment.'



Werkgevers die eens willen sparren over interim recruitment of onboarding zijn van harte welkom voor een kop koffie bij Eqib | The Human Factor.

Hello Zwolle: ontwikkeling van medewerkers in het mkb

Iedereen bezit bepaalde kennis en vaardigheden. Zo hebben veel mensen op school een diploma gehaald of op de werkvloer een vak geleerd en zijn ze goed in hun werk. Toch is het van belang om te blijven leren, bijvoorbeeld om mee te gaan met de technologische ontwikkelingen en digitalisering. Daarom bieden veel bedrijven hun medewerkers de kans om een 'leven lang te ontwikkelen'. Waar grote bedrijven vaak eigen academies hebben, hebben mkb-bedrijven niet altijd tijd of ruimte om die zelfstandig op te zetten. Daarom slaan ROC Deltion College, Hogeschool Windesheim en ELLLA (Een Leven Lang Leren Academie) de handen ineen. Voor medewerkers in het mkb is er nu: 'Hello Zwolle'.

De drie organisaties beogen om persoonlijke vaardigheden en werknemersvaardigheden van medewerkers binnen de mkb-ondernemingen in Regio Zwolle te ontwikkelen met een laagdrempelig en effectief trainingsaanbod. Het doel is om veerkracht, flexibiliteit en persoonlijk leiderschap te bevorderen, wat essentieel is in deze tijden van snelle verandering. Maartje van der Wal, manager Deltion Business van Deltion College, vertelt: 'In de reguliere bij-, na- en omscholing is er veel aandacht voor vakinhoudelijke kennis. De kracht van 'Hello Zwolle' zit in de nadruk op persoonlijke vaardigheden.'

Professionals, bedrijven en instellingen

Sinds een halfjaar werken de (onderwijs)instellingen samen aan een trainingsaanbod. Maartje benadrukt: 'Wij bundelen onze kennis en kunde om de ontwikkeling in de regio te bevorderen.' Ron Journée, manager leven lang ontwikkelen van Windesheim-BMR, vult aan: 'In plaats van op studenten, richt dit project zich op professionals, bedrijven en instellingen. In een wereld die steeds complexer wordt, willen we mensen helpen bij het ontwikkelen van de essentiële 'life skills' die nodig zijn om goed te gedijen, zowel op persoonlijk als professioneel vlak.'

'Een veerkrachtige medewerker doet goed werk'

Karin

Bewustwording en ontwikkeling

'De tijd waarin we leven, vraagt om transitie, bewustwording en ontwikkeling. We willen mensen helpen om goed om te gaan met de uitdagingen van deze tijd', zegt Karin Raaijmakers, manager ontwikkeling en mede-eigenaar van ELLLA. 'Dit gaat niet alleen om technologische ontwikkelingen, maar ook om demografische veranderingen zoals de vergrijzing en de komst van 'Gen Z' op de arbeidsmarkt. Daarnaast zetten wij in op burn-outpreventie en duurzame inzetbaarheid van de medewerker.'



Karin Raaijmakers en Arjan Gosker

“Hello Zwolle” is een investering in de toekomst van onze regio’

Maartje

Arjan Gosker, algemeen directeur en mede-eigenaar van ELLLA, vult aan: ‘We willen mensen veerkrachtiger maken door hen om te leren gaan met uitdagingen waar je in het leven mee te maken krijgt.’

De eerste stappen

Een pilot van ‘Hello Zwolle’ gaat in september van start. De voorgestelde thema’s van de pilot zijn persoonlijk leiderschap en stressmanagement. Ron: ‘Het gaat om zelfvertrouwen en leiding nemen over eigen acties en beslissingen. In de pilot helpen we werknemers om hun unieke waarde te herkennen en gebruiken.’ Karin benadrukt het belang van persoonlijke ontwikkeling binnen bedrijven: ‘Persoonlijke ontwikkeling raakt iedereen in een bedrijf.’

Praktische aanpak

Op dit moment ontwikkelt de projectgroep de vorm en inhoud van de trainingen. Karin zegt: ‘We denken per thema aan een of twee bijeenkomsten met gezamenlijke oefeningen. Met een korte voorbereidingsopdracht en interactieve ontmoetingen, kun je al veel leren.’ Ron voegt daaraan toe: ‘Het is leren door te doen en te ervaren.’ Arjan benadrukt het belang van een persoonlijke benadering: ‘Als je bedrijven uit de regio bij elkaar weet te brengen, is dat heel waardevol. Onze kracht is dat we met elkaar een setting creëren waardoor bedrijven en medewerkers gezamenlijk kunnen groeien.’

Medewerkers in hun kracht

De drie organisaties willen met ‘Hello Zwolle’ een bijdrage leveren aan het vergroten van het verandervermogen van mkb-bedrijven en zo een leven lang ontwikkelen in Regio Zwolle faciliteren. Karin: ‘We hopen dat het makkelijk wordt voor werkgevers om hun medewerkers sterker te maken. Dit is niet alleen goed voor de individuele werknemer, maar versterkt ook de algehele positie van Regio Zwolle. Een veerkrachtige medewerker die goed op zijn plek zit en genoeg uitdaging heeft, doet goed werk.’ Maartje besluit: ‘“Hello Zwolle” is een cruciale investering in de toekomst van onze regio, een toekomst waarin mensen de vaardigheden hebben om zich aan te passen aan veranderingen en waarin bedrijven de steun hebben om te groeien en te bloeien.’ \



Maartje van der Wal en Ron Journée

Vrijwilligers aan het woord: 'Vogellanden is een warm bad'

Bij Vogellanden werken bijna zeventig vrijwilligers. Het centrum voor medisch specialistische revalidatie, tandheelkunde en gezonde leefstijl in Zwolle vindt het belangrijk dat ze deel uitmaken van de maatschappij. Voor Vogellanden is er dan ook geen verschil tussen vrijwilligers en werknemers. Ze zijn even belangrijk. Aan het woord drie vrijwilligers die vertellen hoe belangrijk het werk bij Vogellanden voor hen is.

'Ik maak echt deel uit van een team'

Communicatiemedewerker Anita Nouwen, 24 jaar vrijwilliger

'Ik kreeg 24 jaar geleden, aan het einde van mijn revalidatie bij Vogellanden, de vraag of ik er als vrijwilliger wilde werken. Eerst deed ik dat op bij adaptatie, waar ik de documentatie bijhield. Later werkte ik ook nog in de medische bibliotheek. Nu zit ik alweer jaren op de PR-afdeling, waar ik de communicatiecollega's help om teksten van folders op B1-niveau te schrijven. Ik heb bedrijfscommunicatie gestudeerd, dus dat past goed bij me. Dat doe ik de ene week twee dagdelen, de andere week een dagdeel. Ik vind het mooi dat ik mijn geschreven teksten terugzie in folders of op de website. De collegialiteit bij Vogellanden waardeer ik enorm. Door mijn hersenletsel heb ik langer de tijd nodig dan anderen, maar mijn collega's begrijpen dat. Vogellanden is echt een warm bad waar aandacht is voor iedereen en waar iedereen meetelt. Dat merk ik bijvoorbeeld tijdens de lunch. Mijn collega's willen dan graag dat ik meega. Eerder kostte me dat veel energie door drukte in het restaurant. Dan ging ik niet mee. Maar nu is mijn hersenletsel zo hersteld dat ik het wel leuk vind om mee te gaan. Ik maak echt deel uit van een team.'





'Ik zal er altijd voor de revalidanten zijn'

Kunstenaar Yvon van Esch, 12,5 jaar vrijwilliger

'Als kunstenaar geef ik revalidanten van Vogellanden een keer in de week schilder- en tekenles. Ik leer ze technieken en geef ze tips. Dat doe ik met heel veel plezier. Omdat ik MS heb en een hersenbloeding heb gehad, ken ik Vogellanden ook van de andere kant. Daarom weet ik hoe het is om als revalidant binnen te komen. Je geeft een stukje van je vrijheid op en je hebt veel therapieën. Bij mijn lessen ben je vrij. Even tijd voor jezelf en geen gestress. Er is tijd voor ontspanning. We lachen veel, maar soms is het ook muistil als revalidanten bezig zijn en even in hun eigen wereld zitten. Ik vind vooral het samenspel met de revalidanten heel dierbaar, ik zal er dan ook altijd voor hen zijn. Want ze zijn met een proces bezig. Ik zie mijn lessen dan ook meer als een baan en het doet me goed dat de revalidanten verwachten dat ik er ben. Die waardering voel ik ook erg vanuit Vogellanden. We krijgen bijvoorbeeld een kerstpakket, maar ook als ik jarig ben, krijg ik een cadeautje. Het is echt een prettige organisatie om voor te werken.'



'Ik mag hier zijn wie ik ben'

Voedingsassistent Ivar Wakker, 14 jaar vrijwilliger

'Door een ernstig ongeluk heb ik op jonge leeftijd hersenletsel opgelopen. Aan de buitenkant zie je niks aan mij, maar ik kan lang niet alles. Het is daarom belangrijk dat ik niet overvraagd word en vooral dingen doe waar ik goed in ben. Bij Vogellanden weten ze dat en werk ik nu ruim veertien jaar. Ik assisteer de voedingsassistent drie ochtenden in de week. Dan zorg ik dat de schone vaat binnenkomt en de vieze vaat in de waskar terecht komt. Verder maak ik de huiskamer en keuken schoon en dek ik de tafel. Maar het belangrijkste is dat ik er ben voor de revalidant. Die mag mij een vraag stellen of ik kan hem of haar ergens naartoe brengen. Of we kunnen het bijvoorbeeld over het weer hebben. Alle revalidanten hebben hun eigen verhaal, daar neem ik de tijd voor. Zo doe ik waar ik goed in ben. Het voelt voor mij goed dat ik verwacht word. Vrijwilligerswerk is namelijk niet vrijblijvend, bij Vogellanden ben je echt van toegevoegde waarde. Voor mij voelt deze organisatie als familie. Ik mag hier zijn wie ik ben. Het is fijn dat iemand naar mij vraagt en dat ik mensen mag helpen in een moeilijke periode. Zo draag ik mijn steentje bij. Ik ben ook nog elke dag aan het revalideren, Vogellanden is voor mij een fijne en vertrouwde omgeving om te groeien.'

SVO vakopleiding food brengt samen met Regio Zwolle leerlingen tot bloei

Het bedrijfsleven in Regio Zwolle vormt een onmisbaar onderdeel van de vakopleidingen van SVO vakopleiding food. 'Bij ons leggen leerlingen een belangrijke basis; de uiteindelijke kilometers maak je buiten', zegt opleidingsadviseur Theo Stel. 'Daarom zoeken wij graag de samenwerking met de regio op, bijvoorbeeld via schakeltrajecten. Samen vergroten en versterken wij de kennis.'

Theo Stel is sinds tweeënhalf jaar opleidingsadviseur voor het mbo bij SVO: van oudsher de Slagersvakopleiding, inmiddels uitgegroeid tot allerhande vakopleidingen binnen de foodsector. 'Als opleidingsadviseur sta ik tussen de school, de student en het leerbedrijf in', aldus Theo. 'Ik begeleid BBL-leerlingen binnen retail en ambacht. BBL staat voor beroepsbegeleidende leerweg; deze studenten gaan een dag per week naar school en hebben al een werkgever.'

Tijd en aandacht

De locatie van SVO in Zwolle herbergt een overzichtelijke vakopleiding, waar vakmanschap centraal staat. Op een drukke dag zijn er ongeveer tweehonderd studenten in huis. 'Dat betekent dat hier een rustige, ontspannen sfeer hangt en dat wij iedereen bij naam kennen', aldus Theo. 'Hierdoor voelen studenten zich snel thuis bij ons. We zorgen daarnaast samen met veel regionale bedrijven uit de branche voor het succesvol doorlopen van de opleiding. Over het algemeen zijn dit prachtige bedrijven, die tijd en aandacht aan onze leerlingen en hun werknemers willen besteden. We hebben een fijne samenwerking met bijna vierhonderd bedrijven.' De samenwerking met deze leerbedrijven is onmisbaar voor de vakopleiding. 'Zonder ons geen gediplomeerde of gecertificeerde medewerkers. Maar zonder leerbedrijven geen actuele praktijkkennis. We hebben elkaar nodig om ook in de toekomst voldoende gekwalificeerde werknemers te behouden binnen food, retail en horeca.'

Schakeltrajecten en praktijkonderwijs

Nu en dan bemoeit Theo zich intern met trajecten voor de out-of-home-wereld. 'Denk aan werkgevers als Mc Donalds of De Beren. Wij verzorgen gerichte opleidingen voor hun ketens. Daarnaast werken we dankzij de Regio Deal ook samen met andere partijen uit het bedrijfsleven. Zo hebben we onlangs met de Sectortafel, PerspektieV en McDonalds's een schakeltraject opgestart voor



'Samen met bedrijven brengen wij leerlingen die extra aandacht verdienen tot bloei'

Theo Stel

jongeren met een ondersteuningsbehoefte. Ook werken we samen met diverse scholen uit het praktijkonderwijs als het gaat om entree-onderwijs. In kleine entreeklassen met maximaal 10 leerlingen op mbo-niveau 1 leren wij onze studenten heel praktische dingen. Die kennis moeten ze wel ergens in de praktijk kunnen brengen. Samen met de regio brengen wij ook de leerlingen die wat extra aandacht verdienen tot bloei.' \



Jelle Weever

Duurzame groei van Regio Zwolle

Als een gemeenschap groeit, groeit ook de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat deze groei niet alleen kwantitatief is, maar ook kwalitatief en duurzaam. Regio Zwolle voorziet een groei van 50.000 nieuwe woningen tot 2040, wat 20.000 banen betekent.

In dit magazine staat brede welvaart centraal. Dit omvat, zoals u heeft kunnen lezen, veel meer dan enkel economische groei. Het gaat ook om zaken als sociale vooruitgang, ecologische duurzaamheid en cultureel welzijn. Voor de regio betekent dit dat de groei van de bevolking hand in hand moet gaan met een evenredige groei van werkgelegenheid, infrastructuur en leefruimte, terwijl de karakteristieken van stad en ommeland behouden moeten blijven. Ik ben blij dat de regio onderkent dat er bij inwonersgroei ook werkgelegenheidsgroei moet zijn.

Mijn zorg is wel: waar moeten deze banen dan landen? Niet iedere gemeente beseft welke impact de genoemde getallen hebben. Ik woon in de gemeente Kampen en de gemeenteraad heeft in zijn visiedocument 2040 geschreven dat men de groei van werklocaties wil onderbrengen bij buurgemeenten. Dit ondanks dat de gemeente Kampen, kijkende naar referentiegetallen, eigenlijk al over te weinig werklocaties beschikt ten opzichte van het aantal inwoners.

Om de getallen tastbaar te maken: wat betreft de beoogde groei van het aantal inwoners met 40.000 'pakt' Kampen er 10.000. Dit betekent een benodigde toename van 5.000 banen. Voor de beeldvorming: op bedrijventerrein RW50 (het bedrijventerrein rechts aan de N50 richting Emmeloord) werken circa 1.100 mensen en het terrein is 20 hectare groot. De beoogde bevolkingsgroei vraagt dus circa 4 bedrijventerreinen, zoals RW50, van samen circa 80 hectare.

Het baart mij zorgen dat er geen tempo wordt gemaakt met het bestemmen van werklocaties. RW50 werd in 2003 voor het eerst in de raad besproken en kwam in 2004 in procedure. Na de aanleg in 2006 was het in 2018 nagenoeg uitverkocht, een proces van 15 jaar.

Het als regio niet op orde hebben van je werklocaties is in mijn ogen dus onverantwoord beleid, wanneer je de bestaande welvaart in de regio wilt handhaven. Zonder voldoende bedrijvigheid zijn verenigingen of grote evenementen in de regio niet meer te financieren. Deze drijven immers op sponsoring en met meer bezoekers en/of leden is er meer geld nodig. Bovendien: organiseer je bedrijventerreinen niet lokaal, dan treden er andere negatieve neveneffecten op. Denk aan minder lokale verbondenheid en meer woon-werkverkeer, wat onwenselijk is voor het milieu en de infrastructuur.

De groei van de regio biedt kansen en uitdagingen. Het is aan Regio Zwolle, de bedrijven en de gemeenschap om ervoor te zorgen dat deze groei niet ten koste gaat van de brede welvaart en levenskwaliteit. Met zorgvuldige planning, duurzame ontwikkeling en behoud van identiteit, kan Kampen zijn groei omarmen en een voorbeeld stellen voor andere gemeenten die streven naar een evenwichtige toekomst. Maar: maak vaart! \

COLOMNA

In de Regio Deal trekken Regio Zwolle en het Rijk samen op

'We kijken verder dan de
gemeente- of provinciegrens'

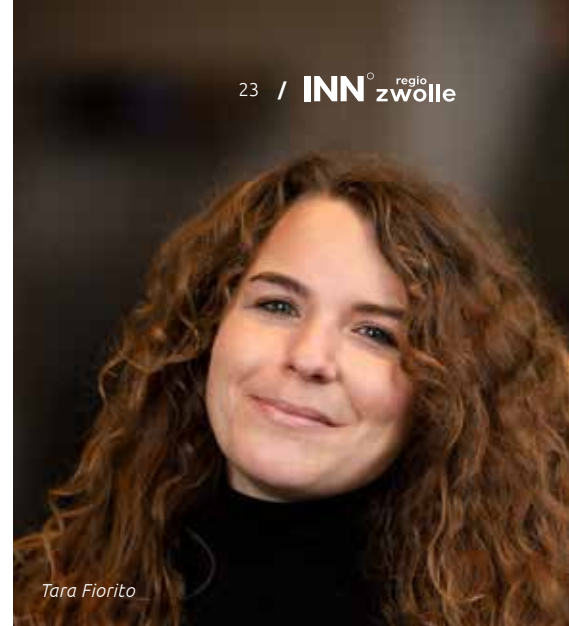
Gerdien

Begin februari 2024 kwam er goed nieuws uit Den Haag: het Rijk investeert opnieuw in Regio Zwolle. Opnieuw inderdaad, want na de Regio Deal van 2020 diende de regio voor de 2e keer met succes een aanvraag in voor de investering van miljoenen euro's. In totaal ontvangt Regio Zwolle 30 miljoen euro van het Rijk. Een gesprek met Tara Fiorito, dealmaker van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), en Gerdien van der Zanden, programmamanager Regio Deals Regio Zwolle. 'Bij een Regio Deal staan de regio en het Rijk naast elkaar.'



'De Regio Deals zijn vooral gericht op innovaties en transities'

Tara



Tara Florito

Eerst een lesje recente geschiedenis: de Regio Deals bestaan sinds 2018 en zijn een idee van kabinet-Rutte III. Tussen 2018 en 2022 investeerde de regering 950 miljoen euro in de deals. Ook Rutte IV maakte geld vrij voor deals, in totaal 900 miljoen euro. 'Het uitgangspunt van de Regio Deals is het stimuleren van de regionale ontwikkeling en samenwerking. Zodat het overal in Nederland goed gaat', zegt Tara. 'Eerder lag de focus van het overheidsbeleid vooral op gebieden waar het al goed ging. Met de Regio Deals wil het kabinet de brede welvaart in alle regio's behouden en verbeteren.'

90 miljoen euro

Bij een Regio Deal komt de regio zelf met een analyse en plannen waarin staat hoe de brede welvaart in die regio verbeterd kan worden. 'Dan gaat het bijvoorbeeld om specifieke regionale opgaven zoals werkgelegenheid, leefbaarheid, onderwijs of veiligheid', legt Tara uit. 'Maar het kan ook gaan om investeren in kennis en innovatie op het gebied van landbouw, circulaire economie of energie.'

Elk jaar stelt het Rijk de aanvraag voor de Regio Deals open. Tara: 'De regio's dienen een uitgebreid plan met een onderbouwde analyse in. Het Rijk besluit of een regio wel of geen geld ontvangt en hoeveel. Dat doen ze op basis van de kwaliteit en de onderbouwing van het voorstel. Maar ook op basis van de kwetsbaarheid qua brede welvaart, een eerlijke verdeling over het land en hoeveel andere Rijksmiddelen al naar een gebied gaan.'

Een niet onbelangrijke voorwaarde voor het toekennen van een Regio Deal is dat een regio hetzelfde bedrag

als het Rijk inlegt. Gerdien: 'Onze partners van Regio Zwolle – decentrale overheden, ondernemers, onderzoeks- en onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties - betalen samen voor elke euro die het Rijk betaalt het dubbele bedrag. Zij tonen daarmee het nut en de noodzaak van de Regio Deal. Het levert een totaal investeringspakket in Regio Zwolle van 90 miljoen euro op.'

Grensontkennend

Regio Zwolle telt 22 aangesloten gemeenten en 4 waterschappen uit 4 provincies. Er wonen 800.000 inwoners en er zijn 80.000 bedrijven gevestigd. 'We investeren als Regio Zwolle in de leefbaarheid van alle dorpen en kernen. Want het gaat pas goed als het overal goed gaat', zegt Gerdien. 'We werken daarom ook grensontkennend. De hele regio heeft dezelfde vraagstukken, bijvoorbeeld over woningbouw, waterberging of netcongestie. Maar in Zuidwest-Drenthe is de situatie weer anders dan op de Veluwe. We werken samen en kijken verder dan de gemeente- of provinciegrens. We doen het echt samen, we luisteren naar inwoners en ondernemers. Dat typeert Regio Zwolle en daar zijn we heel trots op.'

Een voorbeeld is Groei Vooruit, een van de projecten van de eerste Regio Deal. Inwoners die zich willen omscholen of vastlopen in hun huidige baan, kunnen daar gratis terecht voor loopbaanadvies en/of scholing. Bij Groei Vooruit werken onder meer gemeenten, provincies, vakbonden, onderwijsinstellingen en het UWV samen. 'Vanuit deze samenwerking kunnen we kijken wat de vraag van de inwoner is, om vervolgens te bekijken wie

het best de ondersteuning kan bieden', zegt Gerdien.

Plannen uitwerken

Nu het geld van de nieuwe Regio Deal is toegezegd, is het tijd om de plannen verder uit te werken. Dat betekent dat Gerdien en Tara de komende tijd vaak met elkaar om tafel zitten. 'De Regio Deals zijn vooral gericht op innovaties en transities', zegt Tara. 'En hoe we die uiteindelijk kunnen vertalen naar beleid waar alle regio's in Nederlands iets aan hebben. We combineren de expertise van het Rijk en de expertise en innovatie en het gewoon doen van de regio. Die samenwerking is cruciaal.'

Regio Zwolle werkt momenteel aan een convenant waarin op hoofdlijnen de plannen voor de komende jaren staan beschreven. 'Wat hebben we samen nodig om de brede welvaart in Regio Zwolle te verbeteren? Dat doen we op basis van een grondige analyse van de opgaven die in onze regio liggen', zegt Gerdien. 'Samen met werkgevers bijvoorbeeld kijken we naar het verbeteren van ondernemersdienstverlening en -processen. En waar kunnen kleine mkb'ers terecht voor vragen over innovatie? We proberen onze nek uit te steken en het systeem te verbeteren. Dat is de kracht van Regio Zwolle.' >

Meer weten over de vorige Regio Deal of de nieuwe Regio Deal Regio Zwolle? Kijk op www.datdoetdedeal.nl voor meer informatie.

Dat doet de deal... op de arbeidsmarkt

Regio Deal Regio Zwolle 2020-2023 heeft 18 programmalijnen. Eén daarvan is de Human Capital Agenda (HCA). De sleutel tot succes van de HCA is de sectorale aanpak. Werkgevers, onderwijs en andere partijen in de regio werken samen aan de beschikbaarheid, wendbaarheid en inclusiviteit van werknemers in hun sector. Marc Kleinhaarhuis en Bart van Leerdam, katrekkers van respectievelijk sectortafel E-commerce & IT en sectortafel Agri & Food blikken terug op de eerste deal en het effect van de projecten die in hun sectoren van start gingen.

Marc Kleinhaarhuis en
Bart van Leerdam



Na een korte opleiding direct aan de slag

Marc Kleinhaarhuis is katrekker van de sectortafel E-commerce & IT Regio Zwolle. Daarnaast is hij voorzitter van Digital District Zwolle (DDZ) en mede-eigenaar van IT-bedrijf Microsign.

In de IT-branche is de beschikbaarheid van personeel een uitdaging. Om in beeld te krijgen welke vacatures moeilijk ingevuld worden, hebben WerkgeversServicePunt Regio Zwolle (WSP) en Deltion College een analyse uitgevoerd bij IT-bedrijven. Marc: 'Daaruit bleek dat de functies van applicatiebeheerder en servicedeskmedewerker tot de meest voorkomende openstaande vacatures behoren. En ook dat werkgevers kansen zien voor toekomstige medewerkers om vanuit een instapfunctie het werkveld te betreden.' Op basis van deze

bevindingen ontwikkelde de sectortafel met werkgevers een voorschakeltraject. 'Dat stelt deelnemers in staat om na een korte opleiding direct aan de slag te gaan in de IT-sector in een van de genoemde functies.'

Slim Digitaal aan de bak

Eind oktober 2023 was de sectortafel een van de initiatiefnemers van het evenement 'Slim Digitaal aan de bak', waaraan onder meer IT-bedrijven als Microsoft, ConnectingTheDots en AppBakkers aan meewerkten, maar ook Hogeschool Windesheim, Deltion College en Gemeente Zwolle. Lotte de Bruijn van NL Digital, en Anke den Ouden, CEO van Microsoft Nederland waren twee van de sprekers die dag. 'We hebben mkb'ers daar laten zien hoe digitalisering kan

'Rolmodellen om meer vrouwen voor de IT te laten kiezen'

Marc

leiden tot efficiëntie. Hoe ze met digitale toepassingen meer kunnen bereiken met minder personeel. Ook dat is een oplossing in een krappe arbeidsmarkt.'

Ook de derde belangrijke actielijn van de sectortafel, 'Meer vrouwen in de IT', kwam die dag aan bod. 'Nu is zo'n 10 tot 15 procent van de ICT-studenten in Regio Zwolle vrouw, in landen als Estland, Letland en Oekraïne is dat een aanzienlijk



hoger percentage. Het heeft vooral te maken met imago. Door rolmodellen uit de IT-wereld, zoals Anke den Ouden en Lotte de Bruijn, aan het woord te laten, hopen we dat ook in Nederland meer vrouwen voor dit mooie beroep gaan kiezen', zegt Marc.

Samenwerking

Hij is trots op de samenwerking die de afgelopen jaren is ontstaan. 'Een paar jaar geleden kenden IT-studenten bijna geen regionaal IT-bedrijf, maar inmiddels zijn we gewend om elkaar op zoeken in de vorm van stages, bedrijfsbezoeken en kennissessies. Je hebt elkaar in de toekomst steeds meer nodig. Door samen te werken op bijvoorbeeld AI en security, behaal je uiteindelijk het maximale resultaat.'

Allemaal samenwerken om ondernemers verder te helpen

Bart van Leerdam is netwerkregisseur van de sectortafel Agri & Food. De sector Agri & Food bestaat uit drie deelsectoren: de levensmiddelenindustrie, boeren/tuinders en groenvoorzieners zoals hoveniers.

'Vooral levensmiddelenbedrijven, hoveniers en tuinbouwbedrijven hebben medewerkers nodig en vinden het lastig om personeel te vinden', vertelt Bart. 'Via voorschakeltrajecten lukt het wel om zij-instromers binnen te krijgen, maar tegelijkertijd is het vaak moeilijk om personeel te behouden. Zeker jonge werknemers vertrekken weer als je als werkgever niet meegaat met hun wensen. Zij werken bijvoorbeeld vaak parttime, daar moet je als kleine ondernemer wel in mee. Goed werkgeverschap is daarom een steeds belangrijker thema in de sector agri en food.'

Een van de initiatieven van de sectortafel die inspeelde op goed werkgeverschap is een busrit langs bedrijven. 'Met de PEC Zwolle-bus zijn we met kandidaten van het UWV langs potentiële werkgevers gereden. Dat heeft voor alle deelnemers een vervolgesprek opgeleverd. Daar zijn we trots op.'

Ondernemerschap

Bij boeren en tuinders is juist ondernemerschap een belangrijk speerpunt. 'De vanuit de overheid opgelegde regels volgen elkaar haast wekelijks op. Bijvoorbeeld over stikstof, watermanagement en

gewasbeschermingsmiddelen.

De ondernemers zien door de bomen het bos niet meer en durven daardoor niet meer te bewegen. De overheid vraagt wendbaarheid en ondernemerschap, maar die durven veel boeren en tuinders nu niet te leveren.'

Om hen, maar ook de andere deelsectoren, tóch in beweging te krijgen, heeft de sectortafel de afgelopen jaren samenwerking en verbinding gezocht. 'We hebben kartrekkers en uitvoerders uit het onderwijs, van de overheid en van brancheorganisaties samen aan tafel gezet. Zij bepalen samen hoe ze de problemen in de sector aanpakken, te beginnen met het opzetten van toekomstoriëntatietrajecten voor agrarische ondernemers. We hebben alles gedaan om hen in contact te brengen, zodat ze elkaar leren kennen, samenwerken en dat ook blijven doen. Dat hebben we inmiddels bereikt; we zijn klaar voor volgende stappen.'

Eén loket

Door de nieuwe Regio Deal kan de sectortafel verder bouwen aan een 'excellente ondernemersdienstverlening', zegt Bart. 'Daarbij mag het voor ondernemers niet uitmaken welk loket zij met welke vraag mailen of bellen; de achterliggende dienstverleners werken allemaal samen om ondernemers verder te helpen. Arbeid, economie of innovatie zijn voor ondernemers immers geen gescheiden terreinen. Voor de ondernemersdienstverlening in de komende jaren dus ook niet (meer).'

'We willen verder bouwen aan een excellente ondernemersdienstverlening'

Bart

ZWINC maakt Regio Zwolle tot hotspot voor start-ups in de maakindustrie en IT

Designlampen van biobased materiaal, bouw materiaal gemaakt van koemest en oprolbare zonnepijpen die sportvelden van energie voorzien. Zomaar wat producten van start-ups die bij ZWINC een kans kregen. ZWINC is namelijk dé plek voor innovatieve start-ups in de maakindustrie en IT in Regio Zwolle. Tegelijkertijd wordt hier gebouwd aan een ecosysteem dat het aantrekkelijker maakt om in de regio te starten, te groeien én te blijven.

De voormalige Philipsfabriek aan de Ceintuurbaan in Zwolle bruist van bedrijvigheid. Start-ups en innovatieve talenten vanuit de maakindustrie, de kunststofwereld en de IT ontwikkelen hier hun vaak technische, maar altijd innovatieve ideeën onder de vleugels van ZWINC tot duurzame ondernemingen. 'Bij ZWINC worden innovatieve producten ontwikkeld die raakvlakken hebben met de uitdagingen van nu, zoals de circulaire economie of de energietransitie', aldus Koen Hobelman. Als manager van de incubator ZWINC verzorgt hij met zijn team voor startups een



Koen Hobelman

fysieke werkplek, een eerste financiering, coaching, inspiratie, een netwerk en zichtbaarheid. 'We kennen allemaal wel voorbeelden van briljante producten, die je zelf had willen verzinnen', aldus Koen. 'Wat we daarbij soms vergeten, is dat iedere uitvinder en elke start-up ooit ergens een begin heeft moeten maken. Voordat je het grote publiek bereikt en een mooie omzet maakt, heb je startkapitaal, ruimte en een businessmodel nodig. Bij ZWINC zorgen we voor die fysieke plek en maken we start-ups investeringsklaar. We coachen zelf, maar delen ook kennis vanuit ons netwerk. Soms vragen mensen zich bijvoorbeeld af hoe je twee dingen aan elkaar lijmt. Dat lijkt een simpele vraag, maar maak maar eens een zonnepaneel aan een stuk composiet vast. Via onze contacten in Regio Zwolle helpen wij start-ups aan kennis en oplossingen. Ook zorgen we voor zichtbaarheid en maken we ons hard voor gunstige omstandigheden wanneer je klaar bent om de markt te veroveren.'

Ecosysteem

ZWINC is namelijk niet alleen een incubator. Het creëren van een ecosysteem rondom start-ups in de maakindustrie is een tweede, belangrijke tak van sport binnen ZWINC. 'De term ecosysteem suggereert misschien ten onrechte dat alles vanzelf groeit en bloeit', zegt Bastian Coes, directeur van ZWINC en kwartiermaker voor dit ecosysteem. 'Ik spreek daarom ook wel over een infrastructuur. Als Regio Zwolle hebben we startups nodig om te zorgen voor innovatiekracht in de regio, wat bijdraagt aan een toekomstbestendige economie. Hogeschool Windesheim neemt hierin het voortouw en maakt ZWINC mogelijk met hulp van de gemeente Zwolle en de Provincie Overijssel. Maar nu zijn er ook voorzieningen nodig. Denk aan programma's om talent te scouten

'Voordat je het grote publiek bereikt, heb je startkapitaal, ruimte en een businessmodel nodig'

Koen Hobelman



Welkom bij ZWINC

Kijk voor meer aansprekende voorbeelden van innovatieve start-ups op www.zwinc.nl/startups. Of kom langs aan de Ceintuurbaan. Iedereen is van harte welkom om hier de dynamische sfeer te proeven en/of zijn idee te pitchen.

in bijvoorbeeld het onderwijs en toegang tot risicofinanciering voor start-ups, maar ook aan huisvesting wanneer een start-up klaar is om op te schalen. Ook moeten alle spelers binnen dit ecosysteem elkaar goed weten te vinden. ZWINC wil dit ecosysteem samen met kennispartners, overheden en bedrijven in de Regio Zwolle een impuls geven, omdat het onlosmakelijk met ons als incubator is verbonden. Het ene traject is een voorwaarde voor het andere. Als wij succesvolle startups in onze regio willen voortbrengen en behouden, moeten we als Regio Zwolle gezamenlijk het fundament verstevigen.

Aantrekkelijk vestigingsklimaat

Een derde van de start-ups die onder de vleugels van ZWINC opereren, komt uit de stad Zwolle. Een derde komt uit Regio Zwolle en een derde komt uit de rest van Nederland. 'Wij trekken met ZWINC innovatieve ondernemers naar onze regio', benadrukt Bastian. 'Dan moeten we wel zorgen voor een aangenaam vestigingsklimaat met veel ruimte voor innovatie en groei, wat hun kansen op succes én de kans op een blijvende vestiging in onze regio vergroot. Wat ZWINC betreft wordt Regio Zwolle het kloppend hart van de start-up-gemeenschap in de maakindustrie en IT, waar ondernemers alle kansen krijgen om zichzelf te ontwikkelen. Zo dragen we positief bij aan de toekomstige economie van deze regio.' De impact van bij ZWINC gedane innovaties is overigens vaak nog veel groter. 'Neem de door Bondus ontwikkelde techniek om complexe medische zelftests schaalbaar te produceren, wat een medische doorbraak wereldwijd kan betekenen. Of het Circular Rubber Platform dat van een circulaire gedachtegang de norm wil maken in de wereldwijde rubberindustrie. Allemaal bij ZWINC ontstaan.'

ZWINC begeleidt startende ondernemers idealiter ongeveer drie jaar. 'Dat is de gemiddelde termijn voor validatie, incubatie en opschalen richting bijvoorbeeld een grotere productielocatie, nieuwe financieringen of meer werknemers', aldus Koen.

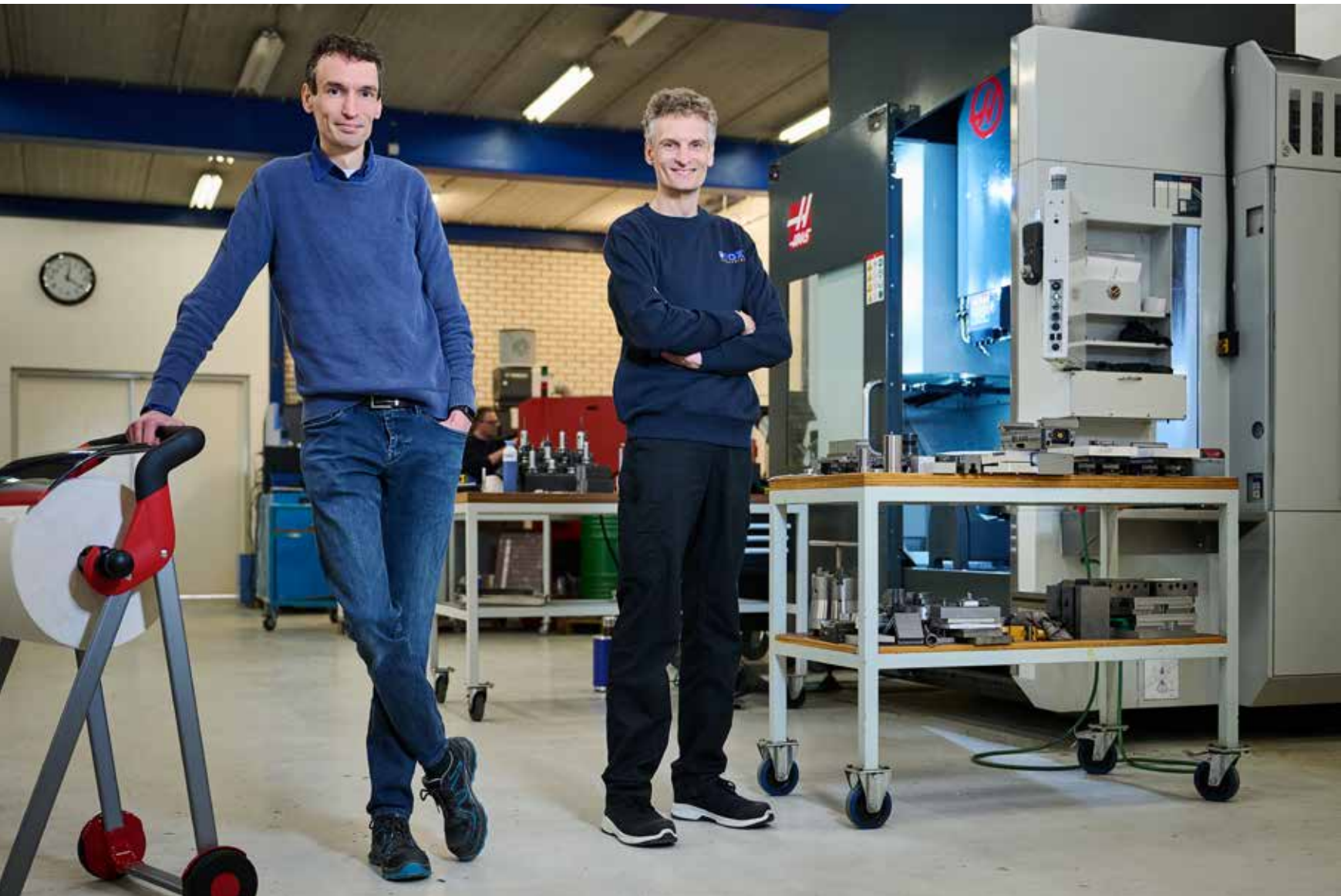
'Het kan heel snel gaan. Maar soms kost innovatie ook tijd. Alleen door al in een vroeg stadium voor de juiste support te zorgen, krijgen veelbelovende start-ups een kans om zich te ontwikkelen. Net als in een natuurlijk ecosysteem is er tijd en ruimte nodig om te groeien.'



Bastian Coes

Fox Industries: modern familiebedrijf met hart voor personeel

Familiebedrijven kom je overal in Regio Zwolle tegen. Zo ook in de gemeente Hardenberg, waar Fox Industries zich bevindt. In tegenstelling tot het conservatieve imago dat familiebedrijven hebben, zijn velen juist druk bezig met modernisatie op alle vlakken. Fox Industries, onder leiding van de broers Wilbert en Kees Vos, illustreert perfect hoe traditionele bedrijven meegaan met de tijd, zowel bedrijfsmatig als op het gebied van personeelsbeleid.



Sinds de oprichting in 1968 heeft Fox Industries zich ontwikkeld van een klein bedrijf dat zich richtte op polyester producten tot een specialist in op maat gemaakte industriële componenten. In 2004 kwam daar een verspaningsafdeling bij. 'Van een bescheiden begin met 5 werknemers zijn we gegroeid naar een team van 46 mensen', vertelt Wilbert, die het bedrijf in 2009 samen met zijn broer overnam. Kees vult aan: 'Het is nooit een verplichting geweest om het bedrijf over te nemen. Zowel onze vader als onze jongere broer werken ook in het bedrijf. Het mooie aan werken met familie vind ik dat je veel duidelijker communiceert en beter relateert. Daardoor breng je een bedrijf verder.'

Maatwerk voor klanten

De beslissing tot overname viel samen met de financiële crisis van 2008, een periode waarin veel bedrijven het moeilijk hadden. De broers zagen een kans om het bedrijf naar een hoger niveau te tillen. 'De crisis dwong ons om creatief en innovatief te zijn in onze bedrijfsvoering', zegt Kees. Zij besloten onder andere om naast de polyester productie nog meer te focussen op de verspaning, waar Wilbert een vakmeester in is.

Daarnaast besloot Fox Industries zich te richten op maatwerk. De producten variëren van specifieke machineonderdelen tot complexe polyester constructies. Kees legt uit: 'Wij hebben geen voorraad, maar maken kleine oplages van unieke onderdelen.' Hiermee kunnen ze snel inspelen op de complexe en specifieke behoeften van hun klanten.

Personeelsbeleid en kansengelijkheid

Kansengelijkheid staat bij Fox Industries voorop. 'Wij streven naar een inclusieve werkomgeving waarin iedereen gelijke kansen heeft', legt Kees uit. 'In onze zoektocht naar personeel kijken we niet alleen naar vaardigheden, maar vooral naar potentieel. Iedereen verdient een kans om zich te bewijzen.' Daarnaast biedt Fox Industries flexibele werktijden, waardoor werknemers werk en privé beter kunnen combineren.

Desondanks ervaart Fox uitdagingen bij het vinden van gekwalificeerd personeel voor specifieke technische rollen, zoals CNC-verspaners. Voor minder gespecialiseerde functies hanteert Fox Industries een originele aanpak.

Het vinden van nieuw personeel

Om nieuw personeel te vinden, werkt Fox Industries samen met verschillende partijen, waaronder de gemeente Hardenberg. Ze hebben goed contact met hun contactpersoon, die regelmatig beschikbare kandidaten aandraagt. Kees benadrukt: 'Bij Fox Industries zijn we trots op onze samenwerking met de gemeente Hardenberg, vooral als het gaat om het aannemen van personeel met bijzondere omstandigheden.'

Een inspirerend verhaal gaat over een man die door ziekte vijftien jaar niet had gewerkt. Hij vond geen baan, vanwege de hoge werkdruk en de hoge eisen van voltijdbanen in veel bedrijven. Bij Fox Industries begon hij in een rol voor twintig uur per week. Dit stelde hem in staat rustig te beginnen en geleidelijk op te bouwen.



'Wij streven naar een inclusieve werkomgeving waarin iedereen gelijke kansen heeft'

Inmiddels heeft hij zijn plek gevonden en zijn zowel hijzelf als Fox Industries zeer tevreden.

Een ander mooi voorbeeld is een medewerker die in 2010 begon bij Fox Industries. Kees vertelt: 'We hebben even moeten zoeken naar de juiste samenwerking. Nu is hij een van de meest ervaren en gewaardeerde werknemers. Deze twee voorbeelden illustreren hoe belangrijk het is om mensen een kans te geven en geduldig te zijn. Het zijn deze succesverhalen die bevestigen dat onze inzet om inclusief te zijn en kansen te bieden aan een diverse groep werknemers niet alleen ethisch juist is, maar ook zakelijk waardevol.'

Deze aanpak werkt niet altijd; er zijn minder succesvolle gevallen waarin mensen te laat zijn of niet komen opdagen. 'Maar wanneer je als werkgever bereid bent om een werknemer met bijzondere omstandigheden te ondersteunen en duidelijk communiceert over de situatie, dan is er veel mogelijk. Dit wordt versterkt doordat de gemeente bijdraagt aan de salariskosten, wat het risico voor ons vermindert', zegt Kees tot besluit. 'Wij blijven streven naar deze succesverhalen.'

Groei en innovatie binnen de mbo-opleiding 'Vakman-Ondernemer'

De opleiding 'Vakman-Ondernemer' in Regio Zwolle viert dit jaar haar vijfjarig jubileum. De opleiding is een kweekvijver voor ondernemerstalent en ondersteunt zowel studerende mbo'ers als werkenden met ondernemersambities.

De eenjarige opleiding is ontwikkeld in samenwerking met Landstede MBO, mbo Menso Alting en Deltion College. Vanaf het begin zijn docenten Keimpe Dokter van Landstede MBO en Rob Boerma van Deltion College nauw betrokken bij deze opleiding. Hun benadering is zowel innovatief als persoonlijk en gericht op de ontwikkeling van ondernemende vaardigheden die direct toepasbaar zijn in 'de echte wereld'.

Het concept voor de opleiding 'Vakman-Ondernemer' werd ontwikkeld door een team van gepassioneerde onderwijzers, waaronder Keimpe en Rob, met als doel een brug te slaan tussen het traditionele mbo-onderwijs en de dynamische wereld van het ondernemerschap. 'Ons doel was vanaf het begin om een leeromgeving te creëren waarin studenten niet alleen leren over ondernemen, maar het geleerde ook direct in de praktijk kunnen brengen', legt Keimpe uit. Rob voegt toe: 'Ik vind het belangrijk dat jonge mensen alle ruimte krijgen om hun eigen leven invulling te geven. Voor jezelf beginnen is een van de meest vrije keuzes die er is.'

Flexibele en persoonlijke aanpak

Studenten werken het hele jaar aan een businessmodel. Het standaardprogramma omvat basiszaken als marketing, financiën en leiderschap. Elke week zijn er colleges van gastsprekers, veelal ondernemers uit de regio. Toch is de opleiding voor iedereen anders. 'We zijn extreem adaptief in hoe we onze opleiding aanbieden. Maatwerk is standaard bij ons', zegt Keimpe. 'Daarom geven we ook veel coaching. De een kan bijvoorbeeld beginnen met een laptop en een bakfiets, terwijl de ander een 3D-printer nodig heeft. Dat vereist een verschillende aanpak.'

'Wij bieden onderwijs, maar willen geen school zijn'

Wie doen er mee?

Elk jaar starten ongeveer 30 à 40 studenten, afkomstig uit diverse vakgebieden, zoals techniek, de creatieve industrie en traditionele ambachten. De studenten zijn vaak wat ouder en starten vanuit hun eigen mbo-opleiding. De diversiteit stimuleert innovatie en creativiteit binnen de groep, waardoor studenten van elkaar kunnen leren en samen kunnen groeien.

Keimpe vertelt: 'Het leuke aan deze studenten is dat ze gemotiveerd zijn en een doel voor ogen hebben.' Ook werkenden zijn welkom. Rob voegt toe: 'We hebben bijvoorbeeld ook veel studenten die al in een bedrijf werken. Die doen deze opleiding er dan naast, bijvoorbeeld om het familiebedrijf over te nemen.'

Ondersteuning van familiebedrijven in de regio

Familiebedrijven vormen een belangrijke basis voor Regio Zwolle en zijn vaak diepgeworteld in de gemeenschap. Door het maatwerk dat de opleiding biedt, is het mogelijk om te focussen op de unieke





Keimpe Dokter

uitdagingen en kansen die familiebedrijven tegenkomen, zoals opvolgingsplanning, behoud van familiewaarden en moderne bedrijfspraktijken. De gerichte aanpak van de opleiding heeft al meerdere generaties ondernemers binnen familiebedrijven geholpen om hun ondernemingen succesvol te moderniseren en te innoveren.

Regionale economische impact

Veel afgestudeerden starten succesvolle ondernemingen in de regio, vaak al tijdens de opleiding. Uiteindelijk zorgt dit voor meer werkgelegenheid in en economische groei van de regio. 'Onze studenten dragen bij aan de dynamiek en de economische diversiteit van Zwolle en omstreken', legt Rob uit. Zo heeft de opleiding al verscheidene succesverhalen voortgebracht: fotografen, kledingmakers, kappers, online-marketingbedrijven en een goudsmederij, onder andere.

Innovatie en toekomstvisie

De opleiding heet vanaf 1 augustus Vakspecialist Ondernemer. Keimpe en Rob zijn namelijk voortdurend bezig met het bijstellen en innoveren van het onderwijsprogramma. 'Wij integreren de nieuwste technologieën en zakelijke strategieën in de gastlessen om ervoor te zorgen dat onze studenten vooroplopen in het ondernemerschap', zegt Keimpe. De aandacht voor trends zoals digitalisering en duurzaamheid bereidt studenten voor op de uitdagingen en kansen van de toekomst.



Rob Boerma

'Vakman-Ondernemer' richt zich op persoonlijke ontwikkeling en zakelijk succes'

'Ik denk dat we nog sterker verbonden zijn met de regio en ik verwacht ook dat we wat groter zullen worden, en er liggen genoeg kansen qua samenwerkingen', aldus Keimpe. Verder werken Rob en Keimpe aan het vergroten van hun netwerk en benadrukt Rob het belang van de praktijk: 'Wij bieden onderwijs, maar zijn niet schools. Natuurlijk zijn er regels en officiële examens, maar onze focus ligt op maatwerk en dingen dóén. Daardoor helpen we aspirant-ondernemers echt verder.'

De opleiding 'Vakman-Ondernemer' richt zich op persoonlijke ontwikkeling en zakelijk succes. Door een sterke focus op praktijkervaring, een diepgaand begrip van het ondernemerschap en een continue dialoog met ondernemers uit de regio, vormt deze opleiding de ondernemers van de toekomst. Deze aanpak waarborgt dat elke student niet alleen leert wat het betekent om een ondernemer te zijn, maar ook de tools en kennis krijgt om succesvol te kunnen zijn. \

Culturele voorzieningen dragen bij aan vitaliteit en populariteit van dorpskernen

'Het theater is méér dan kunst alleen', zeggen theaterdirecteuren Roswyde Burgman en Jan Maarten Veurink uit Regio Zwolle. 'Kleinschalige culturele voorzieningen dragen bij aan de vitaliteit van dorpskernen en zorgen ervoor dat mensen zich daar ook willen vestigen. Als theaters zorgen we voor lokale verbinding en ontmoeting.'

Het HOFtheater in Raalte is een klein, modern plattelandstheater met een bescheiden professioneel team, dat door een grote groep van circa honderd vrijwilligers gedragen wordt. 'Van techniek tot horeca tot aan het poetsen van de toiletten: onze vrijwilligers zijn van alle markten thuis en onmisbaar voor het HOFtheater', aldus directeur Roswyde Burgman. 'We verzorgen ongeveer 85 voorstellingen per jaar en ons publiek komt vanuit heel Salland, zelfs vanuit de buitenwijken van Zwolle en Deventer. Zij kiezen vaak heel bewust voor de kleinschaligheid, de gemoedelijke sfeer en goede parkeergelegenheid.' Ook theater De Voorveghter in Hardenberg is zo'n gemoedelijk regiotheater, waar vrijwilligers onmisbaar zijn. 'Hardenberg is qua oppervlakte een grote gemeente met 29 dorpen en dorpskernen', vertelt directeur Jan Maarten Veurink. 'Tussen de steden Zwolle, Almelo, Hoogeveen en Emmen in vervullen wij een regiofunctie met ongeveer honderdtwintig voorstellingen per jaar. Tweederde van ons publiek voor professionele voorstellingen komt vanuit de gemeente Hardenberg; de overige bezoekers komen vanuit onze buurgemeenten en kiezen voor de kleinschaligheid en laagdrempeligheid.'

Ontmoetingsplek

Een theater heeft volgens de theaterdirecteuren veel meer te bieden dan de professionele jaarlijkse voorstellingen alleen - zeker buiten de grote steden. 'Natuurlijk is je programmering belangrijk', benadrukt Jan Maarten. 'We proberen met ons aanbod zoveel mogelijk mensen te trekken en jong en oud te bedienen. Maar een theater is ook een ontmoetingsplek. Bij De Voorveghter organiseren we jaarlijks veel maatschappelijke evenementen en bieden een podiumfunctie aan bijvoorbeeld de eindmusical van groep 8. In het HOFtheater worden workshops en toneellessen aangeboden. Al die activiteiten zijn belangrijk voor ons: we hebben als theater een plek middenin de samenleving.' 'Een theater is veel meer dan kunst alleen', bevestigt Roswyde. 'Een theaterbezoek draait in onze gemeenschappen bovenal om collectieve beleving. We zien hier ook vaak dat mensen niet met z'n tweeën, maar met z'n vieren of zessen komen. Mensen beschouwen ons podium als een ontmoetingsplek. Net als sport zorgt cultuur voor sociale cohesie en bovendien voor lichamelijke en geestelijke gezondheid.'

Cultuur is goed voor de geest en we verzorgen als theater ook projecten die bijdragen aan een grotere mentale gezondheid, bijvoorbeeld tegen eenzaamheid onder ouderen. Onze theaters zijn een centrum van waaruit we sociaal-maatschappelijke activiteiten organiseren.'

'Een theaterbezoek draait in de regio om collectieve beleving'

Roswyde Burgman

Goed vestigingsklimaat

Kleine en middelgrote theaters dragen bij aan de leefbaarheid van kleinere dorpskernen: daarvan zijn beide theaterdirecteuren overtuigd. 'Sinds de coronatijd hoeven veel mensen niet meer te wonen waar zij werken. Daardoor is het oosten van Nederland in trek geraakt. Je kunt hier immers prachtig wonen, werken en leven! Kleinschalige culturele voorzieningen bepalen mede de keuze van mensen om zich ergens te vestigen en leveren zodoende een belangrijke bijdrage aan de vitaliteit van dorpskernen. Theaters als de onze vormen de haarvaten van onze sector.'

Jan Maarten benadrukt nog eens de laagdrempelige podiumfunctie die kleinschalige theaters bieden. 'Alle activiteiten geven ons bestaansrecht. Maar het is de liefde om mensen een podium te geven die ons drijft. Dat zorgt namelijk voor verbinding en samenhang in een gemeenschap. Hoe tof is het dat je als scholier een keer op het grote toneel van je lokale theater mag staan? Of wanneer je iedere week achter de schuifdeuren van het plaatselijke café oefent en dan een keer op het grote podium staat, terwijl je vrienden en familie het publiek vormen? Als je alleen maar mag trainen en oefenen, gaat de lol eraf. Het draait ook om dat zichtbare eindresultaat. Daarvoor bieden wij met onze theaters heel graag een podium. Wij zijn er voor de samenleving!' \



'Kleine regiotheaters staan middenin de samenleving'

Jan Maarten Veurink

Samenwerkingsverband van tien theaters

In Regio Zwolle zijn tien theaters een samenwerkingsverband aangegaan, waarbij ook De Voorvechter in Hardenberg en het HOFtheater in Raalte zijn aangesloten. 'Samen willen wij een rijke culturele regio stichten en creatieve makers aan ons verbinden. We hebben als theaters allemaal onze eigen geur en kleur, maar er zijn ook veel thema's die ons binden. Waar het mogelijk is, werken we samen, bijvoorbeeld door een zo compleet mogelijk aanbod te programmeren of mogelijkheden tot verduurzaming te onderzoeken. Initiatieven die wij gezamenlijk ontplooiën, kunnen vanuit de Regio Deal worden ondersteund en versterkt. Zo krijgen we een krachtig cultureel klimaat en kunnen we talent behouden binnen de regio.'

Port of Zwolle: de haven van de toekomst

Port of Zwolle heeft een sleutelrol in de economische en ecologische transitie. Het bedrijf streeft naar een innovatieve en duurzame haven, die verder gaat dan alleen de regio. 'Port of Zwolle wil om een internationale logistieke hub te zijn die niet alleen economisch groeit, maar ook duurzaam en verantwoord', verklaart Jeroen van den Ende, directeur van Port of Zwolle. 'Het bedrijf wil de veelzijdige economie van Regio Zwolle.'

Port of Zwolle is ontstaan in 2016, vanwege de behoefte aan een strategisch gelegen logistiek knooppunt dat de economische groei in Regio Zwolle stimuleert. Het havenbedrijf is een initiatief van de gemeenten Zwolle, Kampen en Meppel. Sinds de oprichting is het havenbedrijf – in nauw overleg met de gemeenten zelf – verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de haven. De focus ligt op een stabiele groei, met de ambitie om de haven van de toekomst te worden.

Actie

Volgens de meest recente cijfers is Port of Zwolle indirect goed voor ongeveer 3,5 miljard euro toegevoegde waarde aan de economie van Regio Zwolle. Ook creëren de drie havens werkgelegenheid. Er werken in totaal zo'n 1.750 mensen en daarnaast zorgt de haven voor 40.000 indirecte arbeidsplaatsen. Maar om verder te groeien, is actie vereist.

Daar zijn plannen voor nodig en die liggen er niet zomaar. 'De afgelopen jaren verzamelden we data, waardoor we een groeistrategie konden maken', zegt Jeroen. De inzichten in dit rapport dienen als startpunt om de groei en ontwikkeling van het havenbedrijf meetbaar en concreet te maken.

Duurzaamheid en circulariteit

Met name circulariteit en energieneutraliteit zijn essentieel voor de haven van de toekomst. Circulariteit richt zich op het efficiënt gebruik en hergebruik van materialen om de levenscyclus van producten te verlengen en afval te minimaliseren. Energieneutraliteit concentreert zich op balans in energieverbruik en de productie van hernieuwbare energie om de milieu-impact van energiegebruik te verminderen. Het havenbedrijf heeft zich drie doelen gesteld. In 2025 is de haven van Zwolle klimaatadaptief, in 2030 is die in Meppel afvalvrij en in 2035 is die in Kampen energieneutraal.

Initiatieven

Hoe Port of Zwolle deze ambitieuze doelen gaat behalen? Bijvoorbeeld door in Kampen meer mogelijkheden te ontwikkelen om groene energie op te wekken, middels wind-



en waterstofenergie. Daarnaast is er het plan voor een nieuwe circulaire haven bij Meppel. Hier worden afvalstoffen verwerkt en omgezet in nieuwe materialen, wat bijdraagt aan een afvalvrije regio in 2030. Het bedrijventerrein Hessenpoort wordt gebruikt als proeftuin voor klimaatadaptatie, waar duurzame energieopwekking en CO₂-neutraal transport centraal staan. Tot slot is er het circulaire mkb-LAB voor stad en regio, waar bedrijven leren wat circulariteit voor hun bedrijf kan betekenen. Deze projecten illustreren hoe Port of Zwolle een voortrekkersrol pakt in het bevorderen van een circulaire en duurzame economie. 'Deze projecten zijn niet alleen goed voor het milieu, ze creëren ook nieuwe bedrijvigheid en innovatie', legt Jeroen uit.

Samenwerkingen voor groei

De samenwerkingen binnen de Regio Deal Regio Zwolle zijn essentieel voor het succes van Port of Zwolle.



‘Circulariteit en energieneutraliteit zijn essentieel voor de haven van de toekomst’

Door partnerschappen met lokale overheden, bedrijven en onderwijsinstellingen werkt de haven aan het versterken van het lokale investeringsklimaat en het stimuleren van de regionale economie. ‘De samenwerkingen worden breed gedragen en als zeer positief ervaren’, vertelt Jeroen. ‘Elke gemeente draagt bij aan het succes van de haven en het bevorderen van duurzame en circulaire ontwikkelingen. De gedeelde visie op regionale ontwikkeling draagt bij aan een veerkrachtige economie.’

Innovatieve kansen

Duurzame groei binnen een logistieke hub is nog niet vanzelfsprekend, omdat dit zorgvuldige planning vereist, aanpassingen van regelgeving en beleid, en het herontwerpen van logistieke processen. Jeroen benadrukt: ‘Vooral in het beleid en de regelgeving ondervinden we vertraging. We moeten dit zo in gaan steken, dat er sneller gehandeld kan worden.’ Toch beschouwt het havenbedrijf deze uitdagingen als mogelijkheden om uit te breiden en zich verder te ontplooiën als koploper in verantwoord ondernemen. ‘Wij willen als inspiratie dienen voor andere havens’, zegt Jeroen. ‘Door het delen van onze kennis, bevorderen we de overgang naar een groene economie en ethisch handelen in heel Nederland.’

'Na mbo'ers maken ook hbo'ers kans op de titel 'Studentondernemer van het jaar'

Wie volgt Lars Aikema, de studentondernemer van vorig jaar, op?

Voor het 4e jaar op rij kiest Regio Zwolle haar 'Studentondernemer van het jaar'. Voor het eerst dingen niet alleen mbo-studenten mee naar de titel; ook hbo-studenten maken kans. In totaal doen er 8 studenten van 8 verschillende opleidingen mee aan de verkiezing.

De verkiezing is speciaal in het leven geroepen voor studenten die naast hun studie een eigen bedrijf zijn begonnen. Met de verkiezing, die omarmd wordt door hoofdsponsor Rabobank, willen de opleidingen de studentondernemers een steuntje in de rug geven. Want wie Regio Zwolle zegt, zegt studenten. De regio telt niet alleen veel mbo-instellingen zoals Deltion College, SVO, Cibap, Vakman-Ondernemer, Landstede en Zone.college, ook heeft Regio Zwolle hbo-instellingen zoals Hogeschool Windesheim en ArtEZ. 'Studenten zijn van onschatbare waarde voor onze regio', zegt ondernemer en voorzitter MKB-Nederland Regio Zwolle Jelle Weever. Hij is ook de voorzitter van de vakjury die de kandidaten beoordeelt.

INN'gesprek
Studentondernemer

Tekst Arjan Dijkema / Fotografie Archief



Lars Aikema (rechts) winnaar Mbo-studentondernemer van het jaar 2023

Wie zijn de kandidaten?

De kanshebbers in 2024 zijn:

- **Albert Baarsen** (SVO vakopleiding Food)
- **Cas Meijer** (Cibap vakschool voor vormgeving)
- **Kennan Smit** (Vakman-Ondernemer)
- **Ismaël Kaplan** (Deltion College)
- **Misha Oehl** (Landstede MBO)
- **Claudia Huizing** (Zone.college)
- **Bibi Anker** (ArtEZ Hogeschool)
- **Evita Logtenberg** (Hogeschool Windesheim)

Studenten dus die naast hun studie een onderneming zijn gestart.

Meld je school alvast aan voor 2025: info@a2business.nl

Sprong in het diepe

De scholen in Regio Zwolle helpen studentondernemers graag goed op weg. Op Landstede MBO bijvoorbeeld. 'In de eerste plaats steunen we studentondernemers bij het maken van hun ondernemersplan. Daarnaast kijken we wat ze nodig hebben en of hetgeen wat ze al doen, past binnen de opleiding. Dat kan weer voordeel opleveren in hun studie', zegt docent Piet de Kant.

Ook op Windesheim denken ze graag mee: 'Windesheim ondersteunt studentondernemers vanuit het Windesheim Centre for Entrepreneurship (WCFE) volledig met dat wat ze nodig hebben om de studie en het ondernemerschap in balans te brengen. Dat kan bijvoorbeeld een contact uit ons netwerk zijn waar ze weer een stap verder meekomen of sparren met een businesscoach', zegt Saskia Kwast, verbonden aan het (WCFE).

'De prijzen geven het winnende bedrijf een boost!'

PartyHuren

De vraag is natuurlijk: wie van de kandidaten volgt Lars Aikema, de winnaar van 2023, op? Hij kreeg vorig jaar met zijn bedrijf PartyHuren de meeste stemmen. De studentondernemer uit Harderwijk ontving een prijzenpakket. Dat bestond uit onder meer startkapitaal en masterclasses van ervaren ondernemers.

Podium

Annemarie Teeken en Annet Spijkerman, uitgevers van INN' regio Zwolle en organisatoren van de verkiezing, zijn trots op de vele studenten die Regio Zwolle telt. 'Het is mooi dat we jonge mensen met toffe initiatieven een podium kunnen geven, want INN' regio Zwolle staat voor samenwerking en verbinding in de regio', zegt Annemarie Teeken. 'Met deze verkiezing verbinden we de nieuwe generatie studenten met de prachtige bedrijven die Regio Zwolle al rijk is.' Spijkerman: 'Er zit hier zoveel talent, dat moeten we behouden voor de regio. De verkiezing geeft een boost aan studentondernemers en aan het start-upklimaat in de regio.'

Publieksjury en vakjury

Op www.innregiozwolle.nl/ studentondernemer kan het publiek op een van de acht kandidaten stemmen. Uiteindelijk zal de vakjury tijdens de release van dit magazine bepalen wie de winnaar is. Daarin nemen ze uitslag van de publieksjury mee. De vakjury bestaat dit jaar uit:

- **Jelle Weever**, voorzitter MKB-Nederland regio Zwolle (tevens voorzitter vakjury)
- **Petro Vosselman**, Moore MKW Accountants B.V.
- **Gijs Hemmink**, directeur Duurzaamheid en Innovatie Hanzestrohm/Fortona
- **René Breman**, bestuurder Breman Installatiegroep

Bokaal en andere prijzen

De winnaar mag zich 'Studentondernemer van het jaar Regio Zwolle 2024' noemen en ontvangt een bokaal én een cheque. Ook krijgt de winnaar van verschillende ondernemers uit de regio ondersteunende kennis en advies aangeboden. Teeken: 'De prijzen geven het winnende bedrijf een boost!' >

Vliegende start voor Studentondernemer van het jaar 2024

De Studentondernemer van het jaar 2024 krijgt een vliegende start, dankzij de betrokkenheid van het bedrijfsleven in Regio Zwolle. 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.

Hoofdsponsor



Rabobank

Sponsors



Lars Aikema, Mbo-studentondernemer 2023

'Mijn titel 'Studentondernemer van het jaar', gaf PartyHuren extra naamsbekendheid'

Een jaar geleden werd Lars Aikema verkozen tot 'Mbo-studentondernemer van het jaar Regio Zwolle'. Met PartyHuren tovert hij elk feestje om tot een blijvende herinnering. Bij de vakjury maakte hij indruk met zijn indrukwekkende assortiment en grote bedrijfshal. Ondertussen is PartyHuren het afgelopen jaar alleen maar meer gegroeid. 'Het is een gekkenhuis', zegt Lars.

Lars heeft met zijn bedrijf sinds zijn uitverkiezing niet stilgezeten. De omzet is verdubbeld en PartyHuren bestaat sinds maart 2024 zelfs uit 2 eigenaren. Want Lars werkt nu samen met zijn beste vriend Cas Meijerink. 'We hebben eerder al veel samengewerkt. Dus we kennen elkaar goed. Sinds vorig jaar zomer liep Cas al mee bij PartyHuren en sinds 1 maart is hij officieel mede-eigenaar', vertelt Lars. 'Door samen te werken, kom je verder.'

Ook is Lars een nieuwe studie begonnen aan Hogeschool Utrecht. 'Ik studeer daar nu 2 dagen per week Bedrijfskunde. Dat is nu nog goed te combineren met de ruim 40 uur in de week die ik in PartyHuren steek.'

Patat bakken

Bij het bedrijf uit Harderwijk kun je alles huren op feestgebied. Van tenten tot springkussens en van barbecues tot een foodtruck. 'Maar', zegt Lars, 'een tent huren kun je overal, wij onderscheiden ons vooral door onze service. Wij denken graag mee met onze klanten en geloven dat elke



feestje een uniek verhaal heeft. We willen het grootste en beste feestverhuurbedrijf van Nederland worden', zegt Lars.

Daarom investeerde het bedrijf vooral in de website en goede online vindbaarheid. En niet voor niets, want steeds meer klanten weten de weg naar PartyHuren te vinden. 'Vanaf eind april, begin mei hebben we het elk weekend heel druk met verschillende feesten. Laatst organiseerden we nog een bedrijfsfeest ter ere van de opening van een nieuw pand. Wij regelen dan de hele inrichting van het feest, inclusief bediening, een foodtruck en een frietkar. Daarin staan wij dan zelf patat te bakken.'

Nu zitten hun klanten nog vooral in Harderwijk en omgeving. De volgende stap van Lars en Cas is om hun klantenkring uit te breiden. 'We focussen ons nu vooral op Harderwijk, Amersfoort en Dronten. Maar ook zitten we al regelmatig in Amsterdam.'

Naamsbekendheid

Lars kijkt met veel plezier terug op de verkiezing 'Mbo-studentondernemer van het jaar'. 'Het was heel leuk om die titel te krijgen', blikt hij terug. 'Ik heb ervan geleerd om mijn bedrijf en mijn ondernemersverhaal te promoten.' Volgens hem heeft de verkiezing PartyHuren vooral indirect veel nieuwe klanten opgeleverd. 'Als mensen mijn naam googelen, dan krijgen ze vaak als eerste te zien dat ik 'Mbo-studentondernemer van het jaar' ben geweest. Dat heeft vooral mijn naamsbekendheid vergroot en dus ook die van PartyHuren.'

Hij heeft ook nog een tip voor andere studentondernemers in Regio Zwolle. 'Laat vooral zien wat je uniek maakt. Vertel je verhaal en waarom je een bepaalde dienst aanbiedt. En maak waar wat je belooft. Als je dat doet, is de kans groot dat klanten voor jou kiezen.'

Verkiezing Studentondernemer van het jaar 2024

Dit zijn de 8 genomineerden

1



Mischa Oehl

Maakt met Leadblue unieke websites, designs en brandings

Meld je school alvast aan voor 2024: info@a2business.nl

Piet de Kant, docent bij Landstede MBO, over Mischa:

'Mischa is een echte ondernemer in zijn doen en laten. Hij is een student die altijd kansen ziet en het aandurft om kansen te pakken. Hij heeft in het verleden een eigen viskraam gehad en stond daarmee op markten. Mischa is een goede netwerker. Ruimte om zaken op te pakken, heeft Mischa altijd. Hij is zeer flexibel. 'Kan niet', bestaat bij hem niet. Hij zorgt dat iets af is en is zeer proactief, handig en slim.

Met Leadblue heeft Mischa een mooi bedrijf opgestart. Het bureau heeft een aansprekend concept en een fraaie website met referenties. Dat doet hij goed. Hij is een ondernemer pur sang. Hij is van het type 'afspraak is afspraak' en stapt zelf op mensen af.'

2

Claudia Huizing

Richt zich met Hoefsmederij Claudia Huizing op shetlandpony's

Judith Antuma - van der Veen, onderwijsteam hippische opleidingen van Zone.college, over Claudia:

'Claudia is een serieuze dame, die doelgericht met haar opleiding bezig is. Ze is altijd op tijd, altijd aanwezig op school en zeer gemotiveerd. Daarnaast heeft Claudia een duidelijke visie en zoekt alles heel goed uit voordat ze een volgende stap maakt. Ze is erg vriendelijk en heeft veel vakkennis die ze goed overbrengt op haar klanten. Ook zorgt ze met haar rust voor ontspanning bij de paarden tijdens haar werkzaamheden.

Ze springt in op een doelgroep die andere hoefsmeden liever kwijt dan rijk is. Kleinere pony's en vooral shetlandpony's worden nog wel eens vergeten, maar hebben ook recht op goede hoefverzorging. Claudia is zelf niet zo groot, waardoor ze ook op het gebied van



ergonomie langer dit beroep kan uitoefenen. Ze is bereid om zichzelf te blijven ontwikkelen. Ik voorzie dat ze nog lang successen behaalt.

Zone.college moedigt studenten aan om de kwaliteiten die ze hebben verder te ontwikkelen en in te zetten in hun beroep. Zodat het ze gemakkelijk afgaat en ze het leuk blijven vinden om dit beroep jarenlang met passie voor het vak uit te voeren.'

3



Evita Logtenberg

Verkoopt met Fittastic Sportswear betaalbare sportkleding

Meld je school alvast aan voor 2024: info@a2business.nl

Saskia Kwast, businesscoach bij Hogeschool Windesheim, over Evita:

'Bij Evita zit het ondernemen in het bloed. Ze steekt veel tijd en energie in het presenteren van haar producten en is staat om de ingewikkeldste problemen op te lossen. Ze is heel erg gedreven, wil graag winnen en heeft ook de kwaliteit om goede mensen, die haar verder kunnen helpen, om zich heen te verzamelen.'

Fittastic Sportswear is ontstaan in coronatijd. Omdat ze zelf geen goede betaalbare sportkleding kon vinden, bedacht ze om een eigen fitnesslijn in te kopen en verder uit te werken. Uiteindelijk heeft ze haar eigen kledinglijn ontworpen, waarmee ze wil uitgroeien tot de beste op fitnesskledinggebied. Behalve in haar webshop, liggen haar producten ook al in verschillende winkels. Ik zie de toekomst van Fittastic Sportswear rooskleurig tegemoet.'

4

Cas Meijer

Creative director van websiteontwikkelaar Active Designs

Arjan Uitentuis, docent bij Cibap vakschool voor vormgeving, over Cas:

'Toen hij 12 jaar was, had al zijn eerste betaalde opdracht en op 16-jarige leeftijd schreef hij zich in bij de Kamer van Koophandel. Nu is hij 18 jaar en wil Cas een netwerk van creatieve denkers opbouwen. Als vierdejaarsstudent mediavormgeving vervult Cas de rol van creative director binnen Active Designs. Samen met zijn team van getalenteerde professionals maakt hij maatwerk-websites die bijdragen aan het succes van hun klanten.'

Door middel van full service webdevelopment en (AI-) automatisering bouwen Cas en zijn team online identiteiten. Zijn team bestaat uit een netwerk van freelance webdevelopers tot SEO-specialisten met wie hij tientallen klanten helpt.



In het klantenbestand van Active Designs zitten uiteenlopende bedrijven, zoals NexHus, Openbaar Onderwijs Zwolle (OOZ) en Durable Solutions. Groei zoekt Active Designs in bedrijven die zich richten op het verbeteren van de wereld. Of dat nou duurzaamheid, onderwijs, coaching of creativiteit is.'



Ismaël Kaplan

Heeft zijn eigen autobedrijf Kaplan Automotive

Stephan Demmer, docent bij Deltion College, over Ismaël:

'Ismaël is een intelligente ondernemer. Van jongs af aan heeft hij de droom om te ondernemen. Met die ambitie begon hij ook aan zijn opleiding. Veel studenten spreken deze ambitie uit, maar Ismaël doet er alles aan om deze droom ook te verwezenlijken. Hij heeft de spreekwoordelijke ondernemersvoelsprietten, hij ziet kansen en op een goede wijze ontwikkelt hij zijn bedrijf. Hij heeft dit gedaan door eerst stage te lopen bij een autobedrijf waarbij hij de noodzakelijke kennis heeft vergaard om Kaplan Automotive in Hardenberg te beginnen.

Ismaël is continu bezig met het analyseren van vraag en aanbod. Daardoor zorgt hij dat hij het juiste product op de juiste plaats krijgt. En belangrijk voor zijn klanten: voor een aantrekkelijke prijs. Ismaël zal uitgroeien tot een succesvolle ondernemer die door zijn instelling zijn doelstellingen zal realiseren en veel klanten blij zal maken met een goede auto voor een aantrekkelijke prijs. Deltion College is trots op studenten als Ismaël en probeert hem dan ook te helpen met zijn onderneming. Deltion heeft een ondernemersloket waar hij altijd welkom is voor ondersteuning voor zijn bedrijf.'

6

Kennan Smit

Maakt koffie van De Koffiemeneer

Keimpe Dokter, docent bij Landstede MBO, en Rob Boerma, docent bij Deltion College, over Kennan Smit:

'Kennan is een ondernemende student die goed weet waar hij heen wil met zijn bedrijf. Hij heeft doorzettingsvermogen en veel passie voor 'De Koffiemeneer'. Hij is een echte netwerker en kan mensen goed overtuigen. Hij kan goed zelfstandig werken en weet wanneer hij vragen moet stellen en bij wie hij moet zijn. Ook ziet Kennan altijd kansen, die hij omzet in ondernemende acties.

De Koffiemeneer zal groeien, want Kennan weet mensen aan zich te binden. Dat zal loyale klanten opleveren.

De opleiding 'Vakman Ondernemer' van Deltion College, Landstede MBO en Mbo Menso Alting helpt startende ondernemers tijdens



de opleiding. Bij ons zitten alleen maar (startende) ondernemers. Daardoor bouwen ze al snel een netwerk op.'

Meld je school alvast aan voor 2024: info@a2business.nl

7



Albert Baarssen

Runt zijn eigen viszaak Vis van Baarssen

Martijn Wassenaar, regiomanager Noordoost van SVO vakopleiding food, over Albert:

'Albert heeft een open en enthousiaste instelling en is leergierig. Zijn open visie is duidelijk een kracht; hij denkt niet in problemen, maar in oplossingen. Daarnaast is hij echt een aanpakker en een harde werker. Ook de gedrevenheid van Albert is opmerkelijk en zijn wil en plan om iets moois neer te zetten vallen op. Hij ziet weinig tot geen drempels.

Alle seinen staan op groen om een succes van zijn bedrijf te maken. Door zijn productkennis en zijn open visie naar de toekomst gaat hij zeker slagen in een branche waar een goede boterham valt te verdienen. Doordat de zaak onder meer met gemakspullen aansluit bij de huidige generatie, denk ik dat er een sterke basis is. Ik zou iedereen willen uitnodigen om een keer in zijn winkel in Emmeloord te gaan kijken. Laat je inspireren!

Albert is als jonge ondernemer natuurlijk een mooie ambassadeur voor de visbranche. Als klankbord proberen we als SVO vakopleiding food altijd mee te denken met onze studenten en aan te sluiten bij de behoeften van de student.'

8

Bibi Anker

Verkoopt met Bugbatches kleurrijke, betaalbare en brutale kunst

Mara Joustra van ArtEZ University of the Arts, over Bibi Anker:

'Bibi is een ondernemende student is die er altijd voor gaat, dat is misschien wel haar sterkste kant. Bugbatches is nog in ontwikkeling, maar ik denk dat het een groot succes wordt. Ze ziet goed welke producten commercieel zijn en een hogere oplage verdienen en welke producten meer artistiek en origineler zijn en dus in een kleinere oplage moeten worden verkocht. Met haar sterke ondernemersgeest ontwikkelt ze producten die goed in de markt liggen. Ik zie een mooie toekomst!

Bij ArtEZ kunnen studenten via het ArtEZ Business Centre stagelopen in hun eigen bedrijf. Ze werken aan hun bedrijf en krijgen begeleiding van docenten en coaches. Ook wisselen ze ervaringen uit met andere studentondernemers. Het traject is er om een brug te slaan tussen de studie en een zelfstandige beroepspraktijk als maker, artiest of performer. Omdat onze



studenten gaan werken in de creatieve sector, gaat meer dan de helft als zelfstandige aan het werk. Daarom bieden we in samenwerking met Saxion dit begeleidingstraject aan. Aan het eind van of na de studie kunnen studenten deelnemen aan ons startersprogramma en een startersvoucher van 2.500,- euro aanvragen.'



Laurens de Lange

COLOMNA

Wie bepaalt de toekomst?

In februari van dit jaar werd bekend dat we in onze regio een bijdrage van 30 miljoen van het rijk gaan ontvangen voor een investeringsprogramma van bijna 95 miljoen: de Regio Deal. Het verschil tussen beide bedragen zijn vooral private investeringen vanuit bedrijven.

Belangrijk onderdeel van deze deal is het helpen van bedrijven bij het investeren in transitie nodig om aan te blijven haken op ontwikkelingen en daarmee concurrerend te blijven. Koplopers redden zich vaak wel, maar de grote middengroep maakt nauwelijks transitie. Dat baart zorgen. Kennelijk past de huidige aanbodgerichte manier van werken niet bij het maken van transitie dus dat moet anders.

Bedrijven hebben behoefte aan duurzame werklocaties en een één-loketsysteem voor ondersteuning rondom veranderende bedrijfsprocessen, veranderend leiderschap of veranderende vaardigheden die volgen uit transitievraagstukken. Slagen we erin om deze transitie te maken, dan zal de voeding voor de brede welvaart (ons verdienvermogen) gewaarborgd worden. Gelukkig is daartoe het brede besef dat we geld eerst moeten verdienen, voordat we het kunnen uitgeven, weer terug aan het komen.

Het genoemde één-loketsysteem is hierin speerpunt van VNO-NCW en MKB Nederland en het goed inrichten hiervan is onze eerste prioriteit. Natuurlijk zien we dat aanbodpartijen hun best doen in hun lobby om dit loket te worden, maar dat voorziet niet in de essentie van wat wordt beoogd: het vraaggestuurd werken;

uitgaan van de individuele vraag van de individuele ondernemer en het relevante aanbod daaraan koppelen. Dit moet het huidige aanbodgerichte werken - deurtje bellen bij ondernemers, mailings, campagnes - gaan vervangen (en daarmee de verstikkende stroom aan aandacht vragen bij ondernemers voor op dat moment niet relevant aanbod reduceren). Het gaat ook nog eens een hoop geld schelen bij publiek gefinancierde organisaties wanneer je uitrekent wat ze dan allemaal niet meer hoeven te doen.

Natuurlijk brengt vraaggericht werken ook onzekerheid met zich mee en naar wat we nu merken vooral bij de overheid: hoe weten we als overheid dan zeker dat de bedrijven de transitie gaan maken? Wat betekent dit voor onze eigen organisatie en dienstverlening? Hoe gaan we sturen?

We moeten onze ogen hier niet voor sluiten, de dialoog aangaan en samen de werkwijze beter inrichten, maar vooral laten zien dat we als ondernemers toekomstbepalend willen en kunnen zijn, mits we daartoe de juiste ondersteuning op het juiste moment ontvangen: een Regio Deal binnen de Regio Deal waarvan de waarde uiteindelijk niet in euro's wordt berekend, maar in brede welvaart. \

'Regio Zwolle, koploper inclusieve arbeidsmarkt'



Regio Zwolle, koploper inclusieve arbeidsmarkt. Als de regio die titel over een jaar of vijf draagt, hebben Annet Westerdijk, strategisch adviseur bij Tiem, en Rob Rikmanspoel, directeur bij Impact, een belangrijk doel bereikt. De nieuwe Regio Deal Regio Zwolle bevat volgens hen kansen om die droom waar te maken, sámen met gemeenten, bedrijven, onderwijs én de andere sociaal-ontwikkelbedrijven in Regio Zwolle.

Minister Carola Schouten stelt 1 miljard beschikbaar voor de Nederlandse sociaal-ontwikkelbedrijven met als doel 'meer mensen kans op een betaalde baan bieden'. Daarbij geldt één voorwaarde: een regionale aanpak. 'Carola Schouten is bij ons in Kampen geweest met de top van het ministerie', zegt Rob Rikmanspoel, directeur bij Impact. 'Wij hebben een ondernemingsplan gemaakt, met een heldere visie vanuit Impact. Daarin beschrijven we onder meer hoe bedrijven uit verschillende gemeenten in de regio gebruik kunnen maken van Impact. En hoe we samen kunnen werken met de andere sociaal-ontwikkelbedrijven in de hele regio.' Eén van die partner-ontwikkelbedrijven is Tiem, uit Zwolle. Annet Westerdijk zegt: 'Of je het nou sociaal-ontwikkelbedrijf of leerwerkbedrijf noemt, of weer een andere naam geeft, we werken aan hetzelfde doel. Net zoals bedrijven als Larcom, Noordwestgroep, de Productie, Inclusiefgroep en Reestmond.'

Activeren naar werk

'Nederland telt 9,7 miljoen werkenden en 1,2 miljoen mensen staan langs de kant. Daarvan zijn 300.000 mensen werkloos, 200.000 zijn ziek, 400.000 zitten in de bijstand en 300.000 mensen werken deeltijd terwijl ze meer zouden kunnen en willen werken', schetst Rob de situatie in Nederland. 'De mensen in de bijstand vormen onze voornaamste doelgroep. Het is de rol van Impact, Tiem en onze collegabedrijven in de regio om mensen maatschappelijk fit en werkfit te maken en te activeren naar (betaald) werk.' Impact en Tiem verwachten dat een deel van het landelijke budget van 1 miljard euro in Regio Zwolle landt ten behoeve van de sociaal-ontwikkelbedrijven. 'Daarmee kunnen we mensen activeren naar werk, verlonen en detacheren bij andere bedrijven', zegt Rob. 'Daarnaast hebben we ook een voorzieningen beschut werk, waar mensen aan de slag kunnen.' Annet vult aan: 'Binnen onze bedrijven hebben we diverse werksoorten, zoals productiewerk, logistieke taken, catering of schoonmaak. Maar vooral hebben we goede begeleiding in huis.'

'Die stap naar werk is voor kandidaten een enorme verrijking. Ze worden gezien, ze doen mee en er wordt op ze gerekend als de werkdag begint. De slogan van Tiem is 'Iedereen werkgeluk'', zegt Annet. 'Wij benoemen de kans op betaald werk', vult Rob aan. 'Het draait om hetzelfde: mensen mee laten doen op de arbeidsmarkt.' Annet: 'Daarmee leveren we als organisaties een belangrijke bijdrage aan de brede welvaart van Regio Zwolle.'

Circulariteit

Annet ziet ook mogelijkheden om vanuit de sociaal-ontwikkelbedrijven bij te dragen aan een circulaire economie. ➤



'Ik pleit voor meer aandacht voor inclusie'

Annet



Fotografie: Studio Jasmijn

'Daar kunnen we met onze kandidaten heel goed vorm en inhoud aan geven. Neem bijvoorbeeld 'mining' van mobiele telefoons. Die grondstoffen en onderdelen moeten uitgezocht worden. Hetzelfde principe kan worden toegepast op het selecteren van gebruikte bouwmaterialen. Voor een deel van onze kandidaten is dat uitzoekwerk hét ideale werk. Binnen de projecten van de Regio Deal kunnen we op deze manier inclusie en circulariteit koppelen. Dat kan een Regio Deal-project zijn dat wij als sociaal-ontwikkelbedrijven in de regio kunnen organiseren.'

Toekomstbeeld

Annet en Rob nemen een moment om hardop te dromen. Of liever: hun visie op de toekomstige arbeidsmarkt te delen. Rob: 'Als je over de pensioendata van Annet en mij heen kijkt, zie je één regionaal sociaal-ontwikkelbedrijf voor Regio Zwolle, met een lokale invulling qua vraag en aanbod.'

'Met de komst van een regionaal werkcentrum, komt er een schakel- en makelpunt voor werkgevers en inwoners. Met het idee van 'no wrong door' kan iedereen daar aankloppen als 'ie iets wil op het gebied van werk. Vanuit daar worden ze naar de juiste plek geholpen. Hier ligt een belangrijke taak voor sociaal-ontwikkelbedrijven om kwetsbare kandidaten te begeleiden in hun ontwikkeling naar werk', voorspelt Annet.

'Ook met onderwijsinstellingen wordt dan nauw samengewerkt. Want die weten ook welke leerlingen extra begeleiding nodig

'Werk is voor kandidaten een enorme verrijking'

Annet

hebben om aan het werk te gaan', zegt Rob. 'Ook zou ik voor de hele regio een diagnosecentrum willen opzetten. Alle kennis en instrumenten die wij als bedrijven hebben, kunnen we bundelen op regionaal niveau. Daar ontdekken kandidaten of ze bij wijze van spreken van de techniek of van de verzorging zijn, wat hun uitdagingen zijn en welk werk bij hen past.'

Ook met ondernemers wordt dan optimaal samengewerkt, zoals bij Impact en Tiem nu ook al gebeurt. 'Iedere kandidaat zou moeten kunnen beginnen met een ontwikkeltraject, snuffelen aan verschillende werksoorten, zowel in- als extern. Bij mkb'ers zoals Weever, maar ook bij ketens als Ikea. Eventueel in combinatie met het behalen van een startkwalificatie. Daar komt het onderwijs weer om de hoek kijken', zegt Rob. 'Met het onderwijs zetten we nadrukkelijk in op praktijkverklaringen en leer-werktrajecten. Deze vormen van scholing passen uitstekend bij jongeren en volwassenen die begeleiding nodig hebben richting werk', zegt Annet.

'En uiteraard blijft samenwerking met sociaal ondernemers in de regio heel belangrijk. Immers, daar is de werkgelegenheid.

Een mooi voorbeeld van deze samenwerking is die tussen Tiem en Hartog schildersbedrijf. Bij Hartog worden statushouders opgeleid tot schilders en vervolgens geplaatst bij schilderbedrijven. Dit is recentelijk verbreed naar en wordt uitgevoerd op Lux038.'

De verschillende sociaal-ontwikkelbedrijven in de regio kunnen verschillende diensten delen, verwacht Rob. 'Bijvoorbeeld hr, salarisadministratie, werk 'ophalen' bij werkgevers et cetera. Instrumenten die we voor onszelf zouden willen ontwikkelen, of al hebben, kunnen we beschikbaar stellen voor elkaar. Zo kunnen we de doelgroep nog beter bedienen.'

Arbeidspotentieel

De hulp aan hun kandidaten blijft hard nodig, verwachten zowel Annet als Rob. 'In Regio Zwolle staan in 2028 naar verwachting 40.000 mensen 'langs de kant'. De economie koelt immers af. Het gaat minder, ondernemers lopen tegen de beperkingen van het stikstofbeleid aan en de sectoren zorg, logistiek en techniek schreeuwen om extra handen, die ze niet kunnen vinden. Wij hebben kandidaten die bijdragen aan een oplossing. Dit vraagt om goede gesprekken met werkgevers. Onze kandidaten zijn niet één op één inzetbaar. Door goed te kijken naar werkprocessen en scherp te kijken naar de 'vacaturevraag', kunnen we dingen voor elkaar krijgen', zegt Annet. 'En we ondersteunen de kandidaten tijdens het werk met jobcoaching.'

Geld

Rob: 'Het imago dat kleeft aan sociaal-ontwikkelbedrijven is dat ze geld kosten. Maar wij gaan heel zorgvuldig met publieksgeld om. We hebben het werk netjes en effectief ingericht. Ja, het kost geld, maar daarmee investeren we als maatschappij in de brede welvaart.' 'De maatschappelijke baten vallen elders', vult Annet aan. 'Niet binnen onze bedrijven, maar bij de bedrijven waar deze mensen aan het werk zijn. Bovendien, op een inclusieve arbeidsmarkt hebben mensen die kúnnen werken, werk. Dat betekent ook dat de gemeenten minder uitkeringen hoeven te betalen en dat er minder zorg- en wmo-kosten zijn.'

Inclusie

'De Regio Deal Regio Zwolle onderschrijft het belang van 'iedereen mee laten doen'. De arbeidsmarkt is een van de pijlers in de deal en daar is inclusie een onderdeel van. Die inclusie is nou net ons speerpunt', zegt Rob namens alle sociaal-ontwikkelbedrijven in de regio.

Annet valt hem bij: 'De Regio Deal bevat ontzettend veel mooie projecten, maar is vooral gericht op 'van werk naar werk' en sectorale aandacht. Ik pleit voor meer aandacht voor inclusie. Hoe mooi zou het zijn als we daar als regio nou eens een speerpunt van maken: Regio Zwolle, koploper inclusieve arbeidsmarkt.'

'Regionale oplossingen voor lokale arbeidsmarktproblemen'

Rob



Het beste van twee werelden:

een levendige gemeente en veel werkgelegenheid



Gemeente Heerde staat bekend om de natuur en het gemeenschapsgevoel, die het tot een aantrekkelijke woonplek maken. Er is genoeg werkgelegenheid in de buurt, gezien de gemeente dicht bij de steden Apeldoorn en Zwolle ligt. Ook bedrijventerrein H2O is in de buurt. Het bedrijventerrein is van de gemeenten Hattem, Heerde en Oldebroek, die samen verantwoordelijk zijn voor de organisatie van H2O. Olaf Prinsen, de burgemeester van Heerde, vertelt erover.

‘H2O is gericht op duurzaamheid en schone energie’

Olaf Prinsen, burgemeester van Heerde



Olaf Prinsen, burgemeester van Heerde

Hoewel het terrein zich eigenlijk in de naburige gemeenten Hattem en Oldebroek bevindt, zag gemeente Heerde vanaf het begin de potentie van het project voor gemeente Heerde. ‘Ten eerste vind ik dat dit soort samenwerkingen essentieel zijn voor de brede welvaart in Regio Zwolle’, zegt Olaf. ‘Daarnaast voelt het als onderdeel van de gemeente Heerde.’ De burgemeester vertelt

over een bedrijf dat zich vestigde op het bedrijvenpark: ‘Een vriend van mij werkt bij die organisatie. Hij zei tegen mij: ons bedrijf verhuist naar jouw gemeente. Hij ziet H2O als onderdeel van onze gemeente, ondanks de locatie. Dat is ook de bedoeling.’

Verbinding bij H2O

Zelf komt de burgemeester ook regelmatig op het bedrijventerrein. Naast de kwartaalvergaderingen met de aandeelhouders van H2O, bezoekt hij ook regelmatig bedrijven. De burgemeester vertelt: ‘Dat vind ik heel bijzonder. Er gaat een hele wereld achter schuil, waar mensen enorm trots zijn op hun werk en bedrijf.’ De burgemeester is blij met de diversiteit qua ondernemingen op het park: ‘Onlangs ben ik bij een producent langsgeweest die kasten maakt voor het bewaren van computerchiponderdelen. Tevens mocht ik binnenkijken bij een beddenmerk. Dit zijn heel verschillende bedrijven, die vlakbij elkaar werken. Elke keer als ik H2O bezoek, word ik herinnerd aan de innovatieve geest van onze ondernemers en hun mooie werk.’

Gemeente Heerde

Olaf vertelt: ‘In onze gemeente moeten mensen goed kunnen wonen, werken en leven. Daar zijn bijvoorbeeld voorzieningen voor nodig, zoals restaurants, sportvelden, natuur, winkels en een mooi theater. Ook moet je zorgen dat er genoeg werkgelegenheid in de buurt is. Zeker als bedrijven groeien, is daar ruimte voor nodig. Zoals bijvoorbeeld op het H2O-terrein, dat goed bereikbaar is voor inwoners van heel Regio Zwolle.’

Het mooie aan Regio Zwolle vindt de burgemeester van Heerde dat het een totaalgebied is met veel diversiteit in landschappen en grote en kleine woonplaatsen. Voor ieder wat wils. Olaf: ‘In sommige levensfasen wil je dicht bij de reuring zitten en bijvoorbeeld in de stad wonen. Later wil je misschien in een rustige omgeving wonen, zoals in een dorp. Beide kan in Regio Zwolle. Dat samen met een goede vestigingsplaats voor bedrijven, en daarmee werkgelegenheid, levert brede welvaart op voor Regio Zwolle.’

Toekomst

Er zijn diverse plannen om het bedrijventerrein H2O verder te ontwikkelen. ‘Zo blijven we voldoen aan de behoeften van Regio Zwolle’, vertelt Olaf. ‘H2O is gericht op duurzaamheid en schone energie. Dat betekent ook dat netcongestie een belangrijk thema is. Bovendien is de beschikbaarheid van energie simpelweg essentieel voor de toekomstige uitgifte van kavels. Hoe zorgen we dat we bedrijven kunnen blijven aansluiten op het elektriciteitsnet? Dit zal cruciaal zijn voor onze strategie om een aantrekkelijke locatie voor zowel bestaande als nieuwe ondernemingen te blijven. Dit vraagt om innovatieve oplossingen en samenwerking met diverse stakeholders.’

Olaf’s langetermijnvisie voor H2O is gericht op het blijven aantrekken van innovatieve bedrijven en het waarborgen van een duurzame groei. ‘Het bedrijventerrein moet volledig gevuld worden. Maar ‘klaar’ is het nooit; als alle locaties op H2O zijn benut, blijven we alsnog werken aan de aantrekkingskracht en toekomstbestendigheid’, zegt Olaf. ‘Zo zorgen gemeenten in Regio Zwolle samen voor het creëren van een bloeiende en toekomstbestendige omgeving voor zowel bedrijven als inwoners.’ \

'Ook buiten de stad Zwolle is het genieten!'

Een mooie tuin en een vrij uitzicht? Of toch de reuring van de binnenstad binnen handbereik? De voortdurende spagaat tussen dergelijke woonwensen is dagelijkse kost voor het makelaarskantoor van ten Hag makelaarsgroep in Zwolle. 'Zwolle is een prachtige en aantrekkelijke stad', bevestigt makelaar Nino Bartelds. 'Maar wij laten onze klanten graag zien dat ook de regio rondom Zwolle veel te bieden heeft.'

Wie het televisieprogramma 'Kopen Zonder Kijken' weleens heeft gezien, kent de beruchte concessieklok van makelaar Alex van Keulen. Als hij niet binnen een bepaalde tijd een huis heeft kunnen vinden dat helemaal naar de zin is van de deelnemers, komt hij terug om eventuele concessies met hen te bespreken. Denk aan een slaapkamer minder, een groter zoekgebied of een ruimer budget. 'Een concessieklok heb ik niet', lacht Zwolse makelaar Nino Bartelds, werkzaam bij ten Hag. 'Maar ik voer wel regelmatig een spiegelgesprek met mijn klanten. Want wat wil je nu eigenlijk écht? Hoe belangrijk is het wonen in de stad? Of wordt het tijd dat je ook eens buiten Zwolle in onze mooie regio gaat kijken? Ook daar is schaarste en blijven de prijzen aanzienlijk. Maar vaak is een woondroom buiten de stad gemakkelijker te realiseren.'

'We reizen met gemak naar Bali. Waarom is Dalfsen dan ineens ver weg?'

Nino Bartelds

Marktleider in Oost-Nederland

Ten Hag makelaarsgroep heeft inmiddels bijna zestig jaar ervaring op het gebied van woningmakelaardij, bedrijfsmakelaardij, financiële dienstverlening en vastgoedmanagement. Met negen vestigingen, van Zwolle tot aan Doetinchem en van Apeldoorn tot Enschede, is ten Hag marktleider in Oost-Nederland. 'We staan bekend als dé dienstverlener op ons vakgebied', aldus Nino, die de vestiging van ten Hag makelaarsgroep in het centrum van Zwolle aanstuurt. 'We verzorgen namelijk niet alleen de aankoop, verkoop of verhuur van een klein appartement tot aan groot zakelijk vastgoed; we hebben ook alles op het gebied van hypotheek, verzekeringen en pensioenen in huis. Zo kunnen wij als fullservice kantoor onze klanten volledig ondersteunen bij grote stappen,

zowel zakelijk als privé. Doordat de grensgebieden van onze negen vestigingen elkaar overlappen, bestrijken we met elkaar een breed gebied. Zo maken we beweging door de gehele regio beter mogelijk.'

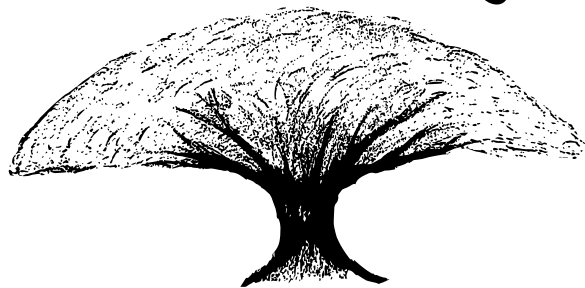
Woningmarkten verbinden

Nino wordt regelmatig geconfronteerd met grote woondromen. 'Mensen willen van een uitzicht gaan genieten en meer ruimte hebben. Maar dat is binnen de stadsgrenzen van Zwolle niet voor iedereen binnen handbereik. Daarom probeer ik steeds vaker mensen buiten de stad te laten kijken; ook de startende doelgroep, die op de woningmarkt momenteel de meeste pijn voelt. Het is niet zo dat je buiten Zwolle meteen een ton minder betaalt. Maar je vindt er vaak wel meer ruimte en krijgt meer huis voor je geld. Natuurlijk is Zwolle een aantrekkelijke stad die veel te bieden heeft. Maar ook in de regio vind je levendige horeca en veel voorzieningen. Je treft er de mooiste en vaak nog onbekende natuurgebieden, zoals Steile Oever in Ommen. Bovendien zijn er prachtige bedrijven te vinden, die zorgen voor volop werkgelegenheid. Blijf je dan meegaan in de hectiek van de Zwolse huizenmarkt? Of verbreed je je spectrum en kijk je ook eens in aantrekkelijke plaatsen zoals bijvoorbeeld Dalfsen, Ommen, Nijverdal, Oldebroek, Wijhe, Heino, Raalte of Kampen? We reizen in de zomer gemakkelijk naar Bali of andere exotische bestemmingen. Waarom is Dalfsen dan ineens te ver weg? Toegegeven: je moet waarschijnlijk wat vaker in de auto stappen om even een boodschap te doen of iemand te bezoeken. Maar vanuit de Zwolse wijk Stadshagen richting het centrum van Zwolle ben je ook wel even onderweg. Het is vaak de angst voor het onbekende. De angst dat wie buiten de stad woont nóg meer moet plannen in toch al drukke agenda's. Maar dan heb je nog nooit ervaren hoeveel rust en ruimte een leven buiten de stad je kan brengen. De nieuwe Regio Deal kan ons helpen woningmarkten in de gehele regio aan elkaar te verbinden en zo ook talent in de regio te behouden. Wij laten met ons aanbod en maatwerk graag zien dat wonen in de regio echt geen brug te ver hoeft te zijn! \



Ten Hag Makelaarsgroep heeft een derde aandeel in Woonfabriek Zwolle: een samenwerkingsverband dat een compleet overzicht biedt van actuele en toekomstige nieuwbouwprojecten in Regio Zwolle. 'Er draaien momenteel veel mensen om nieuwbouwprojecten heen', weet Nino Bartelds. 'Zowel starters als senioren ondervinden veel moeite in de huidige woningmarkt, waardoor het gebrek aan doorstroming momenteel het grootste probleem is. De vraag naar nieuwbouw is ongezond hoog ten opzichte van het beschikbare aanbod. Binnen de Woonfabriek proberen we dit goed te monitoren om het huidige en toekomstige aanbod beter te kunnen afstemmen op de daadwerkelijke behoefte.'

TREETOP TABLES



Lengtes tot 500 cm
uit voorraad leverbaar.

Robuuste vergadertafels en bureaus



Kies voor puur natuur!

TREETOP TABLES



BEZOEKADRES:

Zwolseweg 18A
7707 AH Balkbrug

Tel: 0523 - 291 271

info@treetoptables.nl
www.treetoptables.nl

OPENINGSTIJDEN

Maandag en dinsdag: op afspraak
Woensdag en donderdag: 13.00 tot 17.00 uur
Vrijdag en zaterdag: 10.00 tot 17.00 uur





Fenna Eefting

column

Ik verlang naar simpel

De supermarkten liggen vol met lekkere ongezonde verleidingen, die ooit bedoeld waren om van te genieten tijdens een bijzonder moment. Nog geen 40 jaar geleden kregen we alleen op zaterdagavond een bakje chips met limonade. De chips is nooit meer zo lekker geweest als toen. Als we thuis kwamen uit school hadden we echt honger en verlangden we naar het eten dat op tafel kwam. Meestal groente, aardappelen en vlees behorend bij het seizoen. Er werd altijd samen gegeten aan tafel en contact was normaal.

De dag bestond uit een ochtend, een middag en een avond en het leek echt dat de tijd toen veel langzamer ging. We deden zoveel op een dag en toch was er ook nog tijd voor verveling. Mijn vader verbouwde het huis en wij hielpen stenen sjouwen en bonen van de tuin plukken en punten. Wij vonden dat niet leuk, maar onze vriendinnetjes wel, dus opgelost.

We waren veel buiten, want er was meer buiten dan binnen. Tikkertje, radslag en handstand in het gras, iedereen wist van elkaar de talenten en wat ze niet konden. We werden als vanzelfsprekend ingezet op de plek waar jij het beste in was en je werkte/speelde samen. We bouwden een boomhuis en een vlot op dezelfde manier. Creativiteit was geen woord het was er gewoon.

In de avond keek iedereen naar hetzelfde programma, we lazen dezelfde kranten en tijdschriften, waar je de volgende dag met iedereen over kon napraten en van alles van kon vinden, zonder bedreigd te worden. We deelden en beleefden dezelfde informatie. Die te behappen en te overzien was. We vormden een gemeenschap

en waren in contact met elkaar. Je kende elkaar door en door en iedereen kende die ene verwarde persoon en de mensen met overgewicht waren echt de uitzondering.

We wilden meer en werkten met zijn allen hard aan welvaart, dat synoniem is geworden voor meer. En dat is gelukt! We hebben meer spullen, kleding, informatie, eten, regels en levensjaren dan ooit. Er is nu zoveel informatie, dat we AI en Chat-GTP nodig hebben om de enorme hoeveelheid informatie weer terug te brengen naar bruikbare proporties. De helft van de bevolking heeft nu 1 of meer chronische aandoeningen, is verward of depressief. Maar..... er is sprake van welvaart. We zijn alleen een beetje doorgeslagen.

Ik hoop dat AI ons kan helpen om te innoveren van welvaart naar welzijn.

Gewoon een simpel leven met rust, reinheid en regelmaat en weer echt contact. \

De kip met de oranje eieren

De kip met de oranje eieren. En het oranje vlees. Dat is de Oranjehoen van het gelijknamige bedrijf in Dronten. Johan Leenders en zijn moeder Annelien hebben er een sport van gemaakt om van de meest gelukkige kip het meest lekkere en gezonde stuk vlees te maken. Oranjehoen slaat zo goed aan dat er nu zelfs andere boeren met het concept aan de slag willen.

'Dé vijf-sterren-kip van Nederland', staat met sjeke letters te lezen op de homepage van Oranjehoen.nl. Van geboorte tot slacht hebben de kippen van Johan (33) en Annelien (61) een heerlijk leven. Johan kán gewoon niet anders dan ze in de watten leggen. 'Dat verdienen ze. Het zijn hartstikke leuke beesten. Ik vind het mooi om ze te zien lopen en fladderen. Kuikens zijn ook erg leuk, die pluizige beestjes. En om ze dan vervolgens uit te zien groeien naar een kip... heel mooi!'

'We kunnen nog meer kippen een mooi leven geven'



Even terugspoelen naar het begin, de geboorte van Johan zélf. Zijn ouders zijn de tweede generatie binnen het boeren-familiebedrijf. Landbouw is de hoofdmoot en daarnaast zijn 200 kippen de grote hobby van de familie. Op kinderfoto's is te zien hoe Johan als kleuter al knuffelt met de pluizige kuikens en hoe hij kippen op de arm heeft. Ondanks dat de liefde voor de kip hem met de paplepel is ingegoten, vertrok hij op zijn negentiende voor de studie Psychologie naar het stadse Groningen. 'Na twee jaar kwam ik erachter dat ik geen psycholoog wilde worden en het toch echt liever naar het gezeur van mijn kippen luister', blikt hij met een lach terug.

Vijf-sterren-kip

Na een studie Bedrijfskunde op de Hoge Landbouwschool in Dronten trad hij tien jaar geleden officieel toe tot het bedrijf. Samen met zijn moeder is hij sindsdien dag in dag uit bezig om van hun kippen daadwerkelijk een vijf-sterren-merk te maken. 'Onze bedrijfsvoering heeft vijf uitgangspunten. Dat zijn onze vijf sterren. Het beter leven-keurmerk, lokaal kringloopvoer, geen antibiotica, een energieneutrale boerderij en vlees dat onderscheidend in kleur en smaak is', legt Johan uit.

De oranje kleur is een verdienste van 'moeders', zoals Johan haar noemt. 'Zij was altijd al in de weer met kruiden en groenten voor de kippen. Zij begon ze rode biet en wortel te voeren, plus het kruid kurkuma. Dat samen geeft oranje eieren en oranje vlees.' Een gouden greep. Want die unieke kleur, smaak en geur – samen met de duurzame en diervriendelijke bedrijfsvoering – maken afnemers als Hello Fresh en online supermarkt Crisp razend enthousiast.

Circulair en duurzaam

'Moeders en ik doen samen met onze hulp Bert al het werk zelf. Maar, niet alleen', zegt Johan. 'We zien klanten en leveranciers als onze partners. Hello Fresh bijvoorbeeld is onze klant, maar tegelijkertijd leverancier. Als zij aan het eind van de week wortelen over hebben, nemen wij die af. Bij mijn moeder thuis hebben we een verwerkingslijntje staan, een kleine voerfabriek. Daar verkleinen en drogen we groenten en persen die samen tot brokjes. Dat is een deel van het voer voor onze kippen. Daarnaast werken we met de voerfabriek ForFarmers. Ook die zien we niet als leverancier, maar als partner. Toen we onze boerderij vrijwel helemaal hadden verduurzaamd, met onder meer zonnepanelen, zijn we met hen om tafel gegaan. Hoe kunnen we met wijzigingen in het voer onze CO2-uitstoot beperken? Soja is een van de standaard ingrediënten van kippenvoer. Maar soja vraagt heel veel vierkante meter landbouwgrond en wordt helemaal vanuit Zuid-Amerika naar Europa vervoerd. Niet duurzaam dus. Daarom gebruikt ForFarmers voor ons voer nu lokale eiwitten. Bijvoorbeeld van de veldboon, de erwt en zonnebloemenschroot. En trouwens, we krijgen ook oud brood van bakkerijen. Zo voorkomen we voedselverspilling en onnodige CO2-uitstoot.'



'Onze kippen eten lokale eiwitten'

Hoewel het concept van Oranjehoen volledig uit de creatieve geesten van Johan en zijn moeder is ontsproten, heeft de gemeente Dronten er (onbedoeld) ook een flink aandeel in. 'Dronten heeft destijds bij de uitgifte aangegeven welke agrarische grond waarvoor gebruikt mocht worden. De grond van onze boerderij kreeg de bestemming landbouw. Heel begrijpelijk, want het was een nieuwe bodem en uitermate geschikt voor gewassen als aardappelen, suikerbieten, uien en wintergraan. Veeteelt mocht een aantal jaren later wel, maar als névenactiviteit; landbouw moest de hoofdmoot blijven. Zodoende zijn wij niet massaal met kippen aan de slag gegaan, maar bestaat het naast de landbouw. We onderscheiden ons niet met massa, maar met een uniek product'

Toekomstdroom

Op de vraag welke toekomstdroom Johan heeft, antwoordt hij dat zijn droom momenteel al realiteit ziet worden: 'We hebben ons eigen concept, we zijn bij het volledige leven van de kip betrokken, zijn zeker van dierenwelzijn, hebben goede afspraken met onze partners en we slagen erin de kip en onze bedrijfsvoering te verduurzamen. Waar we nu dagelijks druk mee zijn, is onderzoeken hoe andere boeren bij Oranjehoen kunnen aansluiten. Er is belangstelling van meerdere boeren. Prachtig, want dan kunnen nog meer kippen genieten van een mooi leven en nog meer mensen van ons unieke kippenvlees.'

‘Heldere communicatie cruciaal bij succesvolle re-integratie’

Als een langdurig zieke medewerker om welke reden dan ook niet meer kan terugkeren bij de huidige werkgever, wordt er een ‘tweede spoortraject’ gestart. Het einddoel: een passende baan bij een andere werkgever. Communicatie is daarbij een van de sleutelwoorden. Mens & Zo (onderdeel van de EEGA Groep) is hierin gespecialiseerd. Loopbaancoach Esther Weijers deelt haar ervaringen.

Bij zogenaamde re-integratie in tweede spoor, die is vastgelegd in de wet (zie kader), richt Mens & Zo zich op begeleiding naar passend werk bij een andere werkgever. Dit gebeurt wanneer terugkeer bij de huidige werkgever, al dan niet in een andere functie (eerste spoor), geen optie meer is.

Maatwerk

Esther, die zo’n vier jaar in dienst is als loopbaancoach bij Mens & Zo, begeleidde inmiddels honderden cliënten in diverse soorten trajecten. ‘Geen traject is hetzelfde, het is altijd maatwerk’, vertelt ze. ‘Het kan gaan om fysieke of mentale klachten of een combinatie van beide. Elke situatie vraagt om een zorgvuldige aanpak, om dialoog en om begrip voor elkaar, zeker ook tussen werkgever en werknemer.’

In een tweede spoortraject wordt door Mens & Zo gestart met het opstellen van een plan van aanpak. Esther: ‘Wij verzorgen de trajectbegeleiding. Passende interventies kunnen zijn: netwerkgesprekken, snuffelstage(s), werkervaringsplaatsen en detacheringen. Dit zijn effectieve methoden om op de arbeidsmarkt in de praktijk te toetsen wat we in theorie bespreken. Elke casus is anders. Dit vraagt van ons meeveren, flexibel en creatief zijn. Ook zijn een persoonlijke benadering, duidelijkheid en doelgericht werken van belang.’

Communicatie

Voor veel werknemers en werkgevers is het de eerste keer dat ze in zo’n situatie terechtkomen. Esther: ‘Re-integratie tweede spoor onderscheidt zich van re-integratie eerste spoor. Daarin is de relatie met de werkgever vaak nog sterk. Meestal is er dan bij de werknemer én de werkgever nog hoop op herstel. De stap om de belastbaarheid op te bouwen op een andere werkplek en wellicht afscheid te nemen van de eigen werkgever kan erg groot zijn.

‘Communiceren over de inhoud en het doel van het traject is een doorlopend proces’

Communiceren over de inhoud en de bedoeling van het traject is een doorlopend proces waarin we onze cliënten stap voor stap meenemen op weg naar een passende baan bij een andere organisatie. Uiteraard geldt dat ook voor het gesprek met de werkgever. Gaandeweg het traject geven we regelmatig updates. Het herstelproces en de belastbaarheid kunnen tijdens het traject veranderen. Ook hierbij is het van belang om met alle partijen te schakelen.’

Kansen

Trajecten kunnen een grillig verloop hebben door weerstand, onbegrip en onkunde. ‘Dit vraagt telkens openheid, confronterend durven zijn en duidelijkheid geven’, aldus Esther. ‘Hierdoor kunnen we het traject de goede kant op bewegen. In sommige gevallen hebben werkgever en werknemer geen contact meer. Dan hebben wij extra scherp te blijven op onze rol en positie. Zodat wij onze opdracht kunnen uitvoeren en niet verzanden in een mediatorrol tussen werkgever en werknemer. Aan ons de taak dat in onze communicatie helder te houden naar alle partijen. In het speelveld van tweede spoortrajecten hebben verschillende partijen nou eenmaal verschillende belangen.’

Mens & Zo past de methodieken en coachstijlen aan aan de cliënt en de situatie. Toekomstperspectief is erg belangrijk. Esther: ‘Een tweede spoortraject geeft namelijk nieuwe inzichten. Hiermee bloeit regelmatig de intrinsieke motivatie van de cliënt op en dat vergemakkelijkt de relatie tussen de verschillende partijen.’ \



'Een tweede spoortraject geeft nieuwe inzichten'

Save the date: Themadag

De EEGA Groep organiseert op 7 november 2024 de jaarlijkse Themadag. Het thema wordt binnenkort bekend gemaakt en staat mede in het teken van het veertigjarig jubileum van EEGA Groep en het vijftienjarig jubileum van Mens & Zo. Deelnemers delen ervaringen en leren van elkaar. Aanmelden: www.eegathemadag.nl

Wet Verbetering Poortwachter

De inspanningen rondom re-integratie zijn in Nederland vastgelegd in de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). In deze wet staan (financiële) verplichtingen en kaders rondom de inspanningen die werkgevers en werknemers moeten leveren. De WVP schrijft voor welke inspanningsverplichting werkgever en werknemer hebben wanneer een medewerker ziek is geworden. Zodra er geen zicht (meer) is op een structurele werkherhvatting binnen de eigen organisatie, moet er bij geringe arbeidsmogelijkheden een adequaat tweede spoortraject worden gestart om de hervattingskansen van de arbeidsongeschikte werknemer zo veel mogelijk te vergroten. Een tweede spoortraject moet binnen 6 weken na de eerstejaarsevaluatie (in de 52e verzuimweek) worden gestart. Dus uiterlijk na 58 weken, maar eerder als duidelijk is dat terugkeer naar eigen werk niet mogelijk is.

Mens & Zo is altijd beschikbaar voor vrijblijvend advies. Soms blijkt dat de inzet tweede spoor (nog) niet meteen aan de orde is, of dat er eerst andere stappen gezet moeten worden. Een zieke medewerker brengt extra kosten met zich mee voor werkgevers. Door al in een vroeg stadium advies in te winnen kan dat kostenverlagend uitpakken.

Visie

De visie van Mens & Zo bij re-integratietrajecten laat zich samenvatten in:

- **Heldere communicatie:** Mens & Zo ondersteunt werknemers en werkgevers om duidelijk te communiceren over verwachtingen, taken en deadlines. Dit voorkomt misverstanden en helpt een soepele samenwerking te bevorderen.
- **Vlot schakelen en informeren:** Regelmatige updates over de werknemer aan de werkgever over de voortgang tijdens het re-integratieproces bevordert de snelheid in een traject. Op deze manier blijven alle partijen op de hoogte en kunnen eventuele problemen tijdig worden aangepakt.
- **Vertrouwelijkheid en respect:** Het is belangrijk dat zowel werknemers als werkgevers elkaars privacy respecteren en vertrouwelijkheid waarborgen tijdens het bespreken van gevoelige kwesties over gezondheid en werkprestaties.
- **Actief luisteren:** Bereidheid te luisteren naar elkaar is cruciaal. Het helpt als werkgevers bereid zijn actief te luisteren naar de behoeften en zorgen van hun werknemers tijdens het re-integratieproces. Het is goed als werknemers openstaan voor feedback en suggesties van hun werkgever.

Meervoudige waardecreatie voor een toekomstbestendig bedrijf

Ondernemers kennen het klappen van de zweep: zonder inkomsten, geen bedrijf. Het is dus logisch om ervoor te zorgen dat alle systemen en processen op orde zijn, zodat de organisatie winstgevend is. Toch is een succesvolle onderneming méér dan alleen het financiële resultaat. Het welzijn van medewerkers is minstens zo belangrijk. Door alle dimensies van het bedrijf te optimaliseren, ontstaat er een stabiele, toekomstbestendige organisatie. Dit noemen ze bij SmitDeVries meervoudige waardecreatie en dat is precies waar zij organisaties bij helpen.



Jeroen de Vries

Meervoudige waardecreatie betekent waarde creëren op economisch, sociaal en ecologisch vlak. Het gaat om het bouwen van een gezond en toekomstbestendig bedrijf dat positieve impact heeft op de maatschappij. Dit begint met een heldere ambitie te formuleren, de juiste structuur aan te brengen en de mensen binnen het bedrijf te betrekken. Het gaat dus om de juiste structuur én cultuur binnen de organisatie. Dat klinkt lastig, zeker voor een mkb-bedrijf waar dagelijks hard gewerkt wordt, waarin je snel wordt meegesleurd door de waan van de dag. Jeroen de Vries, mede-eigenaar van SmitDeVries en Luuk Fuselier, bedrijfsadviseur, vertellen hoe zij werken aan meervoudige waardecreatie bij bedrijven om op economisch, sociaal en ecologisch vlak succesvol te zijn.

Meervoudige waardecreatie

SmitDeVries helpt bij het definiëren van een heldere ambitie. Dit is het einddoel voor de organisatie. De welbekende stip op de horizon. Vervolgens helpen zij om deze ambities waar te maken met de juiste organisatiestructuur en cultuur. Op deze manier wordt waarde gecreëerd voor de organisatie. Jeroen legt uit dat het niet alleen gaat om het financiële resultaat. 'Natuurlijk moeten processen en financiën op orde zijn. Maar het gaat ook om het creëren van een duurzame omgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen en klanten tevreden zijn. Dit leidt weer tot betere bedrijfsprestaties voor alle stakeholders', zegt hij. 'Als je ook duurzaamheid erbij pakt, heb je een toekomstbestendig bedrijf. Dat is wat wij meervoudige waardecreatie noemen.'

'Het succes van een bedrijf is meer dan alleen het financiële resultaat'

‘Van een heldere ambitie, naar de juiste structuur én cultuur’

De rol van leiderschap

Luuk helpt klanten met het neerzetten van de juiste organisatiestructuur en het bouwen aan een sterke bedrijfscultuur. Hij benadrukt het belang van vooruitkijken en het benutten van kansen in plaats van het constant blussen van brandjes. ‘Wij helpen bedrijven om proactief te zijn, hun werkwijze te verbeteren en hun leiderschap te ontwikkelen’, zegt hij. Dit vereist soms een diepgaande verandering in zowel structuur als gedrag. Luuk legt uit: ‘Wij gaan in gesprek met alle lagen van het bedrijf. De mensen binnen het bedrijf weten als geen ander wat er goed gaat, maar ook wat er beter kan. We betrekken de mensen en houden als extern adviseur bij iedereen een spiegel voor.’ Het blijft bij SmitDeVries niet bij een rapport. Jeroen: ‘Ik zie vaak dat adviseurs een rapport opmaken en dan weer vertrekken. Wij blijven om te helpen met het omarmen van nieuwe vaardigheden, processen en cultuur. Anders belandt het rapport in de kast en is er een halfjaar later niks veranderd.’ Luuk bevestigt: ‘Een rapport zelf doet niet zo veel. Om de organisatie te ontwikkelen, zul je ook het gedrag moeten aanpassen.’

Impactvolle projecten

Een voorbeeld van een succesvol project is hun werk met een seizoensgebonden familiebedrijf uit de regio. Hoewel al succesvol, waren er groeiambities aanwezig. Daarnaast werd het bedrijf overgenomen door de zoon van de directeur én wilden zij hun processen automatiseren. Ze vroegen SmitDeVries om te helpen bij deze transitie. Jeroen vertelt: ‘We begonnen met helder krijgen waar de groeiambitie ligt. Is dat een groei van tien procent of tweehonderd procent? Dit maakt namelijk nogal een verschil!’ Vervolgens keken ze naar automatiseringsmogelijkheden en het optimaliseren van processen. ‘Maar dan ben je er nog niet’, zegt Jeroen. ‘De aansturing van medewerkers verandert bij een groeiende organisatie. Een organisatie van 15 personen vraagt bijvoorbeeld om een andere aansturing dan een bedrijf met 150 personen. Wij coachen daarom ook het management, om de transitie te vergemakkelijken. De eerste resultaten zijn inmiddels zichtbaar. De werkprocessen zijn verbeterd en er zijn mooie stappen gemaakt in leiderschap. Een goed bedrijf waarin lekker wordt gewerkt!’

Regionale focus

Hoewel SmitDeVries landelijk werkt, ligt hun focus op Oost-Nederland. De regionale verbondenheid zorgt voor een grotere betrokkenheid bij lokale projecten. Jeroen: ‘Uiteindelijk willen wij bijdragen aan de brede welvaart van de regio. Dat doen wij door de mkb-bedrijven in de regio te helpen met meervoudige waardecreatie.’ Luuk voegt daaraan toe: ‘Het geeft voldoening om bedrijven te helpen zich verder te ontwikkelen en te zien hoe zij op hun beurt hun eigen omgeving positief beïnvloeden.’

Kijkend naar de toekomst, blijft SmitDeVries hun aanpak verder ontwikkelen. ‘We zijn constant bezig met het bijstellen en verbeteren van onze dienstverlening om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de behoeften van onze klanten en daarmee relevant te blijven voor onze omgeving’, legt Jeroen uit. SmitDeVries organiseert bijvoorbeeld maandelijks gratis kennissessies voor ondernemers, klant of niet. Jeroen sluit af: ‘Op deze manier verbinden wij bedrijven uit de regio en stimuleren we onderlinge kennisdeling. Daar kunnen organisaties mee verder. Meervoudige waardecreatie richt zich op alle facetten van een bedrijf. Zo helpt SmitDeVries bedrijven om toekomstbestendig te zijn en hun impact te vergroten.’ \

Luuk Fuselier



'We hebben de software zelf gebouwd en we zijn onafhankelijk'



INN'gesprek

Floorganise

‘Wij zijn niet uitsluitend softwareontwikkelaars. Wij zijn ook adviseurs’

Toekomstbepalende bedrijven zijn de drijvende kracht van Regio Zwolle. Hun innovatieve aanpak maakt de regio slimmer, stimuleert talent om hier in de regio te blijven wonen en werken én kan oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen opleveren. Gert-Jan Biersteker van het Zwolse Floorganise zal zelf - uit bescheidenheid - zijn bedrijf geen toekomstbepalend bedrijf noemen, maar desalniettemin werkte hij graag mee aan een interview, om te vertellen over hun innovatieve software.

Jullie zijn software-ontwikkelaars met een zwak voor scheepsbouw. Wat maakt die scheepsbouw zo interessant?

‘Scheepswerven zijn prachtige omgevingen. De mensen die daar werken, zijn heel trots. Een te-water-lating van een schip is een ‘happening’ waarvoor de hele werf uitloopt. En ik snap heel goed waar die trots vandaan komt; elk onderdeel van zo’n schip is minimaal één keer door een medewerker vastgehouden. Het is handwerk en tegelijkertijd zijn de schepen gigantisch. Bovendien zijn mijn collega’s en ik er groot voorstander van dat de scheepsbouw in Nederland blijft. Ik moet er niet aan denken dat Nederland straks alleen maar diensten biedt en we niks meer ‘maken’. Mede daarom willen we het scheepsbouwers makkelijker maken. Zo voorkomen we dat het werk voor lagere prijzen naar Azië gaat.’

Hoe kan Floorganise het de scheepsbouw makkelijker maken?

‘Scheepswerven hebben een grote oppervlakte en de schepen zelf zijn ook zo twee- á driehonderd meter lang. Medewerkers lopen elkaar niet zomaar

tegen het lijf; je moet bewust bij iemand langsaan, soms zelfs per fiets. Er wordt op verschillende plekken aan één schip gebouwd. Bovendien werken er heel veel mensen. Onze gemiddelde klant heeft vijfhonderd tot duizend medewerkers. Daar komt nog eens bij dat scheepsbouw weinig seriematig werk kent. Reken dus maar dat de onderlinge communicatie op zo’n werf complex is. Wij kregen de vraag om een systeem te bedenken waarmee alle mensen die aan een schip werken op de hoogte zijn van elkaars taken en van de status en voortgang.’

Dat is een flinke uitdaging. Wat is jullie oplossing?

‘We hebben een methodiek bedacht en daar zelf software voor ontwikkeld. Het is een zogenaamd ‘manufacturing execution system’. Zie het als een combinatie van Trello, Power BI en MS Projects. En dan heel gebruiksvriendelijk, compleet met afbeeldingen van materialen en onderdelen. En grafieken en plannings. Ook zien de gebruikers de kosten, de budgetten en de prognoses. Floorganise vervangt met deze oplossing Excel-bestanden, losse notities, agenda’s en mailtjes.’



Welk verschil maakt het systeem van Floorganise?

‘Normaliter heeft een scheepswerf twee fulltime planners nodig om de bouw van een schip goed te laten verlopen. Met Floorganise kunnen ze met één parttimer af. Doordat alle medewerkers ‘realtime’ inzicht hebben in het proces, staan mensen niet meer op het verkeerde moment op de verkeerde plek. Stel dat een bepaald materiaal niet kan worden geleverd, dan hoeft niemand dat door te geven, iedereen kan het zien en planners kunnen dan andere taken voor mensen klaarzetten. Ook in de inhuur van externen scheelt dit heel veel, want die komen alleen naar de werf als ze ook daadwerkelijk aan de slag kunnen. Door het goede overzicht dat het systeem biedt, weten projectleiders op een werf ook wanneer ze het druk gaan krijgen en ze extra personeel nodig hebben. Goed personeel vinden, is een wereldwijd probleem. Hoe eerder je weet wanneer je extra mensen nodig hebt, hoe groter de kans dat het lukt om ze te vinden. Het geeft mij persoonlijk ook een goed gevoel dat medewerkers op de werkvloer, de mensen die letterlijk het schip maken, helemaal ‘in control’ zijn van hun eigen werk. ➤

Het serieus nemen van je werkvloer was onze basisgedachte toen we dit systeem ontwikkelden.'

Inmiddels werken niet alleen scheepsbouwers in Nederland met Floororganise. Waar zijn jullie allemaal te vinden?

'Onze klanten zitten in Nederland, Duitsland, België, Frankrijk, Vietnam, Noord-Amerika en Engeland. Door de groei van ons klantenbestand hadden we meer softwareontwikkelaars nodig. Daarom hebben we een vestiging in Spanje geopend. Daar is jongerenwerkloosheid. Inmiddels hebben wel al 9 universitair geschoolde 20'ers daar een baan kunnen geven. Het werkt prima tussen ons hoofdkantoor in Zwolle en het kantoor in Spanje. We zien elkaar iedere dag online. In totaal werken we bij Floororganise met 25 man.'

Het systeem bevat ontelbare details van het productieproces en die kunnen bij iedere werf anders zijn. Hoe voeden jullie het systeem?

'Het 'wat' voeden we met externe bronnen zoals de 3D-tekeningen (CAD), het 'hoe' zijn de werkprocessen van de werf zelf. Deze halen we op door bij de werf zelf langs te gaan. We kijken hoe ze werken,

welke info ze gebruiken om beslissingen te nemen en op welke momenten dat gebeurt. Welke procedures hebben ze? We nemen daarin ook onze eigen inzichten en kennis mee. En dan richten we het systeem in. Aan ieder onderdeel dat moet worden gemaakt voor een schip, hangen we een heel treintje van activiteiten. Wij zijn met nadruk niet uitsluitend softwareontwikkelaars. Wij zijn ook adviseurs. We helpen de werven ter plekke om beter te plannen en de informatiestromen beter te laten verlopen, zodat de software optimaal kan ondersteunen.'

Hoe groot is voor jullie de kans op concurrentie?

'We hebben de software helemaal zelf gebouwd en zijn niet afhankelijk van andere partijen. We zijn geen plug-in op een bestaand softwarepakket. We blijven de software ook verbeteren. Onze klanten krijgen allemaal continu updates. Hier en daar vraagt dat ook om maatwerk. Bijvoorbeeld koppelingen naar andere systemen, zoals plannings- en hr-systemen. Want meestal moet onze software samenwerken met andere systemen in het bestaande IT-landschap.'

Toekomstbepalende bedrijven

De nieuwe (tweede) Regio Deal Regio Zwolle richt zich op de thema's 'toekomstbepalende bedrijven' (zoals Floororganise), 'de vitaliteit van kernen en een gezonde woon-, werk- en leefomgeving' en 'een natuurinclusieve en klimaatadaptieve regio'. Investeren op deze thema's draagt bij aan de brede welvaart van inwoners en ondernemers.

'78 procent van de bedrijven in onze regio zijn 'microbedrijven', die veelal moeilijk mee kunnen in transities', zegt Jelle Weever namens MKB-Nederland Regio Zwolle. 'Deze bedrijven beschikken over onvoldoende verandervermogen om stappen te zetten naar een duurzame en inclusieve economie. Dat maakt hen kwetsbaar. Daar komt bij dat 85 procent aangeeft de personeelstekorten te zien als obstakel voor toekomstige groei en doorontwikkeling.'

Met behulp van de Regio Deal kunnen regionale ondernemingen en hun werknemers worden ondersteund, onder meer door het verandervermogen te versterken via regionale innovatieomgevingen, het realiseren van duurzame werklocaties, en een één-loketsysteem voor ondernemers, werknemers en werkzoekenden waar zij zich kunnen melden met allerlei vragen rondom veranderende bedrijfsprocessen, veranderend leiderschap en veranderende vaardigheden die veelal voortkomen uit transitievraagstukken.

'Ons systeem kan ook samenwerken met andere systemen'





Arjan Kleizen

Brede welvaart is voor iedereen anders

Iedereen ziet de flitsende influencers en voetballers op sociale media in de dikste auto's rijden en met veel 'doekoe' strooien. In bepaalde wijken in de steden rijden jonge gastjes met dikke bakken door de straten. Jongeren kijken hun ogen uit hoe 'gemakkelijk' je aan geld kunt komen en zien hen als hun grote voorbeeld. Ondertussen is een groot deel van onze beroepsbevolking allang niet meer bezig de eindjes aan elkaar te knopen, maar vooral bezig om minder uren te werken (en als het even kan thuis te werken) en daar veel geld voor te krijgen. Zodat ook de derde of vierde vakantie van het jaar geboekt kan worden en je iedereen weer (op sociale media) kunt laten zien hoe leuk je leven is. Zo ziet welvaart er in de ogen van een cynicus uit: veel poen en weinig doen.

Ik zie echter nog heel veel meer om mij heen. De jongere die vanuit een achterstandswijk aan de slag gaat als koerier en elke dag vol aan de bak moet om pakketten te bezorgen. De postbode met afstand tot de arbeidsmarkt die niet thuiszit en een uitkering ontvangt, maar elke dag in weer en wind ervoor zorgt dat de post keurig bij de mensen thuis in de brievenbus terechtkomt. Mijn eigen dochter die haar diploma verpleegkunde heeft gehaald en nu in de thuiszorg met veel plezier elke dag ouderen verzorgt, en die elke dag samen met haar collega's die stap extra zet om onze medemens op leeftijd een prettige oude dag te geven. Maar ook de vluchteling die met gevaar voor eigen leven naar Nederland is gevlucht en die nu zijn uiterste best doet om een bestaan op te bouwen voor zichzelf en zijn gezin, ver van zijn thuisland. En drie studenten van Marokkaanse afkomst die knetterhard werken en elke dag al onze pakketten sorteren in Amsterdam. Ze hebben hun eerste bachelorjaar gehaald, maar nemen nu een tussenjaar om voldoende geld te verdienen om te kunnen doorstuderen.

Hoe ver liggen deze uitersten uit elkaar, en hoe simpel probeert men in het huidige politieke klimaat iedereen over één kam te scheren? Want iedereen die niet in Nederland geboren is, is sowieso een profiteur die ons niets brengt, en iedere geboren Nederlander

bouwt mee aan een brede welvaart voor ons allemaal. Niets is natuurlijk minder waar. Er is nog altijd een hele hoop mensen die elke dag hard moeten knokken voor een belegde boterham. Deze mensen zitten onderin de Pyramide van Maslow en zijn gefocust op basale zaken als eten, drinken, slapen en veiligheid, en ze zijn allochtoon óf autochtoon. Maar er zijn ook veel mensen die het geluk aan hun zijde hebben en kunnen nadenken over het verder ontwikkelen van hun zelfvertrouwen en over hun zelfontplooiing. En geboren of niet geboren in Nederland maakt daarbij echt geen enkel onderscheid. Dit omdat er vluchtelingen zijn, door oorlog, politiek of geloof, maar ook studenten die na hun studie aan een universiteit een flinke waarde kunnen toevoegen aan onze economie.

Ik hoop echt dat in de toekomst iedereen kan genieten van de zogenaamde brede welvaart. Wellicht is bredere welvaart een betere term. Want waar de ene persoon nog een heleboel heeft te winnen, zou het bij een ander wellicht iets minder mogen. Gezien de huidige individualisering van de maatschappij is het vloeken in de kerk en het lijkt een hele linkse gedachte, maar volgens mij is het uiteindelijk voor alles en iedereen goed (sociaal en economisch). We hebben iedereen knetterhard nodig en dus moet ook iedereen een graantje meepikken en genieten van een bredere welvaart. \

'Hier vliegen de vonken ervan af!'

Aan de Ceintuurbaan, op het voormalige Philipsterrein in Zwolle, is plek voor de 'Makers van Morgen'. Want: makers maken morgen mooier. Op dit terrein worden makers geboren, mogen ze opgroeien, voelen ze zich thuis en mogen ze uitvliegen naar de wijde Regio Zwolle.

De afgelopen jaren is er al veel gebeurd op dit terrein. Zo startte hier 12,5 jaar geleden het Polymer Science Park als innovatiehub voor kunststof. Ook vestigden zich diverse start-ups (inmiddels 32) op het terrein en ontstond ZWINC met Hogeschool Windesheim als belangrijke partner. Deltion College ziet het terrein als verlengstuk voor de eigen campus en een plek waar binnen LUX038 studenten heel praktisch aan de slag kunnen. Daarnaast vestigden zich er al diverse bedrijven, waaronder Breman die het ziet als een plek waar de installatiemonteur van de toekomst kan worden

opgeleid. Breman heeft in het oude ketelhuis BREINN gevestigd. 'BREINN wil een bijdrage leveren aan een energiepositieve wereld door perspectief te schetsen en samen in actie te komen', zegt ondernemer René Breman.

Ondernemerscampus

Sinds begin dit jaar is duidelijk dat de huidige eigenaren van het terrein, MEG projects B.V., samen met Breman de handen ineen gaan slaan om een versnelling te realiseren en gezamenlijk het terrein te



‘Het thema van het terrein is ‘Ondernemerschap in transitie’

René

ontwikkelen tot een ondernemerscampus: de Makersfabriek! ‘De Makersfabriek is een broedplaats waar bedrijfsleven en het onderwijs elkaar versterken om met positieve impact te werken aan de wereld van morgen. De Makersfabriek is een plaats waar lesgegeven wordt, maar ook waar volwassen bedrijven en startende ondernemers gehuisvest zijn’, zegt Mark van Buiten van MEG projects B.V. ‘De Makersfabriek is waar onderwijs en ondernemingen samen aan echte problemen werken en deze omzetten in business en daarmee bijdragen aan diverse transitieën. In de Makersfabriek worden ondernemingen opgestart en is er ruimte om uit te groeien tot een echt bedrijf. De Makersfabriek is het clubhuis voor ondernemers die geïnspireerd willen worden en anderen willen aanjagen om mee te gaan doen met het mooier maken van de wereld.’

‘Hier vliegen de vonken ervan af. In de gebouwen waar in vervlogen jaren condensatoren geproduceerd werden, wordt nu opnieuw de werking van een condensator nagebootst’, zegt Gerrit Jansen van Jansen Vastgoed. ‘De condensator bestaat uit twee elektroden die onder de juiste omstandigheden hun spanning loslaten en een vonk genereren.’

In deze omgeving, waar theorie en praktijk elkaar ontmoeten, zien we dat de vonken van vandaag de business van morgen worden. De Makersfabriek is niet alleen een broedplaats voor ideeën, maar ook een lanceerplatform voor ondernemingen. Hier worden studenten niet alleen onderwezen in praktische en theoretische principes, maar ook in het ondernemerschap dat nodig is om ideeën te transformeren in succesvolle bedrijven. Duurzaam en circulair denken en doen is daarbij het uitgangspunt.

Waarom de Makersfabriek?

‘We hebben gekeken naar wat Zwolle nodig heeft en welk probleem we op gaan lossen met deze ontwikkeling. Het moet een Clubhuis voor Ondernemerschap worden, want er zijn wel veel hubs, clubs en initiatieven, maar dit ontbreekt nog. Op dit moment zijn we in gesprek met communities als Pioneering, DORZ, Building for Good, Good Practice, Circl Movement en anderen om deze campus als hun thuisbasis te beschouwen voor bijeenkomsten, samenwerkingsverbanden en andere ontmoetingen en tijdelijke werkplekken. Hier werken we van oplossing naar business, dat is immers ondernemen’, zegt René. ‘We stellen betaalbare tijdelijke huisvesting ter beschikking waar start-ups kunnen doorgroeien naar de scale-up-fase. Het wordt een fysieke plek voor makers en doeners (mbo en hbo), familie- en mkb-bedrijven, waar ondernemers, onderwijs (mbo en hbo), studenten en start-ups elkaar ontmoeten.’



‘Het thema van het terrein is ‘Ondernemerschap in transitie’. Ondernemers staan immers voor immense (transitie)opgaven. Op dit terrein willen we op een pragmatische manier kijken naar circulariteit, energietransitie, duurzaamheid, water en stikstof’, zegt René.

Wat gaat er gebeuren?

We faciliteren (betaalbare) ruimte in een omgeving die aantrekkelijk is om te verblijven (groen, strak, gevuld, reuring). We jagen de kruisbestuiving en verbinding aan tussen partijen en faciliteren het ecosysteem (inclusief dienstverleners die regelmatig aanwezig zullen zijn) en bouwen communities rondom ondernemen (duurzaam en circulair). We stimuleren en faciliteren de ontmoeting met aandacht voor verblijffuncties (inspireren). De partijen op het terrein wordt maximaal podium gegeven voor de gave dingen die worden gedaan, zegt Mark. Het onderwijs vindt er een hub met werkplaatsen waar een aantal praktische opleidingen samen met onder andere de installatiesector en zorg worden gegeven, waardoor gewerkt wordt aan transitieonderwijs.

Voor wie?

De Makersfabriek is er voor studenten mbo en hbo met ondernemersambities. De (startende) ondernemers en scale-ups vinden er ruimte en netwerk en ontwikkelen zich tot volwaardige bedrijven die ook op het terrein een plek kunnen vinden. Voor iedere doelgroep worden activiteiten georganiseerd, wat samen een programma vormt. Er kunnen projecten worden uitgevoerd rond de thema's van het terrein en communities vinden er een plek of vinden er hun oorsprong.

Vervolg

‘De komende periode werken we aan een revitalisering van het terrein en de eerste gebouwen’, zegt Gerrit. ‘Ook zullen we de routing en bewegwijzering aanpakken en samen met de gemeente werken aan een goede ontsluiting. We willen in de zomer een gezamenlijk terras voor bewoners en gebruikers creëren met eenvoudige horecamogelijkheden. Ook zijn er tijdelijke overleg- en vergaderruimtes gecreëerd, uiteraard op een circulaire wijze.’

Uitnodiging

De ondernemers nodigen belangstellenden uit om het terrein en de mogelijkheden te komen bewonderen. Verbaas je over de mogelijkheden en de schoonheid van dit ‘industriële erfgoed’. Er wordt gewerkt aan een experience-route die je leidt langs alles wat er al is en wat gaat komen. Een route die je laat ervaren wat we nu samen al kunnen doen om de wereld nog mooier te maken! \

Feestelijke concerten en kamermuziek luisteren eerste lustrum van Phion op

Phion, het symfonieorkest van Gelderland en Overijssel, viert in het seizoen 2024-2025 het eerste lustrum. Daar horen feestelijke concerten bij, waarbij veel te beleven valt. Het orkest trakteert op vertrouwde klanken, spetterende symfonische muziek en muzikale verhalen in de mooiste zalen van Oost-Nederland. Maar Phion ontmoet je ook graag bij openluchtconcerten en leuke doe-dingen om de concerten heen.

Ingeborg Kanij, corporate marketing- en communicatieprofessional van Phion, neemt wat pareltjes uit de eerste helft van het seizoen door. 'We trappen het seizoen af met een bijzondere remix van Vivaldi's 'Vier Jaargetijden' door Max Richter. Daarvoor komt Cécile Huijnen, voormalig concertmeester van Phion, even bij ons terug. Er valt rond het concert nog meer te beleven, want in de foyer van de

concertzaal neemt dj/componist Jorrit Tamminga de bezoekers mee naar een andere muzikale wereld.'

Bij het volgende concert wordt het stokje doorgegeven aan Bas Treub, die vorig jaar benoemd werd tot concertmeester. 'Hij soleert in september in Mozarts 'Vijfde vioolconcert'. Ook staat de 'Zevende symfonie' van Anton Bruckner op het programma.'

Bekend, zeldzaam en nieuw

In oktober brengt chef-dirigent Alexei Ogrintchouk een programma met bekende, zeldzame en nieuwe ingrediënten. Ingeborg Kanij: 'Want dan staan op de lessenaars 'De 40ste van Mozart' en het bijna vergeten 'Dubbelconcert voor klarinet en altviool' van Max Bruch. Maar ook een compositie die Bram Kortekaas schreef in opdracht van Phion. Hiernaar kun je onder meer luisteren in Deventer, Zwolle, Doetinchem en Enschede.'

Verder presenteren schrijver Arthur Japin en zangeres Giovanca komend seizoen ieder een concert met hun favoriete fragmenten. 'Japin vertelt in november tijdens een literair-muzikale avond over de belangrijke rol van muziek in zijn boeken. Je hoort na de pauze Stravinsky's 'Petroesjka'. Alles onder leiding van de jonge Engelse dirigent Kerem Hassan, die in april nog veel lof en applaus oogstte bij onze concerten 'Daphnis et Chloé'. Een inspirerende dirigent die je niet mag missen.'

Phion brengt traditioneel een symfonie van Gustav Mahler rond de kerstdagen. Begin de feestdagen goed door samen met je familie of vrienden te gaan luisteren naar 'Symfonie nummer 4', de kleinste en meest ontroerende van de negen symfonieën die Mahler componeerde. De Zweedse sopraan Camilla Tilling soleert in het intieme slotdeel. Het orkest staat onder leiding van chef-dirigent Alexei Ogrintchouk.

Genieten in de openlucht

Ingeborg Kanij besluit: 'Maar eerst vieren we nog even de zomer met twee openluchtconcerten. 'Symphonic Broadway' is vrijdag 4 juli op de Oude Markt in Enschede, met heerlijke melodieën uit de

*Bas Treub, concertmeester bij Phion
Fotografie: Lisanne Soeterbroek*



beste musicals aller tijden. En het 'Wilmersbergconcert' is weer op zondag 1 september in de prachtige tuinen van het landgoed in De Lutte. Daar hoor je de mooiste klassieke composities, maar ook populaire muziek door bekende sterren van de lichte muziek.'

Kamermuziek in kleine zalen

Behalve groot symfonische muziek in de grotere steden brengt Phion ook prachtige kamermuziek naar mooie kleine zalen in de regio. Programmamaker kamermuziekprogramma's Marjolein van Dingstee daarover: 'Phion is het symfonieorkest van Oost-Nederland. De regio is groot met de twee provincies Gelderland en Overijssel. Het is daarom niet mogelijk om overal met het complete orkest te spelen. Vooral de kleinere plaatsen met vaak mooie theaters willen wij op een andere manier van muziek voorzien. Vanuit die behoefte is de serie kamermuziek ontstaan, die nu bijna twee seizoenen loopt.'

Drie keer per seizoen brengt Phion een gevarieerd programma voor kleine bezetting, variërend van acht tot vijftien musici. 'In de programmering probeer ik de diversiteit aan mogelijkheden van het symfonieorkest te laten horen. Bijzondere combinaties van instrumenten, een programma met bekende en minder bekende stukken en soms een aansprekende gast.'

Marjolein van Dingstee vertolkt haar rol sinds drie jaar. 'Bij Phion was er de behoefte om een kamermuziekserie op te zetten. Kamermuziek is voor mij al sinds heel jonge leeftijd een grote passie en ik wilde die uitdaging wel aangaan. De afgelopen twee jaar hebben we vaste partners gevonden in theaters in Hardenberg, Dinxperlo en Kampen. Ook die in Raalte, Nijverdal, Rijssen en Ede doen regelmatig mee. Het afstemmen van speeldata is altijd een puzzel voor het najaar. Daar gaat het samenstellen van drie mooie programma's aan vooraf.'

Voor informatie over speeldata en voordelige series, zie www.phion.nl/seizoen2425

Blijf op de hoogte van acties en activiteiten in het lustrumjaar. Volg de sociale media en schrijf je in voor de nieuwsbrief via www.phion.nl/nieuwsbrief



Fotografie: Simon van Bortel



Marjolein van Dingstee

'Afwisseling, verrassing en toegankelijkheid'

Marjolein van Dingstee, programmamaker kamermuziek bij Phion

Afwisselend, verrassend en toegankelijk

Ze vervolgt: 'Afwisseling, verrassing en toegankelijkheid zijn drie belangrijke elementen in de programmering voor mij. Zo werken we dit seizoen nog samen met een 'spoken word artist' en hebben we volgend seizoen een programma met een zandkunstenaar. Soms komen bijna alle instrumenten van het orkest aan bod, zoals in 'Van Moeder Gans tot De Tvenaarsleerling', het programma van oktober. Een andere keer ligt de focus meer op blazers, zoals bij de 'Mozart Gran Partita' in december dit jaar. De concerten zijn zonder pauze en duren maximaal anderhalf uur. En we beloven één ding: een kamermuziekconcert van Phion is altijd een belevenis, voor jong en oud die van muziek houdt!'

Fotografie: Marcel Krijgsman



De Uitkijk: authentieke parel op de Hellendoornse Berg

De allereerste editie van INN'overijssel Zorg, de zorgspecial van INN'regio Zwolle in samenwerking met INN'twente, is op 4 juni gelanceerd op een bijzondere locatie: hotel-restaurant De Uitkijk in Hellendoorn. Lars Kijftenbelt, samen met zijn vrouw Helen uitbater van De Uitkijk, vertelt over zijn horecaonderneming op de Hellendoornse Berg. 'Eigenlijk zijn we een raar en tegendraads bedrijf.'

'Daar, beneden in het dorp hadden ze een kroeg', wijst Lars vanuit het restaurant – De Uitkijk ligt zo'n 65 meter hoger dan Hellendoorn zelf. Het uitzicht is er prachtig. Lars vertelt over Marie Mollink, de grondlegger van deze plek. 'Een ondernemende dame, zeker voor die tijd, die in 1929 een theehuis met observatietoren realiseerde. Al snel vroegen gasten of ze er konden overnachten. Ze liet daarom vier kamers bouwen. Een overnachting kostte in die tijd twee gulden per persoon. Stromend water was er eerst niet; water werd in melkbussen per paard en wagen aangevoerd. Dat gebeurde vanaf café De Kroon, waar haar man Mannes aan het roer stond.'

Lars en Helen lieten een groot deel van de historie, met nog meer van dit soort anekdotes, optekenen in 'Puur genieten'. Een magazine dat recent vanuit Landgoed De Uitkijk en Herberg de Pas, waar het stel sinds 2020 eveneens de scepter zwaait, werd uitgebracht. 'We kwamen in contact met hun nazaten en mochten het familiearchief induiken, een walhalla.' Een deel ervan prijkt in De Uitkijk prominent aan de muren.

Verliefd

Terug naar het hier en nu. Welbeschouwd lijkt De Uitkijk nog in veel op wat het bijna een eeuw geleden al was: een restaurant waar je tevens kan overnachten. Uiteraard geheel volgens de standaard van deze tijd. 'Veel meer is het eigenlijk ook niet, maar wat we doen, doen we goed', zegt Lars. 'De locatie is nog even oogverblindend als toen, dat helpt natuurlijk ook enorm mee.'

Lars en Helen, een 'traditioneel hotelschoolkoppel', zoals hij het zelf omschrijft, stapten er in 2015 in. 'We zaten eerder beiden in Amsterdam en later in Friesland, waar we voor het eerst echt samenwerkten. Dat deden we zelfstandig, maar wel voor investeerders. We wilden iets geheel voor onszelf, keken even in het buitenland, maar het moest toch Nederland worden. We pakten de kaart en zetten een streep door waar we niet wilden zitten. De Randstad viel af, we zochten rust en ruimte. Zo'n vijftien plekken passeerden onze revue en hier eindigde de zoektocht. We waren op slag verliefd op De Uitkijk. Tot op de dag van vandaag.'



Knooppunt

Wie het tochtje de berg op maakt, waar De Uitkijk trots bovenuit stevent, begrijp wat Lars bedoelt. 'Je waant je buitenaf, maar ook weer niet. Het dorp is vlakbij, de band met de 'locals' is sterk en je hebt hier altijd een huiskamergevoel. Zowel zakelijk als privé. De Uitkijk is nog altijd een soort pleisterplaats en knooppunt. Mensen spreken er af, de mountainbikeroutes lopen er direct omheen en er is altijd kleinschalige reuring. Dat spreekt me aan. Ik heb niet het gevoel dat ik hier zeven dagen per week móet zijn, daar houd ik me ook steeds beter aan. Ik heb begin dit jaar al meerdere skitripjes kunnen maken, we houden het leuk en te overzien voor onszelf.'

Horecawetten

Het ondernemersduo tart daarmee met de geijkte horecawetten: een hotel behoort minimaal zo'n dertig kamers te hebben om rendabel te zijn. Lars: 'Wij hebben er dertien en dat is precies goed. Op papier klopt het misschien niet, maar voor onszelf wel. We zijn dus ook niet persé een hotel. 85 procent van onze omzet komt van eten en drinken, daar zorgen onze kamergasten natuurlijk ook vooral voor. Die gasten, veelal rustzoekers, komen grotendeels uit Nederland.'



En een deel uit België en Duitsland. De Belgen worden overigens vooral aangetrokken door het Bib Gourmand stempel van de Michelinids (een keurmerk voor uitstekende prijs-kwaliteitverhouding, red.). Er zit ook een flink deel zakelijke gasten bij, vooral voor Ben&Jerry's, dat in Hellendoorn zit, en voor Ten Cate uit Nijverdal.'

Persoonlijk

Lars spreekt zijn gasten zelf regelmatig. 'Dat is voor mij heel belangrijk. We hebben best eens gekeken naar uitbreiding van kamers, want we hebben veel grond, maar ik ben bang dat we die persoonlijke benadering dan verliezen. Dat geldt ook voor ons eigen personeel, ongeveer vijftig medewerkers. Ik wil weten wie ze zijn en wat hen motiveert. En begrijp me niet verkeerd, we blijven altijd bezig. Is het niet de recente renovatie van de tweede etage, dan wel een nieuw plan voor de voortuin. Daarin maken we keuzes. Zo doen we sinds een tijdje geen huwelijksfeesten in de avond meer, alleen tot en met het diner. Maar wat we ook doen: het moet bij ons passen en we moeten er gelukkig van worden. Daar slagen we al negen jaar vrij aardig in, hier bovenop de berg.'



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



High-Tech Offset volgens Veldhuis Media

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

Snel en voordelig het drukwerk op de plaats van bestemming.

Colofon

Uitgever

A2 Business, info@a2business.nl

Adviesraad INN' Regio Zwolle

Jan Ernst van Driel

Anita Tuinstra
Pascal Voorvelt
Piet Tulner
Jeroen de Vries
Jelle Weever
Fenna Eefting
Rob Rikmanspoel
Annet Westerdijk
Joop Tebbens
Annette Kremers

Directeur Deltion College,
Voorzitter adviesraad INN' Regio Zwolle
Adviseur Corporate Communicatie Windesheim
Hoofd Communicatie & Marketing Landstede Groep
Directeur Bedrijvenpark H2O
Partner SmitDeVries
Voorzitter MKB Regio Zwolle
Bestuur en raad van toezicht Vogellanden
Algemeen directeur Impact
Strategisch adviseur Tiem
Projectleider Beleid & Gebiedseconomie gemeente Hardenberg
Marketing, Communicatie & Coöperatie MC&C
Rabobank IJsseldelta
Zakelijke marketing en partnerships Zwolse Theaters
Senior HR consultant en recruiter Eqib
Beleidsadviseur en accountmanager Gemeente Zwolle
Beleidsadviseur economie Gemeente Dronten
SVO vakopleiding food Manager onderwijs Noord-Oost Nederland
Makelaar - Taxateur ten Hag makelaarsgroep
Project manager communicatie Arbeidsmarkt Regio Zwolle
Moore MKW Accountants B.V.
Manager Businessunit Mens & Zo

Muriël Huijbrechts
Marleen Nollen
Karin van Vilsteren van Voorst
Wilco van Zon
Martijn Wassenaar
Nino Bartelds
Sandra Oldegarm
Petro Vosselman
Paula Paus

Fotografie

Peter Timmer


Archief partners tenzij anders vermeld

Redactieteam

Mirjam van Huet, MCM tekst (hoofd- en eindredactie)
Arjan Dijkema
Jochem Vreeman
Linda van 't Land
Tessa van Breeden
Willem Pfeiffer

Vormgeving

Rachèl Kok

www.reclamemakers.nl 

Losse verkoop

€ 7.95

Informatie

INN' regio Zwolle verschijnt 2 keer per jaar. Iedere uitgave wordt gelanceerd tijdens een release-event. De oplage (5000 exemplaren) wordt verspreid onder bedrijven in de 22 gemeenten van de Regio Zwolle die staan ingeschreven bij de Kamer van Koophandel met meer dan 5 medewerkers. Ook ligt INN' regio Zwolle op de leestafels bij overheidsinstellingen en verschillende zakelijke ontmoetingsplekken in de regio en relevante zakelijke adressen.

Voor meer informatie, vragen, adreswijzigingen of een bedrijfsreportage: neem contact op met A2 business
Annemarie Teeken 06 - 51 19 75 88
Annet Spijkerman 06 - 23 74 25 96
info@a2business.nl

Copyright

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

Aansprakelijkheid

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

Druk

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



INN^o regio zwolle

Inspiratie

Krachtig

Energiek

Helder

Vernieuwend

Scherp

Innovatief

Prikkelend

Duurzaam